

27 PERTANYAAN INTERVIEW

**UNTUK MENDAPATKAN KANDIDAT
YANG TEPAT UNTUK BISNIS ANDA**



ADITYA KRISTANTO GOENAWAN
FOUNDER & CEO PAKAR (pakar.co.id)

INTRODUCTION

Merekrut orang yang salah, akan menyebabkan kerugian yang sangat besar untuk bisnis / perusahaan Anda.

Diestimasi, sebuah rekrutmen yang tidak tepat dapat menyebabkan kerugian hingga 15x dari gaji orang tersebut apabila diuangkan.

Jadi, salah merekrut manager bergaji Rp 10 juta, dapat merugikan bisnis Anda hingga Rp 150 juta, baik dalam bentuk hilangnya produktivitas, hilangnya potensi omset, hingga pengaruh terhadap kultur perusahaan.

Luar biasa bukan?

Di e-book ini, saya mengkompilasi pertanyaan-pertanyaan yang sering saya tanyakan ketika melakukan rekrutmen terhadap calon karyawan-karyawan saya.

Dan sering kali jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini, meyakinkan saya untuk merekrut atau tidak merekrut karyawan tersebut.

Pertanyaan-pertanyaan ini disadur dari berbagai buku, sumber, workshop, pengalaman dan sharing sesama entrepreneur.

Please enjoy, dan jangan lupa praktek.

PERTANYAAN INTERVIEW GENERAL

Apa goal Anda di dalam karir dalam waktu 5 tahun?

Pertanyaan ini untuk mengetahui, apakah individu tersebut:

- Tipe yang melakukan planning / tidak dalam pekerjaannya.
- Seberapa ambisius orang tersebut.

PENTING! Belum tentu Anda perlu orang yang ambisius untuk posisi yang ingin Anda isi. Misalkan: Anda memerlukan pekerjaan administrasi di gudang - yang penting adalah orangnya jujur & teliti. Kalau terlalu ambisius, dia tidak akan tahan berada lebih dari 2 tahun di posisi tersebut. Padahal Anda ingin orang gudang untuk duduk di situ selama bertahun-tahun.

Skill Pekerjaan apa yang paling Anda banggakan? Boleh berikan contoh?

Pertanyaan ini akan menjawab apakah skill yang menonjol dari orang tersebut sesuai dengan yang Anda butuhkan.

Terkadang, bisa saja Anda meng-interview untuk posisi A, tetapi akhirnya karena pertanyaan-pertanyaan seperti ini, bisa Anda tempatkan di posisi B (yang kebetulan juga sedang ada lowongan).

Skill Pekerjaan apa dimana Anda kurang ahli atau tidak tertarik? Boleh berikan contoh?

Pertanyaan ini dapat melihat beberapa aspek dari orang tersebut, seperti:

- Apakah mereka cukup rendah hati untuk mengakui di mana kekurangan mereka. In fact, ini menjadi salah satu faktor penting ketika saya melakukan rekrutmen. Kebanyakan waktu, Anda akan lebih menghargai orang yang rendah hati dapat mengakui bahwa dia tidak tahu - dan mencari tahu. Dibandingkan dengan orang yang arogan dan sok tahu.
- Apakah kelemahan tersebut bisa menjadi fatal untuk posisi yang akan Anda isi. Contoh: Sifat sabar dan toleran akan berguna untuk posisi depan seperti Sales, tetapi kurang baik untuk posisi penjaga seperti Finance & Accounting.

Siapa 5 atasan langsung terakhir Anda, dan menurut Anda berapa nilai yang akan diberikan oleh orang tersebut ketika kami berbicara kepada mereka (1-10)?

Pertanyaan ini (dikombinasikan dengan cross-check kepada atasan sebelumnya), akan dapat memberikan gambaran mengenai kemampuan kandidat menilai diri sendiri VS penilaian orang lain terhadap dia.

Kalau Anda disuruh menilai diri Anda, sebutkan 3 kelebihan dan 3 kekurangan dari diri Anda?

Pertanyaan ini sangat menarik, dan dapat menggali lebih dalam mengenai kelebihan dan kekurangan kandidat. Di sini juga Anda bisa menilai, apakah kandidat merupakan kandidat yang dapat dengan rendah hati mengakui kekurangan nya, atau bahkan kandidat merupakan tipe kandidat yang kurang percaya diri dan tidak dapat mengakui kelebihan nya.

PERTANYAAN INTERVIEW PENDIDIKAN & PEKERJAAN

Pendidikan:

Untuk setiap Gelar Sarjana / Pasca Sarjana, tanyakan hal berikut:

- Hal yang paling membahagiakan selama Edukasi
- Hal yang paling membuat sedih / kesal selama program gelar

Dari pertanyaan ini, Anda bisa mengetahui:

- Apa yang menurut dia penting & bisa membuat dia bahagia. Sebagai atasan, ini dapat membantu Anda memastikan apa motivasi terbesar dari calon karyawan Anda.

Ada orang yang termotivasi oleh uang, ada yang termotivasi oleh potensial karir, ada yang termotivasi oleh impact, ada yang termotivasi oleh ilmu, dan lain-lain.

- Bagaimana kandidat tersebut mengatasi hal-hal yang membuat dia down / sedih.

Juga, terkadang ada hal-hal menarik lainnya yang bisa mengundang pertanyaan lanjutan agar Anda bisa lebih mengerti calon karyawan ini.

