

ANALISIS LEMBAGA LINGKUNGAN PENDIDIKAN

Akhmarina Nurpitroh¹, Mochamad Aripin²,

Pascasarjana STAI DR. KHEZ Muttaqien Purwakarta, Indonesia^{1, 2}

akhmarinapretty@gmail.com, ¹ movhamadaripin95@gmail.com ²

Diterima: 18-07-2023

Direvisi: 27-07-2023

Disetujui: 18-08-2023

Abstract

Education is the key to the progress of a nation. Developed countries are usually followed by advanced education. To realize competitive education, it must be supported by quality educational institutions. Quality here means having adequate facilities and infrastructure, supporting human resources, a curriculum that is in accordance with the needs or changing times and so on. The government, in this case, must not remain silent in supporting the national education system so that Indonesia is able to compete with other countries with advanced education systems.

Keywords: Education, Internal, External and SWOT.

Abstrak

Pendidikan merupakan kunci kemajuan suatu bangsa. Negara yang maju biasanya diikuti dengan pendidikan yang maju. Untuk mewujudkan pendidikan yang berdaya saing harus didukung oleh lembaga pendidikan yang berkualitas. Berkualitas disini diartikan mempunyai sarana dan prasarana yang memadai, sumber daya manusia yang mendukung, kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan atau perubahan jaman dan lain sebagainya. Pemerintah dalam hal ini tidak boleh diam untuk mendukung sistem pendidikan nasional supaya Indonesia mampu bersaing dengan negara-negara lain yang sistem pendidikannya sudah maju.

Kata Kunci: Pendidikan, lingkungan internal, eksternal dan SWOT.

PENDAHULUAN

Di era digital seperti sekarang, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh setiap lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dituntut peka terhadap perubahan yang ada atau perkembangan jaman, yang mana adalah keniscayaan. Lembaga pendidikan yang bermutu atau berkualitas pasti selalu menganalisis situasi atau keadaan baik diluar atau didalam lembaga itu sendiri. Oleh karena itu kemampuan suatu lembaga untuk menganalisis lingkungan (internal dan eksternal) akan berpengaruh terhadap eksistensi atau kemajuan suatu lembaga pendidikan.

Analisis Lingkungan eksternal seringkali bersifat menantang dan kompleks. Karena efeknya terhadap kinerja, perusahaan harus mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang ada dalam lingkungan eksternal. Lingkungan eksternal bisa dikatakan sebagai komponen-komponen atau variabel lingkungan yang berada atau berasal dari luar organisasi atau perusahaan. Komponen tersebut cenderung berada di luar jangkauan organisasi, artinya organisasi atau perusahaan tidak bisa melakukan intervensi terhadap komponen-komponen tersebut. Komponen itu lebih cenderung diperlakukan sebagai sesuatu yang diberikan atau sesuatu yang mau tidak mau harus diterima, tinggal bagaimana organisasi berkompromi atau menyiasati komponen-komponen tersebut.

Lingkungan umum mencakup lima segmen yaitu demografi, ekonomi, politik atau hukum, sosial, budaya dan teknologi. Masing-masing bertujuan untuk mengidentifikasi dan mempelajari relevansi strategis dari perubahan dan kecenderungan yang ada. Kecenderungan kearah globalisasi membuat hal ini menjadi kompleks dan batasanya lebih luas. Apabila dibandingkan dengan lingkungan umum, lingkungan industri memiliki efek yang lebih langsung pada usaha perusahaan untuk mencapai daya saing strategis.

Analisa SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats*) telah menjadi salah satu alat yang berguna dalam dunia industri. Namun demikian tidak menutup kemungkinan untuk digunakan sebagai aplikasi alat Bantu pembuatan keputusan dalam pengenalan program-program baru di lembaga pendidikan kejuruan.

Proses penggunaan manajemen analisa SWOT menghendaki adanya suatu survei internal tentang *strengths* (kekuatan) dan *weaknesses* (kelemahan) program, serta survei eksternal atas *opportunities* (peluang/kesempatan) dan *threats* (ancaman). Pengujian eksternal dan internal yang terstruktur adalah sesuatu yang unik dalam dunia perencanaan dan pengembangan kurikulum lembaga pendidikan.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Salah satu organisasi atau institusi adalah pendidikan. Dalam

hal ini, tentu saja pendidikan pun tidak terlepas dari sumber daya manusia secara utuh. Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan sangatlah penting dan menjadi hal utama yang harus mendapat perhatian serius dari semua pemegang kebijakan (*stakeholder*). Artinya, jika mutu pendidikan ingin mencapai tingkat pencapaian terbaik maka sumber daya manusia pun harus ditingkatkan. Tentu saja meningkatkan mutu sumber daya manusia harus melalui proses pendidikan pula, bukan secara tiba-tiba.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah model penelitian dengan studi pustaka, yaitu kajian teoritis, referensi serta literature ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2012). Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat, atau kepercayaan orang yang diteliti; kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Analisis Lingkungan Internal Dan Eksternal Lembaga Pendidikan

