

**PERFORMANCE DEVELOPMENT THROUGH SWOT ANALYSIS
(THE SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW)**

**PENGEMBANGAN KINERJA MELALUI ANALISIS SWOT
(THE SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW)**

Fatimah¹, Iriani Ismail²

Universitas Trunojoyo Madura^{1,2}

fatimahfaat@gmail.com¹, iriani.ismail@trunojoyo.ac.id²

ABSTRACT

This study explores performance improvement by integrating SWOT analysis and evidence-based strategic planning through a Systematic Literature Review (SLR) approach. Based on a review of ten journals published between 2020 and 2024, it was found that the use of SWOT analysis in performance development has undergone significant methodological changes. Key findings indicate that quantitative methods are increasingly applied in SWOT analysis to enhance objectivity in strategic planning. Additionally, sectoral adaptation in performance management across various fields, such as education and healthcare, plays a crucial role in the effectiveness of SWOT implementation. This study also highlights that the effectiveness of SWOT analysis is greatly influenced by its integration with adaptive and data-driven performance management systems. To improve the accuracy of the resulting strategies, matrix-based prioritization mechanisms and factor weighting are used. Furthermore, empirical validation through statistical approaches is necessary to ensure the reliability of SWOT analysis results in performance planning. Thus, this research provides deep insights into optimal strategies for linking SWOT analysis with data-driven performance management to enhance organizational competitiveness.

Keywords: SWOT Analysis, Performance Management, Systematic Literature Review

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi peningkatan kinerja dengan mengintegrasikan analisis SWOT dan perencanaan strategis berbasis bukti melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Berdasarkan telaah terhadap sepuluh jurnal yang diterbitkan dalam rentang 2020–2024, ditemukan bahwa penggunaan analisis SWOT dalam pengembangan kinerja telah mengalami perubahan metodologis yang signifikan. Temuan utama menunjukkan bahwa metode kuantitatif semakin sering diterapkan dalam analisis SWOT untuk meningkatkan objektivitas dalam perencanaan strategis. Selain itu, adaptasi sektoral dalam manajemen kinerja di berbagai bidang, seperti pendidikan dan kesehatan, berperan penting dalam efektivitas implementasi SWOT. Studi ini juga menyoroti bahwa efektivitas analisis SWOT sangat dipengaruhi oleh integrasinya dengan sistem manajemen kinerja yang adaptif dan berbasis data. Untuk meningkatkan akurasi strategi yang dihasilkan, digunakan mekanisme prioritas berbasis matriks serta pembobotan faktor. Selain itu, validasi empiris melalui pendekatan statistik diperlukan guna memastikan keandalan hasil analisis SWOT dalam perencanaan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai strategi optimal dalam menghubungkan analisis SWOT dengan manajemen kinerja berbasis data untuk meningkatkan daya saing organisasi.

Kata Kunci : Analisis SWOT, Manajemen Kinerja, Systematic Literature Review

PENDAHULUAN

Di era disrupsi dan transformasi digital yang berkelanjutan, manajemen sumber daya manusia (SDM) menghadapi tantangan kompleks dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Pengembangan kinerja menjadi aspek krusial bagi keberlangsungan dan daya saing di tengah perubahan lanskap bisnis global yang dinamis (Wahyudi & dkk, 2023). Pergeseran paradigma dalam

pengelolaan SDM kini lebih berorientasi strategis dibandingkan pendekatan administratif tradisional, mendorong organisasi untuk mengintegrasikan analisis lingkungan dengan perencanaan kinerja secara sistematis. Sebagai alat evaluasi strategis, analisis SWOT terbukti membantu organisasi mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja. Namun, penerapan hasil analisis tersebut

ke dalam perencanaan kinerja yang terstruktur masih menjadi tantangan bagi para praktisi SDM di berbagai sektor.

Pasca-pandemi COVID-19, sektor SDM mengalami perubahan signifikan dalam prioritas dan pola kerja, termasuk kebijakan kerja jarak jauh, digitalisasi proses SDM, serta pergeseran ekspektasi karyawan terhadap pengalaman kerja yang lebih bermakna (Prasetya & Hanum, 2023). Selama periode 2020–2022, mayoritas organisasi di Indonesia mengalami transformasi mendasar dalam praktik manajemen kinerja, dengan fokus pada fleksibilitas, kesejahteraan karyawan, dan penyesuaian parameter kinerja. Kondisi ini menekankan perlunya pendekatan yang lebih adaptif dalam analisis SWOT dan perencanaan kinerja untuk menyesuaikan diri dengan kompleksitas bisnis saat ini (Mantiri et al., 2024). Meskipun berbagai studi telah meneliti efektivitas analisis SWOT dalam perencanaan strategis, masih sedikit penelitian yang secara khusus mengeksplorasi integrasinya dengan perencanaan kinerja di sektor SDM, terutama yang didukung oleh bukti empiris mengenai praktik terbaiknya.

Kesenjangan antara potensi teoritis analisis SWOT dan implementasi praktisnya dalam perencanaan kinerja SDM menjadi hambatan dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Studi menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil organisasi yang berhasil menerapkan hasil analisis SWOT ke dalam perencanaan kinerja yang terukur dan terstandarisasi (Andini & Azzahra, 2023). Hal ini mengindikasikan adanya tantangan metodologis dan operasional dalam menyelaraskan diagnosis strategis dengan intervensi kinerja. Efektivitas integrasi tersebut bergantung pada kapabilitas analitis praktisi SDM, ketersediaan data yang relevan, serta

kerangka kerja konseptual yang menghubungkan kedua aspek tersebut.

