

WAWANCARA REKRUTMEN BEI



PRESENTATION OUTLINE

Wawancara
Rekrutmen

Menemukan
Pelamar yang
Sesuai

Mempersiapkan
Wawancara

Memperoleh
Informasi tentang
Pelamar

Melaksanakan
Wawancara

Mengevaluasi
Wawancara

INTRODUCTION

- ❑ Rekrutmen karyawan baru menjadi sangat penting karena akan menentukan masa depan organisasi
- ❑ Proses *interview* merupakan salah satu tahap penting dalam rekrutmen karena rekruter harus mempunyai keterampilan, sikap, perilaku, dan kemampuan yang memadai dalam menentukan kesesuaian kandidat dengan posisi dan organisasi
- ❑ Terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk menghasilkan proses rekrutmen yang sukses, seperti menempatkan aplikasi yang memiliki kualitas yang baik, proses persiapan rekrutmen, memperoleh dan menganalisis informasi dari aplikasi, menyusun wawancara, pelaksanaan wawancara, dan evaluasi wawancara.



Menemukan Aplikasi yang Sesuai

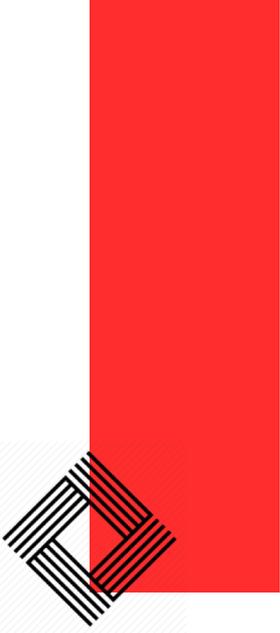


Tempat/Media dalam Menemukan Aplikasi

- **Job Career Fairs**, menghadiri job fair di kampus, mall, dan pusat kota memungkinkan kandidat untuk memperoleh tawaran kerja. Kandidat hanya perlu melakukan beberapa persiapan seperti membawa CV, alat tulis, dan berpenampilan yang baik.
- **Staffing Firm**, sebuah organisasi biasanya akan menyewa sebuah badan atau lembaga khusus untuk merekrut karyawan (outsourcing) untuk memperoleh karyawan baru atau sebagai tahap awal dalam proses *interview*
- **Internet/Electronic Sources**, seperti situs web dari kampus, organisasi keagamaan, grup alumni, partai politik, dan komunitas



Mempersiapkan Wawancara



Melakukan Review terhadap **UU Ketenagakerjaan**

Melakukan review terhadap UU Ketenagakerjaan

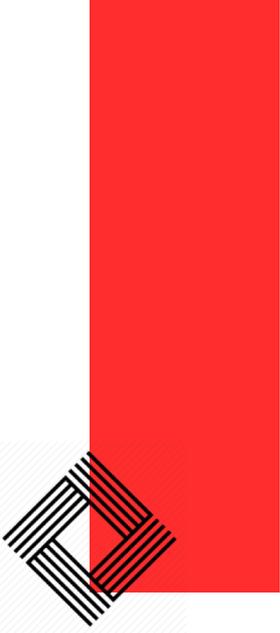
Melakukan analisis terlebih dahulu terhadap UU Ketenagakerjaan sebelum memulai proses rekrutmen. Hal ini dilakukan untuk menghindari pelanggaran atas regulasi yang berlaku.



Menganalisis **Profil Aplikasi**

- Profil ini biasanya memuat tentang keterampilan, kemampuan, latar belakang pendidikan, pengalaman, tingkat pengetahuan, dan karakteristik personal dari pelamar yang diperlukan organisasi.
- Menghindari ***birds of a feather syndrome***, yaitu rekruter akan condong kepada aplikasi yang memiliki kemiripan dengannya
- Munculnya teknik seleksi yang berdasarkan perilaku (***behavior-based***) dengan memberikan pertanyaan yang mampu menyesuaikan aplikasi dengan profil aplikasi yang diperlukan