1. Lingkungan Internal

Lingkungan internal merupakan lingkungan yang berada di dalam organisasi/ lembaga pendidikan tersebut. (Sondang P. Siagian, 2012). Komunikasi yang baik dari para pimpinan dan karyawan maka akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan internal lembaga pendidikan meliputi:

- a. Struktur lembaga pendidikan. Struktur lembaga pendidikan meliputi: struktur organisasi yang ada di lembaga tersebut, penempatan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di dalamnya,
- b. Sistem Lembaga Pendidikan,

- c. Sistem komunikasi internal yang terjalin dengan baik antara kepala sekolah, guru, pegawai, dan siswa maka akan tercipta sistem lembaga pendidikan yang bagus di dalamnya,
- d. Sumber Daya Manusia. Motivasi kerja masing-masing individu dalam lembaga/ organisasi berbeda-beda. Motivasi kerja yang tinggi akan membentuk profesionalisme kerja yang tinggi pula dalam diri orang tersebut. Dengan adanya motivasi kerja dan profesionalisme yang tinggi maka akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas,
- e. Biaya Operasional/ Keuangan, dan
- f. Dukungan kinerja terhadap misi yang telah ditentukan oleh lembaga pendidikan tersebut. (Malayu S.P. Hasibuan, 2008)

Menurut Irfan Fahmi, faktor internal dalam lembaga pendidikan juga mencakup keseluruhan kehidupan lembaga pendidikan yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota lembaga yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut meliputi:

- (a) visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi,
- (b) strategi pencapaian tujuan,
- (c) sifat dan jenis kegiatan, dan
- (d) jenis teknologi yang digunakan.

Analisis faktor internal, meliputi:

- a. Visi, Misi, Sasaran dan Tujuan Organisasi.

Organisasi bagaimanapun bentuknya dituntut memiliki visi, misi dan tujuan yang ingin dicapainya, tanpa adanya visi, misi, sasaran dan tujuan yang jelas organisasi akan sulit untuk diarahkan (Yosal Iriantara, 2013: 46). Untuk mencapai visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi ini diperlukan perangkat sumber daya manusia yang baik, baik dalam artian kualitas. Apabila perangkat ini tidak memenuhi syarat maka diperlukan perbaikan, berupa pengembangan sumber daya manusia. Dalam lembaga pendidikan elemen sumber daya manusia meliputi bagian manajemen organisasi dan tenaga pengajar,

- b. Strategi Pencapaian Tujuan.

Visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi bisa saja sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, akan tetapi strategi yang digunakan untuk mencapainya bisa bermacam-macam (Rosady Ruslan, 2012). Dengan semakin berkembangnya lembaga pendidikan di masyarakat, baik itu yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, maka lembaga dengan strategi yang paling jitu yang dapat dengan mudah mencapai visi, misi, sasaran dan tujuan tersebut. Kemampuan untuk merencanakan suatu strategi harus didukung oleh kemampuan perangkat organisasi khususnya sumber daya manusia dalam melakukan analisis baik itu eksternal maupun internal organisasi,

c. Sifat dan Jenis Kegiatan.

Jenis dan sifat kegiatan organisasi sangatlah penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah.

Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas. Lembaga pendidikan bisa merupakan organisasi yang memerlukan inovasi dan kreativitas, akan tetapi bisa pula hanya rutin saja. Untuk beberapa kegiatan misalnya yang terjadi dalam Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, kegiatannya bisa merupakan kegiatan rutin seperti melaksanakan program pemerintah berupa penyelenggaraan program Kejar Paket A, B dan C sedangkan lembaga yang lainnya seperti halnya Lembaga Pendidikan Keterampilan, Kursus, Lembaga Bimbingan Belajar dan yang lainnya adalah merupakan contoh dari sekian banyak organisasi penyelenggara pendidikan luar sekolah yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas yang tinggi. Karena apabila sedikit saja mereka lengah untuk melakukan inovasi maka lembaga mereka akan semakin ditinggalkan oleh konsumen atau pengguna jasa. LPK misalnya, lembaga ini menuntut daya inovasi dan kreativitas yang tinggi dari para stafnya, baik itu dalam bidang ilmu pengetahuan yang mereka tawarkan pada pelanggan, ataupun metode pembelajaran yang selalu mengalami perkembangan disesuaikan dengan perkembangan jaman. Kondisi seperti ini menuntut organisasi tersebut untuk lebih banyak mengembangkan sumber daya

manusianya melalui berbagai cara, misalnya melalui pelatihan, magang, ataupun short course di luar negeri, dan

d. Jenis Teknologi yang digunakan.

