

SWOT Analysis Improving Educational Human Resources at STIE Ganesha

Analisis SWOT Meningkatkan SDM Pendidikan Di STIE Ganesha

Fuad Gagarin Siregar

STIE Ganesha Jakarta

fuadsiregaruno@gmail.com

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ganesha, menghadapi tuntutan dinamika pendidikan dan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan mulai November hingga Desember 2023 kepada 50 partisipan yang terdiri dari Dosen, mahasiswa dan tenaga pendidik STIE Ganesha. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) untuk menilai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman terkait SDM di STIE Ganesha. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan studi Pustaka. Penelitian ini diharapkan menghasilkan gambaran komprehensif tentang kondisi SDM di STIE Ganesha, dengan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas dosen, mengembangkan kurikulum, dan meningkatkan keterlibatan mahasiswa. Hasil penelitian Analisa SWOT yang didapatkan yaitu Strengths (Kekuatan): Kualitas pendidikan yang tinggi, Solidaritas yang tinggi dan kesadaran sosial tinggi, Kemampuan dalam memasarkan produk dengan tepat dan memperluas jaringan. Weaknesses (Kelemahan): Kurangnya keterampilan dan pengetahuan dalam bidang tertentu, Kurang memperluas jaringan dan partisipasi dalam kegiatan perlombaan, Mudah stres ketika melakukan tugas dalam waktu yang bersamaan. Opportunities (Peluang): Program beasiswa dan pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas SDM pendidikan, Sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman, Kerjasama dengan pemasok dan penyedia layanan yang mendukung. Threats (Ancaman): Persaingan dengan lembaga pendidikan lain dan perubahan regulasi pendidikan, Tantangan dalam menghadapi persaingan dan perubahan regulasi, Keterbatasan dalam sumber daya dan persyaratan yang meningkat.

Kata Kunci : SWOT, Pengembangan SDM Pendidikan, STIE Ganesha

ABSTRACT

This study aims to investigate and improve Human Resources (HR) at Ganesha College of Economics (STIE), facing the demands of educational dynamics and the evolving needs of the job market. This research was carried out for two months from November to December 2023 to 50 participants consisting of lecturers, students and educators of STIE Ganesha. This research method uses a qualitative approach with SWOT analysis techniques (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) to assess strengths, weaknesses, opportunities, and threats related to HR at STIE Ganesha. Data collection through interviews, observations and literature studies. This research is expected to produce a comprehensive picture of the condition of human resources at STIE Ganesha, with strategic recommendations to improve the quality of lecturers, develop curriculum, and increase student engagement. The results of the SWOT Analysis research obtained are Strengths: High quality of education, high solidarity and high social awareness, Ability to market products appropriately and expand networks. Weaknesses: Lack of skills and knowledge in certain fields, Lack of networking and participation in race activities, Easy stress when doing tasks at the same time. Opportunities: Scholarship and training programs that can improve the quality of educational human resources, competent and experienced human resources, cooperation with suppliers and supporting service providers. Threats: Competition with other educational institutions and changes in education regulations, Challenges in the face of competition and regulatory changes, Limitations in resources and increased requirements.

Keywords: *SWOT, Education Human Resources Development, STIE Ganesha*

Pendahuluan

UU Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan adalah tanggung jawab bersama pemerintah, orang tua, dan masyarakat. Perguruan tinggi swasta, yang diselenggarakan melalui badan layanan sosial atau yayasan dengan pengakuan pemerintah, telah menjadi pilihan masyarakat dengan tingkat kompetisi yang tinggi. Untuk mengatasi tantangan ini, Perguruan Tinggi Swasta perlu merancang strategi yang efektif (Saefullah et al., 2022).

Lembaga pendidikan, sebagai entitas sosial terbuka dan agen perubahan, harus merespons tuntutan perubahan zaman. Perubahan status kelembagaan menjadi penting untuk menciptakan pendidikan yang profesional, bermutu tinggi, dan beragam pilihan, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan era industri 4.0 yang menimbulkan persaingan ketat (Saefullah, Abas, et al., 2023). Dalam konteks pendidikan Islam, perubahan lembaga menjadi bagian integral dari strategi untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang pendidikan Islam. Pemangku kepentingan perlu terlibat secara aktif dalam menilai dan mengevaluasi manajemen perubahan, kepemimpinan, fasilitas, siswa, keuangan, dan kesiapan sumber daya manusia untuk membangun lembaga pendidikan Islam yang kokoh (Aminuddin, 2019).