- 
- **Behavior-based** memiliki prinsip bahwa perilaku di masa lalu dalam situasi kerja yang spesifik merupakan prediktor terbaik untuk performa dan perilaku di masa mendatang
 - **Behavior-based interview** bertujuan mengetahui apa yang sudah dilakukan kandidat dalam situasi tertentu, bukan bagaimana kandidat akan berperilaku di masa mendatang pada situasi tertentu
 - Beberapa organisasi mengembangkan metode trait-based system / talent-based system yang lebih mengedepankan sifat spesifik dibandingkan perilaku
 - Sifat tersebut meliputi: Pencapaian, ambisi, inisiatif, mendengarkan, motivasi, tanggungjawab, dan responsif





BEHAVIORAL EVENT INTERVIEW (BEI)

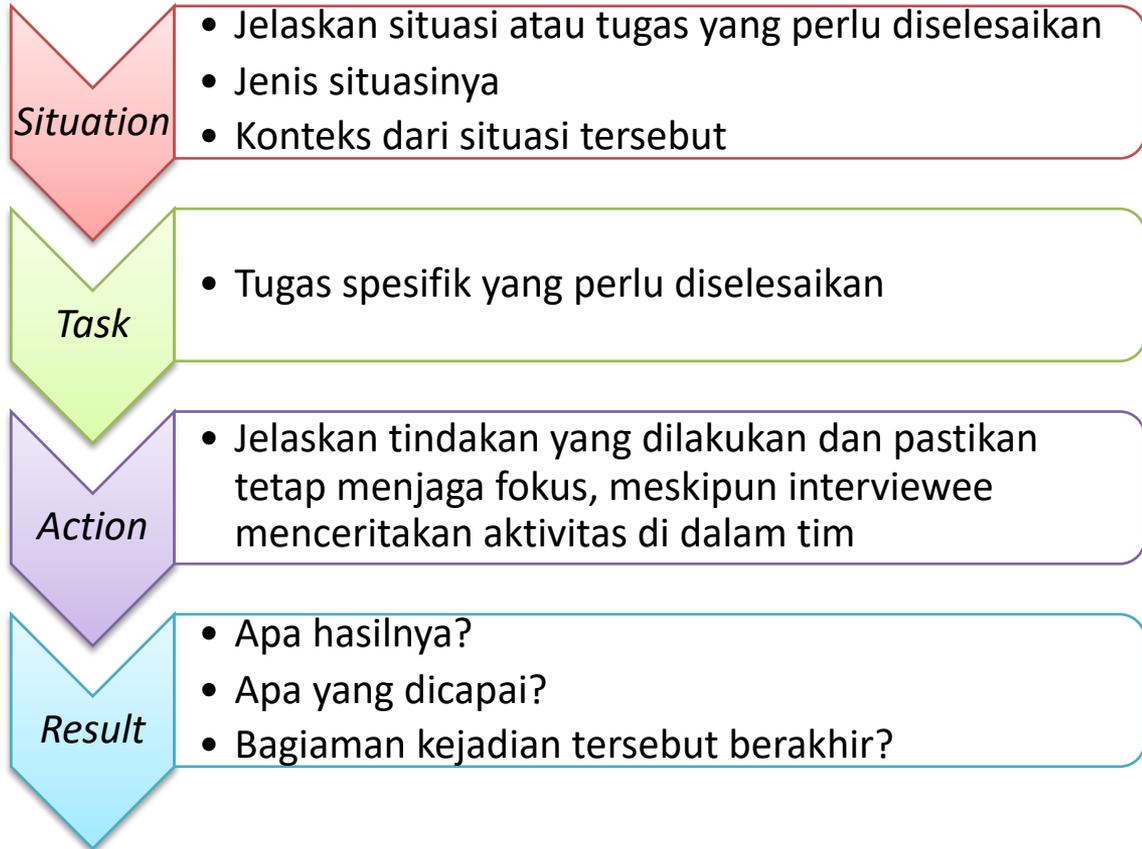
Why Behaviorally Focused?

