



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 2717-2729

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Penerapan Knowledge Manajemen Dan Peran Manajemen SDM Dengan Metode SWOT Pada Recruitment Karyawan PT. Astra Agro Lestari TBK

Najwa Toha Bayhaqi<sup>1✉</sup>, Ulta Rastryana<sup>2</sup>, Santi Rusmayanti<sup>3</sup>, Syabrinildi<sup>4</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [najwatoha06@gmail.com](mailto:najwatoha06@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

PT Astra Agro Lestari Tbk (AAL) merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis yang memproduksi berbagai macam produk pertanian terutama kelapa sawit. Setelah dilakukan observasi dan wawancara dengan pihak manajemen, ternyata terdapat beberapa permasalahan yang dialami oleh para karyawan, terutama dibidang penerapan knowledge management, manajemen SDM dan recruitment, beberapa permasalahan dibidang penerapan knowledge management diantaranya yaitu kurangnya budaya berbagi pengetahuan, kurangnya infrastruktur Knowledge Management, kurangnya pelatihan dan edukasi Knowledge Management. Sedangkan dibidang manajemen SDM dan recruitment diantaranya yaitu kekurangan kandidat yang qualified, persaingan yang ketat dengan perusahaan lain, biaya rekrutmen yang tinggi, dan keterbatasan waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penerapan knowledge management dan peran manajemen SDM dengan metode SWOT pada recruitment karyawan PT Astra Agro Lestari Tbk. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan metode SWOT. Dengan penggunaan kedua metode ini akan mampu mengidentifikasi faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dimiliki perusahaan. Berdasarkan pengolahan data dan Analisa, Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Astra Agro Lestari Tbk telah menerapkan knowledge management dalam recruitment karyawannya, Berdasarkan analisis IFE dan EFE, PT Astra Agro Lestari Tbk memiliki kekuatan internal yang cukup kuat dengan skor 3,85 dan peluang eksternal yang lebih besar dengan skor 3,75. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki peluang yang baik untuk sukses dalam proses rekrutmennya. Namun, perusahaan perlu memperhatikan beberapa kelemahan internal dan ancaman eksternal yang dapat menghambat proses rekrutmennya.

Kata kunci: *Knowledge Management, Manajemen SDM, Metode SWOT*

## Abstract

PT Astra Agro Lestari Tbk (AAL) is a company operating in the agribusiness sector which produces various kinds of agricultural products, especially palm oil. After conducting observations and interviews with AAL management, it turned out that there were several problems experienced by employees, especially in the fields of implementing knowledge management, HR management and recruitment. Several problems in the field of implementing knowledge management included a lack of knowledge sharing culture, a lack of Knowledge Management infrastructure, a lack of Knowledge Management training and education. Meanwhile, in the field of HR management and recruitment, these include a shortage of qualified candidates, tight competition with other companies, high recruitment costs, and time constraints. Therefore, companies need to improve the implementation of knowledge management and improve the performance of HR management so that all these problems can be resolved. This research aims to determine and analyze the application of knowledge management and the role of HR management using the SWOT method in employee recruitment for PT Astra Agro Lestari Tbk. The research method used in this research is the qualitative method and the SWOT method. By using these two methods, you will be able to identify the company's strengths, weaknesses, opportunities and threats. Based on data processing and analysis, the research results show that PT Astra Agro Lestari Tbk has implemented knowledge management in employee recruitment. Based on IFE and EFE analysis, PT Astra Agro Lestari Tbk has quite strong internal strength with a score of 3.85 and more external opportunities. large with a score of 3.75. This shows that the company has a good chance of success in its recruitment process. However, companies need to pay attention to several internal weaknesses and external threats that can hinder their recruitment process.

