



**PENERAPAN METODE WEIGHTED PRODUCT DALAM
PROSES SELEKSI CALON KARYAWAN DI PERUSAHAAN
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT
(APPLICATION WEIGHTED PRODUCT METHOD IN SELECTION
PROCESS PROSPECTIVE EMPLOYEES IN THE PALM OIL PLANTATION
COMPANY)**

Submit: Jan 2, 2020

Review: Jan 13, 2020

Accept: Jan 13, 2020

Publish: Jan 21, 2020

Muhammad Sapruwan¹

Abstract

This research topic about the selection process for prospective employees in oil palm plantations. The problem in this study is the selection of prospective employees who are not based on competence and still done manually. The purpose of this study was to provide input tests includes: Intelligence tests, personality tests, aptitude tests, interest tests, achievement tests, interview tests and competency-tests The method used is Weighted Product and Tool - Excel. Through illustration data: 5 (five) prospective employees, type of selection and weight, and assessment results, then the most productive prospective employees are obtained easily, and quickly Prospective best employees have the highest weight, while the worst prospective employees, who have the lowest weight. The implications of this finding are This selection is very useful to get prospective employees who are ready to use (experienced), especially in oil palm plantation companies. The difference between this study and other studies is competency-based selection in the field of administration of oil palm plantations have not been found

Keywords: Weighted Product, Employee Selection, Oil Palm Plantation

JEL Codes:

Abstrak

Topik Penelitian ini tentang proses seleksi calon karyawan di perkebunan kelapa sawit. Permasalahan dalam kajian ini adalah adanya seleksi calon karyawan yang tidak berdasarkan kompetensi, dan masih dilakukan secara manual. Tujuan penelitian ini adalah memberikan masukan tes meliputi : Tes kecerdasan, Tes kepribadian, Tes bakat, Tes minat, Tes prestasi, Tes Wawancara, dan Tes Kompetensi Metode yang digunakan Weighted Product dan Tool – Excel. Melalui ilustrasi data : 5 (lima) orang calon

¹ Universitas Pelita Bangsa, msapruwan@gmail.com

karyawan, jenis seleksi dan bobot, dan hasil penilaian, maka diperoleh calon karyawan yang paling produktif dengan mudah, dan cepat Calon Karyawan terbaik memiliki bobot yang paling tinggi, sedangkan calon karyawan yang terburuk, yang memiliki bobot yang terendah. Implikasi dari temuan ini adalah seleksi ini sangat berguna untuk memperoleh calon karyawan yang siap pakai (berpengalaman) terutama diperusahaan perkebunan kelapa sawit. Yang membedakan ini dengan penelitian lainnya adalah. Penelitian berdasarkan kompetensi dibidang administrator perkebunan kelapa sawit belum banyak ditemukan.

Kata kunci: *Weighted Product, Seleksi Karyawan, Perkebunan Kelapa Sawit*

Kode JEL:

1. PENDAHULUAN

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas salah satu langkah yang perlu di ambil adalah mengetahui skill/ keahlian (kompetensi) yang dimiliki calon karyawan melalui seleksi. Dengan kemajuan teknologi informasi, prinsip *the right man on the right place* sangat penting, bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang di miliki oleh orang yang bersangkutan. Bilamana penempatan manusia sesuai dengan kompetensinya akan berdampak pada kinerja yang optimal, sehingga membuat perusahaan menjadi lebih baik, sebaliknya sehebat apapun sumber daya manusia jika tidak di tempatkan sesuai bidangnya maka akan merugikan perusahaan. Prinsip *the right man in the right place* sesuai dengan Hadits Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wa sallamyakni :*Idzaa wussidal amru ilaa ghoiri ahlihi fantadziris saa'ah.*" Apabila perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kiamat (kehancurannya). (HR Al-Bukhari dari Abi Hurairah). Hadits ini memberi peringatan, memberikan amanah kepada orang yang bukan ahlinya akan menimbulkan beban berat, penyesalan dan kehinaan di akhirat, selain masalah yang menjadi tanggung jawabnya akan berantakan. Dalam Surat An-Nisa: 58 :*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*