Kemajuan teknologi analitik SDM membuka peluang untuk mengoptimalkan analisis SWOT dan perencanaan kinerja berbasis data. Penerapan analitik dalam manajemen kinerja berpotensi meningkatkan akurasi prediksi kinerja serta mengurangi subjektivitas dalam evaluasi. Integrasi analisis SWOT dengan pendekatan berbasis data memungkinkan identifikasi pola dan tren yang tidak dapat terdeteksi melalui metode konvensional, sehingga menghasilkan perencanaan kinerja yang lebih presisi dan kontekstual (Zainuri & Budi Setiadi, 2023). Namun, transformasi ini juga membawa tantangan baru, seperti literasi data, kesiapan infrastruktur teknologi, serta aspek etika dalam pemanfaatan data karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis praktik terbaik dalam mengintegrasikan analisis SWOT dengan perencanaan kinerja di sektor SDM melalui kajian sistematis terhadap literatur ilmiah dan studi kasus organisasi. Fokus penelitian mencakup identifikasi karakteristik praktik terbaik, analisis faktor kontekstual, pengembangan kerangka konseptual, eksplorasi dampak transformasi digital, serta perumusan rekomendasi strategis terkait integrasi tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam manajemen SDM, memperkaya literatur dengan mengidentifikasi mekanisme kausal serta faktor moderator kontekstual, dan menyediakan panduan operasional berbasis bukti bagi para praktisi SDM. Dalam konteks kebijakan publik, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan regulasi dan insentif untuk mendorong penerapan manajemen kinerja berbasis bukti, yang berperan

dalam standardisasi dan benchmarking praktik terbaik, serta mendorong pembelajaran lintas organisasi dan difusi inovasi dalam bidang SDM.

TINJAUAN LITERATUR

Dalam penelitian ini, landasan teori yang digunakan berfokus pada berbagai konsep yang relevan dengan manajemen kinerja dalam era transformasi digital. Manajemen kinerja merupakan pendekatan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis (Armstrong & Taylor, 2020). Seiring perkembangan teknologi dan perubahan dinamika bisnis, pendekatan ini telah mengalami pergeseran dari model administratif menuju model strategis yang berbasis data dan analisis lingkungan eksternal (Kaplan & Norton, 2004).

Salah satu metode yang sering digunakan dalam perencanaan strategis adalah analisis SWOT. Metode ini membantu organisasi dalam mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, baik dalam bentuk kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses), peluang (Opportunities), maupun ancaman (Threats) (Gürel & Tat, 2017). Dalam konteks pengelolaan SDM, analisis ini berperan penting dalam mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan daya saing organisasi.

Selain itu, transformasi digital dalam bidang SDM telah mengubah banyak aspek dalam pengelolaan tenaga kerja. Digitalisasi memungkinkan otomatisasi proses kerja, analisis data karyawan yang lebih mendalam, serta penerapan kebijakan fleksibel seperti kerja jarak jauh (Deloitte, 2021). Pascapandemi COVID-19, perubahan ini semakin dipercepat, menuntut

organisasi untuk lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan ekspektasi karyawan (Prasetya & Hanum, 2023).

Dalam menghadapi perubahan yang cepat, fleksibilitas organisasi menjadi faktor krusial yang menentukan keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Organisasi yang mampu menyesuaikan strategi manajemennya dengan dinamika lingkungan bisnis memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar (Burns & Stalker, 1961). Fleksibilitas dalam manajemen kinerja, termasuk dalam aspek evaluasi dan kesejahteraan karyawan, menjadi semakin penting dalam menghadapi tantangan disrupsi digital (Mantiri et al., 2024).

Lebih lanjut, pengambilan keputusan berbasis data (data-driven decision making) menjadi pendekatan yang semakin diadopsi dalam manajemen kinerja. Dengan memanfaatkan analisis data, organisasi dapat meningkatkan akurasi prediksi kinerja, mengurangi subjektivitas dalam evaluasi, serta menghasilkan perencanaan yang lebih presisi dan kontekstual (McAfee & Brynjolfsson, 2012). Dalam konteks analisis SWOT, integrasi dengan teknologi analitik memungkinkan organisasi mengidentifikasi pola dan tren yang tidak terdeteksi melalui metode tradisional, sehingga dapat menghasilkan perencanaan kinerja yang lebih efektif (Zainuri & Budi Setiadi, 2023).

Dengan demikian, kajian teori ini memberikan dasar konseptual yang kuat dalam penelitian ini, khususnya dalam memahami bagaimana integrasi analisis SWOT dengan manajemen kinerja dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dalam menghadapi tantangan era digital.

METODE PENELITIAN

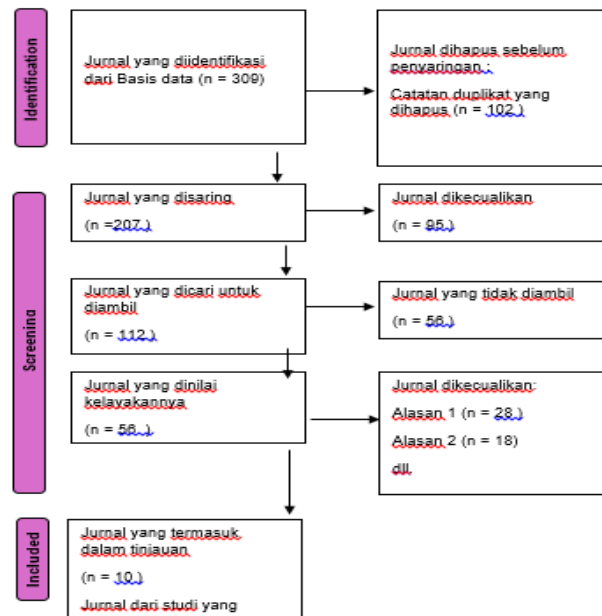
Penelitian ini menerapkan pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)* untuk mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis praktik terbaik dalam pengembangan kinerja melalui analisis *SWOT* dan perencanaan kinerja di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Proses SLR dilakukan secara bertahap, dimulai dengan merumuskan pertanyaan penelitian menggunakan kerangka *PICO* serta menyusun protokol pencarian dengan menentukan kriteria inklusi dan eksklusi. Pencarian literatur dilakukan secara sistematis pada tujuh basis data elektronik dengan menerapkan kombinasi kata kunci yang relevan serta

teknik snowballing. Seleksi studi dilakukan secara bertahap melalui pemeriksaan judul, abstrak, dan teks lengkap, di mana dua peneliti independen melakukan proses seleksi secara terpisah. Data yang terkumpul diekstraksi menggunakan formulir terstandarisasi dan dinilai kualitasnya berdasarkan desain metodologi masing-masing studi. Sintesis data dilakukan dengan pendekatan naratif yang menggabungkan temuan kuantitatif dan kualitatif, serta dilengkapi dengan analisis sensitivitas dan analisis subgrup untuk mengevaluasi variasi efektivitas intervensi berdasarkan karakteristik kontekstual.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pendahuluan Hasil

A. Screening Artikel Jurnal



Gambar 1. *Flowchart Prisma*

Identifikasi (Identification):

Pada tahap ini, dilakukan pencarian awal untuk menemukan artikel jurnal yang relevan dari berbagai basis data. Dalam penelitian ini, sebanyak 309 jurnal berhasil ditemukan. Namun, tidak semua jurnal tersebut

langsung diproses ke tahap selanjutnya. Selain itu, dilakukan juga proses eliminasi duplikasi, yaitu penghapusan jurnal yang muncul lebih dari satu kali dalam hasil pencarian dari berbagai sumber. Sebanyak 102 artikel dihapus karena terdeteksi sebagai duplikasi,

sehingga tersisa 207 jurnal yang siap untuk diseleksi lebih lanjut.