*Keywords: Knowledge Management, HR Management, SWOT Methode*

## PENDAHULUAN

PT Astra Agro Lestari Tbk didirikan pada tahun 1988 dan berkonsentrasi pada budidaya kelapa sawit dan berbagai jenis usaha lainnya. Perusahaan menjadi perusahaan publik pada tahun 1997 ketika terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Perusahaan induknya adalah PT Astra International Tbk, yang merupakan salah satu perusahaan terbesar dan terpenting di Indonesia. Hingga saat ini, 20,32% saham Astra dimiliki oleh publik dan 79,68% dimiliki oleh perusahaan. Untuk mencapai misinya Astra Agro ingin menjadi perusahaan yang membantu pembangunan dan kesejahteraan bangsa dengan mengutamakan keberlanjutan. Aspek keberlanjutan terangkum dalam Rencana Strategi Triple-P, yang mencakup Portfolio, Orang, dan Kontribusi Publik. Dalam Rencana Kontribusi Masyarakat, perusahaan melaksanakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Coorporasi yang mencakup 4 pilar: kesehatan, pendidikan, ekonomi dan lingkungan.

Pada era revolusi industri 4.0 saat ini, yang ditandai dengan pertumbuhan teknologi digital, kecerdasan buatan, dan integrasi system dalam berbagai aspek produksi memberikan dampak bagi

kegiatan industri Perseroan saat ini, Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kecerdasan buatan, dan integrasi sistem terus berkembang tanpa batas. Pengetahuan adalah sekumpulan alat, teknik, dan pendekatan yang digunakan untuk menganalisis, menyimpan, berbagi, meningkatkan, dan mengatur data yang dimiliki oleh organisasi. Suatu organisasi atau organisasi memiliki aset penting yang disebut pengetahuan. Akibatnya, pengetahuan ini harus dikelola dengan baik

Pengetahuan, adalah cara perusahaan mengawasi karyawannya dengan mengidentifikasi pengetahuan yang dimiliki mereka, menyimpan dan membagi pengetahuan tersebut di antara tim, meningkatkan inovasi, dan meningkatkan produktivitas. Pengetahuan juga didefinisikan sebagai informasi yang dapat mengubah sesuatu atau orang. Ini terjadi ketika informasi menjadi dasar untuk bertindak atau memungkinkan seseorang atau organisasi untuk melakukan sesuatu.

Pengetahuan berasal dari data yang telah diproses menjadi informasi yang dapat digunakan dan digunakan oleh manusia. Dalam kehidupan, pengetahuan adalah alat yang membantu manusia memecahkan masalah. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa knowledge (pengetahuan) merupakan informasi yang berasal dari data yang diolah menjadi informasi sehingga dapat diakses oleh manusia yang terjadi melekat dengan kehidupan manusia sepanjang hayat yang dapat mengembangkan kecerdasan sehingga bagi manusia knowledge merupakan instrumen kehidupan yang membuat manusia memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah kehidupan. Dalam hal ini peneliti merujuk definisi knowledge menurut (Sopandi dan Saud, 2016).

Nonaka dan Takeuchi berpendapat bahwa "knowledge management adalah pendekatan sistematis sebagai proses penerapan untuk menangkap, menstruktur, mengelola, dan menyebarkan pengetahuan di perusahaan agar bermanfaat untuk bekerja lebih cepat, menggunakan praktik terbaik, hingga pengurangan biaya yang telah dikeluarkan" (Rhamadhona Dinata & Sukoco, 2024). Perkembangan awal sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai komponen produksi yang digunakan untuk melakukan kegiatan produktif dalam berbagai cara. Dengan kemajuan teknologi dan zaman, sumber daya manusia menjadi semakin penting, bukan hanya sebagai komponen produksi, tetapi juga sebagai aset yang berharga. Nilai tukar aset adalah modal kerja yang diharapkan akan menghasilkan keuntungan di masa mendatang. Sumber daya manusia adalah sumber investasi yang harus dimaksimalkan melalui rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan untuk meningkatkan nilai aset.

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai elemen yang membentuk strategi bisnis. Ini adalah salah satu cara yang dapat digunakan untuk memilih metode manajemen SDM terbaik. Ini didasarkan pada rasionalitas, yang memungkinkan untuk memaksimalkan kekuatan dan peluang sambil meminimalkan kelemahan dan bahaya.