Pendidikan perlu berfokus pada masa depan dan menghadapi tantangan zaman, khususnya dalam menghadapi tuntutan pendidikan abad ke-21 yang berbeda dengan masa sebelumnya. Pemangku kepentingan, termasuk sekolah, guru, orang tua, dan pengguna lulusan, memiliki kepentingan besar terhadap kompetensi dan keterampilan siswa yang lulus dari lembaga pendidikan saat ini (Alhamuddin et al., 2022). Untuk memenuhi tuntutan pendidikan global abad ke-21, diperlukan guru yang memahami berbagai kompetensi dan keterampilan yang diperlukan oleh peserta didik, mampu menerapkan model dan strategi pembelajaran abad ke-21, serta menciptakan lingkungan belajar yang sesuai untuk anak-anak di era ini. Mengatasi tantangan pendidikan abad ke-21 memerlukan kerjasama antara pemerintah, sekolah, pengguna lulusan, dan orang tua (Saefullah et al., 2022).

Manajemen perubahan sangat relevan untuk meningkatkan disiplin, terutama di lingkungan perguruan tinggi (Saefullah & Azhar, 2023). Dampak perubahan dalam organisasi selalu membawa dua konsekuensi, yakni perubahan menuju perbaikan atau perubahan menuju kerusakan. Kedua dampak tersebut dapat terjadi karena faktor internal maupun eksternal dari lembaga terkait. Oleh karena itu, manajemen perubahan menjadi suatu proses, alat, dan metode untuk mengelola individu melalui proses perubahan guna meningkatkan disiplin, dengan harapan mencapai tujuan organisasi (Arifin, 2017).

Diperlukan upaya untuk meningkatkan mutu layanan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) sesuai dengan tuntutan internal dan eksternal. Pengembangan organisasi PTS harus mengutamakan kualitas layanan, dikelola secara transparan, dan didasarkan pada visi serta misi yang jelas. Hal ini perlu diimplementasikan oleh semua individu yang terlibat dalam pengelolaan PTS (Saefullah, Aisha, et al., 2023). Manajemen perguruan tinggi yang efektif memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam manajemen perguruan tinggi dan tata kelola manajemen akademik yang baik. Evaluasi dan pemutakhiran kurikulum berbasis teknologi dan kompetensi perlu dilakukan secara berkelanjutan, sesuai dengan permintaan pasar kerja (Saefullah, Gustiawan, et al., 2023). Perguruan tinggi memiliki fondasi kuat yang terdiri dari manajemen, faktor manusia, kebijakan, dan kelembagaan. Mahasiswa sebagai faktor manusia di dalam lingkungan perguruan tinggi juga memiliki peran kunci dalam keseluruhan sistem. Kebijakan perguruan tinggi harus dirancang untuk menciptakan sistem yang terprogram dan terstruktur (Resmi & Mekarsari, 2017).

Pendidikan sangat penting, terutama mengingat tantangan yang signifikan dalam penjaminan mutu Perguruan Tinggi di Indonesia saat ini. Persaingan di antara perguruan tinggi

negeri, swasta, dan luar negeri menjadi aspek krusial. Saat bersaing, pengelola perguruan tinggi perlu memfokuskan upaya pada peningkatan mutu di semua aspek sebagai cara untuk membangun kepercayaan masyarakat (Mursidi, 2022).

Perguruan Tinggi perlu menyadari kualitas dan keunggulan mereka. Untuk mencapai efektivitas, kerja sama dan hubungan yang baik dengan siswa, guru, sistem, dan pemangku kepentingan sangat diperlukan (Saefullah, Fadli, et al., 2023). Di berbagai negara dan budaya, manajemen mutu telah menjadi fokus utama dalam lembaga pendidikan tinggi selama beberapa waktu. Peningkatan kinerja lembaga pendidikan tinggi menjadi tantangan global yang dihadapi oleh semua negara. Salah satu karakteristik kunci yang membedakan satu komunitas dari komunitas lain adalah kemampuannya mengelola lembaga dan program dengan tidak hanya efektif, tetapi juga inovatif (Mulyasa & Aryani, 2022).