Penyaringan (Screening):

Setelah tahap identifikasi, jurnal yang tersisa melalui proses penyaringan awal. Pada tahap ini, judul dan abstrak jurnal diperiksa untuk memastikan kesesuaiannya dengan topik penelitian. Dari 207 jurnal yang dievaluasi, sebanyak 95 jurnal dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria awal yang telah ditetapkan. Jurnal yang tidak relevan dengan fokus penelitian atau tidak memenuhi kriteria inklusi lainnya dikeluarkan dari analisis.

Kelayakan (Eligibility):

Setelah melewati proses penyaringan awal, sebanyak 112 jurnal dievaluasi lebih lanjut secara mendalam. Namun, dari jumlah tersebut, 56 jurnal harus dikecualikan karena berbagai alasan, seperti tidak tersedianya teks lengkap atau tidak memenuhi standar metodologi dan kualitas yang telah ditetapkan dalam penelitian ini.

Inklusi (Included):

Pada tahap akhir, jurnal yang tersisa dianalisis kelayakannya sebelum dimasukkan dalam tinjauan akhir penelitian. Dari 56 jurnal yang telah dievaluasi, hanya 10 jurnal yang akhirnya dipilih karena memenuhi seluruh kriteria seleksi yang telah ditentukan.

Flowchart PRISMA yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan proses sistematis dalam pemilihan literatur, dimulai dari identifikasi hingga seleksi akhir jurnal yang layak untuk dianalisis lebih lanjut. Sumber jurnal diperoleh melalui pencarian sistematis di tujuh basis data akademik terkemuka, yaitu Scopus, *Web of Science*, *IEEE Xplore*, *ScienceDirect*, *SpringerLink*, *Google Scholar*, dan

ProQuest. Pencarian dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci yang disusun secara strategis, seperti "*SWOT analysis AND performance management*", "*systematic review AND strategic planning*", serta "*quantitative SWOT AND human resource development*". Selain itu, digunakan teknik snowballing untuk menelusuri referensi dari jurnal yang telah diidentifikasi sebagai relevan.

Dari hasil pencarian awal, ditemukan 309 jurnal yang kemudian disaring berdasarkan kesesuaian topik, validitas metodologi, dan kualitas publikasi. Proses seleksi pertama menghilangkan 102 artikel yang terdeteksi sebagai duplikasi, menghasilkan 207 jurnal yang diperiksa lebih lanjut melalui tahap screening. Pada tahap ini, analisis terhadap judul dan abstrak dilakukan untuk memastikan jurnal tersebut berada dalam ruang lingkup penelitian, sehingga menyisakan 112 jurnal untuk evaluasi lebih mendalam. Seleksi akhir mempertimbangkan aspek metodologi, ketersediaan teks lengkap, serta relevansi studi dengan analisis SWOT dalam pengembangan kinerja SDM. Sebanyak 56 jurnal tidak memenuhi kriteria inklusi, baik karena kualitas metodologi yang kurang memadai maupun karena kurangnya data yang dapat diverifikasi, sehingga hanya 10 jurnal yang lolos ke tahap akhir.

Jurnal-jurnal yang dipilih untuk dianalisis mencakup berbagai aspek penerapan analisis SWOT dalam manajemen kinerja, termasuk penggunaan pendekatan kuantitatif dalam perencanaan strategis (Sodhi et al., 2020; Ahmed, 2021), studi kasus implementasi dalam sistem manajemen kinerja di sektor pendidikan dan kesehatan (Suksup & Pimdee, 2022; Ekantiana et al., 2023), serta integrasi SWOT dengan metode pembobotan

berbasis data (Lawínska et al., 2022; Mello et al., 2022). Dengan demikian, pemilihan jurnal ini memastikan bahwa kajian sistematis yang dilakukan memiliki dasar empiris yang kuat serta mencerminkan praktik terbaik dalam penerapan analisis SWOT dalam pengembangan kinerja SDM.

B. Hasil Ringkasan Singkat Dari Temuan Utama

Kajian sistematis ini mengungkapkan bahwa penerapan analisis SWOT dalam pengembangan kinerja organisasi mengalami perkembangan metodologis yang signifikan, terutama dalam integrasi antara perencanaan strategis dan sistem manajemen kinerja berbasis data. Dari analisis terhadap sepuluh jurnal yang terpilih, terdapat lima temuan utama yang mencerminkan praktik terbaik dalam penerapan analisis SWOT.

Pertama, terdapat tren peningkatan penggunaan pendekatan kuantitatif dalam analisis SWOT guna meningkatkan objektivitas dan keterukuran dalam perencanaan strategis. Studi yang dilakukan oleh Sodhi et al. (2020) dan Ahmed (2021) menunjukkan bahwa metode kuantitatif memungkinkan strategi berbasis data yang lebih akurat, terutama dalam pembobotan faktor yang mempengaruhi manajemen kinerja. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat lebih efektif dalam mengimplementasikan strategi yang dirancang.

Kedua, analisis SWOT semakin dikontekstualisasikan sesuai dengan sektor industri tertentu, terutama di bidang pendidikan dan kesehatan. Studi Suksup dan Pimdee (2022) mengungkapkan bahwa penerapan analisis SWOT dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan memerlukan pendekatan khusus, mengingat adanya faktor

regulasi dan kebijakan yang unik. Sementara itu, penelitian oleh Ekantiana et al. (2023) menyoroti bagaimana analisis SWOT di sektor kesehatan dapat berkontribusi terhadap efisiensi layanan serta optimalisasi sumber daya manusia di institusi medis.