Tujuan dari penelitian ini adalah Penerapan Metode *Weighted Product* Dalam Proses Seleksi Calon Karyawan Di Perkebunan Kelapa Sawit

2. TELAAH LITERATUR

2.1. Konsep Perkebunan Kelapa Sawit

Dalam Disertasi Penulis (2016;28-31), secara umum konsep perkebunan kelapa sawit, dapat dipaparkan tahapan rangkaian kerjanya sebagai berikut : bahwa setelah proses perijinan dan lahan perkebunan kelapa sawit diperoleh, maka dimulailah rangkaian kerja atau tahapan-tahapan bisnis proses perkebunan kelapa sawit sebagai berikut: Pembibitan, Pembibitan merupakan langkah awal dari seluruh rangkaian kegiatan pembudidayaan tanaman kelapa sawit. Kualitas Bibit sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil produksi pada masa selanjutnya. Pembukaan Areal (land clearing - LC), adalah pekerjaan membuka lahan dan membersihkan dari vegetasi yang tumbuh untuk persiapan penanaman. Kegiatan LC harus mempertimbangkan konservasi tanah, air dan tingkat kesuburan tanah. Semuanya itu akan mempengaruhi proses pertumbuhan dan produktifitas. Pembukaan areal hutan dapat dilakukan dengan cara manual, mekanis atau chemis. Tanaman Belum Menghasilkan (TBM), adalah tanaman yang dipelihara sejak bulan penanaman pertama sampai

memasuki masa panen. Selama masa TBM diperlukan beberapa jenis pekerjaan perawatan tanaman yang teratur. Perawatan tersebut meliputi konsolidasi, penyisipan, pembuatan piringan, pemeliharaan kacang, pemupukan, tunas pasir, pengendalian hama tanaman, persiapan sarana panen serta pemeliharaan jalan, parit dan drainase. Perawatan tanaman merupakan salah satu tindakan yang sangat penting dan menentukan masa produktif tanaman. Tanaman Menghasilkan (TM), adalah tanaman yang sudah memasuki masa produksi (Panen), Panen merupakan rangkaian kegiatan memotong tandan buah pada tingkat kematangan yang optimum, mengutip semua brondolan yang jatuh berada di dalam atau di luar piringan, kemudian mengumpulkannya ke tempat yang sudah disediakan.

Berdasarkan bisnis proses perkebunan kelapa sawit yang telah diuraikan diatas, maka kompetensi bidang perkebunan kelapa sawit adalah sebagai berikut :

- (1) SDM Kebun (Asisten Kebun), yakni seseorang yang memiliki kemampuan, keahlian dan ketrampilan mengelola : (a) Pembibitan, (b) Pembukaan Areal, (c) Pemeliharaan Tanaman Belum Menghasilkan, (d) Tanaman Menghasilkan (Panen).
- (2) SDM Pabrik (Asisten Pabrik), yakni seseorang yang memiliki kemampuan, keahlian dan ketrampilan mengolah TBS (Tandan Buah Segar) yang dikirim ke pabrik kelapa sawit menjadi produk minyak sawit mentah CPO (Crude Palm Oil) dan minyak inti kelapa sawit PKO (Palm Kernel Oil),
- (3) SDM Kantor (Administratur/ Staff Kantor), yakni seseorang yang memiliki kemampuan, keahlian dan ketrampilan mengelola fungsi teknis kegiatan administrasi untuk mencapai tujuan organisasi. SDM Kantor diperlukan untuk mem-backup SDM Kebun dan SDM Pabrik

2.2. Konsep Seleksi

Menurut Veithzal Rivai (2008; 170), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi. Menurut Agus Sunyoto (2008; 48) proses seleksi adalah usaha menjangkau dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006; 261) Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Menurut Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2002; 35) pengertian seleksi bahwa : "Selecting is choosing. Any alection is a collection of things chosen. The selection process involves picking out by preference some objects or things from among others. In reference to staffing and employment, selection refers specifically to the deciation to hire a limited number of workers from a group of potential

employees". (Penyeleksian adalah pemilihan. Menyelidiki merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam pegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakkerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi). Dengan demikian dapat dirumuskan seleksi adalah proses untuk memutuskan beberapa calon pegawai yang tepat dan benar untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

2.3. Karyawan (Tenaga Kerja)

Menurut UU No 13 Tahun 2003 dalam tugas akhir Wati, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Rajagukguk (2002), tenaga kerja adalah mereka yang mempunyai kemampuan untuk bekerja yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain maupun yang belum terikat dalam suatu hubungan kerja. Menurut Payaman Simanjuntak, (2010), Tenaga Kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Dengan demikian dapat disimpulkan karyawan adalah setiap orang yang mempunyai kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa, yang mana atas kemampuan tersebut berhak mendapatkan balas jasa berupa gaji atau kompensasi lainnya.