Tinjauan Pustaka

SWOT

Teori analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) tidak terkait dengan individu atau penemuan tunggal. Ini merupakan metode manajemen strategis yang melibatkan identifikasi dan penilaian faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi organisasi atau proyek (Analisis SWOT: Arti Dan Cara Menggunakannya (Beserta Contoh), 2023). SWOT membantu memperinci kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses), peluang (Opportunities), dan ancaman (Threats) yang relevan untuk evaluasi suatu objek (David & David, 2015).

Menurut (Hitt et al., 2016) Analisis SWOT membantu organisasi merencanakan strategi dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang, sekaligus mengatasi kelemahan dan menghadapi ancaman. Metode ini sering digunakan dalam perencanaan bisnis, pengembangan produk, evaluasi proyek, dan pengambilan keputusan strategis lainnya. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai masing-masing komponen analisis SWOT: (a) Kekuatan (Strengths): Faktor positif internal yang memberikan keunggulan kompetitif, seperti sumber daya, keterampilan, teknologi, atau aset lainnya. (b) Kelemahan (Weaknesses): Faktor negatif internal yang dapat menjadi hambatan, termasuk kekurangan dalam sumber daya, keterampilan, atau aspek lain yang menghambat kinerja. (c) Peluang (Opportunities): Faktor positif eksternal yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja atau mencapai tujuan, seperti tren pasar, perubahan regulasi, atau perkembangan teknologi. (d) Ancaman (Threats): Faktor negatif eksternal yang dapat menghambat kinerja atau menciptakan risiko, seperti persaingan pasar, perubahan kebijakan pemerintah, atau faktor lain yang berpotensi merugikan.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada tenaga kerja atau karyawan suatu organisasi yang berperan dalam menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan organisasi. SDM melibatkan semua individu yang bekerja di organisasi, termasuk keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan kinerja mereka (Silitonga, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja suatu organisasi. MSDM melibatkan perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Tujuan utama MSDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan produktivitas, memotivasi karyawan, serta mendukung pertumbuhan organisasi (Mangkunegara, 2015).

Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan merujuk pada kelompok individu yang terlibat dalam segala aspek sistem pendidikan. Ini mencakup dosen, staf administratif, manajemen, mahasiswa, dan semua pihak yang turut berkontribusi pada kegiatan pendidikan di berbagai tingkat dan jenis lembaga pendidikan. Peran SDM Pendidikan sangat krusial dalam membentuk kualitas dan efektivitas lembaga pendidikan. Pengelolaan dan pengembangan SDM yang

optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap standar pendidikan serta berdampak positif pada mahasiswa dan masyarakat secara menyeluruh (Nurmalasari & Karimah, 2020)

Pendidikan tinggi, khususnya di lingkungan perguruan tinggi, memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia. STIE Ganesha sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi di Indonesia turut berperan dalam menyiapkan calon-calon pemimpin dan profesional yang berkualitas. Namun, dalam menghadapi dinamika perubahan global, tantangan yang dihadapi oleh STIE Ganesha dalam mengembangkan sumber daya manusia pendidikannya semakin kompleks. Oleh karena itu, diperlukan suatu analisis mendalam untuk memahami faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi upaya pengembangan sumber daya manusia pendidikan di STIE Ganesha.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ganesha merupakan perguruan tinggi yang berada dibawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah 3 Jakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ganesha berdiri pada tanggal 11 September 1993, dengan nomor SK izin operasional: 131/D/O/1993 dan terakreditasi BAN PT untuk Program Studi Magister Manajemen dan nomor SK Izin operasional: 373/DIKTI/KEP/2000 tanggal 20 Oktober 2000 dan terakreditasi BAN PT untuk Program Studi S1 Manajemen dan S1 Akuntansi ("STIE Ganesha," 2023).

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha memastikan persiapan tenaga pengajar dan birokratnya melalui penunjukan profesional yang berpengalaman, dengan tingkatan lektor hingga guru besar yang diakui melalui SK Dirjen Dikti. Beberapa tantangan yang dihadapi oleh STIE Ganesha melibatkan Kualifikasi dan Pengalaman Dosen, Pengembangan Keterampilan Dosen, Responsivitas Kurikulum, Keterlibatan Mahasiswa, Ketersediaan Sumber Daya, Manajemen Institusi, Penggunaan Teknologi Pendidikan, dan Evaluasi serta Penjaminan Mutu.

Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan seperti (Paramansyah & Wicaksono, 2023) analisis SWOT berperan sebagai peta kebijakan, di mana setiap faktor diperinci untuk membentuk skala prioritas perbaikan ke depan. Dengan demikian, IAIN Laa Roiba dapat melaksanakan kebijakan dengan komitmen, tanggung jawab, dan disiplin untuk mencapai mutu, integrasi lembaga pendidikan, serta menghasilkan peserta didik yang unggul secara akademik, bermoral baik, dan mampu bersaing di masyarakat, sesuai dengan prinsip Tridarma perguruan tinggi.

Lalu (Usman et al., 2022) pengelolaan strategis untuk meningkatkan kualitas dosen di perguruan tinggi swasta memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. (Tafonao et al., 2021) Para pendidik dan dosen yang akrab dengan teknologi, memiliki keterampilan literasi yang baik, dan mampu mempublikasikan karya ilmiah dengan kreativitas dan inovasi. Dan (Resmi & Mekarsari, 2017) Analisis Perguruan Tinggi Swasta menggunakan pendekatan SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats), yang mengacu pada penilaian internal terkait kekuatan dan kelemahan. Selain itu, juga mempertimbangkan peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal.

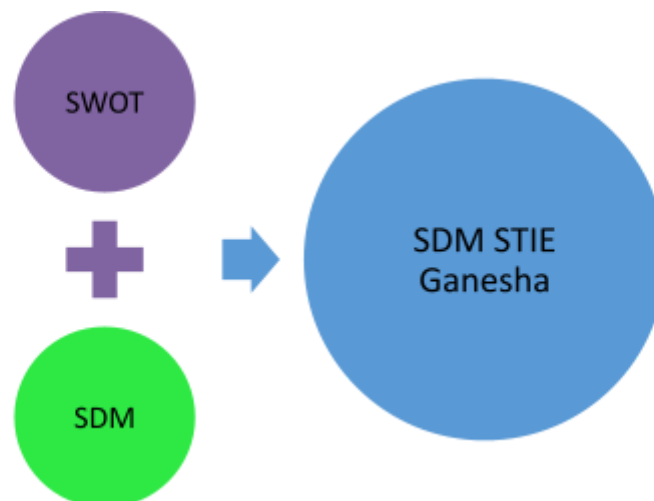
Dari penelitian yang dilakukan (Paramansyah & Wicaksono, 2023), (Usman et al., 2022), (Tafonao et al., 2021) dan (Resmi & Mekarsari, 2017) terdapat beberapa gap atau kesenjangan yaitu (a) Fokus Penelitian, Penelitian terdahulu fokus pada pengelolaan strategis dan dampaknya terhadap kualitas dosen di perguruan tinggi swasta. Adapun penelitian sekarang akan memusatkan perhatian pada analisis SWOT untuk mengembangkan SDM pendidikan di STIE Ganesha. (b) Variasi Konteks, penelitian terdahulu memiliki konteks yang berbeda terkait manajemen strategis di perguruan tinggi swasta secara umum. Penelitian ini fokus pada konteks spesifik di STIE Ganesha dan berfokus pada pengembangan SDM pendidikan. (c) Bidang Penelitian, Penelitian terdahulu menyoroti aspek pengelolaan strategis dan kualitas dosen. Penelitian ini memperluas cakupan dengan menganalisis SWOT untuk pengembangan SDM pendidikan di STIE Ganesha, mencakup berbagai dimensi.

Kebaruan penelitian Sekarang ialah memberikan kontribusi baru dengan memanfaatkan pendekatan SWOT untuk menganalisis pengembangan SDM pendidikan di STIE Ganesha, sebuah aspek yang belum secara khusus dibahas dalam penelitian terdahulu. Dan fokus pada analisis SWOT memberikan perspektif yang lebih komprehensif terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dapat mempengaruhi pengembangan SDM pendidikan di institusi tersebut.

Penelitian ini penting karena dapat memberikan pandangan yang mendalam tentang strategi yang dapat diterapkan dalam mengembangkan SDM pendidikan di STIE Ganesha. Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi praktis untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan pendidikan di perguruan tinggi tersebut. Melalui analisis SWOT, penelitian ini dapat membantu STIE Ganesha mengidentifikasi potensi dan tantangan dalam pengembangan SDM pendidikan, memungkinkan upaya perbaikan yang lebih terarah dan efektif.

Metode Penelitian

Artikel ini ditulis dengan menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan studi kepustakaan (Raco, 2010). Penelitian dilakukan selama 2 bulan dari bulan November hingga Desember 2023 kepada 50 partisipan yang terdiri dari dosen, tenaga pendidik dan mahasiswa STIE Ganesha.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil dan Pembahasan

STIE Ganesha, sebagai lembaga pendidikan tinggi, memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan akademik yang kondusif dan menghasilkan lulusan yang kompeten. Namun, dalam menghadapi persaingan global dan tuntutan akan mutu pendidikan, STIE Ganesha perlu terus melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap sumber daya manusia pendidikannya. Dengan memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi, STIE Ganesha dapat merumuskan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas SDM pendidikannya (Saefullah, Fahri, et al., 2023).

Sebagai lembaga yang berkontribusi dalam kegiatan pendidikan di Indonesia, perguruan tinggi harus mampu membentuk SDM yang memiliki keterampilan dan keahlian yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. Perguruan tinggi juga harus mendorong kreativitas dan inovasi pada mahasiswanya (Aman et al., 2023)

Penelitian ini mensurvei 50 orang sebagai partisipan, yang terdiri masing-masing 10 Dosen S1 manajemen dan akuntansi, Dosen S2 Manajemen, mahasiswa dan tenaga pendidik STIE Ganesha. Identitas 50 partisipan penelitian ditulis tidak ditampilkan untuk menghormati privasi partisipan.

Tabel 1. Informan Responden

No	Status Responden	Jenis Kelamin		Total
		Laki	Perempuan	
1	Dosen S1 Manajemen	6	4	10
2	Dosen S1 Akuntansi	4	6	10
3	Dosen S2 Manajemen	9	1	10
4	Mahasiswa	5	5	10
5	Tenaga Pendidik	7	3	10
Total		31	19	50

Sumber : Olah Data Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan hasil yang didapat penulis, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan dan diperbaiki dalam rangka peningkatan SDM pendidikan di STIE Ganesha. Seperti yang ditampilkan dalam matriks pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Analisis SWOT SDM Pendidikan STIE Ganesha

Kekuatan (Strengths)	Kelemahan (Weaknesses)	Peluang (Opportunities)	Ancaman (Threats)
Kualitas pendidikan yang tinggi	Kurangnya keterampilan dan pengetahuan dalam bidang tertentu	Program beasiswa dan pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas SDM pendidikan	Persaingan dengan lembaga pendidikan lain dan perubahan regulasi pendidikan
Solidaritas yang tinggi dan kesadaran sosial tinggi	Kurang memperluas jaringan dan partisipasi dalam kegiatan perlombaan	Sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman	Tantangan dalam menghadapi persaingan dan perubahan regulasi
Kemampuan dalam memasarkan produk dengan tepat dan memperluas jaringan	Mudah stres ketika melakukan tugas dalam waktu yang bersamaan	Kerjasama dengan pemasok dan penyedia layanan yang mendukung	Keterbatasan dalam sumber daya dan persyaratan yang meningkat

Sumber : Olah Data Penelitian Tahun 2023

Matriks SWOT ini menunjukkan bahwa STIE Ganesha memiliki beberapa kekuatan dalam pengembangan SDM pendidikan, seperti kualitas pendidikan tinggi dan solidaritas yang tinggi. Namun, ada juga beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan, seperti kurangnya keterampilan dan pengetahuan dalam bidang tertentu, serta kurangnya memperluas jaringan dan partisipasi dalam kegiatan perlombaan. Peluang yang ada di temukan dalam program

beasiswa dan pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas SDM pendidikan, serta sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman. Ancaman yang dihadapi oleh STIE Ganesha meliputi persaingan dengan lembaga pendidikan lain, perubahan regulasi pendidikan, dan tantangan dalam menghadapi persaingan dan perubahan regulasi.

Strengths (Kekuatan): Pada tahap analisis SWOT, identifikasi kekuatan SDM di STIE Ganesha menjadi kunci dalam memahami fondasi yang dapat diandalkan. Wawancara dengan dosen dan staf administrasi akan menyoroti kompetensi akademik dan profesional dosen, pengalaman mengajar, dan kontribusi penelitian. Hasil survei mahasiswa memberikan perspektif tentang kualitas pengajaran, dukungan akademis, dan fasilitas pendukung yang dapat menjadi daya tarik institusi. Analisis dokumen terkait, seperti prestasi akademis dan penghargaan, juga akan memberikan gambaran tentang keunggulan institusional.