Ketiga, efektivitas analisis SWOT sangat bergantung pada integrasi dengan sistem manajemen kinerja yang fleksibel dan adaptif. Studi oleh Biondi dan Russo (2022) menekankan bahwa hubungan timbal balik antara perencanaan strategis dan sistem manajemen kinerja berbasis data dapat meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya sistem yang berbasis data, pengukuran kinerja dapat dilakukan lebih akurat serta lebih responsif terhadap dinamika lingkungan bisnis.

Keempat, proses prioritisasi hasil analisis SWOT menjadi elemen kunci dalam menentukan arah kebijakan strategis organisasi. Mello et al. (2022) menunjukkan bahwa pendekatan kuantitatif seperti matriks GUT dapat membantu organisasi dalam menyusun prioritas strategi berdasarkan urgensi dan dampak faktor SWOT yang telah diidentifikasi. Dengan metode ini, strategi yang dirumuskan menjadi lebih terarah dan efektif dalam mencapai tujuan kinerja jangka panjang.

Terakhir, kajian ini menyoroti pentingnya validasi empiris dalam analisis SWOT guna meningkatkan reliabilitas serta akurasi hasil penelitian. Studi oleh Akinyemi et al. (2020) menegaskan bahwa tanpa proses validasi yang ketat, analisis SWOT berisiko mengalami bias akibat subjektivitas dalam penilaian faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, penerapan analisis SWOT dalam manajemen kinerja harus berbasis data serta didukung oleh metodologi yang distandarisasi untuk memastikan efektivitas strategi yang diterapkan.

Tabel 1. Sintesis

No.	Penulis (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Fokus Analisis SWOT	Konteks Perencanaan Kinerja	Temuan Utama	Relevansi dengan Pengembangan Kinerja SDM
1	(Sodhi et al., 2020)	SWOT analysis of waste management techniques quantitatively	Analisis SWOT kuantitatif	Membandingkan teknik manajemen limbah (JIT, lean manufacturing, Six Sigma, Lean Six Sigma, TQM) menggunakan kerangka SWOT	Pengelolaan kinerja dalam konteks pengurangan tingkat cacat produksi	Mengidentifikasi teknik manajemen limbah terbaik untuk mengendalikan scrap berdasarkan analisis SWOT komprehensif	Memberikan kerangka analitis untuk mengevaluasi strategi pengembangan kinerja secara kuantitatif melalui perbandingan sistematis
2	(Akinyemi et al., 2020)	SWOT analysis of information security management system ISO 27001	Metode penelitian kualitatif dan validasi dengan survei kuantitatif	Menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dari Sistem Manajemen Keamanan Informasi (ISMS)	Perencanaan kinerja sistem keamanan informasi organisasi	Persepsi lebih positif terhadap 'Kekuatan' dan 'Peluang' dibandingkan 'Kelemahan' dan 'Ancaman'; perbedaan persepsi yang signifikan secara statistik antar kelompok	Menunjukkan pentingnya validasi hasil analisis SWOT menggunakan metode statistik untuk meningkatkan objektivitas perencanaan kinerja
3	(Biondi & Russo, 2022)	Integrating strategic planning and performance management in universities: a multiple case-study analysis	Analisis studi kasus multipel dengan pendekatan kualitatif	fokus pada integrasi perencanaan strategis dan manajemen kinerja	Sistem manajemen kinerja di universitas Italia	Mengidentifikasi hubungan timbal balik antara perencanaan strategis dan sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas	Menyoroti pentingnya integrasi perencanaan strategis dengan sistem manajemen kinerja untuk mencapai tujuan jangka panjang

4	(Suksup & Pimdee, 2022)	Education al Human Resource Managem ent Strategy SWOT Analysis for Thailand's OBEC	Survei dengan 566 profesional pendidikan dan manajemen SDM	Analisis SWOT untuk strategi manajeme n SDM dalam sektor pendidikan	Perencanaan tenaga kerja dan manajemen SDM di bidang pendidikan	Mengidentif ikasi kekuatan (perencanaa n tenaga kerja yang jelas, rekrutmen berbasis good governance), kelemahan (keterlambat an tindakan disipliner, investigasi), peluang (kebijakan penempatan ulang, sistem penghargaan , dan ancaman (kebijakan nasional yang berubah- ubah)	Memberikan contoh konkret penerapan analisis SWOT dalam konteks manajemen SDM sektor pendidikan yang relevan langsung dengan topik penelitian
		Proposed Performa nce Managem ent System Implemen tation With Integrated Performa nce Managem ent System (IPMS) For PT. Pusatex	Studi kasus implementasi	mengident ifikasi tantangan kinerja perusaha an	Implementas i Integrated Performance Managemen t System (IPMS)	Mengusulka n sistem manajemen kinerja terintegrasi untuk mengatasi tantangan pemasaran tradisional, ketiadaan KPI, dan inefisiensi penggunaan mesin	Menawarkan contoh implementasi praktis sistem manajemen kinerja terintegrasi yang dapat diadaptasi dalam berbagai konteks organisasi
		Genetics and athletic performa nce: a systemati c SWOT analysis of non-	Systematic SWOT overview of non- systematic reviews (sSWOT)	Mengident ifikasi Kekuatan, Kelemaha n, Peluang, dan Ancaman dalam genetika/g	Perencanaan kinerja atletik berbasis genetika	Mengidentif ikasi 5 Kekuatan, 9 Kelemahan, 6 Peluang, dan 3 Ancaman dalam penelitian genetika/gen	Menyajikan metodologi inovatif "sSWOT" yang dapat diadaptasi untuk kajian sistematis praktik terbaik dalam pengembangan kinerja SDM

