THE RECRUITING INTERVIEW

Yohannah PY Huwae

Karina

Arif Rakhman

WHERE TO FIND GOOD APPLICANTS

Recruitment Agencies

Worship Place

Placement Services

Jobstreet.co.id -> Jobsdb.com

Monster.co.id -> Jobs.id

Karir.com -> Jobindo.com

CareerBuilder.co.id -> Kompas Karier

EEO LAWS

COMPLIANCE WITH EEO LAWS

BFOQS are the keys to non-discriminatory hiring

EEO violations are easy to avoid

WHAT DO APPLICANTS DESIRE IN AN INTERVIEWER?

Behavior

1. Professional
2. Friendly
3. Attentive
4. Personable
5. Straightforward
6. Genuinely
7. Sensivitive
8. Etc.

Action

1. Ask them relevant
2. Open questions
3. Give them opportunities for self-expression.

MEMPEROLEH DAN MENINJAU INFORMASI PELAMAR

- Formulir lamaran
- Resume
- Cover Letters

FORMULIR LAMARAN KERJA

Catatan :

a. Harap ditulis dengan huruf cetak
b. Bila keterangan yang diberikan ini ada yang tidak sesuai dengan kenyataan, maka perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja.

A. IDENTITAS

1. Nama Lengkap :……
2. Jenis Kelamin :……
3. Tempat/Tgl.Lahir :……
4. Alamat Lengkap :……
5. Telp Rumah/HP :……
6. No. KTP/SIM :……
7. Status Keluarga : Single, Menikah, Janda, Duda
8. Pekerjaan saat ini :……
9. Nama Perusahaan :……
10. Alamat Perusahaan :……

B. PENDIDIKAN

Tingkat	Nama sekolah	Alamat sekolah	Jurusan studi	Dari sampai	Berijazah (Thn)	Keterangan
Dasar						
SLTP						
SLTA						
AKADEMI						
UNIVERSITAS						
Lain-lain						

C. KURSUS/TRAINING

Bidang	Diadakan oleh	Tempat	Lama	Tahun	Dibiayai oleh	Keterangan

SURAT REKOMENDASI DAN REFERENSI

Tinjau surat rekomendasi dengan skeptis karena mereka ditulis oleh teman, bahkan orang yang tidak dikenal.

PT ROCKET MANAJEMEN
Jl. Solo Km. 51 Sleman Yogyakarta
Telp : (0892) 892292, Faks : (0361) 91102

SURAT REFERENSI KERJA
No : 8191/SRK-RM/XXI/2017

Dengan ini kami PT. Rocket Manajemen menerangkan bahwa:

Nama : Angga Saputra
Jabatan : Staff Keuangan
Alamat : Jl. Ngangklik No.9 Sleman Yogyakarta

Memang benar bahwa yang bersangkutan pernah bekerja untuk PT. Rocket Manajemen terhitung sejak 20 Januari 2012 sampai dengan 31 April 2017.

Yang bersangkutan selama bekerja di PT. Rocket Manajemen mempunyai kontribusi serta loyalitas yang besar untuk kepentingan kemajuan dari perusahaan. Dan selama bekerja yang bersangkutan tidak pernah mengecewakan perusahaan dan juga tak pernah merugikan bahkan mencemarkan nama baik dari perusahaan.

Dengan surat ini kami sangat tidak ragu untuk memberikan penilaian yang sangat baik untuk kinerja dari saudara Angga Saputra. Kami tidak lupa mengucapkan terima kasih atas segala kontribusi selama bekerja. Diharapkan dengam surat referensi ini dapat membantu yang bersangkutan untuk lebih sukses dimasa mendatang.

Yogyakarta, 31 April 2017

Direktur Utama PT. Rocket Manajemen

Dr. Sadewa, S.Ag.

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 berkerja dengan posisi terahir sebagai Staff Administrasi.