- BEI merupakan metode yang tepat dalam memprediksi perilaku kandidat ke depannya di lingkungan kerja berdasarkan perilaku di masa lalu
- Pertanyaan yang didasarkan terhadap perilaku bisa bervariasi
- Berdasarkan hasil penelitian, metode ini sangat efektif

Behavioral Event Interview (BEI)

- Pertama kali diperkenalkan oleh Flanagan di tahun 1954
- Didasarkan oleh premis bahwa beberapa kejadian penting dalam hidup akan menyajikan gambaran kompetensi seorang individu
- Wawancara biografis yang terstruktur
- Digunakan untuk membuat proses interview lebih terstandarisasi dan sama bagi semua aplikasi

CHARACTERISTICS OF BEI



TIPS FOR CONDUCTING BEI

- Lakukan proses interview secara private sehingga interviewee merasa nyaman
- Sediakan daftar pertanyaan
- Pertanyaan yang pendek namun jelas jauh lebih baik dibanding pertanyaan yang panjang namun membingungkan
- Siapkan beberapa pertanyaan yang cukup rumit yang memungkinkan interviewee untuk berpikir
- Tetap memberikan komentar dan sikap tubuh yang netral
- Setiap pihak sebaiknya memiliki catatan
- Setiap respon sebaiknya diberikan skor tersendiri dengan berdasarkan pada kriteria pertanyaan
- Berikan waktu jeda untuk setiap proses wawancara sehingga tidak terkesan terburu-buru
- Pastikan interviewee diberi kesempatan untuk bertanya

Mengukur Keinginan Aplikasi

- Aplikasi saat ini berbeda dengan aplikasi pada 10-20 tahun lalu. Aplikasi di masa sekarang lebih tertarik pada reputasi dibanding perusahaan.
- Aplikasi saat ini lebih berfokus pada lingkungan dan budaya organisasi yang menyediakan program mentoring, penurunan stress, dan kesempatan berkarir yang panjang.
- Informasi mengenai posisi dan organisasi diperlukan sebelum mengikuti wawancara



Memperoleh Informasi tentang Aplikasi



Application Forms

- Application form meliputi sejumlah pertanyaan terbuka dan tertutup yang sama dengan pertanyaan pada saat wawancara.
- Sediakan tempat yang sesuai untuk kandidat dalam menjawab pertanyaan

Application Form

General Questions

Proposed Insured's Name:

(Please use capital letters)

Birth Date: ____ / ____ / ____ Gender: Male Female Passport no: _____

Address: _____

Phone Number: _____ Email Address: _____

ID Number: _____ Social Security Number: _____

Status: Single Married Divorced Others

Occupation: _____ Are you a retiree? Yes No

Personal Details

Name of Beneficiary:

Bank Account : (or ID number for confirmation only)

Name and Address of beneficiary's bank :

Employee: <input type="radio"/> Yes <input type="radio"/> No Plan Choice: _____	Spouse: <input type="radio"/> Yes <input type="radio"/> No Plan Choice: _____	Children: <input type="radio"/> Yes <input type="radio"/> No Plan Choice: _____
--	--	--

PLAN A
Starting from \$25 per week**
(prices excl. VAT, activation fees apply)
See more details on page 17

PLAN B JOIN NOW !
Starting from THB \$21 per week**
(prices excl. VAT.)
See more details on page 17

The Policy

Units _____ Annual Premium: _____

Payment Mode: Annual Semi-Annual Monthly PAT (complete PAT card)

Cash with Application: \$ _____

Planned modal premium: \$ _____

Terms & Conditions
Improvement should be measured regularly and assessed in order for you to know what's beneficial and what is not. This will help you set new targets.

Signature:

x

Date: _____



Cover Letter

- Merupakan kontak awal dengan aplikasi
- Mampu mengungkap tingkat ketertarikan aplikasi terhadap posisi/organisasi yang bersangkutan
- Perlu memperhatikan penulisan, khususnya tata bahasa dan ejaan yang harus ditulis secara profesional

Aisha Hakim

Aisha Hakim
+999999999
aisha@kickresume.com
Shatti Compound, Shatti Al Qurum
Muscat
Oman

May, 2017

Dear Sir or Madam,

I should be grateful if you would consider my application for the position required. Please be informed that I recently got married and moved to Muscat, Oman this March 2016. Hence, I am looking forward to search for a new career opportunity in a well-established organization in Muscat, where my academic background and personnel skills will allow me the opportunity of growth.

I enjoy twelve years of solid experience in fields of hospitality and hotel management including experience in the Marketing, eCommerce, Public Relations, Sales and Executive Management. I was able to generate success in every project completed and delivered within business.