Pekerjaan Sebelumnya: (20-30 menit per pekerjaan)

Kamu di-hire untuk mengerjakan pekerjaan apa? Dan lalu apa yang kamu kerjakan sebenarnya?

Ini untuk mengetahui apa yang membuat perusahaan sebelumnya merekrut kandidat ini. Dan fleksibilitas kandidat tersebut, apabila sampai yang dikerjakan berbeda jauh dengan yang dijanjikan di awal.

Apa prestasi yang paling kamu banggakan di pekerjaanmu?

Self-explanatory.

Apa tantangan terbesar yang kamu rasakan di pekerjaanmu?

Self-explanatory. Lebih penting dibalik tantangan / kesalahan yang dilakukan adalah bagaimana cara kandidat menghadapi dan mengatasi tantangan tersebut.

Siapa saja orang yang bekerja bersamamu, lebih spesifik:

Atasan

- Siapa nama atasanmu? Apakah dia masih bekerja di sana?
- Seperti apa bekerja di bawah dia?
- Apakah ada kejadian di mana Anda tidak setuju dengan keputusan atasan Anda? Bisa jelaskan lebih detail?
- Menurut kamu, apabila mereka ditanya kelebihan terbesarmu, apa jawaban mereka?

Nama diperlukan apabila Anda akan melakukan cross-check referensi ke perusahaan tempat sebelumnya bekerja.

Tips: telpon ke nomor kantor perusahaan tersebut dan cari orang yang di-mention namanya, apabila dia masih bekerja di sana.

Mengetahui bagaimana kandidat melihat otoritas di dalam perusahaan. Terutama ketika ada yang tidak disetujui dari keputusan atasannya.

Tim

- Bagaimana Anda menilai team tempat Anda bekerja (apakah tim Anda adalah Tim Level A / B / C)
- Perubahan apa yang Anda lakukan di tim tersebut?
- Apakah Anda pernah me-rekrut / memecat orang?
- Bagaimana Anda menilai team tempat Anda bekerja (A / B / C) setelah Anda pergi?

Mengetahui bagaimana kandidat bekerja sama di dalam tim.

Juga, mengetahui bagaimana kandidat merasa bagaimana impactnya di dalam tim tersebut. Di sini Anda akan bisa apabila kandidat merupakan kandidat yang arogan, netral atau bahkan rendah diri.

Selain itu, apabila kandidat yang dicari akan mengisi leadership position, perlu diketahui apakah kandidat memiliki ketegasan yang tepat untuk mengganti / menegur orang-orang yang dirasa membebani tim tersebut.

Mengapa Anda meninggalkan pekerjaan tersebut?

Ini hal yang penting untuk mengetahui hal apa yang dianggap penting di dalam pekerjaan oleh kandidat tersebut.

Saking pentingnya, apabila kandidat tidak menerima hal tersebut, dia bisa saja keluar dari tempat Anda.

Mengapa tidak ada surat keterangan bekerja?

Setiap orang bisa menge-claim bahwa dia pernah bekerja di tempat A, B maupun C.

Ketiadaan surat keterangan bekerja merupakan hal yang harus dicermati, karena ada kemungkinan bahwa:

- Kandidat keluar dengan cara yang kurang baik-baik di tempat sebelumnya.
- Kandidat bahkan tidak pernah bekerja di tempat yang diclaim sebelumnya.

PERTANYAAN INTERVIEW REFERENSI

Pertanyaan-pertanyaan di bawah adalah pertanyaan yang bisa Anda tanyakan ketika melakukan interview terhadap referensi / atasan sebelumnya dari kandidat.

Boleh ceritakan konteks pekerjaan bersama si A?

Melakukan cross-check terhadap job-desc si kandidat, dan peran nya di dalam tim.

Apa kelebihan terbesar si A dalam pekerjaannya? Boleh berikan contohnya?

Melakukan cross-check terhadap kelebihan si kandidat.

Apa hal terbesar yang harus diperbaiki oleh si A dalam pekerjaannya waktu itu? Boleh berikan contohnya?

Melakukan cross-check terhadap kekurangan si kandidat.

Kalau disuruh menilai, berapa rating yang akan Anda berikan untuk overall performance si A di pekerjaannya (1-10)?

Melakukan cross-check terhadap penilaian atasan sebelumnya kepada si kandidat, dibandingkan dengan kandidat yang menilai diri nya sendiri di sesi interview sebelumnya.

Si A memberitahukan bahwa dia berkontribusi besar dalam _____ (misalkan: mencapai target ABC); boleh cerita lebih lanjut mengenai hal tersebut?

Si A memberitahukan bahwa dia kesulitan dalam _____
(misalkan: mencapai target ABC); boleh cerita lebih lanjut
mengenai hal tersebut?

Apabila si kandidat memberikan beberapa prestasi / tantangan,
waktu ini sangat tepat untuk melakukan cross-check terhadap
prestasi dan tantangan tersebut.

PERTANYAAN INTERVIEW SKILL-BASED

Tujuan dari interview ini adalah berbicara mengenai _____ (satu atau lebih skill / kompetensi)

Beritahu lebih awal bahwa Anda mencari kandidat dengan skill / kompetensi tertentu. Untuk mempersiapkan kandidat, agar mereka bisa bercerita mengenai pengalaman nya yang berhubungan dengan skill / kompetensi yang dicari.

Apa saja beberapa pencapaian terbesarmu di area ini?

Self Explanatory.

Apa saja beberapa kesalahan terbesarmu di area ini, dan pelajaran yang bisa dipetik?

Self Explanatory.