

Yogyakarta, 10 Juni 2023

No. : 144 / SP / MEI / VI / 2023

Hal : Surat Permohonan

Kepada Yth.

Kaprodi Pembangunan Sosial

STPMD "APMD"

Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini kami PT Media Edutama Indonesia memohon bantuan narasumber dari Ibu Ratna Sesotya Wedadjati, S.Psi., M.Si.Psi. untuk menjadi trainer pelatihan dengan judul **"Effective Recruitment Management"** yang akan diselenggarakan pada :

Tanggal : 15 - 16 Juni 2023

Waktu : 08.00 – 16.00 WIB

Tempat : Hotel Ibis Samarinda

Jl. Mulawarman No.171, Pelabuhan, Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75112

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat kami,



Wilda Kurnia Sari

Direktur Operasional

PT Media Edutama Indonesia



Recruitmen & Selection

RATNA SESOTYA WEDADJATI



EFFECTIVE RECRUITMEN

People are not your
most important asset
But.....
The Right people are.....
(Jim Collins)

Membuat Strategi Rekrutmen:

- Visi
- Misi
- Values
- Kompetensi inti
- Definisi operasional
- Perilaku Utama (key action)
- Pilih 3b (build/buy/borrow) mana yg utk internal, & mana yg u eksternal?
- Dilevelkan

Langkah Rekrutmen

- Strategi Rekrutmen
- Kebutuhan SDM
- Proses rekrutmen
- Alat Rekrutmen

Strategi Rekrutmen

- Pelajari strategi bisnis & strategi SDM
- Libatkan user secara aktif dalam proses rekrutmen
- Pilih alternatif & asal SDM yang direkrut
- Tunduk pada hukum & aturan

Redefinisi ulang berbagai kebijakan rekrutmen dan penerimaan karyawan baru



Kebutuhan SDM

- Jumlah kebutuhan SDM secara spesifik dalam periode tertentu
- Analisis Tugas/Pekerjaan
- Uraian Tugas/Pekerjaan
- Spesifikasi Pekerjaan (Profile kompetensi jabatan)
- Spesifikasi Orang (Profile kompetensi Orang)

Proses Rekrutmen

- Persiapan
- Pelaksanaan Seleksi
- Pengambilan Keputusan Rekrutmen
- Kesepakatan Rekrutmen

Recruitment



Sourcing

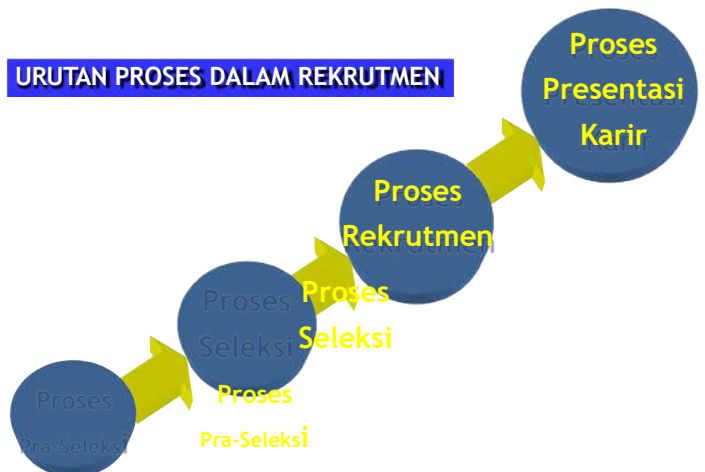
Internal

- Promotion
- Rotation

External

- PT/kampus
- Database on-line
- Agencies
- Executive recruiters
- Job fair
- Advertising

URUTAN PROSES DALAM REKRUTMEN



PROSES PRA-SELEKSI

Pencarian & Analisa Sumber Rekrutmen

- SIAPA calon target rekrutmen
- DIMANA calon target rekrutmen berada
- APA karakteristik psikologis dari calon target rekrutmen
- KAPAN waktu yang terbaik untuk mulai merekrut
- BAGAIMANA cara yang sesuai untuk merekrut calon target



PROSES SELEKSI

- Pilihlah calon rekrut anda yang memiliki karakter sesuai dengan karakter anda maupun tim anda
- Dahulukan mereka yang bemiati bekerja "Penuh Waktu (Full Time)" dibandingkan dengan yang "Paruh Waktu (Part Time)"
- Dahulukan memilih calon rekrutmen dengan "HOT BUTTON" yang jelas
- Pilihlah calon rekrut yang memiliki "Mentalitas Positif"
- Utamakan calon rekrut yang berorientasi pada **BISNIS**

