

**Preparing
Your own CAREER**

SELLING YOURSELF

Ani Fegda

Esensi Mitra Solusi



MENGAPA SULIT MENDAPAT PEKERJAAN

- **Peluang kerja vs pencari kerja**
- **Kualitas lulusan :**
“gelar bukan tiket masuk dunia kerja”
- **Paradigm bergeser : IQ vs EQ / AQ**

“Selection is the process of choosing from among candidates, from within the organization or from the outside, the most suitable person for the current position or for the future positions” (Koontz & Wehrich, 1990).



BERBURU PELUANG KERJA

- **Cermati Iklan Lowongan**
- **Melamar dengan benar**
- **'CV' sebagai kekuatan awal**
- **Siap menghadapi seleksi**

Melamar dengan benar

- Lamar pekerjaan yang diminati dan diyakini akan mampu melaksanakannya**
- Ciptakan surat lamaran yang khas dan terkesan individual : menarik, singkat, faktual**
- Susun CV secara jelas, rapi, simpel, akurat**
- Sebelum dikirim, periksa ulang, jangan ada kesalahan penulisan**

CV kekuatan awal

- Tujuan

‘ first impression is important ‘

- Penyajian resume

Jelas, ringkas, tajam, tekankan pada kelebihan

- Content.

mudah dibaca dan dimengerti, dengan kalimat yang singkat.

- kualifikasi pendidikan dan profesional
- kursus spesialis yang pernah diikuti
- pengalaman kerja
- penghargaan dan prestasi
- data pribadi
- alamat kontak
- referensi

Sourcing

Sumber tenaga kerja yang biasa di upayakan oleh perusahaan

- * Internal Source
- * Printed Media
- * E – media
- * Education Institution
- * Government Institution
- * Executive Search
- * Employee Referral

Psikotest

Psikotest dipakai sebagai salah satu metode seleksi, ada 2 tipe besar yaitu :

- aptitude tests/ ability tests untuk mengukur kemampuan
- personality inventory untuk menggambarkan profil kepribadian.

Aptitude /Ability Test

Mencakup :

- Kemampuan Penalaran Verbal
- Kemampuan Penalaran Angka
- Kecepatan
- Ketelitian
- Daya Abstraksi
- Kemampuan Teknik
- Kemampuan Administratif
- Kemampuan khusus di bidang pekerjaan yang dituju

- biasanya berupa multiple choice, dengan time limits
- Berupa numerical tests, Verbal test dan Non verbal test
- Penentuan keberhasilan berdasarkan norma yang telah ditentukan

- **Pahami, lakukan secara efektif**
- **Jangan terpaku pada satu soal**
- **Jangan mencheck jawaban terlalu detail, waktu sangat singkat**
- **Boleh menebak, upayakan singkirkan dulu alternatif jawaban yang pasti salah**
- **Jangan panic, cari yang mudah dulu.**

Personality test

- **Mengetahui gambaran pribadi, gaya kerja dan kecenderungan respon**
- **Tidak ada jawaban benar atau salah**
- **Tidak dibatasi waktu**
- **Jawaban “Gue banget” ada komparasi dengan berbagai test lainnya.**
- **Yang dilihat adalah kesesuaian profil pribadi dengan nature jabatan yang harus diisi.**



- **Be yourself.**
- **Don't worry.**
- **Spontan**

Wawancara

menggali lebih dalam gambaran kompetensi yang dimiliki kandidat. Usahakan jawaban selalu mengindikasikan karakter yang kuat, ulet, dan bersemangat.

- **Persiapkan diri**
- **Perhatikan penampilan anda**
- **Antisipasi pertanyaan tak terduga**
- **Antisipasi pertanyaan mengenai aspirasi**
- **Perhatikan ekspresi**

KESAN PERTAMA:

kembangkan non verbal communication

SENYUM

JABAT TANGAN

KONTAK MATA

RAPPORT

ANTUSIASME

MENDENGAR AKTIF

Sikap Tubuh

- Face the Other Person
- Keep an Open posture
- Lean toward the other person
- Keep an eye contact
- Be relax
- Smile, please

Concern pewawancara



- Ada 4 concern yang diinginkan oleh pewawancara.
- Memahami concern tersebut membantu anda merumuskan jawaban yang dapat menimbulkan kesan baik sehingga mempengaruhi hasil seleksi.

Concern pewawancara



- **Can this candidate do the job?**
- **Will this candidate do the job?**
- **How will this candidate get along with us**
- **Can us afford the candidate**

CONCERN 1

- Apakah kandidat punya skill yang di dipersyaratkan agar produktif dan memberi kontribusi sebagaimana dihadapkan oleh perusahaan?
- Apakah kandidat sungguh andal. Apakah keberhasilannya bisa terbukti di masa depan

CONCERN #2:

- Apakah kandidat mampu mempertahankan motivasi kerjanya dan cukup meyakinkan dalam menjalankan tugasnya.
- Apakah kandidat akan berdedikasi dan kerja keras
- Apakah kandidat akan terus menetap bersama perusahaan

CONCERN #3:

How will the candidate get along in our organization?

- Akankah kandidat selalu menerima dan menyepakati aturan dan kebijakan yang ditetapkan ?
- Akankah kandidat mampu bekerjasama dalam tim dan memberikan pengaruh positif terhadap orang lain dan lingkungan kerja

CONCERN #4:

Can the company afford the candidate?

- Apakah harapan dan kebutuhan kandidat sesuai dengan fasilitas yang bisa diberikan oleh perusahaan?

HINDARI !

- **Mengkritik mantan bos atau lingkungan kerja**
- **Menanyakan gaji sebelum disinggung pewawancara**
- **Busana dan asesoris tidak relevan**
- **Menggunakan parfum menyengat tajam**
- **Mengunyah permen**
- **Menghindari kontak mata**



*Keep
Smiling*

Good luck and God bless you

Wallpaper by Superblub

Ani Fegda
0816 113 4949
Esensi_hrm@yahoo.co.id