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

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

Surabaya, 01 Februaru 2016

Hormat kami,

[ttd]
Kasren SH.
HR. Department

Jumlah organisasi yang menggunakan pengujian sebagai suplemen dalam proses perekrutan sudah meningkat.

Tes kemampuan dasar mengukur keahlian matematika, perhitungan, baca dan ejaan.

Tes kepribadian coba menilai kemampuan, sifat, dan karakter seseorang.

Menyediakan kertas dan pensil sebagai bentuk tes kejujuran di desain untuk etika, kejujuran dan integritas seleksi dan ditempat kerja.

WAWANCARA

Lakukan wawancara penyelidikan

Yang anda lakukan untuk ‘’membaca’’

Pelamar dengan cara melihat reaksi verbal dan non verbal dari pertanyaan dapat memisahkan kebenaran dari kebohongan.

Manfaat dari pratinjau pelamar

MEMBUAT STRUKTUR WAWANCARA

1. Pembukaan
2. Membangun Hubungan
3. Orientasi
4. Pertanyaan pembuka
5. Tubuh wawancara
6. Urutan Pertanyaan
7. Menutup wawancara

CONDUCTING THE INTERVIEW

Menetapkan lingkungan yang kondusif untuk berbagi informasi dan pengungkapan perasaan dan sikap.

1. **Cegah interupsi (matikan telepon, telepon seluler, beepers).**
2. **Tutup pintu kantor.**
3. **Menyediakan tempat duduk untuk memaksimalkan komunikasi interpersonal.**

"Wawancara adalah jalan dua arah, sementara pewawancara menyaring pelamar agar sesuai dengan organisasi dan posisinya, pelamar juga 'mewawancarai' perusahaan agar sesuai juga. Wawancara juga harus dipandang sebagai alat hubungan masyarakat. “

-Patricia Buhler.

NONTRADITIONAL INTERVIEWING APPROACHES

Beberapa organisasi menggunakan pendekatan nontradisional. Misalnya, sebuah tim, panel, atau dewan dua sampai lima orang mewawancarai pemohon secara bersamaan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa panel lebih efektif dalam memprediksi kinerja daripada wawancara tradisional satu lawan satu, namun pelamar dan pewawancara lebih memilih pendekatan tradisional.

Format seminar, di mana satu atau lebih perekrut mewawancarai beberapa pemohon sekaligus.

ASKING QUESTION

Pertanyaan adalah alat utama untuk mendapatkan informasi, menilai seberapa baik pelamar sesuai dengan profil pelamar, menentukan sesuai dengan organisasi, dan menemukan apa yang diketahui pelamar tentang posisi dan organisasi.

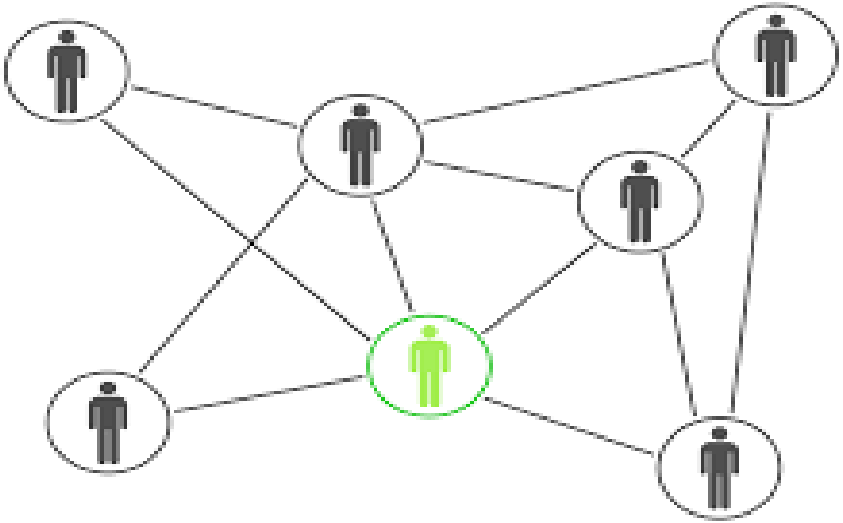
Gunakan pertanyaan terbuka, netral, berwawasan, dan pertanyaan khusus pekerjaan.