During my last position, as Marketing Manager for Hilton Alexandria Green Plaza I was responsible for proposing and implementing marketing strategies that promote revenue growth generation among key targeted segments and support the hotel's brand positioning and image. My responsibilities also included leveraging and executing social media and website strategies to achieve brand position and revenue growth goals.

For two years in a row I was able to achieve awards for "Best Tactical Marketing Campaign" in 2014 and "Best Social Media Engagement" in 2013 among Hilton Hotels & Resorts Middle East and Africa at the Hilton Worldwide Awards.

I am very keen to take new responsibilities with bigger operations and high challenges. I am a fast learner and can adapt to new situations, moving from Executive Secretary to Sales Account Manager to Marketing Manager in charge of Public Relations with success made in each position.

I am also trilingual with fluent verbal and written skills in Arabic, English and German languages and experienced in dealing with different cultures and nationalities.

I hope I may be granted a personal interview, if you feel my qualifications fit me for the position needed.

Looking forward to working with your esteemed organization.

Yours sincerely,
Aisha Hakim



Resume

- Bagi interviewer, sebaiknya membaca terlebih dahulu resume dari aplikasi sebelum melakukan wawancara
- Membaca resume di hadapan aplikasi menunjukkan ketidaksiapan sebagai interviewer
- Mengukur seberapa baik tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman dari aplikasi
- Memungkinkan aplikasi melakukan manipulasi/berbohong dalam resume, seperti pengalaman kerja, pelatihan, atau pencapaiannya
- Survei menemukan bahwa 73% responden mengaku pernah berbohong dalam resume mereka

EMILY SAAVEDRA

88 Hendford Hill, London B22 0GX, United Kingdom | 078 3515 0056 | emilysaavedra@gmail.com

Profile

Highly accurate and experienced Data Scientist adept at collecting, analyzing, and interpreting large datasets, developing new forecasting models, and performing data management tasks. Possessing an extensive analytical skills, strong attention to detail, and a significant ability to work in team environments. Emily is presently looking for a Data Scientist position with a forward-moving company.

Work experience

SpyBiotech, Inc. 09/2017 – 02/2019
Data Scientist, London, United Kingdom

- Assisted in scientific research on DNA cloning and analyzed the results.
- Collected, studied, and interpreted large datasets; conducted reports; performed accurate, successful data management.
- Developed and implemented new forecasting models which increased company productivity and efficiency.
- Participated in monthly meetings with executives, provided information on the progress.

Data Scientist 07/2016 – 09/2017
CGL, Inc., London, United Kingdom

- Collected, analyzed, and interpreted raw data from various websites.
- Collaborated with the Operations and Technology Department on the development of new automated data management/analysis software which increased the overall productivity and cut unnecessary costs.
- Maintained and managed company's MS SQL server.
- Increased the accuracy of forecasting software from 80% to 95%.

Education

Mathematics and Statistics 09/2012 – 05/2016
University of Chichester, Chichester, United Kingdom

First Class Honours Clubs and Societies: Business Club, Golf Club, Riding Club

Education

IB Diploma Programme 09/2010 – 05/2012
The International School Estepona, El Paraíso, Spain

Graduated with Distinction (Grade 1 - A/excellent equivalent in all 6 subjects)

Skills

Languages

Spanish	Native
English	Full
French	Limited

Computer/Data Analytics Skills

Microsoft Office	██████████
MS SQL Server	██████████
Sisense, Zoho Analytics	██████████
GoodData, Qlik Sense	██████████

Interpersonal Skills

Accuracy	██████████
Analytical Skills	██████████
Detail Orientation	██████████
Good Team Player	██████████
Multitasking	██████████

Volunteering

English Tutor 06/2014 – 08/2014
Go Overseas, Suva, Fiji

Certificates

Professional Certificate in Data Analysis 10/2016
The Chartered Institute for IT

Driving Licence 03/2012
Driving School

Hobbies

✈️ Exploring distant lands
📖 Getting lost in a good book
⚽ Every kind of sport



Surat Rekomendasi

- *Letter of recommendation* dianggap tidak objektif karena diberikan oleh rekan/orang dekat
- Jarang yang mengandung pendapat negatif
- Aplikasi mengetahui orang yang dapat memberikan rekomendasi dengan menambahkan sedikit informasi yang baik tentang dirinya
- Aplikasi memilih secara berhati-hati orang yang memberi referensi untuk menjamin informasi yang diberikan baik.
- Organisasi akan meminta izin terlebih dahulu kepada aplikasi jika ingin menghubungi pemberi rekomendasi