2.4. Metode Weighted Product (WP)

Menurut Pratiwi Heny (2016; 167-169), Weighted Product (WP) memerlukan proses normalisasi karena metode ini menghasilkan hasil penilaian setiap atribut. Hasil perkalian tersebut belum bermakna jika belum dibandingkan (dibagi) dengan nilai standar. Bobot untuk atribut manfaat berfungsi sebagai pangkat positif dalam proses perkalian, sementara bobot biaya berfungsi sebagai pangkat negatif. Metode Weighted Product (WP) merupakan metode pengambilan keputusan dengan cara perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan untuk mendapatkan hasilnya. Menurut Norfiansyah Dicky (2015; 47) Metode Weighted Product merupakan sebuah metode didalam penentuan sebuah keputusan dengan cara perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana setiap rating atribut harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan. Proses tersebut sama halnya dengan proses normalisasi. Berdasarkan kedua pendapat diatas, Weighted Product merupakan metode pengambilan keputusan yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan yang bersifat multifariat. Sedangkan pengambilan keputusan didasarkan pada bobot yang tertinggi.

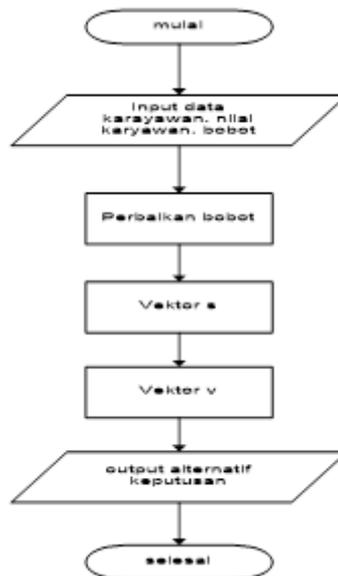
3. METODOLOGI

Obyek lokasi penelitian, di Kampus Politeknik Kelapa sawit Citra Widya Edukasi (PKS CWE) Jl. Gapura No.8 Rawa Banteng Cibuntu, Cibitung, Bekasi, Jawa Barat.

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Desain Penelitian



3.2. Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, dan studi pustaka sebagai berikut : a) Observasi, peneliti mencari informasi bagaimana proses seleksi calon karyawan yang dilakukan perusahaan perkebunan kelapa sawit. Berhubung perusahaan perkebunan kelapa sawit mayoritas keberadaannya di luar jawa, maka penulis memulai dari Kampus Politeknik Kelapa sawit Citra Widya Edukasi (PKS CWE) Jl. Gapura No.8 Rawa Banteng Cibuntu, Cibitung, Bekasi, Jawa Barat. b) Studi Pustaka, penulis memulai mencari topik permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan kajian penelitian, dalam hal ini adalah Seleksi calon karyawan di perkebunan kelapa sawit. Selain itu peneliti juga mencari referensi-referensi lain dari buku, jurnal, website, dan laporan Tugas Akhir.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Tool (Excel), merupakan program aplikasi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan berbagai keperluan administrasi, dari yang sederhana sampai

dengan yang rumit. Dalam kajian ini Metode WP akan diterapkan melalui aplikasi excel.