PROSES REKRUTMEN

3 SYARAT DALAM MEREKRUT

- Merekrut = Menjual
- Rekrut dengan "HOT BUTTON"
- Rekrut dengan "HATI"



Rekrut dengan **HATI** dan perasaan anda. Hargai dan perlakukan orang yang anda rekrut sebagaimana anda ingin diperlakukan

H HARAPAN
A ANTUSIASME
T TANGGUNG JAWAB
I INISIATIF

Method

- Personal Resume
- Employee Testing
- Assessment Center
- Interview
- Medical Examination

Metode Pengukuran



- Pengamatan (observasi)
- Wawancara
- Peragaan (simulasi)
- Kuesioner

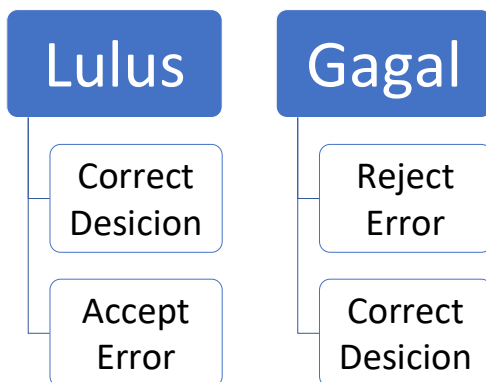
Wawancara

- Past Behavior
- Menggali contoh-contoh perilaku
- Membatasi kemungkinan individu memalsukan
- Mencegah kesan pribadi

Setting ruang interview ideal:

- Kursi max 3. Jika nambah org harus minta ijin interviewee,
- Meja bundar,
- ruangan kedap,
- small talk u opening biar kandidat nyaman
- sampaikan bhw ini direkam atau dicatat
- interviewee menghadap ke dalam
- tdk boleh dilakukan di ruang bos-karena akan menjadikan aroganisme
- tdk di ruang berkaca penuh spt akuarium
- tdk di ruang meeting –usahakan ada ruang interview room

Kesalahan Dalam Seleksi



Tanggung Jawab Kita....

- Memastikan kesesuaian profil kandidat dengan kriteria yang ditetapkan
- Memberi rekomendasi fit atau tidaknya kandidat untuk menerima beasiswa pendidikan
- Memilih kandidat terbaik

Etika Proses Rekrutmen & Seleksi

Kesetaraan

- Saling butuh
- Berhak untuk bertanya & menjawab
- Saling menggali informasi

Keadilan

- Terapkan perlakuan sama untuk semua kandidat
- Tidak berarti waktu sama, tetapi penuh respek utk semua kandidat

Kerahasiaan

- Jaga rahasia
- Informasi hanya untuk kepentingan proses seleksi

Objektivitas

- Penilaian mengacu pada standar seleksi, relevansi & kualifikasi yang dibutuhkan
- Dokumentasikan evidence yang mendasari penilaian

Observasi

- Urgency of Observation (why?)
- Type of Observation (Participant or Non-participant)
- Professional Observation
- Remember: Drawbacks of Interview (change behaviour, observer's bias, multi-interpretation, incomplete observation)

- Urgensi Pengamatan (mengapa?)
- Jenis Pengamatan (Peserta atau Non-peserta)
- Pengamatan Profesional
- Ingat: Kekurangan Wawancara (perubahan perilaku, bias pengamat, multi-interpretasi, observasi tidak lengkap)

OBSERVASI

1. Melihat perilaku dan sikap :
 - a. Pakaian dipakai
 - b. Penampilan (kebersihan,kesesuaian warna,make up,kerapihan penampinan (rambut,kuku,ikat pinggang,sepatu,kaos kaki)
 - c. Cara berjalan
 - d. Cara duduk
 - e. Cara berbicara (etika dari awal-akhir, dari menyapa samapi menutup)
 - f. Isi jawaban

Konservatif	Non Konservatif	Entertain

**TABEL KERAPIAN PENAMPILAN
MENURUT GOLONGAN PERUSAHAAN .**

	Konservatif	Non Konservatif	Entertainment
Baju	Putih	Garis halus	Warna berani
Dasi	Konvensional	Konvensional	Funky
Rambut	Rapi (Wet Look)	Rapi	Trendy
Ikat Pinggang	Standart	Standart	Kreatif
Celana	Gelap	Gelap	Bebas
Kaus Kaki	Sama dengan warna celana	Sama dengan warna celana	Bebas
Sepatu	Hitam Tertutup	Tertutup	Tertutup