SURAT REKOMENDASI KERJA
No: 019/HR-RK/II/2016

Kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Kasren SH.
Nomer Induk Karyawan : 987654321
Jabatan : HR. Department

Dengan atas nama PT. Baru Kenal, Memberikan rekomendasi atas mantan karyawan kami, sbb :

Nama : Raket Syah
Alamat : Jl. Hitam Putih No. 12 Surabaya Jawa Timur

Kepada perusahaan manapun. Surat rekomendasi kerja ini dibuat berdasarkan atas penilaian kinerja, kedisiplinan dan loyalitas yang telah saudara Reket syah berikan kepada perusahaan kami selama 5 tahun bekerja dengan posisi terakhir sebagai Staff Administrasi.

Kami percaya dan yakin kepada saudara Reket Syah akan tetap memberikan hal yang sama kepada perusahaan yang nantinya ia bekerja.

Demikian surat rekomendasi kerja ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagai mestinya.

Surabaya, 01 Februari 2016

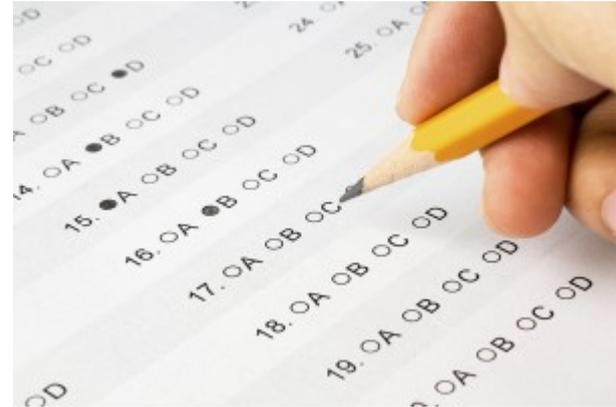
Hormat kami,

[ttd]
Kasren SH.
HR. Department



Tes yang Terstandarisasi

- *Behavior-based interview* akan lebih efektif jika dikombinasikan dengan tes yang terstandarisasi (biasanya dilakukan secara online)
- Contoh tes yang terstandarisasi adalah aptitude test, personality test, basic skill test, honesty/integrity test.
- Integrity interview mengukur kejujuran atau integritas dari aplikasi



Media Sosial

- Sebagian besar aplikasi menggunakan media sosial seperti Facebook, twitter, atau instagram
- Social media mampu memberikan informasi seberapa sesuai aplikasi dengan budaya organisasi melalui kebiasaan, motivasi, sikap, dan rencananya di masa mendatang



Melaksanakan Wawancara



Atmosfer dan **Setting Wawancara**

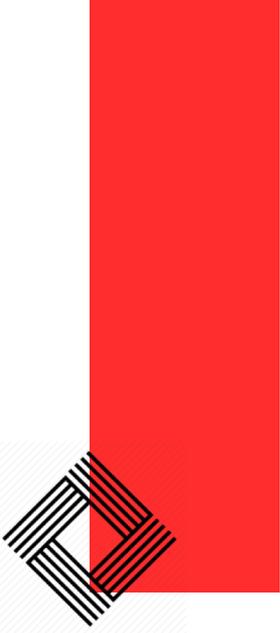
- Proses interview sebaiknya dilaksanakan dalam kondisi yang tenang, nyaman, dan di lokasi yang jauh dari keributan
- Pilih lokasi yang memungkinkan interaksi interpersonal yang baik (antara interviewer dan aplikan)
- Pintu sebaiknya ditutup dan peralatan elektronik dimatikan



Pihak Wawancara

- Wawancara rekrutmen umumnya melibatkan dua individu, yaitu rekruter dan aplikan
- Biasanya berlangsung sekitar 15-20 menit
- Beberapa organisasi biasanya melibatkan **tim**, **panel**, atau **board** yang terdiri dari 2-5 rekruter yang mewawancarai aplikan dalam waktu yang sama
- Tim rekruter biasanya membagi resume aplikan dan masing-masing memberi pertanyaan seperti pendidikan, pengalaman kerja, atau pencapaian
- Penelitian membuktikan bahwa model panel lebih efektif dibandingkan one-on-one interview dalam memprediksi performa kerja.