SWOT adalah analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (Strengths, Weaknesses,

Opportunities, and Threats). Kekuatan dan kelemahan diperiksa untuk mengetahui peluang dan ancaman saat ini dan di masa depan. Ketika Anda tahu kekuatan dan kelemahan Anda, Anda tidak akan kehilangan kesempatan. Kekuatan perusahaan dapat mengatasi baik kelemahan maupun peluang (Gürel & Tat, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) adalah Salah satu komponen utama yang memastikan bahwa suatu perusahaan dapat bertahan dalam keadaan sulit dan tidak menentu. Rekrutmen dan Pengembangan sumber daya manusia yang berhasil membantu mencapai tujuan organisasi mereka. Diharapkan juga bahwa pemimpin baru akan dihasilkan melalui program pengembangan kepemimpinan. Pengembangan sumber daya manusia ini juga didukung oleh strategi perusahaan yang berpusat pada aspirasi berkelanjutan, khususnya roadmap orang. Perusahaan berkomitmen untuk memberi setiap karyawan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir mereka dan meningkatkan sumber daya manusia.

Untuk menjadi perusahaan terbaik di industri agri-pangan kelapa sawit, perusahaan menggunakan Manajemen SDM (MSDM) untuk merekrut dan mengembangkan sumber daya manusia. Rekrutmen dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. PT. Astra Agro Lestari Tbk memahami betapa pentingnya memiliki tim SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, manajemen pengetahuan dan peran manajemen SDM dikombinasikan dengan analisis SWOT menjadi komponen penting dalam proses pengambilan pekerja. (Agro & Tbk, 2022).

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Penerapan Knowledge Manajemen dan Peran Manajemen SDM dengan Metode SWOT pada Recruitmen Karyawan PT Astra Agro Lestari Tbk".

## METODE PENELITIAN

Dalam bahasa Inggris, istilah "penelitian" terdiri dari dua kata, "re", yang berarti melakukan kembali atau pengulangan, dan "search", yang berarti melihat, mengamati, atau mencari. Oleh karena itu, penelitian dapat diartikan sebagai rangkaian tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, lebih mendalam, dan lebih mendalam tentang topik yang sedang dipelajari. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur kuantifikasi, perhitungan statistik, atau bentuk cara-cara lainnya yang menggunakan ukuran angka (Rukajat, 2018).

Dalam penelitian ini, metode yang baik diambil dari penelitian yang menghasilkan informasi deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis, lisan, dan perilaku orang. Prinsip penelitian kualitatif

adalah untuk memahami secara mendalam objek yang diteliti, suatu data yang memiliki makna. Peneliti bermaksud untuk meneliti dan memahami penerapan knowledge management dan peran manajemen sdm menggunakan metode swot pada recruitment PT. Astra Agro Lestari Tbk.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian di PT Astra Agro Lestari Tbk dengan metode penelitian lapangan (Field Research) melalui wawancara karyawan dan Penelitian kepustakaan (liberary Research) dengan menggunakan referensi/literatur serta penelusuran website Bursa Efek Indonesia (BEI) maka dapat dipaparkan data hasil penelitian dengan judul analisis penerapan knowledge management dan peran manajemen SDM dengan metode SWOT pada rekrutmen karyawan PT Astra Agro Lestari Tbk sebagai berikut:

#### 4.2.1 Penerapan Knowledge Management pada Rekrutmen Karyawan PT Astra Agro Lestari Tbk

Knowledge management atau manajemen pengetahuan adalah untuk menciptakan, mencari, mengumpulkan, memilih, mengorganisir, mencatat, menyimpan, memelihara, dan menyebarkan informasi dan pengetahuan, suatu organisasi mengembangkan sistem dan proses yang terstruktur dan terarah. Tujuannya untuk meningkatkan proses rekrutmen karyawan dan mencapai tujuan strategisnya. Penerapan knowledge management membantu perusahaan mengidentifikasi dan menarik pelamar yang berkualitas tinggi, meningkatkan retensi karyawan, dan membangun budaya organisasi yang menghargai dan berbagi pengetahuan. PT Astra Agro Lestari Tbk (AAL) merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terkemuka di Indonesia. Dengan cakupan operasi yang luas dan kompleks, AAL membutuhkan proses rekrutmen karyawan yang efektif dan efisien untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja yang kompeten. Penerapan Knowledge Management (KM) dalam proses rekrutmen karyawan dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses tersebut.