		systematic reviews		ekonomik olahraga		ekonomik olahraga	
7	(Lawínska et al., 2022)	Pyrolysis-Based Municipal Solid Waste Management in Poland—SWOT Analysis	Analisis SWOT dengan penilaian bobot faktor oleh pakar	Analisis SWOT untuk penerapan pirolisis dalam pengelolaan limbah padat perkotaan	Perencanaan strategis pengelolaan limbah	Menentukan strategi yang paling diinginkan untuk penerapan pirolisis di Polandia berdasarkan analisis SWOT, yang ternyata adalah strategi agresif	Mendemonstrasikan penggunaan pembobotan faktor oleh pakar dalam analisis SWOT untuk menentukan prioritas strategi implementasi
8	(Ekantiana et al., 2023)	SWOT Analysis as a basis of strategy in efforts to increase the number of patient visits at ABC Hospital Pain Management Clinic	Penelitian kualitatif dengan analisis SWOT	Analisis SWOT untuk meningkatkan jumlah kunjungan pasien	Pengembangan strategi pemasaran berbasis analisis SWOT	Mengidentifikasi posisi perusahaan di kuadran 3 dengan strategi defensif; strategi konsentrasi pertumbuhan melalui integrasi horizontal dan stabilitas	Menunjukkan bagaimana hasil analisis SWOT dapat diterjemahkan ke dalam strategi operasional konkret untuk meningkatkan kinerja
9	(Ahmed, 2021)	How to use importance-performance analysis (IPA)-based SWOT analysis as a new quantitative methodology for developing actual strategic plans in universities	Metodologi kuantitatif dengan Importance-Performance Analysis (IPA)	Integrasi IPA dengan analisis SWOT untuk pengembangan perencanaan strategis	Pengembangan rencana strategis universitas berdasarkan kepuasan mahasiswa	Mengusulkan penggunaan IPA sebagai metodologi kuantitatif untuk mengembangkan rencana strategis universitas berdasarkan kepuasan mahasiswa	Menawarkan pendekatan kuantitatif inovatif untuk mengintegrasikan analisis SWOT dengan perencanaan kinerja melalui metode IPA

10	(Mello et al., 2022)	SWOT analysis and GUT matrix for business management and problem solving: an application in a Brazilian case-study	Studi kasus dengan kombinasi analisis SWOT dan matriks GUT	Analisis SWOT untuk identifikasi masalah strategis bisnis kecil	Identifikasi dan prioritas masalah bisnis menggunakan matriks GUT	Menentukan prioritas masalah "Kerja sama rendah antar perusahaan" dan "Defisiensi infrastruktur dan aksesibilitas" sebagai fokus utama	Mendemonstrasikan integrasi analisis SWOT dengan matriks GUT untuk prioritas masalah, yang dapat diterapkan dalam perencanaan pengembangan kinerja SDM
----	----------------------	--	--	---	---	--	--

Pembahasan

Kajian sistematis mengenai praktik terbaik dalam pengembangan kinerja melalui analisis SWOT dan perencanaan kinerja di sektor SDM menunjukkan adanya perkembangan yang signifikan dalam integrasi kedua pendekatan tersebut. Analisis terhadap sepuluh artikel terpilih yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2024 menghasilkan wawasan komprehensif tentang bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan kinerja melalui sinergi antara analisis strategis dan perencanaan yang terstruktur.

Temuan pertama menyoroti adanya diversifikasi metodologis dalam penerapan analisis SWOT untuk perencanaan kinerja, di mana terjadi pergeseran dari metode kualitatif konvensional ke pendekatan kuantitatif yang lebih sistematis. Sodhi et al. (2020) menunjukkan bagaimana analisis SWOT kuantitatif dapat digunakan untuk membandingkan berbagai teknik manajemen kinerja, seperti *Just-In-Time*, *Lean Manufacturing*, *Six Sigma*, dan *Total Quality Management*, dalam upaya mengidentifikasi strategi optimal untuk mengurangi limbah produksi. Pendekatan ini menyediakan kerangka evaluasi yang lebih objektif dalam membandingkan berbagai strategi pengembangan kinerja. Ahmed (2021)

juga mengembangkan metode inovatif dengan mengintegrasikan *Importance-Performance Analysis (IPA)* dengan analisis SWOT, yang diterapkan dalam perencanaan strategis universitas berbasis kepuasan mahasiswa. Pendekatan ini menunjukkan bagaimana data empiris dapat dimanfaatkan dalam analisis SWOT untuk menghasilkan prioritas strategis yang lebih terukur dan berbasis bukti.

Temuan kedua menyoroti pentingnya kontekstualisasi sektoral dalam penerapan analisis SWOT dan perencanaan kinerja. Setiap sektor memiliki karakteristik spesifik yang menuntut adaptasi dalam penerapan SWOT. Suksup dan Pimdee (2022) mengidentifikasi parameter yang relevan dalam perencanaan SDM di sektor pendidikan Thailand, misalnya rekrutmen berbasis good governance sebagai kekuatan, keterlambatan dalam tindakan disipliner sebagai kelemahan, kebijakan penempatan ulang sebagai peluang, dan perubahan kebijakan nasional sebagai ancaman. Sementara itu, Ekantiana et al. (2023) menyoroti bagaimana hasil analisis SWOT diterapkan dalam strategi peningkatan jumlah pasien di klinik manajemen nyeri rumah sakit, di mana posisi organisasi dalam kuadran 3 mengarah pada strategi defensif serta pertumbuhan melalui

integrasi horizontal. Kajian ini menekankan bahwa keberhasilan implementasi analisis *SWOT* sangat bergantung pada sensitivitas terhadap karakteristik sektor dan organisasi, terutama dalam konteks pasca-pandemi, di mana terjadi perubahan signifikan dalam kebijakan kerja jarak jauh, digitalisasi proses SDM, serta ekspektasi karyawan terhadap pengalaman kerja yang lebih bermakna (Prasetya & Hanum, 2023).

Temuan ketiga menggarisbawahi pentingnya integrasi antara analisis *SWOT* dan sistem manajemen kinerja, yang menjadi faktor utama dalam keberhasilan peningkatan kinerja organisasi. Biondi dan Russo (2022) menunjukkan bahwa di universitas Italia, hubungan antara perencanaan strategis dan sistem manajemen kinerja bersifat resiprokal, di mana keterpaduan keduanya dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas institusi. Model ini melampaui pendekatan linear tradisional, yang menempatkan analisis *SWOT* sebagai tahap awal dan manajemen kinerja sebagai tahap akhir, dengan menunjukkan bahwa hasil implementasi kinerja dapat memberikan umpan balik yang berkelanjutan untuk penyempurnaan strategi. Selain itu, Shahab (2023) dalam studi kasusnya mengenai *Integrated Performance Management System (IPMS)* menyoroti bagaimana sistem ini dapat mengatasi tantangan spesifik dalam kinerja organisasi, seperti inefisiensi pemasaran tradisional, ketiadaan *Key Performance Indicators (KPI)*, dan penggunaan mesin yang tidak optimal, dengan mendasarkan desain sistem manajemen kinerja pada hasil analisis *SWOT*.

Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas analisis *SWOT* dalam pengembangan kinerja organisasi sangat bergantung pada integrasinya dengan

sistem operasional manajemen kinerja. Dengan demikian, organisasi perlu membangun sistem yang menyelaraskan diagnosis strategis dengan implementasi taktis dan evaluasi berkelanjutan, guna memastikan bahwa strategi yang dirancang dapat diimplementasikan secara optimal dan adaptif terhadap perubahan lingkungan.

Prioritisasi Strategis dan Validasi Empiris dalam Analisis SWOT

Dimensi keempat yang diidentifikasi dalam kajian literatur adalah prioritisasi strategis hasil analisis *SWOT*. Agar hasil analisis dapat diimplementasikan secara konkret, diperlukan mekanisme prioritisasi yang sistematis dan terukur. Mello et al. (2022) mengintegrasikan analisis *SWOT* dengan matriks *GUT (Gravity, Urgency, Tendency)* untuk menentukan prioritas masalah strategis dalam studi kasus bisnis di Brasil. Dalam penelitian ini, "kerja sama rendah antar perusahaan" dan "defisiensi infrastruktur dan aksesibilitas" menjadi isu utama berdasarkan sistem pemeringkatan yang sistematis. Pendekatan ini memungkinkan organisasi mengubah hasil analisis *SWOT* yang luas menjadi langkah implementasi yang lebih fokus dan terukur. Sementara itu, Lawínska et al. (2022) menerapkan metode pembobotan faktor oleh pakar dalam analisis *SWOT* untuk mengidentifikasi strategi optimal penerapan pirolisis dalam pengelolaan limbah padat perkotaan di Polandia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kuantitatif terhadap bobot faktor-faktor *SWOT* dapat menghasilkan rekomendasi strategis yang lebih tepat dan berbasis data.

Tanpa mekanisme prioritisasi yang jelas, hasil analisis *SWOT* cenderung bersifat abstrak dan sulit dioperasionalkan dalam praktik

pengembangan kinerja. Andini dan Azzahra (2023) menemukan adanya kesenjangan antara potensi teoretis *SWOT* dan implementasi praktisnya dalam perencanaan SDM, menegaskan pentingnya sistem prioritas agar hasil *SWOT* dapat langsung diterapkan dalam strategi organisasi.

Dimensi kelima dalam integrasi *SWOT* dengan perencanaan kinerja adalah validasi empiris. Akinyemi et al. (2020) menyoroti pentingnya validasi statistik terhadap persepsi komponen *SWOT* dalam konteks Sistem Manajemen Keamanan Informasi (ISMS). Studi ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi signifikan antar responden, di mana komponen 'Kekuatan' dan 'Peluang' cenderung dinilai lebih positif dibandingkan 'Kelemahan' dan 'Ancaman'. Temuan ini mengindikasikan potensi bias optimisme dalam analisis *SWOT* yang dapat mengurangi objektivitas perencanaan kinerja, sehingga diperlukan pendekatan metodologis yang lebih ketat.

Validasi empiris semakin penting dalam era transformasi digital, di mana teknologi analitik SDM memungkinkan analisis berbasis data yang lebih akurat. Zainuri dan Budi Setiadi (2023) menyoroti bahwa integrasi analisis *SWOT* dengan pendekatan berbasis data memungkinkan organisasi mengidentifikasi pola dan tren yang tidak dapat dideteksi melalui metode tradisional, sehingga menghasilkan perencanaan kinerja yang lebih presisi dan kontekstual.

Inovasi Metodologis dalam Analisis SWOT

Dimensi lain yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah inovasi metodologis dalam analisis *SWOT*. Konopka et al. (2023) mengembangkan pendekatan "*systematic SWOT overview of non-systematic reviews*" (*sSWOT*)

untuk menganalisis literatur genetika olahraga. Mereka mengidentifikasi 5 Kekuatan, 9 Kelemahan, 6 Peluang, dan 3 Ancaman dalam penelitian genetika/genomik olahraga. Pendekatan ini menyediakan kerangka sistematis untuk mensintesis informasi dari berbagai tinjauan non-sistematis, yang berpotensi diterapkan dalam pengembangan SDM untuk mengintegrasikan teori dan praktik dari berbagai sumber.

Pentingnya inovasi metodologis juga ditekankan oleh Wahyudi et al. (2023), yang menemukan adanya pergeseran paradigma dalam pengelolaan SDM dari pendekatan administratif menuju pendekatan strategis yang lebih terintegrasi antara analisis lingkungan dan perencanaan kinerja.

Implikasi Strategis untuk Praktisi SDM

Temuan-temuan dalam kajian ini memberikan beberapa rekomendasi strategis bagi praktisi SDM, antara lain:

1. Meningkatkan kapabilitas analitis SDM, terutama dalam menerapkan metodologi kuantitatif dalam analisis *SWOT* melalui program pelatihan yang berfokus pada literasi data, analisis statistik, dan teknologi analitik.
2. Mengembangkan kerangka kerja terstandarisasi yang menghubungkan analisis *SWOT* dengan sistem manajemen kinerja, sehingga hasil analisis dapat diterjemahkan menjadi intervensi kinerja yang lebih terukur.
3. Menggunakan mekanisme prioritas yang sistematis, seperti matriks GUT atau pembobotan faktor, agar hasil *SWOT* dapat diubah menjadi agenda aksi yang lebih konkret.
4. Melakukan validasi empiris terhadap hasil *SWOT* melalui triangulasi metode dan sumber data, guna meningkatkan objektivitas dan

reliabilitas dalam perencanaan kinerja.

5. Menyesuaikan praktik terbaik dengan konteks sektoral dan organisasi, dengan mengidentifikasi parameter spesifik yang relevan dengan dinamika industri dan institusional.

Mantiri et al. (2024) menekankan bahwa organisasi di Indonesia mengalami transformasi signifikan dalam manajemen kinerja antara 2020-2022, dengan fokus pada fleksibilitas, kesejahteraan karyawan, dan penyesuaian parameter kinerja. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih adaptif dan berbasis data dalam analisis *SWOT* dan perencanaan kinerja.