Wawancara

- Urgency of Interview (Rechecking the documented data/information)
- Type of interview (structured, unstructured)
- Professional Interview
- Remember the Lack of Interview

- Urgency of Interview (Memeriksa kembali data / informasi yang terdokumentasi)
- Jenis wawancara (terstruktur, tidak terstruktur)
- Wawancara Profesional
- Ingat Kurangnya Wawancara

Simulasi

- Targeted goals of simulation (skill, performance)
- Urgency of Simulation
- Scoring method system
- Remember: lacks of simulation

- Tujuan simulasi yang ditargetkan (keterampilan, kinerja)
- Urgensi Simulasi
- Sistem metode penilaian
- Ingat: kurangnya simulasi

Kuesioner

- Urgency of Questionnaire
- Type of Questionnaire
- The Advantages of Questionnaire
- The Disadvantages of Questionnaire

- Urgensi Kuesioner
- Jenis Kuesioner
- Keuntungan Kuisisioner
- Kekurangan Kuisisioner

Kegiatan Pengukuran Kompetensi



- Pengetahuan
- Keterampilan
- Sikap/Perilaku

Pengetahuan

- Kenapa perlu diukur?
- Apa yang diukur?
- Bagaimana mengukurnya?
- Please Remember: factors influenced
- Sejaumana memahami corporate

Ketrampilan

- Kenapa perlu diukur?
- Apa yang diukur?
- Bagaimana mengukurnya?
- Please Remember: factors influenced
- Menggunakan simulasi

Sikap/Perilaku

- Kenapa perlu diukur?
- Apa yang diukur?
- Bagaimana mengukurnya?
- Please Remember: factors influenced
- observasi

Wawancara kerja

Wawancara kerja merupakan metode penting dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Saat wawancara kerja, maka anda telah memiliki kesempatan untuk lebih mengenal institusi dan sebaliknya perusahaan dapat mengenal potensi/kompetensi anda dengan lebih detail

TUJUAN WAWANCARA KERJA

☀ **Bagi perusahaan :**

- ❖ Cara menemukan dan menentukan kecocokan antara karakteristik pelamar dengan persyaratan jabatan.
- ❖ Untuk mengetahui kepribadian pelamar
- ❖ Mencari informasi relevan yang dituntut dalam persyaratan jabatan
- ❖ Mendapatkan informasi tambahan yang diperlukan bagi jabatan dan perusahaan
- ❖ Membantu perusahaan mengidentifikasi pelamar yang layak untuk diberikan penawaran kerja.

DUA ASUMSI

1. Apa yang difikirkan, apa yang diinginkan, apa yang diimpikan seseorang akan mengarahkan perilaku seseorang tersebut. Oleh karenanya, perilaku seseorang di masa yang akan datang dapat diprediksi dari apa yang difikirkannya, yang diinginkannya, yang diimpikannya → pendekatan TRADISIONAL
2. Perilaku seseorang cenderung konsisten, sesuai kepribadiannya, sehingga perilaku seseorang di masa yang akan datang dapat diprediksi dari apa yang selama ini telah dilakukannya → pendekatan berbasis KOMPETENSI → BEI

KOMPETENSI

- **Kompetensi** adalah sikap, ketrampilan, perilaku, motif dan atau karakteristik-karakteristik personal lainnya yang sangat diperlukan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, atau yang lebih penting, yang dapat membedakan antara seseorang yang super dengan yang tidak

KOMPETENSI UTAMA (contoh)

- **Adaptability:** Personal willingness and ability to effectively work in, and adapt to change.
- **Client Focus:** Understanding and meeting or exceeding client needs
- **Communication:** Clearly conveying and receiving messages to meet the needs of all
- **Organizational Awareness:** Understanding business plan goals
- **Problem Solving and Judgment:** Ability to assess options and implications, in order to identify a solution.
- **Results Orientation:** Knowing what results are important, focusing resources to achieve them
- **Teamwork:** Working cooperatively and productively with others to achieve results

KOMPETENSI PERAN KHUSUS (contoh)