Perkembangan jaman telah menuntut setiap organisasi untuk menggunakan teknologi baik yang sudah sangat canggih ataupun sederhana. Kondisi seperti ini menuntut organisasi untuk dapat mempersiapkan sumber daya manusia agar dapat menangani dan mengoperasikan teknologi tersebut. Pihak manajemen harus sudah memperhitungkan beberapa program pengembangan sumber daya manusia sebelum mereka menggunakan atau menerapkan suatu teknologi di dalam organisasinya. Di era persaingan yang semakin ketat seperti sekarang ini, di mana informasi merupakan bagian yang paling penting menuntut organisasi untuk selalu dapat meng-*update* setiap informasi terkini yang sedang berkembang. Peran informasi dalam organisasi penyelenggara pendidikan luar sekolah sangat penting sekali, sehingga diperlukan tenaga-tenaga dalam bidang teknologi informasi yang cakap. Sumber daya manusia yang cakap tidak begitu saja dimiliki oleh organisasi, melainkan perlu dikembangkan program-program pengembangan bagi mereka yang disesuaikan dengan kebutuhannya.

2. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal terdiri atas unsur-unsur diluar organisasi/ lembaga, yang sebagian besar tak dapat dikendalikan dan berpengaruh dalam pembuatan keputusan oleh manajer. Lingkungan eksternal meliputi: politik, kebijakan pemerintah, sosial budaya, perkembangan IPTEK, dll. Apabila faktor tersebut dapat menjadi faktor pendukung dalam keberhasilan lembaga, maka akan menjadi peluang. Kemudian sebaliknya, apabila faktor tersebut menjadi faktor penghambat keberhasilan lembaga maka akan menjadi sebuah ancaman.

Lembaga pendidikan selalu berada dalam lingkungan yang tidak akan terlepas dari pengaruh lingkungan eksternal dimana lembaga pendidikan tersebut berada. Agar visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi tersebut dapat terlaksana, maka organisasi harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan eksternal tersebut. Analisis eksternal adalah suatu review dari kecenderungan legislative, sosial, ekonomi, persaingan dan teknologi dan

asumsi-asumsi dari organisasi mengenai kecenderungan-kecenderungan ini dan dampaknya terhadap organisasi. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

(a) Kebijakan pemerintah.

Kebijakan-kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan pemerintah, surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia organisasi yang bersangkutan. Organisasi pendidikan luar sekolah seperti halnya lembaga penyelenggara taman bermain anak (*playgroup*), TPA, lembaga PAUD dan lain sebagainya akan merespon peraturan pemerintah, sebagai contoh: peraturan pemerintah yang menyatakan bahwa setiap pengajar atau tutor dalam lembaga Pendidikan Anak Usia Dini harus memiliki sertifikat kompetensi sebagai tutor atau pendidik anak usia dini. Peraturan ini akan direspon oleh pengelola organisasi PLS dengan mengirimkan staf pengajarnya untuk mengikuti program sertifikasi melalui sekolah atau lembaga yang menyelenggarakan sertifikasi kompetensi tersebut,

(b) Sosio-budaya masyarakat.

Sosio-budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang sangat mempengaruhi organisasi, karena bagaimanapun organisasi didirikan adalah untuk kepentingan masyarakat yang memiliki latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Tantangan terberat yang dihadapi organisasi penyelenggara pendidikan luar sekolah adalah bagaimana menghadapi orang-orang yang memiliki latar belakang sosio-budaya yang berbeda tersebut. Tenaga pengajar atau tutor akan selalu dihadapkan pada permasalahan sosio-budaya yang berbeda ini, karena mereka adalah staf yang paling dekat dengan warga belajar. Demikian pula bagian humas atau public relation, memerlukan kecakapan tersendiri untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang bervariasi tersebut. Sehingga program pengembangan sumber daya manusia bagi kedua bidang pekerjaan ini juga menjadi penting untuk diperhitungkan. Karena bisa jadi tanpa keterampilan yang memadai, staf tersebut akan menemui banyak kesulitan dalam menjalankan tugasnya masing-masing terutama yang berhubungan dengan masyarakat dan masyarakat yang jadi warga belajar.