Secara keseluruhan, evolusi analisis *SWOT* dalam pengembangan kinerja SDM mencerminkan perubahan paradigma yang lebih luas dalam manajemen strategis, dari pendekatan deskriptif menuju metode analitis-prediktif yang mengintegrasikan data kualitatif dan kuantitatif secara lebih komprehensif. Keberhasilan integrasi analisis *SWOT* dengan perencanaan kinerja bergantung pada beberapa faktor utama, termasuk kapabilitas analitis SDM, ketersediaan data yang relevan, kerangka kerja konseptual yang terstandarisasi, serta konteks spesifik organisasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM strategis dengan menyajikan kerangka analitis yang membantu memahami kompleksitas serta dinamika integrasi analisis *SWOT* dengan perencanaan kinerja dalam konteks modern. Dari segi teori, penelitian ini mengidentifikasi mekanisme kausal dan faktor kontekstual yang berperan sebagai moderator dalam efektivitas analisis *SWOT* sebagai alat perencanaan kinerja, sehingga berkontribusi pada penguatan teori tingkat menengah dalam

manajemen strategis SDM. Sementara itu, implikasi praktisnya mencakup panduan berbasis bukti yang dirancang untuk mengoptimalkan pemanfaatan analisis *SWOT* dalam perencanaan kinerja. Pendekatan ini menekankan pentingnya diversifikasi metodologi, adaptasi kontekstual sesuai sektor, integrasi sistematis, prioritas strategis, serta validasi empiris, sehingga menghasilkan kerangka implementasi yang dapat diterapkan oleh praktisi SDM dalam berbagai organisasi.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya fokus pada literatur berbahasa Inggris dan Indonesia serta rentang publikasi yang dibatasi antara tahun 2020 hingga 2024, yang dapat mempengaruhi cakupan analisis. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk mengevaluasi efektivitas jangka panjang berbagai metode integrasi analisis *SWOT* dalam perencanaan kinerja serta mengembangkan dan menguji validitas metodologi kuantitatif yang lebih canggih guna meningkatkan akurasi analisis *SWOT* dalam pengelolaan kinerja SDM.

Implikasi Strategis dalam Implementasi Manajemen SDM

Hasil kajian sistematis ini memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan praktik manajemen SDM berbasis bukti. Transformasi digital yang terjadi di berbagai sektor semakin menuntut evolusi analisis *SWOT* dalam perencanaan kinerja SDM. Seperti yang dikemukakan oleh Prasetya dan Hanum (2023), digitalisasi dalam pengelolaan SDM menciptakan ekosistem baru di mana analisis *SWOT* konvensional perlu disesuaikan untuk menangani kompleksitas data serta dinamika lingkungan kerja hybrid. Pendekatan berbasis data (*data-driven SWOT analysis*) muncul sebagai tren baru yang

memungkinkan pengungkapan pola tersembunyi dan hubungan kausal yang sulit dideteksi melalui metode tradisional. Penerapan teknologi analitik SDM, termasuk *machine learning* dan *artificial intelligence (AI)*, berpotensi meningkatkan akurasi dan objektivitas analisis *SWOT*, yang pada akhirnya dapat menghasilkan perencanaan kinerja yang lebih adaptif serta prediktif.

Agar integrasi analisis *SWOT* dengan siklus manajemen kinerja berjalan efektif, diperlukan pemahaman yang lebih dalam mengenai proses penerjemahan hasil analisis strategis menjadi parameter kinerja operasional. Studi Shahab (2023) tentang implementasi *Integrated Performance Management System (IPMS)* menunjukkan bagaimana hasil analisis situasional dapat dikonversi menjadi *Key Performance Indicators (KPI)* yang terukur dan terintegrasi. Proses ini memerlukan keterampilan analitis yang mampu menghubungkan perspektif strategis secara makro dengan penerapan operasional di tingkat mikro, suatu kemampuan yang masih menjadi tantangan bagi banyak profesional SDM. Pergeseran peran praktisi SDM dari sekadar administrator menjadi mitra strategis (*strategic partner*), sebagaimana banyak diangkat dalam literatur manajemen SDM modern, menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan pemanfaatan analisis *SWOT* dalam perencanaan kinerja.

Konsep Kontekstualisasi dan Adaptasi Praktik Terbaik

Penerapan praktik terbaik dalam berbagai sektor industri menghadirkan tantangan sekaligus peluang bagi pengembangan pendekatan yang lebih fleksibel dan kontekstual. Misalnya, dalam sektor jasa, studi Ekantiana et al. (2023) mengenai manajemen klinik nyeri di rumah sakit menunjukkan

bahwa karakteristik unik sektor ini memengaruhi cara implementasi analisis *SWOT* dan perencanaan kinerja. Sementara itu, dalam sektor pendidikan, penelitian Suksup dan Pimdee (2022) menunjukkan bahwa dinamika institusional dan regulasi dalam sektor ini sangat berbeda dibandingkan dengan sektor manufaktur atau teknologi, sehingga memerlukan strategi yang lebih spesifik dan disesuaikan.

Pemahaman yang lebih mendalam mengenai karakteristik industri, dinamika pasar, serta faktor institusional menjadi kunci dalam menyesuaikan praktik terbaik agar lebih relevan dengan kebutuhan spesifik suatu sektor. Pendekatan kerangka kontingensi, yang mengidentifikasi variabel moderator kontekstual, menjadi salah satu metode yang menjanjikan untuk menangani keberagaman dalam implementasi strategi pengembangan kinerja di berbagai sektor industri. Demokratisasi analisis *SWOT* melalui pendekatan partisipatif *multi-stakeholder* meningkatkan validitas dan akseptabilitas hasilnya. Studi Akinyemi et al. (2020) menunjukkan bahwa perbedaan perspektif *stakeholder* memengaruhi interpretasi dan prioritas *SWOT*. Pendekatan deliberatif seperti metode *Delphi* atau *Nominal Group Technique* dapat meningkatkan kredibilitas serta efektivitas perencanaan kinerja inklusif. Selain itu, keterlibatan *stakeholder* dalam proses ini memperkuat komitmen mereka terhadap implementasi hasil analisis. Komunikasi strategis menjadi kunci dalam menginternalisasi hasil *SWOT* dalam budaya organisasi, terutama untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan. Strategi komunikasi yang jelas mengenai alasan perubahan, manfaatnya, dan proses transisi dapat meningkatkan adopsi rekomendasi. Visualisasi data serta *storytelling* strategis juga

membantu menyampaikan kompleksitas analisis *SWOT* secara efektif kepada audiens organisasi.