Kemudian data penelitian dibentuk menjadi beberapa pertanyaan:

Apa saja tantangan yang dihadapi PT Astra Agro Lestari dalam menerapkan knowledge management pada rekrutmen karyawan?

Kepala HRD

PT Astra Agro Lestari menghadapi beberapa tantangan dalam menerapkan knowledge management pada rekrutmen karyawan, termasuk:

#### a. Memastikan keakuratan dan kelengkapan informasi

PT Astra Agro Lestari perlu memastikan bahwa informasi tentang pengetahuan,

keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk setiap posisi akurat dan lengkap. Hal ini dapat menjadi tantangan, terutama untuk posisi baru atau yang jarang diisi.

b. Memperbarui informasi secara berkala

Dunia kerja terus berubah, dan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk setiap posisi dapat berubah seiring waktu. PT Astra Agro Lestari perlu memperbarui informasi tentang profil kompetensi secara berkala untuk memastikan bahwa proses rekrutmen tetap relevan.

c. Melibatkan semua pemangku kepentingan

Knowledge management dalam rekrutmen harus melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk manajer lini, staf rekrutmen, dan karyawan. PT Astra Agro Lestari perlu memastikan bahwa semua pemangku kepentingan memahami tujuan dan manfaat knowledge management dan berkomitmen untuk menerapkannya.

d. Memanfaatkan teknologi

PT Astra Agro Lestari perlu memanfaatkan teknologi untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan dan kolaborasi dalam proses rekrutmen. Hal ini dapat menjadi tantangan, terutama bagi perseroan yang tidak memiliki infrastruktur teknologi yang kuat.

e. Mengukur efektivitas

PT Astra Agro Lestari perlu mengembangkan metrik untuk mengukur efektivitas penerapan knowledge management pada rekrutmen karyawan. Hal ini dapat menjadi tantangan, karena sulit untuk mengisolasi dampak knowledge management dari faktor lain yang memengaruhi proses rekrutmen.

Meskipun terdapat tantangan, PT Astra Agro Lestari berkomitmen untuk menerapkan knowledge management dalam rekrutmen karyawan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas proses rekrutmen.

#### 4.2.2 Peranan Manajemen SDM pada rekrutmen karyawan PT. Astra Agro Lestari Tbk

Analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja adalah semua contoh dari praktik manajemen sumber daya manusia (SDM). Tujuan dari peran manajemen SDM dalam rekrutmen adalah untuk memastikan perusahaan mendapatkan karyawan berkualitas, mengurangi kesalahan dalam penerimaan karyawan, dan membangun hubungan industrial yang harmonis. Dengan demikian, manajemen SDM berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dan pertumbuhan organisasi.

Bagaimana Manajemen SDM PT Astra Agro Lestari terlibat dalam proses perencanaan rekrutmen karyawan?

Kepala HRD

Manajemen SDM PT Astra Agro Lestari terlibat dalam proses perencanaan rekrutmen karyawan sejak awal, dengan:

a. Melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja

Manajemen SDM bekerja sama dengan manajer lini untuk mengidentifikasi jumlah tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan saat ini dan di masa depan. Analisis ini mempertimbangkan faktor-faktor seperti pertumbuhan perusahaan, pensiun karyawan, dan perubahan dalam strategi bisnis.

b. Mengembangkan rencana rekrutmen

Berdasarkan analisis kebutuhan tenaga kerja, Manajemen SDM mengembangkan rencana rekrutmen yang menguraikan jenis posisi yang perlu diisi, jumlah pelamar yang perlu direkrut, dan strategi rekrutmen yang akan digunakan.

c. Menyusun anggaran rekrutmen

Manajemen SDM menyusun anggaran rekrutmen yang mencakup biaya iklan pekerjaan, alat penilaian, dan perjalanan untuk wawancara.

d. Membuat profil kompetensi

Manajer SDM bekerja sama dengan manajer lini untuk menyusun profil kompetensi untuk setiap posisi yang perlu diisi. Profil kompetensi ini menguraikan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk setiap posisi.