(c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini dirasakan sangat pesat sekali. Sebagai suatu organisasi, lembaga penyelenggara pendidikan luar sekolah harus mampu mengikuti arus perkembangan teknologi tersebut, akan tetapi tidak semua teknologi yang berkembang tersebut harus di adaptasi, karena tidak semua teknologi tepat dengan kebutuhan organisasi. Setelah organisasi mampu menyesuaikan dengan teknologi, sekarang giliran sumber daya manusianya yang harus disesuaikan dengan teknologi tersebut.

Pembahasan

Scanning Lingkungan Eksternal Dan Internal Dalam Lembaga

Pendidikan Scanning merupakan usaha untuk memantau, memahami, dan menelusuri berbagai kecenderungan dalam lingkungan organisasi/ lembaga. Dalam lembaga pendidikan scanning lingkungan meliputi 5 lingkungan utama, yaitu:

1. Lingkungan Makro, mencakup faktor-faktor sosial, teknologi, ekonomi, dan politik,
2. Lingkungan pemerintahan, mencakup struktur pemerintahan, kecenderungan pembiayaan, dan kecenderungan teknologi,
3. Lingkungan kompetitif, mencakup profil kompetitor, kekuatan, kelemahan, dan strateginya,
4. Lingkungan penduduk, mencakup kebutuhan, keinginan, dan tuntutan masyarakat, dan
5. Lingkungan internal meliputi struktur organisasi, sistem lembaga, biaya operasional, dan sumber daya manusia.

Lingkungan eksternal memiliki variabel-variabel yang bisa ditemukan di lingkungan sosial. Lingkungan sosial dapat mempengaruhi kegiatan lembaga dalam jangka pendek namun sering kali berpengaruh dalam jangka panjang. Analisis atau scanning lingkungan pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang sangat penting bagi masa depan sebuah lembaga atau biasa dinamakan faktor strategis. Biasanya faktor-faktor

strategis itu dirangkum dalam singkatan SWOT (*Strengths, Weaknessess, Opportunities, Threats*). Kekuatan dan peluang ada pada internal lembaga, sedangkan tantangan dan ancaman berada lingkungan eksternal lembaga.

Dari beberapa contoh scanning diatas maka diperlukan analisis terhadap faktor-faktor tersebut. Analisis yang di gunakan adalah analisis SWOT. Untuk menganalisis secara lebih dalam tentang SWOT, maka perlu dilihat terlebih dahulu bagian penting itu dalam analisis SWOT, yaitu:

(a) Faktor Internal.

Faktor internal ini mempengaruhi terbentuknya *strengths* dan *weaknesses* (S&W). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi-kondisi yang terjadi di dalam lembaga yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan dan

(b) Faktor eksternal.

Faktor eksternal ini mempengaruhi terbentuknya *opportunities* dan *threats* (O&T). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi-kondisi yang terjadi di luar lembaga yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan.

3. Penilaian Sumber Daya Dan Kemampuan Lembaga Pendidikan

1. Konsep Pengembangan Sumber Daya

Sumber daya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas.

- a. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.
- b. Kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu, maka peningkatan akselarasi suatu pembangunan di bidang apa pun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.

2. Macam-Macam Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Sumber daya manusia di dalam pendidikan terutama sekolah, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut UU No.20 Tahun 2003, Pasal 39 (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Berdasarkan UU No 20 Tahun 2003, pasal 2, pendidik adalah: a. tenaga profesional, b. merencanakan pembelajaran, c. melaksanakan pembelajaran, d. menilai hasil pembelajaran, e. membimbing, f. melatih, g. meneliti, h. mengabdikan kepada masyarakat.

Selain hak pendidik dan tenaga kependidikan, ada kewajiban yang harus dipatuhinya. Kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan dinyatakan di dalam UU No 20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 2. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban, a. menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogi; b. mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan c. memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

4. Cara Meningkatkan Sumber Daya dalam Pendidikan.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah training and development artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan adalah usaha memperbaiki keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan jenjang, kualifikasi jabatan, dan pekerjaan.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan atau perubahan yang direncanakan.

