

Lampiran 1

Wawancara dengan salah satu team HRD PT Sukses Abadi Petrokimia

No	Question	Answer
1	Berapa kebutuhan kandidat baru dalam suatu departemen?	Kebutuhan kandidat baru tidak memiliki jumlah pasti, tergantung dari banyaknya pekerjaan, namun umumnya setiap departemen minimal butuh tambahan 2-3 orang setiap tahun, karena berkembangnya perusahaan.
2	Boleh dijelaskan gambaran besar proses rekrutmen yang sekarang itu seperti apa?	Kalau sekarang ini, dari departemen yang membutuhkan karyawan baru akan info ke kita untuk dibuka lowongannya, nanti setelah kita membuka lowongan, begitu ada yang taro lamaran, nanti dari kita seleksi dulu lamarannya, setelahnya baru jika ada yg dirasa cocok, kita akan panggil dulu untuk interview dengan HRD sekaligus proses psikotes. Jika HRD menilai kandidat layak untuk melanjutkan ke tahap berikutnya, salah satu dari tim saya akan menginfokan ke kandidat dan membuat jadwal untuk interview dengan calon atasannya, sekaligus calon atasan menilai apakah kandidat tersebut sesuai dan bisa membantu departemen. Kalau cocok baru deh jadi karyawan kontrak terlebih dahulu.
3	Berapa estimasi waktu saat ini untuk melakukan proses rekrutmen dari awal sampai akhir?	Kurang lebih bisa 15 hari untuk bisa dapat 1 kandidat.
4	Jika ada 2 kandidat yang menarik, apakah prosesnya menjadi 30 hari?	Oh tidak... kalau memang ada lebih dari 1 kandidat yang menarik, kita bagi sesi interview nya. Yang penting jadwalnya tidak bentrok.
5	Apakah pernah ada kejadian jadwal bentrok ?	Pernah mbak, jadi waktu itu tim saya buat jadwal untuk 2 kandidat di hari dan jam yang sama, padahal sesi interview di kami itu one to one. Setelah di telusuri, ternyata tim saya copy paste email untuk kandidat

		pertama, lalu hanya mengganti Namanya tanpa mengubah jam nya.
6	Apakah setiap email yang dikirimkan ke kandidat diketik dan dikirimkan manual?	Saat ini iya, jadi orang dari tim saya ada yg bertugas untuk mengirim email tersebut, kita ada <i>template</i> nya, jadi hanya mengubah nama, tgl lahir, biodata nya kandidat.
7	Apakah setiap departemen memiliki Offering Letter untuk kandidat baru? Lalu untuk isi Offering Letter meliputi apa saja?	Betul setiap departemen memiliki ketentuan Offering Letter nya sendiri. Karena fasilitas yang didapat di setiap departemen beda-beda. Untuk isinya sendiri biasa meliputi gaji nya berapa, tunjangan apa yg dia dapat, hari dan jam kerja.
8	Kalau untuk kontrak kerja, apakah ada? Dan biasa berlaku berapa lama?	kontrak kerja juga ada, dan ini berlaku selama masa uji coba, biasanya kita akan berikan di awal, jika nantinya kandidat tersebut melewati uji coba dengan baik, berkemungkinan besar bisa menjadi karyawan tetap. Masa percobaannya sendiri 3 bulan, namun untuk kontrak umumnya kita berikan 1 tahun dari hari kandidat dinyatakan diterima.
9	Jika ada sistem yang dapat membantu proses rekrutmen, sistem seperti apa yang diharapkan?	Pertama, kami ingin sistem tersebut bisa membantu mempercepat proses rekrutmen sekaligus proses menjadi lebih efisien. Contohnya, sistem dimana kita bisa track kandidat A sudah sampai mana prosesnya, Kandidat B juga sudah sampai mana prosesnya.