Manajemen SDM juga terlibat dalam pelaksanaan proses rekrutmen, dengan:

a. Iklan lowongan pekerjaan

Manajemen SDM mengiklankan lowongan pekerjaan di berbagai saluran, seperti situs web karir perusahaan, papan pekerjaan online, dan media sosial.

b. Penyaringan pelamar

Manajemen SDM menyaring pelamar berdasarkan kualifikasi mereka

c. Melakukan wawancara

Manajemen SDM melakukan wawancara dengan pelamar yang memenuhi syarat untuk menilai kesesuaian mereka dengan posisi yang terbuka.

d. Membuat rekomendasi perekrutan

Manajemen SDM membuat rekomendasi perekrutan kepada manajer lini berdasarkan hasil

wawancara dan penilaian lainnya.

e. Onboarding karyawan baru

Manajemen SDM membantu karyawan baru onboarding ke perusahaan dengan menyediakan mereka dengan sumber daya dan informasi yang mereka perlukan untuk sukses dalam peran mereka.

4.2.3 Bagaimana penggunaan metode SWOT pada rekrutmen karyawan PT. Astra Agro Lestari Tbk

PT Astra Agro Lestari Tbk (AAL) membutuhkan proses rekrutmen karyawan yang efektif dan efisien untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja yang kompeten. Metode SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) adalah salah satu pendekatan yang dapat digunakan sebagai alat untuk membantu AAL dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen karyawan. Berikut adalah analisis SWOT untuk rekrutmen karyawan PT Astra Agro Lestari Tbk:

1. Faktor Internal

Kondisi internal diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala HRD dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. Kondisi internal ini terdiri dari dua macam, yakni kekuatan (Strength) dan kelemahan (Weakness). Berikut ini adalah kondisi internal PT Astra Agro Lestari Tbk:

Tabel IV. 1. Faktor Internal *Strength*, *Weakness*

Strengths	
Merek Perusahaan yang Kuat	okasi yang T
Sumber Daya Finansial yang Stabil	urangnya ke
Program Pengembangan Karyawan yang Baik	roses Rekrut
Budaya Perusahaan yang Positif	erbatasnya
Jaringan Bisnis yang Luas	ersaingan K

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2024

2. Faktor Eksternal

Kondisi eksternal diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala HRD dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. Kondisi internal ini terdiri dari dua macam, yakni Peluang (Opportunity) dan ancaman (Threat). Berikut Ini merupakan keadaan eksternal PT Astra Agro Lestari Tbk:

Tabel IV. 2 Faktor Eksternal *Opportunity*, *Threat*

Faktor Eksternal	
Opportunity	
Pertumbuhan Industri Kelapa Sawit	Persainan
Meningkatnya Kesadaran akan Keberlanjutan	Perubaha
Perkembangan Teknologi	Krisis Ek
Pemerintah Mendukung Industri Kelapa Sawit	Keterse
Permintaan Karyawan Berpengalaman Meningkat	Isu Neg

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2024

1. Matriks IFE dan EFE

Matriks IFE (Internal Factor Evaluation)

Faktor Internal Tabel IV. 3 Matriks IFE (*Internal Factor*)

*Evaluation)*

Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
<b>Kekuatan (Strenght)</b>			
Merek Perusahaan yang Kuat	0,20	4	0,80
Sumber Daya Finansial yang Stabil	0,15	3	0,45
Program Pengembangan Karyawan yang Baik	0,15	3	0,45
Budaya Perusahaan yang Positif	0,15	3	0,45
Jaringan Bisnis yang Luas	0,10	2	0,20
Subtotal kekuatan			2,35
<b>Kelemahan (Weakness)</b>			
Lokasi yang Terpencil	0,20	2	0,40
Kurangnya kesadaran merek di kalangan pelamar muda	0,15	2	0,30
Proses Rekrutmen yang Lambat	0,15	3	0,45
Terbatasnya Peluang Karir di Bidang Tertentu	0,15	1	0,15
Persaingan Ketat untuk Mendapatkan Talenta Terbaik	0,10	2	0,20
Subtotal Kelemahan			1,50
Total Skor IFE			3,85

Keterangan:

- Bobot: Angka yang menunjukkan kepentingan relatif dari faktor tersebut (berjumlah 1.00).
- Rating: Penilaian dari 1 (paling lemah/tidak penting) sampai 4 (paling kuat/penting) terhadap faktortersebut.
- Skor Tertimbang: Bobot x Rating.

Matriks EFE (Eternal Factor Evaluation)

### Matriks EFE (*Eternal Factor Evaluation*)

Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Peluang (Opportunity)			
Pertumbuhan Industri Kelapa Sawit	0,20	3	0,60
Meningkatnya Kesadaran akan Keberlanjutan	0,15	3	0,45
Perkembangan Teknologi	0,15	2	0,35
Pemerintah Mendukung Industri Kelapa Sawit	0,15	3	0,45
Permintaan Karyawan Berpengalaman Meningkat	0,10	2	0,20
Subtotal Peluang			2,00
Ancaman (Threat )			
Persaingan Ketat dari Perusahaan Lain	0,20	3	0,60
Perubahan Kebijakan Pemerintah	0,15	2	0,30
Isu Negatif Terkait Industri Kelapa Sawit	0,15	3	0,45
Ketersediaan Tenaga Kerja Terampil Terbatas	0,15	2	0,30
Krisis Ekonomi	0,10	1	0,20
Subtotal Kelemahan			1,75
Total Skor IFE			3.75

Keterangan:

- Bobot: Angka yang menunjukkan kepentingan relatif dari faktor tersebut (berjumlah 1.00).
- Rating: Penilaian dari 1 (paling lemah/tidak penting) sampai 4 (paling kuat/penting) terhadap faktortersebut.
- Skor Tertimbang: Bobot x Rating

Berdasarkan analisis IFE dan EFE, PT Astra Agro Lestari Tbk memiliki kekuatan internal yang cukup kuat (skor 3,85) dan peluang eksternal yang lebih besar (skor 3,75). Ini menunjukkan bahwa bisnis memiliki peluang yang bagus untuk sukses dalam proses rekrutmennya. Namun, perusahaan perlu memperhatikan beberapa ancaman eksternal dan kelemahan internal yang dapat menghentikan proses rekrutmennya. Beberapa cara untuk mengatasi kelemahan dan ancaman tersebut antara lain:

- Meningkatkan branding perusahaan untuk meningkatkan kesadaran merek di kalangan pelamarmuda.
- Mempercepat proses rekrutmen dan meningkatkan efisiensi.
- Memperluas peluang karir di berbagai bidang.

- d. Meningkatkan upaya untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik.
- e. Memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan proses rekrutmen.
- f. Membangun hubungan yang baik dengan pemerintah dan komunitas.
- g. Menjaga citra perusahaan dengan menerapkan praktik bisnis yang berkelanjutan dan bertanggungjawab.

Peringkat dan skor dalam matriks IFE dan EFE bersifat subjektif dan dapat berbeda-beda tergantung pada interpretasi dan penilaian masing-masing individu. Sebelum membuat keputusan tentang rekrutmen, penting untuk melakukan analisis yang lebih mendalam dan mempertimbangkan aspek lain. Matriks ini perlu diperbarui secara berkala untuk mencerminkan perubahan kondisi internal dan eksternal perusahaan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Astra Agro Lestari Tbk telah menerapkan knowledge management dalam recruitment karyawannya, Meskipun demikian, masih ada beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki.