- 
- Wawancara yang berbentuk **grup** memungkinkan pemerolehan kandidat yang potensial karena rekruter dapat bertanya dan mendengar jawaban sebelum memutuskan untuk memilih kandidat
 - Model **seminar** adalah seorang rekruter mewawancarai beberapa aplikan dalam waktu yang bersamaan
 - Memerlukan waktu yang singkat
 - Memungkinkan rekruter melihat beberapa aplikan merespon pertanyaan yang sama
 - Untuk seleksi seorang leader, aplikan yang menunjukkan sikap kewalahan atau cenderung diam mengindikasikan ketidakcocokannya.

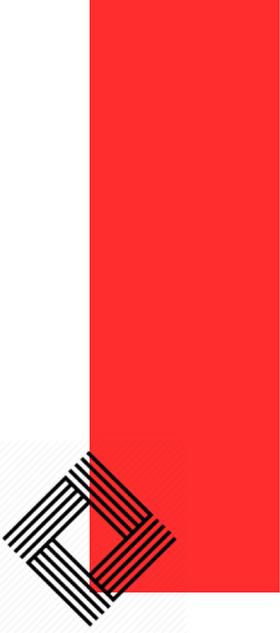


Membuka **Wawancara**

Establishing Rapport

- Mulailah wawancara dengan menyapa aplikan dengan wajah dan suara yang ramah untuk membangun rapport
- Rekruter harus memperkenalkan diri dan posisinya serta organisasi
- Gunakan small talk sesekali, seperti cuaca, perjalanan menuju lokasi, dll.





Orientation

Menyampaikan kepada aplikan bagaimana proses interview akan berlangsung, seperti total waktu wawancara dan waktu masing-masing sesi

The Opening Question

Contoh pertanyaan pembuka yang umum ditanyakan adalah: “ceritakan tentang diri Anda”, namun membuat aplikan bingung dan tidak tahu memulai dari mana

Pertanyaan “coba jelaskan kewajiban Anda” lebih efektif karena spesifik pada pembahasan tertentu



Isi Wawancara

Highly Structured Interviews

- Beberapa organisasi menyarankan untuk menjadwalkan wawancara sehingga rekruter dapat mempersiapkan pertanyaan dan durasi waktu.
- Wawancara yang terstruktur lebih baik dan reliable karena semua aplikan diberi pertanyaan yang sama
- Rekruter harus menjaga perhatian selama proses wawancara berlangsung, bukan hanya pada saat awal wawancara
- *Behavior-based interview* sudah tergolong umum (common)

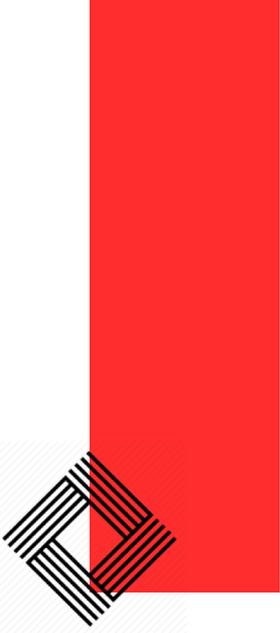




Rating	Perilaku	Pertanyaan
	Inisiatif	Ceritakan pengalaman Anda dalam mengatasi konflik antar karyawan
	Energi	Berapa kali Anda melakukannya?
	Kecerdasan umum	Apa hasilnya?