Manfaat pelatihan bagi guru diantaranya,

- a. membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik.
- b. meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
- c. terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional.
- d. timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- e. peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
- f. tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
- g. meningkatkan kepuasan kerja.
- h. semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
- i. makin besarnya tekad guru untuk lebih mandiri, dan
- j. mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Langkah-langkah pelatihan:

- a. Penentuan kebutuhan
- b. Penentuan sasaran
- c. Penentuan program
- d. Penerapan prinsip-prinsip belajar
- e. Penilaian pelaksanaan program

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang

bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

5. Analisis Swot Dan Pengembangan Profil Kompetitif

1. Pengertian Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Keempat faktor itulah yang membentuk akronim SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, dan threats*). Proses ini melibatkan penentuan tujuan yang spesifik dari spekulasi bisnis atau proyek dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mendukung dan yang tidak dalam mencapai tujuan tersebut.

Analisa SWOT dapat diterapkan dengan cara menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya, kemudian menerapkannya dalam gambar matrik SWOT, dimana aplikasinya adalah bagaimana kekuatan (*strengths*) mampu mengambil keuntungan (*advantage*) dari peluang (*opportunities*) yang ada, bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mencegah keuntungan (*advantage*) dari peluang (*opportunities*) yang ada, selanjutnya bagaimana kekuatan (*strengths*) mampu menghadapi ancaman (*threats*) yang ada, dan terakhir adalah bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mampu membuat ancaman (*threats*) menjadi nyata atau menciptakan sebuah ancaman baru.

Menurut Daniel Start dan Ingie Hovland analisis SWOT adalah instrumen perencanaan strategis yang klasik dengan menggunakan kerangka kerja kekuatan dan kelemahan serta kesempatan eksternal dan ancaman. Instrumen ini memberikan cara sederhana untuk memperkirakan cara terbaik untuk melaksanakan sebuah strategi. Instrumen ini menolong para perencana apa yang bisa dicapai, dan hal-hal apa saja yang perlu diperhatikan oleh mereka.

Metode SWOT pertama kali digunakan oleh Albert Humphrey yang melakukan penelitian di Stamford University pada tahun 1960-1970 dengan analisa perusahaan yang bersumber dalam Fortune500. Meskipun demikian, jika ditarik lebih ke belakang analisa ini

telah ada sejak tahun 1920-an sebagai bagian dari Harvard Policy Model yang dikembangkan di Harvard Business School. Namun, pada saat pertama kali digunakan terdapat beberapa kelemahan utama di antaranya analisa yang dibuat masih bersifat deskriptif serta belum bahkan tidak menghubungkan dengan strategi-strategi yang mungkin bisa dikembangkan dari analisis kekuatan-kelemahan yang telah dilakukan.

Hasil analisis biasanya adalah arahan/rekomendasi untuk mempertahankan kekuatan dan menambah keuntungan dari peluang yang ada, sambil mengurangi kekurangan dan menghindari ancaman. Jika digunakan dengan benar, analisis SWOT akan membantu kita untuk melihat sisi-sisi yang terlupakan atau tidak terlihat selama ini.

Faktor-faktor Analisis SWOT

a. Strengths (kekuatan)

Faktor-faktor kekuatan dalam lembaga pendidikan adalah kompetensi khusus atau keunggulan-keunggulan lain yang berakibat pada nilai plus atau keunggulan komparatif lembaga pendidikan tersebut. Hal ini bisa dilihat jika sebuah lembaga pendidikan harus memiliki skill atau keterampilan yang bisa disalurkan bagi peserta didik, lulusan terbaik atau hasil andalan, maupun kelebihan-kelebihan lain yang dapat membuat sekolah tersebut unggul dari pesaing-pesaingnya serta dapat memuaskan stakeholders maupun pelanggan (peserta didik, orang tua, masyarakat dan bangsa).

b. Weaknesses (kelemahan)

Kelemahan adalah hal yang wajar dalam segala sesuatu tetapi yang terpenting adalah bagaimana sebagai penentu kebijakan dalam lembaga pendidikan bisa meminimalisasi kelemahan-kelemahan tersebut atau bahkan kelemahan tersebut menjadi satu sisi kelebihan yang tidak dimiliki oleh lembaga pendidikan lain. Kelemahan ini dapat berupa kelemahan dalam sarana dan prasarana, kualitas atau kemampuan tenaga pendidik, lemahnya kepercayaan masyarakat, tidak sesuainya antara hasil lulusan dengan kebutuhan masyarakat atau dunia usaha dan industri dan lain-lain.