Pendekatan interdisipliner memperkaya analisis *SWOT* dalam perencanaan kinerja *SDM*. Studi Ahmed (2021) menunjukkan bahwa menggabungkan *Importance-Performance Analysis (IPA)* dengan *SWOT* dapat meningkatkan analisis strategis *SDM*. Konsep dari *behavioral economics*, *design thinking*, dan *anticipatory governance* juga dapat memperkuat efektivitas strategi yang dihasilkan. Metode kuantitatif semakin digunakan untuk meningkatkan objektivitas analisis *SWOT*, seperti pembobotan faktor oleh pakar (Lawínska et al., 2022) atau matriks prioritas *GUT* (Mello et al., 2022). Integrasi dengan metode statistik *multivariate* seperti *Principal Component Analysis* atau *Structural Equation Modeling* dapat meningkatkan keterukuran dan komparabilitas hasil analisis *SWOT*.

Inovasi metodologis seperti *systematic SWOT overview of non-systematic reviews (sSWOT)* dari Konopka et al. (2023) memungkinkan sintesis pengetahuan dari tinjauan non-sistematis, yang berpotensi memperkaya kajian *SDM*. Pengembangan lebih lanjut metodologi ini dapat mencakup *framework* evaluasi kualitas, taksonomi standar, serta protokol ekstraksi data yang meningkatkan transparansi dan replikabilitas penelitian *SDM*. Pendekatan *longitudinal* dalam analisis *SWOT* menawarkan perspektif evolusioner yang lebih mendalam dibanding studi *cross-sectional*. Metode seperti *repeated measures SWOT analysis* atau *time-series SWOT* memungkinkan analisis perkembangan faktor *SWOT* dalam merespons dinamika organisasi dan lingkungan eksternal, sehingga meningkatkan pemahaman

tentang *resiliensi* serta *adaptabilitas* strategi pengembangan kinerja.

PENUTUP KESIMPULAN

Kajian sistematis mengenai praktik terbaik dalam pengembangan kinerja melalui *SWOT analysis* dan perencanaan kinerja di sektor *SDM* menunjukkan adanya perubahan signifikan dari pendekatan tradisional menuju metodologi yang lebih sistematis, terukur, dan kontekstual. Integrasi *SWOT analysis* dengan perencanaan kinerja membutuhkan mekanisme yang dapat menghubungkan diagnosis strategis dengan implementasi operasional, termasuk prioritas berbasis data, validasi empiris, dan penyesuaian dengan konteks sektoral. Keberhasilan integrasi ini bergantung pada kemampuan organisasi dalam menerapkan pendekatan kuantitatif pada analisis *SWOT*, menggunakan mekanisme prioritas strategis, serta mengembangkan sistem manajemen kinerja yang responsif terhadap hasil analisis. Hasil penelitian menekankan pentingnya pengembangan kerangka konseptual yang menyelaraskan *SWOT analysis* dengan sistem manajemen kinerja secara menyeluruh, serta peningkatan keterampilan analitis praktisi *SDM* dalam menerapkan metode kuantitatif guna meningkatkan objektivitas dan akurasi hasil analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, H. O. K. (2021). How to use *importance-performance analysis (IPA)-based SWOT analysis* as a new quantitative methodology for developing actual strategic plans in universities. *SN Social Sciences*, 1(1), 1–25.
<https://doi.org/10.1007/s43545-020-00039-9>

- Akinyemi, I., Schatz, D., & Bashroush, R. (2020). *SWOT analysis of information security management system ISO 27001. International Journal of Services Operations and Informatics*, 10(4), 269–287. <https://doi.org/10.1504/IJSOI.2020.111297>
- Andini, A. I. X., & Azzahra, T. (2023). Keterbatasan sumber daya manusia dalam proses produksi di PT PAL Indonesia: Tantangan dan strategi peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 1(4), 549–556. <https://doi.org/10.61722/jiem.v1i4.504>
- Biondi, L., & Russo, S. (2022). Integrating strategic planning and performance management in universities: A multiple case-study analysis. *Journal of Management and Governance*, 26(2), 417–448. <https://doi.org/10.1007/s10997-022-09628-7>
- Ekantiana, E., Sari, P. S., Bestari, L., Handayani, W., & Mikkael, R. H. (2023). *SWOT analysis as a basis of strategy in efforts to increase the number of patient visits at ABC hospital pain management clinic. Jurnal Ekonomi*, 12(3), 1391–1403.
- Konopka, M. J., Sperlich, B., Rietjens, G., & Zeegers, M. P. (2023). Genetics and athletic performance: A systematic *SWOT analysis* of non-systematic reviews. *Frontiers in Genetics*, 14(August), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fgene.2023.1232987>
- Lawínska, O., Korombel, A., & Zajemska, M. (2022). Pyrolysis-based municipal solid waste management in. *Energies*.
- Mantiri, C. G., Poluan, J. G., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2024). Strategi meningkatkan daya saing perbankan di Kota Manado (studi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. KCP Kanaka). *Jurnal Ekonomi*, 12(4), 132–143.
- Mello, J. A. V. B., Pito, B. G. J., & Mello, A. J. R. (2022). *SWOT analysis and GUT matrix for business management and problem solving: An application in a Brazilian case-study. Cuadernos de Gestión*, 22(1), 81–93. <https://doi.org/10.5295/CDG.211472JV>
- Prasetya, A. P., & Hanum, K. Z. (2023). Transitioning job redesign: Dampak perubahan sistem kerja pada saat dan sesudah pandemi COVID-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1711–1721. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.5798>
- Shahab, M. F. (2023). Proposed performance management system implementation with integrated performance management system (IPMS) for PT. Pusatex. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(6), 181–195. <https://doi.org/10.52644/joeb.v2i6.954>
- Sodhi, H. S., Singh, D., & Singh, B. J. (2020). *SWOT analysis of waste management techniques quantitatively. International Journal of Advanced Operations Management*, 12(2), 103–121. <https://doi.org/10.1504/ijaom.2020.108260>
- Suksup, C., & Pimdee, P. (2022). Human resource management strategy *SWOT analysis* for Thailand's OBEC.
- Wahyudi, A., & dkk. (2023). Keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan tuntutan teknologi. *Jurnal Bintang*

Manajemen (JUBIMA), 1(4), 99–111.

Zainuri, R., & Budi Setiadi, P. (2023). Tinjauan literatur sistematis: Analisis SWOT dalam manajemen keuangan perusahaan. *Jurnal Maneksi*, 12(1), 22–28. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i1.1364>