3.4. Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan adalah Weighted Product (WP). Langkah-langkah dalam perhitungan WP adalah sebagai berikut :

- a) Menentukan Perbaikan Bobot
- b) Menentukan nilai Vector S (Mengalikan seluruh atribut bagi seluruh alternatif dengan bobot sebagai pangkat positif bagi atribut biaya).

$$W_j = \frac{w_j}{\sum w_j}$$

Dimana:

S : menyatakan preferensi alternative
dianalogikan sebagai vector S

X : menyatakan nilai kriteria

W : menyatakan nilai bobot kriteria

I : menyatakan alternatif

J : menyatakan kriteria

N : menyatakan banyaknya kriteria

W_j : menyatakan pangkat bernilai positif
untuk atribut keuntungan dan negatif
bernilai negatif untuk atribut biaya
Preferensi untuk alternatif A_i

- c) Perhitungan nilai Vektor V

Hasil perkalian dijumlahkan untuk menghasilkan nilai pada setiap alternatif.

$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^n X_{ij} w_j}{\prod_{j=1}^n (X_j^*) w_j}$$

Dimana:

V : menyatakan preferensi alternative
dianalogikan sebagai vector V

X : menyatakan nilai kriteria

W : menyatakan nilai bobot kriteria

- I : menyatakan alternatif
 - J : menyatakan kriteria
 - N : menyatakan banyaknya kriteria
- d) Membagi Nilai V bagi setiap alternatif dengan nilai pada setiap alternatif
 - e) Ditemukan urutan alternatif terbaik yang akan menjadi keputusan.

4. HASIL

4.1. Analisis Deskriptif

Hasil pengamatan penulis dalam proses penerimaan calon karyawan yang dilakukan perusahaan perkebunan kelapa sawit hampir sama dengan perusahaan-perusahaan pada umumnya yakni : seleksi rekomendasi dari surat lamaran, psikotes, wawancara, kesehatan, penilaian akhir, dan pengumuman hasil (penerimaan. Berdasarkan Flowchart Seleksi Calon Karyawan tersebut, serta pengamatan penulis selama proses seleksi, maka hal-hal yang perlu diperhatikan adalah :

- a. Dalam proses seleksi penerimaan calon karyawan di perusahaan perkebunan kelapa sawit belum ada seleksi kompetensi
- b. Dalam proses seleksi penerimaan karyawan terlihat tidak efisien, dan efektif dalam pengambilan keputusan karena dalam perhitungan nilainya masih dilakukan secara manual (memakan waktu yang lama)
- c. Berkaitan tidak adanya seleksi kompetensi, maka mendorong perusahaan melakukan training / pelatihan , sehingga berdampak pada munculnya cost yang tinggi

4.2. Pengujian

Sebelum dilakukan seleksi, calon karyawan telah melalui lulus seleksi persyaratan administrative terlebih dahulu. Berikut kriteria Tes yang penulis usulkan : Tes kecerdasan, Tes kepribadian, Tes minat, Tes Bakat, Tes prestasi Wawancara, dan Kompetensi (Kompetensi bidang perkebunan kelapa sawit). Selain itu terdapat seleksi Tes Kesehatan, namun Tes kesehatan diluar perhitungan WP. Bilamana masukan-masukan seleksi diperhatikan dengan seksama dan langkah-langkah dalam proses seleksi diikuti secara benar, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang produktif.

4.2.1. Asumsi Kriteria Data

Agar metode Weighted Product dapat diterapkan, maka harus dilengkapi dengan data - data kriteria seperti : 1) data Calon Karyawan, 2) Data Jenis seleksi dan bobot masing-masing c) Data hasil Penilaian Seleksi/ Tes . Saat ini penulis menggunakan data ilustrasi, yakni bukan data sesungguhnya.

Tabe 4.01
Tabel Calon Karyawan

NO	NAMA
1	Aditya
2	Anita
3	Ramlan
4	Gugum
5	Rahma

Tabe 4.02
Tabel Bobot

KODE	PROSES SELEKSI	bobot
C1	Tes Kecerdasan	15%
C2	Tes Kepribadian	15%
C3	Tes Bakat	10%
C4	Tes Minat	10%
C5	Tes Prestasi	10%
C6	Tes Wawancara	20%
C7	Tes Kompetensi	20%

Tabe 4.03
Tabel Penilaian

NO	NAMA	nilai						
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
1	Aditya	85	70	88	80	70	80	70
2	Anita	70	70	87	80	60	81	71
3	Ramlan	71	71	74	70	78	70	80
4	Gugum	86	62	34	70	62	70	62
5	Rahma	87	63	35	71	63	71	63

4.1.2. Uji Perhitungan

Tahap 1 : Menginput Data Nilai Karyawan

Penilaian setiap kriteria, pada tahap ini nantinya nilai diinput oleh bagianHRD, tapi untuk saat ini nilai menggunakan nilai ilustrasi dari peneliti sendiri seperti yang diuraikan dalam Tabel diatas.