1. Penerapan Knowledge Management dalam proses rekrutmen karyawan PT Astra Agro Lestari Tbk memberikan beberapa manfaat, seperti meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen, meningkatkan kualitas rekrutan, meningkatkan konsistensi proses rekrutmen, dan mengurangi biaya rekrutmen. Meskipun demikian, penerapan Knowledge Management juga menghadapi beberapa tantangan dan hambatan, seperti kurangnya budaya berbagi pengetahuan, kurangnya infrastruktur Knowledge Management, dan kurangnya pelatihan dan edukasi Knowledge Management.
2. Manajemen SDM memainkan peran penting dalam proses rekrutmen karyawan PT Astra Agro Lestari Tbk. Manajemen SDM memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab dalam proses rekrutmen, seperti perencanaan rekrutmen, pelaksanaan rekrutmen, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir. Manajemen SDM juga berkolaborasi dengan divisi lain dalam proses rekrutmen karyawan. Meskipun demikian, Manajemen SDM juga menghadapi beberapa tantangan dan hambatan dalam menjalankan peran rekrutmen karyawan, seperti kekurangan kandidat yang qualified, persaingan yang ketat dengan perusahaan lain, biaya rekrutmen yang tinggi, dan keterbatasan waktu. Metode SWOT dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk membantu PT Astra Agro Lestari Tbk dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen karyawan. Dengan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, AAL dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan proses rekrutmen dan mendapatkan kandidat terbaik untuk perseroan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adzima, F., Sjahrudin, H., Program, M., Manajemen, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., Makassar, B., & Program, D. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai. Halaman 58  
Authors : Adzima & Sjahrudin. ~ Issue, 1, 58–68. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3459964>
- Agro, A., & Tbk, L. (N.D.). 2022 Annual Report-Pt.
- Albi Anggito, J. S. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Cv Jejak (Jejak Publisher).  
<https://books.google.co.id/books?id=59v8dwaaqbaj>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi.  
<https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi.  
<https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Dr. Juliansyah Noor, S. E. M. M. (2016). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah. Kencana Prenada Media Group. <https://books.google.co.id/books?id=vna-dwaaqbaj>
- Dr. Kristiawan, S. P. M. M., Maimunah, S. P. M. A., & Pustaka, S. M. (2021). Pengembangan Potensi Produk Unggulan Buah-Buahan Ramah Lingkungan. Scopindo Media Pustaka.  
<https://books.google.co.id/books?id=mtc7eaaaqbaj>
- Fatimah, F. N. D. (2016). Teknik Analisis Swot. Anak Hebat Indonesia.  
<https://books.google.co.id/books?id=crl2dwaaqbaj>
- Hidayat, A. A. (2021). Cara Mudah Menghitung Besar Sampel. Geger Sunten.  
<https://books.google.co.id/books?id=qqmaeaaaqbaj>
- Istiqomah, I., & Andriyanto, I. (2018). Analisis Swot Dalam Pengembangan Bisnis (Studi Pada Sentra Jenang Di Desa Kaliputu Kudus). *Bisnis: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(2), 363.  
<https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i2.3019>
- Octaria, O. (2017). Prosiding Annual Research Seminar. In *Computer Science And Ict: Vol. Isbn (Issue 1)*.
- Pratama, A. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Jasa Percetakan Dengan Menggunakan Metode Swot Dan Analytic Hierarchy Process. *Journal Of Industrial And Manufacture Engineering*, 4(1), 12–21. <https://doi.org/10.31289/jime.v4i1.2972>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., Maolani, F. M., Swadaya, U., & Jati, G. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. In *Bisnis & Manajemen (Vol. 12)*. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Qanita, A., Sunan, U., & Surabaya, A. (2020). Analisis Strategi Dengan Metode Swot Dan Qspm (Quantitative Strategic Planning Matrix): Studi Kasus Pada D'gruz Caffé Di Kecamatan Bluto

- Sumenep. In *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 1, Issue 2).
- Rhamadhona Dinata, A., & Sukoco, I. (2024). Penerapan Knowledge Management Pada Program Innovation Day Direktorat Digital Business Pt Telkom Indonesia Kota Bandung (Vol. 7, Issue 1).
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Penerbit Nem. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Isyreaaaqbaj>
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Deepublish. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Qy1qdwaqbaj>
- Sholihin, P. M., & Puspita Ghaniy Anggraini, S. E. (2021). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SoftwareStata*. Penerbit Andi. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=D7qweaaaqbaj>
- Susan, E. (N.D.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Widiastuti, I. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi. In *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 1, Issue 2).