Weaknesses (Kelemahan): Identifikasi kelemahan SDM melibatkan evaluasi kritis terhadap aspek-aspek yang memerlukan perbaikan atau peningkatan. Wawancara dengan dosen dan staf administrasi dapat mengungkapkan kekurangan dalam peningkatan kualifikasi akademik, kekurangan pelatihan, atau kebutuhan pengembangan profesional. Survei mahasiswa dapat memberikan pandangan tentang kendala-kendala dalam pembelajaran, kurangnya keterlibatan dosen, atau infrastruktur yang kurang memadai. Analisis dokumen juga dapat mengungkapkan kekurangan dalam publikasi ilmiah atau kurangnya inovasi kurikulum.

Menurut (Ramdhan & Siregar, 2019) terdapat serangkaian kebijakan yang harus diimplementasikan, meliputi penataan, penertiban, dan penguatan kelembagaan; standarisasi akademik perguruan tinggi, peningkatan mutu dan kesejahteraan dosen; pengembangan program bidang akademik, kemahasiswaan, dan ketenagaan; serta pengoptimalan program bidang bantuan.

Opportunities (Peluang): Pada sisi peluang, identifikasi faktor eksternal yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan SDM di STIE Ganesha. Wawancara dengan dosen dan staf administrasi dapat mengungkapkan potensi kolaborasi akademis, program pertukaran, atau peluang pelatihan tambahan. Survei mahasiswa dapat menyoroti tren pasar kerja dan harapan mereka terhadap pengembangan keterampilan yang relevan. Analisis dokumen terkait dapat memberikan wawasan tentang tren pendidikan tinggi dan peluang riset yang dapat dikejar.

Menurut (Mariati, 2021), Kurikulum sebagai inti Pendidikan perlu dievaluasi secara inovatif, dinamis, dan berkala sesuai dengan perkembangan zaman dan IPTEK. Hal ini menjadi sangat penting agar kurikulum dapat selaras dengan tuntutan kompetensi yang diinginkan oleh masyarakat dan pengguna lulusan. Perubahan dalam kurikulum menjadi suatu keharusan, terutama mengingat perkembangan IPTEK yang cepat, yang tidak memungkinkan pendidikan untuk tetap berada pada kurikulum zona nyaman.

Threats (Ancaman): Identifikasi ancaman mencakup faktor-faktor eksternal yang dapat menghambat atau mengancam pengembangan SDM di STIE Ganesha. Wawancara dengan dosen dan staf administrasi dapat mengungkapkan perubahan kebijakan pendidikan, persaingan dengan institusi lain, atau kendala keuangan. Survei mahasiswa dapat memberikan gambaran tentang ketidakpastian ekonomi yang dapat mempengaruhi peluang pekerjaan. Analisis dokumen terkait dapat mengungkapkan perubahan regulasi pendidikan atau pergeseran kebutuhan pasar kerja yang dapat menjadi ancaman.

Menurut (Abidin, 2017), manajemen keuangan yang efektif merupakan kunci utama keberhasilan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitasnya. Pengelolaan pendanaan pendidikan memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas, karena transparansi dan akuntabilitas keuangan dapat membentuk kepercayaan stakeholder.

Dari analisis tersebut penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi permasalahan khusus yang dihadapi oleh STIE Ganesha, memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor tersebut, dan merumuskan rekomendasi strategis untuk pengembangan SDM di lembaga tersebut. Berikut rekomendasi yang didapatkan

berdasarkan matriks diatas yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di STIE Ganesha pada tabel 3. Dengan mengimplementasikan rekomendasi ini, diharapkan STIE Ganesha dapat meningkatkan kualitas SDM pendidikan dan menghadapi tantangan dengan lebih baik.