COMMON QUESTION PITFALLS

Ada tiga perangkap pertanyaan yang sangat relevan dengan wawancara rekrutmen. Kenali dan hindari mereka.

1. **Respons evaluatif: Pewawancara mengungkapkan perasaan menghakimi tentang sebuah jawaban yang mungkin bias atau menghambat respons selanjutnya.**
2. **Pelanggaran EEO: Pewawancara mengajukan pertanyaan yang tidak sah.**
3. **Pertanyaan resume atau aplikasi pertanyaan Pewawancara mengajukan pertanyaan yang sudah terjawab di resume.**

NONTRADITIONAL QUESTION



BEHAVIOR-BASED QUESTIONS

Pewawancara yang melakukan wawancara berbasis perilaku mengajukan pertanyaan tentang pengalaman masa lalu dimana pelamar telah menangani situasi yang berkaitan dengan posisi tersebut.

Sayangnya, pelamar telah mendapat masukan dari pengalaman sebelumnya dan sering dilatih tentang bagaimana meresponsnya. Lebih buruk lagi, beberapa pelamar membuat cerita mengesankan untuk memuaskan perekrut.

Bersiaplah untuk bereaksi jika Anda mendapatkan informasi yang tidak Anda inginkan atau butuhkan dan itu mungkin melanggar undang-undang EEO.

CRITICAL INCIDENT QUESTIONS

Dalam pertanyaan kejadian kritis, perekrut memilih kejadian aktual yang sedang terjadi atau telah terjadi pada pekerjaan di dalam organisasinya dan meminta pelamar bagaimana mereka menangani kejadian tersebut.

HYPOTHETICAL QUESTIONS

Pertanyaan hipotetis sering dikritik karena mereka bersikap tidak realistis, bahkan konyol.

Justin Menkes menulis bahwa pertanyaan seperti ini berguna karena mereka "mengajukan pertanyaan dan situasi yang tidak pernah dihadapi kandidat”.

Dalam pertanyaan hipotetis, seorang perekrut menciptakan situasi yang sangat realistis namun hipotetis dan meminta pelamar bagaimana mereka menangani masing-masing.

A CASE APPROACH

Dalam pendekatan kasus, pemohon ditempatkan dalam situasi yang dibuat dengan hati-hati sehingga memerlukan waktu berjam-jam untuk belajar dan menyelesaikannya.

Bisa jadi masalah personil, manajemen, desain, atau produksi. Beberapa adalah simulasi yang rumit yang memerlukan permainan peran dan mungkin melibatkan beberapa orang, termasuk pemohon lainnya.

CLOSING THOUGHTS ON USE OF QUESTIONS

Semua pertanyaan di tempat kerja (kejadian berbasis perilaku, kejadian kritis, hipotetis, kasus) didasarkan pada keyakinan bahwa cara terbaik untuk menilai kemampuan melakukan pekerjaan adalah dengan mengamati pemohon yang melakukan pekerjaan itu.

Banyak pelamar dapat memberi tahu Anda tentang teori dan prinsip yang akan mereka gunakan, namun mereka tidak dapat menerapkan teori dan prinsip ini ke dalam praktik.

GIVING INFORMATION

Memberikan informasi merupakan unsur penting dalam wawancara yang sukses. Informasi sebelum dan selama wawancara merupakan penentu utama kepuasan pemohon.

Berikan informasi yang memadai untuk memudahkan proses pencocokan antara organisasi dan pemohon.

Anda bisa membandingkan organisasi Anda dengan pesaing Anda, tapi jangan negatif.

Meskipun Anda ingin menginformasikan pelamar secara menyeluruh, pemberian informasi Anda tidak boleh mendominasi wawancara.

Gomawo