- **Developing Others:** A desire to work to develop the long-term capability of others.
- **Impact and Influence:** Persuading, convincing or influencing
- **Innovation:** Taking risks, adapting quickly to change, leading the change process
- **Leadership:** Positively influencing people and events
- **Relationship Building:** Developing and maintaining win/win relationships and partnerships
- **Resource Management:** Effectively managing internal/external resources to achieve organizational goals
- **Self-Management:** Managing and continually improving own performance
- **Strategic Thinking:** Taking a broad scale, long term view, assessing options and implications

✳️ *Bagi Pelamar :*

Merupakan kesempatan menjelaskan secara langsung tentang pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, strategi kerja, cara mengatasi masalah situasi kerja,

Teknik Wawancara Kerja

1. Wawancara kerja tradisional .
2. Wawancara kerja behavioral .

Wawancara kerja tradisional

Membuka 3 pertanyaan:

1. Apakah si pelamar memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan?
2. Apakah si pelamar memiliki antusias dan etika kerja yang sesuai dengan harapan?
3. Apakah si pelamar bisa bekerja dalam team dan memiliki kepribadian yang sesuai dengan budaya perusahaan?

Tipe Pertanyaan
(Wawancara Tradisional)

Tipe Pertanyaan terbuka

Misalnya:

- ✓ *Apakah yang membuat anda tertarik untuk bekerja di perusahaan ini?*
- ✓ *Apakah ukuran sukses menurut anda?*

“menuntut kemampuan berkomunikasi lebih dan bukan semata-mata karena kebenaran jawaban” *

Wawancara kerja behavioral

Mengungkap 4 Hal (STAR) :

1. *Situation* → Bagaimana kemampuan pelamar menggambarkan situasi kerja?
2. *Task* → Bagaimana pelamar menjelaskan tugas secara spesifik dan rinci?
3. *Action* → Bagaimana respon/tindakan pelamar terhadap situasi/tugas yang dihadapi?
4. *Result* → Bagaimana pelamar menjelaskan hasil yang dicapai? dan apakah pelamar dapat mengambil pelajaran dari kejadian tersebut?

Tipe Pertanyaan
(Wawancara Behavioral)

Tipe pertanyaan terbuka:

Misalnya:

- Coba anda ceritakan kejadian buruk yang menimpa anda saat anda bekerja?
- Apa yang akan anda lakukan saat diberikan kesempatan untuk menangani penjualan?
- Apa yang dapat anda lakukan bila harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu bersamaan?

Contoh wawancara interview sales

1. Apa kesuksesan terbesarmu sebagai seorang sales
2. Bagaimana anda meraih kesuksesan itu?
3. Apakah anda pernah gagal dalam menjalankan proses penjualan?
4. Apa kekuatanmu sebagai seorang sales?
5. Coba yakinkan saya untuk membeli produk. Ini?

1. Ceritakan tentang dirimu?
2. Apakah anda konsisten encapai target penjualan
3. Pernahkan anda kehilangan penjualan?ceritakan tentang hal tersebut
4. Coba ceritakan riwayat penjualan yang paling sukses
5. Bagaimana cara anda ntuk dapat mengikuti tren terbaru dari industri terkait
6. Apa tujuan rencana karier jangka panjangmu?
7. Apa yang membuatmu cocok mengisi posisi ini?

Sertifikat



490/INSTR/MEI/VI/2023

Sertifikat Ini Diberikan Kepada
Ratna Sesotya Wedadjati, S.Psi., M.Si.Psi.

Sebagai Narasumber Pelatihan
Effective Recruitment Management
Hotel Ibis, Samarinda, tanggal 15 - 16 Juni 2023

Wilda Kurnia Sari
Director

Yogyakarta, 19 Juni 2023

Kepada:

Ibu Ratna Sesotya Wedadjati, S.Psi., M.Si.Psi.

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan telah dilaksanakannya kegiatan pelatihan “**Effective Recruitment Management**” bersama ini kami dari PT Media Edutama Indonesia selaku penyelenggara pelatihan mengucapkan terima kasih kepada **Ibu Ratna Sesotya Wedadjati, S.Psi., M.Si.Psi.** yang telah berkenan menjadi instruktur dalam kegiatan pelatihan yang kami selenggarakan pada :

Hari	: Kamis – Jum’at
Tanggal	: 15 – 16 Juni 2023
Tempat	: Hotel Mercure dan Hotel Ibis Samarinda
Jumlah Peserta	: 20 Peserta

Atas kerjasama yang baik ini, kami mengucapkan banyak terimakasih

Hormat kami,



Wilda Kurnia Sari
Direktur Operasional