Tabel 3. Rekomendasi Peningkatan SDM Pendidikan STIE Ganesha

Item	Keterangan
Mengoptimalkan Kekuatan (Strengths)	Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan melalui pengembangan kurikulum yang responsif terhadap perkembangan terkini. Mendorong kegiatan solidaritas dan kesadaran sosial tinggi agar dapat diintegrasikan dalam proses pembelajaran dan pengembangan karakter. Memanfaatkan kemampuan dalam memasarkan produk untuk meningkatkan promosi dan daya tarik institusi
Mengatasi Kelemahan (Weaknesses)	Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan khusus untuk mengatasi kurangnya pengetahuan dalam bidang tertentu. Mendorong partisipasi dalam kegiatan perlombaan untuk meningkatkan keterampilan dan eksposur mahasiswa. Menerapkan manajemen waktu yang efektif untuk mengurangi stres ketika melibatkan tugas simultan.
Memanfaatkan Peluang (Opportunities)	Mendorong partisipasi dalam program beasiswa dan pelatihan untuk peningkatan kualitas SDM pendidikan. Menjalin kerjasama dengan sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman dalam industri untuk meningkatkan konektivitas dengan dunia kerja. Mengoptimalkan kerjasama dengan pemasok dan penyedia layanan yang mendukung untuk mendapatkan manfaat lebih lanjut
Menghadapi Ancaman (Threats)	Memantau perubahan regulasi pendidikan dan beradaptasi dengan cepat untuk tetap memenuhi standar. Membangun strategi untuk bersaing dengan lembaga pendidikan lain, seperti inovasi kurikulum atau program unggulan.

	Mengidentifikasi dan mengatasi keterbatasan sumber daya serta mempersiapkan persyaratan yang meningkat dengan perencanaan yang matang
--	---

Sumber : Olah Data Penelitian Tahun 2023**Penutup**

Analisa SWOT yang didapatkan yaitu Strengths (Kekuatan): Kualitas pendidikan yang tinggi, Solidaritas yang tinggi dan kesadaran sosial tinggi, Kemampuan dalam memasarkan produk dengan tepat dan memperluas jaringan. Weaknesses (Kelemahan): Kurangnya keterampilan dan pengetahuan dalam bidang tertentu, Kurang memperluas jaringan dan partisipasi dalam kegiatan perlombaan, Mudah stres ketika melakukan tugas dalam waktu yang bersamaan. Opportunities (Peluang): Program beasiswa dan pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas SDM pendidikan, Sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman, Kerjasama dengan pemasok dan penyedia layanan yang mendukung. Threats (Ancaman): Persaingan dengan lembaga pendidikan lain dan perubahan regulasi pendidikan, Tantangan dalam menghadapi persaingan dan perubahan regulasi, Keterbatasan dalam sumber daya dan persyaratan yang meningkat. Saran untuk penelitian lebih lanjut dengan tema spesifik pada aspek khusus agar lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Abidin, A. A. (2017). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Tinggi Dalam Upaya Peningkatan Mutu (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Swasta Menengah Di Surabaya). *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.25078/jpm.v3i1.95>
- Alhamuddin, A., Inten, D. N., Mulyani, D., & Erlangga, R. D. (2022). 21 st Century Learning. *Proceedings of the 4th Social and Humanities Research Symposium (SoRes 2021)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220407.067>
- Aman, A., Raharjo, T. J., Khafid, M., & Supriyanto, T. (2023). Peran dan Strategi Perguruan Tinggi dalam Membentuk SDM Unggul yang Berjiwa Creativepreneurship di Era Society 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 6(1), Article 1.
- Aminuddin, M. Y. (2019). Perubahan Status Kelembagaan pada Perguruan Tinggi Agama Islam dalam Menghadapi Tantangan dan Peluang Pendidikan Islam di Indonesia. *TA'LIM : Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.52166/talim.v2i1.1292>
- Analisis SWOT: Arti dan cara menggunakannya (beserta contoh)*. (2023). [Asana]. <https://asana.com/id/resources/swot-analysis>
- Arifin, M. (2017). Manajemen Strategi Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Di Perguruan Tinggi. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.30596/edutech.v3i1.990>
- David, F. R., & David, F. R. (2015). *Strategic management: Concepts and cases* (15th ed.). <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=937554>
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2016). *Strategic Management: Concepts and Cases: Competitiveness and Globalization* (12th ed.). Cengage Learning. <https://www.amazon.com/Strategic-Management-Concepts-Competitiveness-Globalization/dp/1305502205>
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). PT Remaja Rosdakarya. www.rosda.co.id
- Mariati, M. (2021). Tantangan Pengembangan Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka di Perguruan Tinggi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.405>
- Mulyasa, E., & Aryani, W. D. (2022). Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Di Era Merdeka Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 933. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.933-944.2022>
- Mursidi, A. (2022). *SPMI Perguruan Tinggi*. Pascal Books. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=LwdlEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=%22perguruan+tinggi%22+perubahan+status+kelembagaan&ots=6Bqyb-C15q&sig=9QdJ2YewQx3I1d-Vxg09MbkcVvo&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. (2020). Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of ...*, Query date: 2022-11-17 13:01:15. <https://scholar.archive.org/work/y7kao6jlfvfmvm5c4tg52ppfnu/access/wayback/http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/article/download/14/pdf>
- Paramansyah, A., & Wicaksono, Z. (2023). Analisis SWOT Lembaga Pendidikan: Studi Kasus Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor. *Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.47467/tarbiatuna.v3i1.2175>

- Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif; Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya* (A. L., Ed.). PT Grasindo.
- Ramdhan, D. F., & Siregar, H. S. (2019). Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS). *Jurnal Perspektif*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.15575/jp.v3i1.40>
- Resmi, N. N., & Mekarsari, N. K. A. (2017). Pengembangan Perguruan Tinggi Swasta Melalui Analisis SWOT. *Revitalisasi Tata Kelola Perguruan Tinggi*, 178–191. https://fkip.unipas.ac.id/wp-content/uploads/2018/09/20171126023321_ni-nyoman-resmi-ni-ketut-adi-mekarsari-prosiding-revitalisasi-tata-kelola-perguruan-tinggi-2017.pdf
- Saefullah, A., Abas, F., & Pardian, R. (2023). Analyzing The Performance Of Cooperative Services At Padaidi Jaya To Increase Member Welfare. *FIRM Journal of Management Studies*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.33021/firm.v8i2.4573>
- Saefullah, A., Aisha, N., Lesmana, A. S., Holiza, N. E., & Ibad. (2023). Peran Orang Tua, Masyarakat dan Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa SDN 03 Sukadana. *Journal On Education*, 5(4), 13057–13066. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2305>
- Saefullah, A., & Azhar, A. F. (2023). *Spirit Merdeka Belajar; Pendidikan Pancasila Kelas VII SMP/MTs*. CV Gino Guru Putra.
- Saefullah, A., Fadli, A., & Fariha, H. (2023). Strategi pengembangan pariwisata dan ekonomi kreatif berbasis kearifan lokal di Desa Cisantana. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.26905/jpp.v8i2.11357>
- Saefullah, A., Fahri, Arda, D. P., Fadli, Saksana, J. C., & Moelyono. (2023). Sosialisasi Dan Penyusunan Raperda Pendidikan Dasar Di Kabupaten Pesisir Selatan. *Abdimas Dewantara*, 6(1), 63–73. <https://doi.org/10.30738/ad.v6i1.14658>
- Saefullah, A., Gustiawan, W., Kuraesin, A. D., Rahmawati, Nurasiah, & Moeljono. (2023). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FUNCTIONS IN BUSINESS SUSTAINABILITY: (Frozen Food Business Case Study). *Upajiwa Dewantara : Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat*, 7(2), Article 2.
- Saefullah, A., Nurzanah, E., Andhini, A. N., & Mitagani, E. F. (2022). Sosialisasi Peran Dosen dan Mahasiswa dalam Kampus Mengajar Angkatan 4 Tahun 2022 di SDN 03 Sukadana. *ABDISOSHUM; Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 454–464. <https://doi.org/10.55123/abdisoshum.v1i4.1259>
- Silitonga, S. P. (2020). *Manajemen UMKM Dan Sumber Daya Manusia*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=6VJLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=sdm+umkm&ots=HpX2hFsOjx&sig=NP9fa9awr9qN8Gbfr0t2K-4FPWk>
- STIE Ganesha. (2023). [Web Page]. *Sejarah STIE Ganesha*. <https://www.stieganesha.ac.id/home/sejarah>
- Tafonao, T., Widjaja, F. I., Simanjuntak, M. U., S, D. L., & Sapalakkai, R. S. (2021). Trik Dan Tips Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Era Industri 4.0 Dalam Mewujudkan Perguruan Tinggi Yang Transformatif. *Jurnal Educatio*, 7(4), 1724–1730. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1562>
- Usman, A. T., Wasliman, I., Nurjaman, U., & Fatkhullah, F. K. (2022). Manajemen Strategis Peningkatan Mutu Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(01), Article 01. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.3023>