Oleh karena itu, ada beberapa faktor kelemahan yang harus segera dibenahi oleh para pengelola pendidikan, antara lain yaitu:

a. Lemahnya SDM dalam lembaga pendidikan

- b. Sarana dan prasarana yang masih sebatas pada sarana wajib saja
- c. Lembaga pendidikan swasta yang pada umumnya kurang bisa menangkap peluang, sehingga mereka hanya puas dengan keadaan yang dihadapi sekarang ini.
- d. Output pada lembaga pendidikan yang belum sepenuhnya bersaing dengan output lembaga pendidikan yang lain dan sebagainya.

c. Opportunities (peluang)

Peluang adalah suatu kondisi lingkungan eksternal yang menguntungkan bahkan menjadi formulasi dalam lembaga pendidikan. Situasi lingkungan tersebut misalnya:

- a. Kecenderungan penting yang terjadi dikalangan peserta didik.
- b. Identifikasi suatu layanan pendidikan yang belum mendapat perhatian.
- c. Perubahan dalam keadaan persaingan.
- d. Hubungan dengan pengguna atau pelanggan dan sebagainya.
- e. Peluang pengembangan dalam lembaga pendidikan dapat dilakukan antara lain yaitu:
- f. Di era yang sedang krisis moral dan krisis kejujuran seperti ini diperlukan peran serta pendidikan agama yang lebih dominan.

Pada kehidupan masyarakat kota dan modern yang cenderung konsumtif dan hedonis, membutuhkan petunjuk jiwa, sehingga kajian-kajian agama berdimensi sufistik kian menjamur. Ini menjadi salah satu peluang bagi pengembangan lembaga pendidikan ke depan. Secara historis dan realitas, mayoritas penduduk Indonesia adalah muslim, bahkan merupakan komunitas muslim terbesar di seluruh dunia. Ini adalah peluang yang sangat strategi bagi pentingnya manajemen pengembangan lembaga pendidikan.

d. Threats (ancaman)

Ancaman merupakan kebalikan dari sebuah peluang, ancaman meliputi faktor-faktor lingkungan yang tidak menguntungkan bagi sebuah lembaga pendidikan. Jika sebuah ancaman tidak ditanggulangi maka akan menjadi sebuah penghalang atau penghambat bagi maju dan peranannya sebuah lembaga pendidikan itu sendiri. Contoh ancaman tersebut adalah minat peserta didik baru yang menurun, motivasi belajar peserta didik yang rendah, kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut dan lain-lain.

Simpulan

Berdasarkan alur pikir sebagaimana telah diuraikan di atas maka dapat ditarik benang merahnya yaitu bahwa implementasi analisis SWOT bagi Lembaga Pendidikan dapat memberikan nilai positif untuk keberlangsungan Lembaga Pendidikan. Dengan mengimplemenatsikan analisis SWOT maka Lembaga Pendidikan akan mampu: menganalisis kondisi diri dan lingkungan Pendidikan, menganalisis kondisi internal dan eksternal Lembaga, mengetahui sejauh mana keberadaan lembaga pendidikan di dalam lingkungan masyarakat, mengetahui posisi sebuah lembaga diantara lembaga-lembaga lain, dan mengetahui kemampuan Lembaga Pendidikan dalam menjalankan bisnisnya dihadapkan dengan para pesaingnya.

Referensi

- Akdon, 2011, *Strategic Management for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan* (Bandung: Penerbit Alfabeta)
- David, Fred R. dan Forest R. David, 2019, *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing-Konsep*, Edisi 15, (Jakarta: Salemba Empat)
- Dirgantoro Crown. 2001. *Manajemen Strategis*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Fattah, Nanang, 2019, *Strategi dan Manajemen Pendidikan Tinggi dalam Konteks Peningkatan Daya Saing Global Menuju Masyarakat 5.0*, (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- , 2019, *Manajemen Stratejik Berbasis Nilai*, (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hit A. Michael. Dkk. 1996. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Iriantara, Yosol. 2004, *Manajemen Strategis Public Relations*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Rangkuti, F. (2017). *Strategi dan rencana bisnis: formulasi, implementasi, dan pengendalian* (5th ed.). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rasyid, Abdul dkk. 2022, *Manajemen Strategik (Book Chapter)*, (Bandung: Media Sains Indonesia)
- Ritson, Neil, 2011, *Strategic Management*, (London: Ventus Publishing ApS).

Ruslan, Rosady. 2012, *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi: Konsepsi dan Aplikasi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Siagian. Sondang. 2005. *Manajemen Strategis*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.

Giriffin, Ricky W. 2004, *Manajemen* (Jilid 1), edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga.