

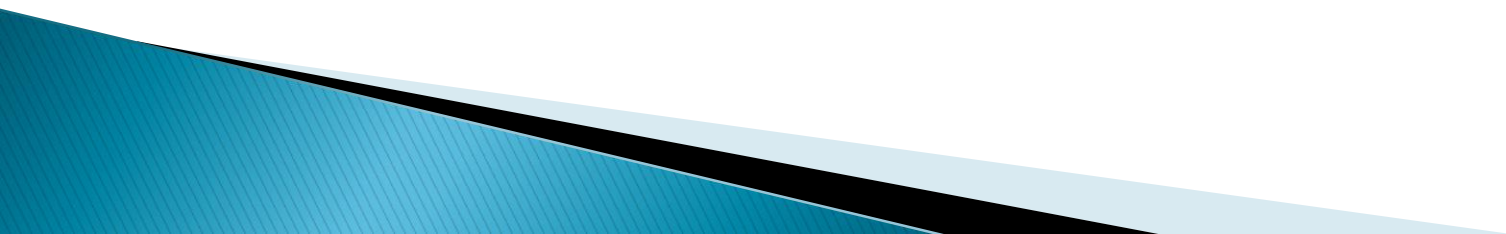
Job Interview

Universitas Esa Unggul

29 Mei 2015

Seleksi Tenaga Kerja

Pada sudut perusahaan



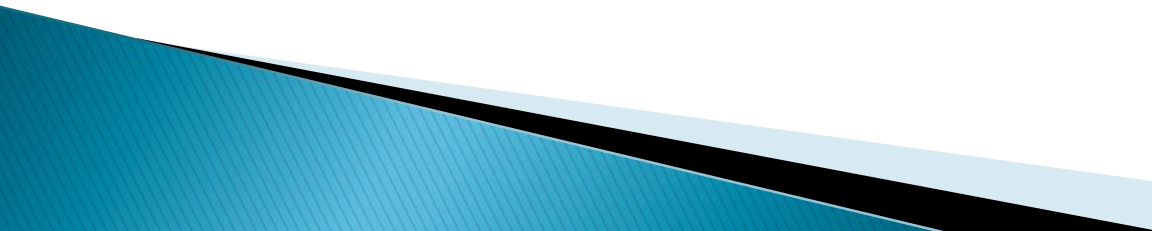
Seleksi Riwayat Hidup

- ▶ Curriculum Vitae (CV) atau Daftar Riwayat Hidup digunakan untuk melihat profil kandidat pelamar yang memuat informasi pribadi, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kualifikasi lainnya.
- ▶ Biasanya perusahaan tetap meminta calon karyawan mengisi formulir lamaran kerja, yang tujuannya membantu melakukan identifikasi secara cepat kesesuaian pengalaman atau pelatihan pelamar dengan persyaratan jabatan.
- ▶ Hal terpenting dalam point ini adalah riwayat pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan pelamar dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan.
- ▶ Beberapa perusahaan menghubungi referensi orang yang dapat dihubungi untuk memberikan keterangan terkait kebenaran informasi yang diberikan, kinerja masa lalu pelamar, atau kasus-kasus berat yang melatar belakangi pelamar keluar dari pekerjaan sebelumnya.
- ▶ Era saat ini banyak perusahaan melakukan pengamatan profil pelamar melalui akun media social seperti Facebook, Linked in atau lainnya

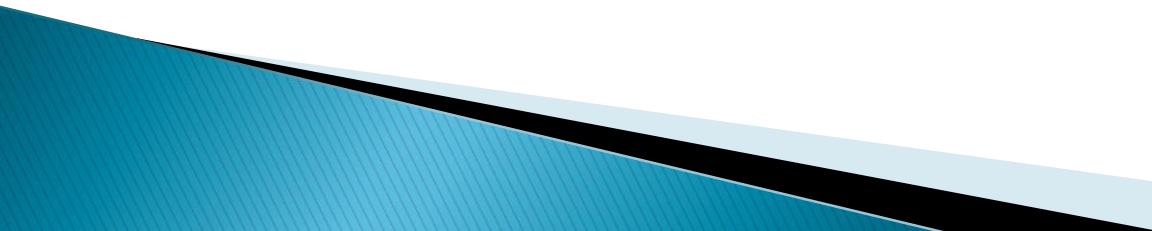
Tes Seleksi

- ▶ Prinsip tes seleksi dilakukan bukan dimaksudkan untuk kompetisi antar pelamar namun yang penting mencerminkan relevansi antara kemampuan pelamar dalam tes dengan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.
- ▶ Pada kenyataannya tes saat ini sudah semakin sederhana dan semakin cepat prosesnya, beberapa calon untuk jabatan tinggi tidak berkenan dalam mengikuti tes seleksi
- ▶ Hasil tes tidak selalu memberikan hasil yang kaku, kebutuhan posisi tertentu berbeda dengan posisi yang lain, dilihat dalam perspektif yang berbeda.
- ▶ Beberapa model tes : aptitude test, work sample, personality test.

Aptitude Test

- ▶ Tes bakat merupakan tes untuk mengukur kemampuan mental dan fisik seseorang. Tes ini mencakup kemampuan berpikir secara umum untuk belajar atau memperoleh keterampilan. Tes ini sering disebut sebagai tes kecerdasan.
 - ▶ Tes ini untuk mengetahui perilaku masa lalu, tes ini juga lebih mudah digunakan, sehingga hingga saat ini tes ini masih menjadi tes yang paling umum digunakan dalam rekrutmen karyawan.
- 

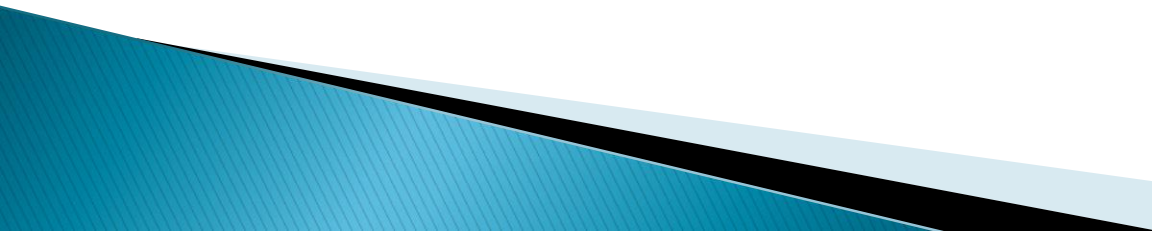
Work Sample

- ▶ Mengukur kemampuan untuk melakukan sesuatu dibandingkan mengetahui sesuatu.
 - ▶ Contoh menjadi driver dilakukan tes mengemudikan kendaraan yang akan digunakan, atau contoh lain tes computer sesuai kebutuhan yang akan digunakan
 - ▶ Tes ini sangat valid dengan membuat simulasi terhadap pekerjaan yang dihadapi, akan tetapi tes ini sulit memprediksi kinerja pada pekerjaan-pekerjaan masa depan misal terjadi rotasi-mutase-promosi
- 

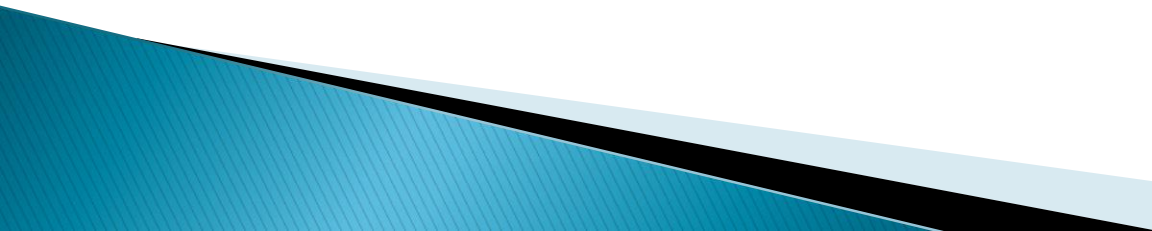
Personality Test

- ▶ Mengidentifikasi profil kepribadian seseorang yang merupakan karakteristik unik individu yang dipengaruhi lingkungannya.
- ▶ Tes ini memiliki validitas yang rendah terhadap keberhasilan pekerjaan maupun untuk memprediksi kinerja dalam pekerjaan.
- ▶ Namun tes ini dapat membantu memprediksi kesuksesan pekerjaan yang memiliki aspek interpersonal.

Wawancara

- ▶ Setelah dipilih pelamar yang memenuhi persyaratan dan mendapatkan hasil tes terbaik, maka umumnya dilakukan wawancara.
 - ▶ Wawancara oleh user artinya dilakukan oleh calon atasan atau rekan dari kandidat pemangku lowongan jabatan.
 - ▶ Wawancara oleh user ditujukan untuk memahami dasar bidang pekerjaan tersebut, mengamati kecocokan bekerja sama namun terutama secara obyektif menilai kecocokan kandidat dengan kualifikasi yang ditetapkan.
- 


Wawancara Perilaku

- ▶ Pengalaman kerja belum membuktikan kontribusi pelamar pada pengalaman tersebut karena pelamar mungkin saja merupakan anggota pasif atau bahkan pembuat masalah pada proyek yang pernah diikutinya.
 - ▶ Wawancara perilaku focus pada bagaimana perilaku pelamar menangani berbagai situasi / permasalahan pada pengalaman kerja sebelumnya.
 - ▶ Wawancara perilaku berasumsi perilaku kerja di masa mendatang tercermin dari perilaku kerja sebelumnya.
- 


Assessment Center

- ▶ Assessment center bukan sebuah tempat melainkan metode untuk mengukur kompetensi yang dimiliki oleh kandidat melalui pengamatan perilaku.
- ▶ Kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan efektif.
- ▶ Alat tes nya untuk mengidentifikasi perilaku yang sesuai dengan tingkatan kemahiran kompetensi.
- ▶ Prinsipnya menggunakan multitools artinya beberapa alat tes dan beberapa penilai terdiri dari diskusi kelompok, presentasi, in-basket, analisis kasus, wawancara, simulasi bermain peran (role play)

Pemeriksaan Referensi

- ▶ Pemeriksaan referensi dapat dilakukan pada awal proses seleksi atau setelah seluruh komponen seleksi dilaksanakan.
 - ▶ Pemeriksaan referensi kurang bisa menjadi bukti perilaku kandidat yang valid dengan berbagai alasan.
- 

Pemeriksaan Kesehatan

- ▶ Banyak perusahaan yang melakukan pemeriksaan kesehatan sebagai seleksi akhir. Pemeriksaan kesehatan dilakukan dengan tujuan untuk memastikan kandidat pelamar secara fisik memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya.
 - ▶ Pemeriksaan kesehatan berfokus pada rekomendasi kemampuan pelamar untuk melakukan suatu pekerjaan pada kondisi yang sebenarnya.
- 

Penawaran Pekerjaan

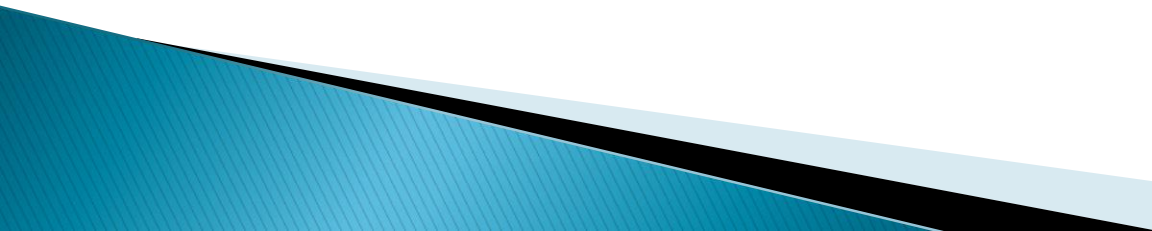
- ▶ Setelah pelamar memenuhi seleksi administrasi persyaratan jabatan, menunjukkan memiliki potensi kemampuan yang baik melalui tes kemampuan, memperlihatkan hasil yang memuaskan dalam tes simulasi pekerjaan, memiliki kompetensi yang mendukung keberhasilan dalam pekerjaan melalui seleksi wawancara serta pemeriksaan kesehatan menunjukkan secara fisik pelamar dapat bekerja dalam kondisi pekerjaan, maka perusahaan dapat memberikan penawaran kerja.
- ▶ Penawaran kerja sekaligus memberikan gambaran tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang ditawarkan kepada pelamar.

Sukses Taklukan Job Interview

Pada sudut pelamar



Tujuan Wawancara

- ▶ Bagi pencari kerja, wawancara kerja merupakan kesempatan untuk mempromosikan dirinya.
 - ▶ Pewawancara ibarat hakim, berarti Anda sedang mempertaruhkan hidup Anda sendiri, karena itu perlu strategi pembelaan yang tepat hingga meraih kemenangan melalui kesuksesan wawancara.
 - ▶ Persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dengan sendirinya perusahaan akan membandingkan satu pelamar dengan calon karyawan yang lain untuk setiap lowongan serta kian banyak mengajukan pertanyaan.
- 

Lima Cara Memenangkan Wawancara


Banyak pelamar gagal dalam wawancara akibat tidak mengetahui cara berpikir seorang pewawancara. Karena itu pahami dari sudut pandang pewawancara.

Hal keliru adalah anggapan keberhasilan wawancara adalah memenuhi kualifikasi yang diisyaratkan oleh pencari kerja untuk menangani pekerjaan tertentu.

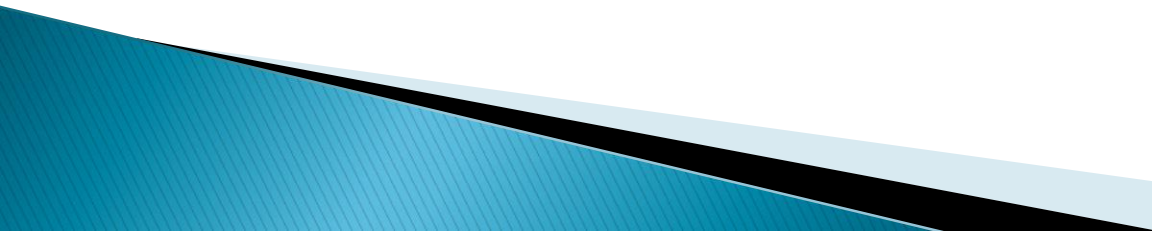
Padahal ada hal yang melebihi hal itu semua

- ▶ Kemauan
- ▶ Kemampuan dan Kesesuaian
- ▶ Kemampuan mengikuti manajemen dan bekerja dalam TIM
- ▶ Bersikap professional
- ▶ Pemecahan masalah

Kemauan

- ▶ Seringkali pewawancara ingin mengetahui kesungguhan Anda menerima dan melaksanakan tugas dalam bentuk apapun untuk membantu tim agar berkesinambungan serta mencapai keberhasilan
 - ▶ Bisakah Anda menerima suatu hal yang sulit dengan sabar dan tekun?
 - ▶ Apakah Anda siap menerima tugas tambahan?
- 

Kemampuan dan Kesesuaian

- ▶ Seorang professional memiliki gabungan berbagai keahlian yang secara luas memberi pengertian antara kemampuan dan kesesuaiannya.
 - ▶ Dengan adanya kemampuan beradaptasi di segala lingkungan kerja, maka Anda akan mampu tampil beda disbanding kebanyakan calon karyawan lainnya. Dengan memahami kombinasi tersebut, bukan mustahil Anda akan menjadi yang terbaik dari sekian banyak pelamar pekerjaan.
- 

Kemampuan mengikuti manajemen dan bekerja dalam TIM

- ▶ Tidak ada seorang atasan pun yang mau bersusah payah memikirkan pekerja yang tidak memiliki kemampuan mengikuti manajemen. Kemampuan mengikuti manajemen dapat diartikan dengan beragam cara sebagai berikut :
 - Selain mampu melaksanakan pekerjaan seorang diri, seorang pekerja juga harus mampu bekerja sama dengan orang lain
 - Kemampuan bekerja sama dengan orang lain tanpa ada hal-hal yang harus dibedakan
 - Kesiapan dan kesediaan, baik dalam menerima arahan maupun kritik
 - Kemampuan untuk menentukan langkah yang tepat dalam situasi krisis.

Bersikap professional

- ▶ Perilaku professional sangat penting karena menyangkut perkembangan Anda sebagai hasil dari pengalaman yang dilalui.

Pemecahan masalah

- ▶ Setiap manusia adalah pemecah masalah atau problem solver, bukan hanya di bidang pekerjaan, tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang menjadi lebih berdaya guna melalui adanya masalah.
- ▶ Lihatlah profesi Anda dari sudut pandang tanggung jawab memecahkan masalah. Begitu Anda mengidentifikasi sebuah pemecahan masalah yang pernah dilakukan ditempat kerja sebelumnya, artinya Anda telah menguasai materi dari sesuatu yang akan dimunculkan oleh pewawancara. Karena itu mulailah belajar untuk memecahkan masalah secara bertahap.