5 = Sangat terlihat, 1= Kurang terlihat

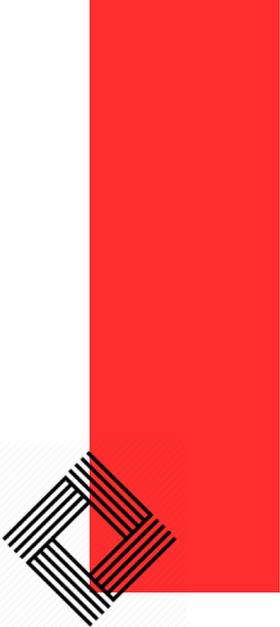




Urutan Pertanyaan

- Pilihlah satu atau beberapa pertanyaan yang tepat untuk aplikasi (*funnel, inverted funnel, atau tunnel sequences*)
- Interviewer cenderung menggunakan inverted funnel sequence dengan memberikan pertanyaan yang utama di menit awal dan pertanyaan terbuka dan tertutup di menit selanjutnya.
- Pertanyaan sequence ini memungkinkan rekruter untuk mengetes aplikasi yang sewaktu-waktu dapat diubah jika menemukan aplikasi yang lebih tepat





Tunnel Sequence

- Pertanyaan terbuka atau tertutup
- Biasanya mengarah pada topik/tema yang spesifik
- Contoh Pertanyaan: “Kapan awalnya kamu terlibat?”, “Apa peran utama Anda di Wall Street?”

Funnel Sequence

- Pertanyaan terbuka atau tertutup yang lebih luas
- Biasanya mengarah pada pertanyaan yang lebih terbatas
- Contoh Pertanyaan: “Ceritakan tentang proses rekrutmen Anda di 21st Century Advertising!”, “Berapa lama Anda di perusahaan tersebut?”

Inverted Funnel Sequence

- Dimulai dengan pertanyaan tertutup dan selanjutnya adalah pertanyaan terbuka
- Sangat berguna untuk memotivasi interviewee yang kurang mampu merespon dengan cepat pertanyaan
- Contoh Pertanyaan: “Kapan Anda mulai bekerja di Alcoa?”, “Ceritakan tentang posisi Anda saat ini”



Menutup **Wawancara**

Saudara(i) X, Saya menikmati percakapan tadi. Anda akan menerima informasi mengenai hasil wawancara ini dalam 10 hari ke depan. Apakah Anda memiliki pertanyaan untuk saya? Jika Anda perlu menghubungi saya atau memiliki pertanyaan untuk saya, ini kartu nama saya beserta email saya.



Memberikan **Pertanyaan**

- Gunakan pertanyaan jenis terbuka dan tertutup, netral, memberi insight atau pengetahuan, dan yang berkaitan dengan pekerjaan
- Pertanyaan terbuka dan tertutup memungkinkan partisipan untuk berbicara dan rekruter mendengarkan
- Memungkinkan munculnya pertanyaan probing



Pertanyaan **Tradisional**

- Pertanyaan tradisional dari rekruter cenderung bertujuan menghindari perangkap/jebakan dan mengumpulkan informasi penting
- **Ketertarikan pada organisasi**
 1. Kenapa Anda ingin bekerja bersama kami?
 2. Apa yang telah Anda baca mengenai organisasi ini?
 3. Apa yang Anda tahu tentang produk/jasa dari perusahaan kami?
- **Gaji dan Tunjangan**
 1. Berapa standar gaji yang Anda inginkan?
 2. Tunjangan apa yang paling penting bagi Anda?
 3. Bagaimana perbandingan gaji Anda dengan posisi Anda sebelumnya?



Pertanyaan **Nontradisional**

- ***Behavior-based Questions***, yaitu pertanyaan mengenai pengalaman di masa lalu dari aplikan yang berkaitan dengan posisi yang dilamar
- Contoh pertanyaan: “Ceritakan tentang proses kerja yang sulit dengan tim Anda dan bagaimana Anda mengatasinya?”
- ***Critical incident Questions***, yaitu rekruter memilih insiden aktual yang sedang/pernah terjadi di organisasinya dan menanyakan bagaimana aplikan akan mengatasinya.
- Contoh pertanyaan: “Tahun lalu, terdapat perselisihan pada karyawan sales. Jika Anda berada di sini pada waktu itu, Apa yang dapat Anda lakukan?”
- ***Hypothetical Questions***, yaitu pertanyaan yang terkadang bersifat kurang realistis
- Contoh pertanyaan: “Jika karyawan perempuan melaporkan Anda terkait kekerasan seksual, apa yang Anda lakukan?”