Tabel 4.04
Penilaian Kriteria

NO	NAMA	nilai						
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
1	Aditya	85	70	88	80	70	80	70
2	Anita	70	70	87	80	60	81	71
3	Ramlan	71	71	74	70	78	70	80
4	Gugum	86	62	34	70	62	70	62
5	Rahma	87	63	35	71	63	71	63

Tahap II. Perbaikan bobot

Dari bobot preferensi sebelumnya yaitu $W = (15\%, 15\%, 10\%, 10\%, 110\%, 20\%, 20\%)$. Perbaikan bobot menjadi:

$$w_1 = \frac{0.15}{0.15+0.15+0.1+0.1+0.1+0.2+0.2} = 0.15$$

$$w_2 = \frac{0.15}{0.15+0.15+0.1+0.1+0.2+0.2} = 0.15$$

$$w_3 = \frac{0.1}{0.15+0.15+0.1+0.1+0.2+0.2} = 0.1$$

$$w_4 = \frac{0.1}{0.15+0.15+0.1+0.1+0.2+0.2} = 0.1$$

$$w_5 = \frac{0.1}{0.15+0.15+0.1+0.1+0.2+0.2} = 0.1$$

$$w_6 = \frac{0.2}{0.15+0.15+0.1+0.1+0.2+0.2} = 0.2$$

$$w_7 = \frac{0.2}{0.15+0.15+0.1+0.1+0.2+0.2} = 0.2$$

Tahap III. Menentukan Nilai Vektor S,

Tabel 4.05
Nilai Vektor S

NO	NAMA	nilai							VEKSTOR S
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	
1	Aditya	85	70	86	80	70	80	70	76.574
2	Anita	70	70	87	80	60	81	71	73.715
3	Ramlan	71	71	74	70	78	70	80	73.393
4	Gugum	86	52	34	70	52	70	52	58.756
5	Rahma	87	53	35	71	53	71	53	59.791

Perhitungan Manual :

$$S_1 = (85^{0.15})(70^{0.15})(86^{0.1})(80^{0.1})(70^{0.1})(80^{0.1})(70^{0.1}) = 76.574$$

$$S_2 = (70^{0.15})(70^{0.15})(87^{0.1})(80^{0.1})(60^{0.1})(81^{0.1})(71^{0.1}) = 73.715$$

$$S_3 = (71^{0.15})(71^{0.15})(74^{0.1})(70^{0.1})(78^{0.1})(70^{0.1})(80^{0.1}) = 73.393$$

$$S_4 = (86^{0.15})(52^{0.15})(34^{0.1})(70^{0.1})(52^{0.1})(70^{0.1})(52^{0.1}) = 58.756$$

$$S_5 = (87^{0.15})(53^{0.15})(35^{0.1})(71^{0.1})(53^{0.1})(71^{0.1})(53^{0.1}) = 59.791$$

Tahap IV. Menghitung Preferensi (Vi)

Tabel 4.06
Nilai Vektor V

NO	NAMA	VEKSTOR S	VEKSTOR V
1	Aditya	76.574	0.224
2	Anita	73.715	0.215
3	Ramlan	73.393	0.214
4	Gugum	58.756	0.172
5	Rahma	59.791	0.175