Probing Questions

- Silent probe dan Nudging probes cukup efektif karena aplikasi akan merasa dihormati ketika rekruter memberi respon verbal dan nonverbal
- Mengklarifikasi pernyataan mampu membuat aplikasi merasa aman
- Beberapa rekruter berfokus pada jawaban yang tidak jujur dan terlalu panjang dalam pertanyaan *behavior-based*
- Terdapat 6 pertanyaan probing yang biasa diajukan, yaitu: “Siapa rekan Anda dalam mengerjakan proyek ini?”, Jika sebuah perusahaan yang
- Wawancara yang tidak disertai dengan pertanyaan follow-up

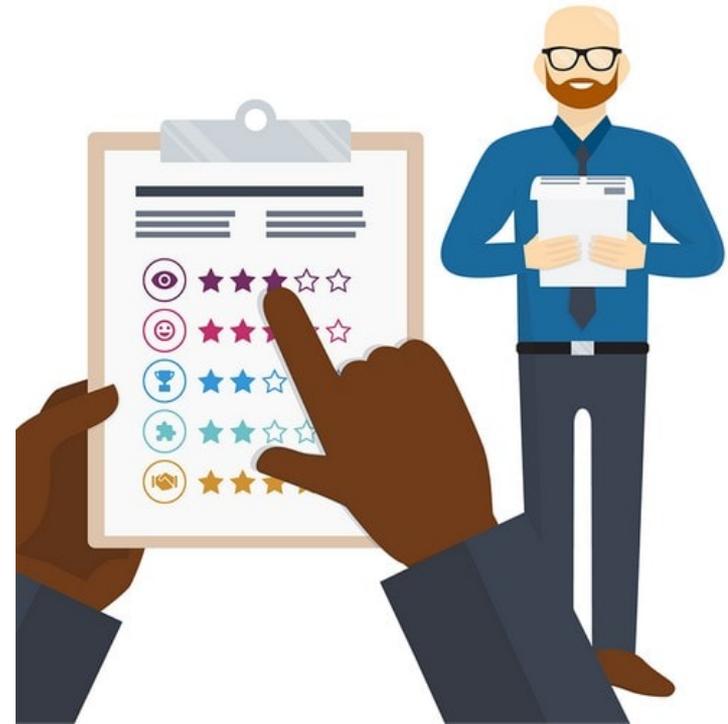


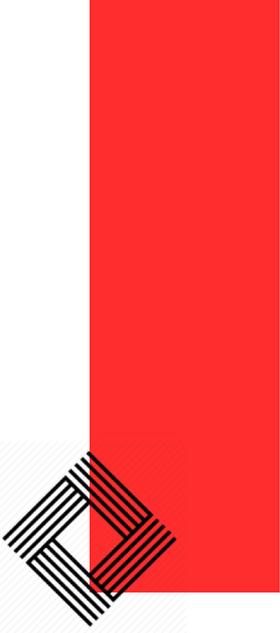
Penutup dan **Memberikan Informasi**

- Hindari tindakan seperti cheerleader dengan pernyataan “Hebat”, “Sangat Baik” setelah aplikan memberikan jawaban
- Berikan informasi seputar organisasi, seperti reputasi, lingkungan atau budaya organisasi, haya bekerja, dll
- Bisa memberikan perbandingan antara organsiasi dengan kompetitor, namun jangan memberikan komentar negatif



Mengevaluasi Wawancara



- 
- Evaluasi wawancara biasanya terdiri dari pertanyaan yang terstandarisasi dan tempat komentar.
 - Terdapat beberapa pertanyaan yang dapat diajukan setelah melakukan evaluasi wawancara, yaitu:
 1. Apa kekuatan yang dimiliki aplikasi untuk posisi ini?
 2. Apa kelemahan yang dimiliki aplikasi untuk posisi ini?
 3. Bagaimana perbandingan aplikasi satu dengan aplikasi lain untuk posisi ini?
 4. Apa yang membuat aplikasi ini sesuai atau tidak sesuai dengan organisasi ini?

Laporan **Evaluasi Wawancara**

Aspek	Rating				
	5	4	3	2	1
Pendidikan / Pelatihan					
Pengalaman Kerja					
Keterampilan Interpersonal					
Keterampilan Teknis					
Motivasi / Inisiatif					
Kerja tim					
Pengetahuan terhadap organisasi					
Ketertarikan terhadap organisasi					