Perhitungan Manual :

$$V1 = \frac{76,574}{76,574+73,715+73,393+58,756+59,791} = 0,224$$

$$V2 = \frac{73,715}{76,574+73,715+73,393+58,756+59,791} = 0,215$$

$$V3 = \frac{73,393}{76,574+73,715+73,393+58,756+59,791} = 0,214$$

$$V4 = \frac{58,756}{76,574+73,715+73,393+58,756+59,791} = 0,172$$

$$V5 = \frac{59,791}{76,574+73,715+73,393+58,756+59,791} = 0,175$$

5. PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan di atas, hasil nilai V menunjukkan nilai kelayakan bobot calon masing-masing karyawan. Dengan ilustrasi data yang seperti : Data 5 (lima) orang calon karyawan, Data jenis seleksi dan bobot, serta data hasil penilaian, maka dengan menggunakan metode Weighted Product dan alat (tool) excel, calon karyawan perkebunan kelapa sawit yang paling produktif akan dapat diperoleh dengan mudah. Dalam kajian diatas yang layak memiliki bobot yang terbaik adalah Sdr. Aditya, sedangkan yang memiliki bobot terendah adalah Sdr. Gugum. Atas dasar bobot tersebut dapat dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan penerimaan calon karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah seleksi ini sangat berguna untuk memperoleh calon karyawan yang siap pakai (berpengalaman) terutama diperusahaan perkebunan kelapa sawit. Yang membedakan ini dengan penelitian lainnya adalah. Penelitian berdasarkan kompetensi dibidang administrator perkebunan kelapa sawit belum banyak ditemukan.

6. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, proses seleksi calon karyawan di perkebunan kelapa sawit sama yang terjadi pada proses perusahaan pada umumnya yakni : membuka lowongan - seleksi surat lamaran - seleksi test kemampuan - psikotes - kesehatan - wawancara - dan keputusan penerimaan. Pada proses seleksi tersebut ditemukan adanya seleksi tidak berdasarkan kompetensi, dan masih dilakukan secara manual. Usulan seleksi penerimaan calon karyawan meliputi : Tes kecerdasan, Tes kepribadian, Tes bakat, Tes minat, Tes prestasi, Tes Wawancara, dan Tes Kompetensi bidang perkebunan kelapa sawit (Asisten Kebun, Asisten Pabrik, Administratur).. Dengan ilustrasi data seperti : Data 5 (lima) orang calon karyawan, Data jenis seleksi dan bobot, serta data hasil penilaian, dan dengan menggunakan metode Weighted Product dan alat (tool) excel, maka calon karyawan perkebunan kelapa sawit yang paling produktif akan dapat diperoleh dengan mudah, dan cepat.

Dalam kajian ini calon karyawan yang memiliki bobot yang terbaik adalah Sdr. Aditya, sedangkan calon karyawan yang memiliki bobot terendah adalah Sdr. Gugum. Atas dasar bobot tersebut dapat dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan penerimaan calon karyawan

6.2. Implikasi

Berdasarkan kajian penelitian ini, maka perusahaan dalam upaya memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di perkebunan kelapa sawit dapat menggunakan Sistem aplikasi excel ini untuk dijadikan sebagai acuan dalam mengevaluasi/ penilaian karyawan secara obyektif dan menilai efektifitas dalam penempatan kerja berdasarkan kompetensi.

6.3. Keterbatasan

Metode yang digunakan masih sangat sederhana dan dengan contoh yang terbatas sehingga dalam Seleksi Penerimaan Karyawan sistem ini dapat dikembangkan menggunakan aplikasi program (IT).

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sunyoto, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Andrew E. Sikula, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Erni Krisnaningsih dkk, Penerapan Metode Weighted Product Untuk Rekrutmen Karyawan Pt. Krakatau Argo Logistics, *Jurnal Prosisko* Vol. 4 No. 1 Maret 2017 ISSN: 2406-7733, 2017
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nofriansyah Dicky, 2015. *Konsep Data Minig Vs Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Otto Fajariantodkk, 2017, Sistem Penunjang Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Metode Weighted Product, *Jurnal Sisfotek Global* Issn : 2088 – 1762 Vol. 7 No. 1 / Maret 2017
- Pratiwi Heny, 2016. Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Deepublish.
- Sapruwan Muhammad, 2016. Pengembangan Model Standar Kompetensi Administratur Perkebunan Kelapa Sawit, *Disertasi*, Program Pasca Sarjana UNJ.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sri Lestari, 2103, Penerapan Metode Weighted Product Model Untuk Seleksi Calon Karyawan *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, VOL. 5, NO. 1, April 2013, Halaman 540-545 ISSN Print : 2085-1588 ISSN Online : 2355-4614 <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jsi/index>.
- Veithzal Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya