

ASK THE EXPERT!



"Karier seseorang itu apabila diibaratkan sebuah perjalanan, maka yang terpenting adalah menetapkan tujuan yang ingin diraih dan bersedia menikmati proses dalam upaya meraihnya."

**HARYO UTOMO
SURYOSUMARTO**

DAFTAR ISI

Menulis CV	2
BOLEHKAH FRESH GRADUATES MENULIS PENGALAMAN KERJA YANG TIDAK BERKAITAN DI CV?.....	3
BAGAIMANA CARA MENULIS CV JIKA PENGALAMAN KERJA TIDAK BERKAITAN?	6
PERLUKAH MENCANTUMKAN PENGALAMAN KERJA YANG HANYA TIGA BULAN?	8
HARUSKAH MELAMPIRKAN COVER LETTER BERSAMA DENGAN CV?	10
Melamar Kerja.....	12
APAKAH HARUS MENGUASAI SEMUA PERSYARATAN TEKNIS YANG DICANTUMKAN PADA SEBUAH LOWONGAN KERJA?.....	13
KUTU LONCAT GAMPANG MENDAPAT PEKERJAAN BARU?	15
MUNGKINKAH ALIH PROFESI MESKI PENGALAMAN TIDAK SESUAI?	21
DI-PHP OLEH HRD SETELAH WAWANCARA (1)	24
FRESH GRADUATE YANG SUDAH LIMA BULAN SIBUK Mencari PEKERJAAN	26
Catatan Penutup	28
Tentang Penulis	30
Pre-Order Buku	32

MENULIS CV

BOLEHKAH FRESH GRADUATES MENULIS PENGALAMAN KERJA YANG TIDAK BERKAITAN DI CV?

Saya lulusan hukum yang baru mulai mencari kerja dan saat ini sedang proses membuat CV. Saya tahu kebanyakan fresh graduate seperti saya belum punya pengalaman kerja, sehingga isi CV-nya bisa seputar pengalaman organisasi saja. Akan tetapi, kebetulan waktu kuliah saya pernah punya pengalaman kerja sebagai barista, dan saat ini pun sedang bantu-bantu di coffee shop milik senior saya

Yang membuat saya bingung, pekerjaan full-time yang saya incar kali ini adalah di bidang legal, sementara saya diberi tahu kalau pengalaman yang tidak ada kaitannya tidak perlu dimasukkan ke CV. Masalahnya, tanpa informasi tersebut CV saya jadi terlihat 'kosong', sehingga rasanya sayang kalau tidak dimasukkan.

Apakah tidak masalah kalau saya tetap mencantumkan kedua pengalaman tersebut di CV dengan harapan perusahaan bisa melihat saya sebagai seorang pekerja keras? Kalau tidak, bagaimana saya bisa membuat CV saya agar tetap terlihat menarik?

Tidak ada masalah untuk fresh graduate mencantumkan pengalaman kerja di masa kuliah, meskipun itu sifatnya paruh-waktu.

Yang sering menjadi concern bagi fresh graduate biasanya justru mengenai CV yang terlihat kosong, sehingga

mencantumkan semua informasi yang kurang relevan dengan posisi yang dilamar.

Ubahlah fokus dalam membuat CV bagi fresh graduate dengan lebih memperhatikan apa yang tercantum di dalam CV yang dibuat dalam satu halaman.

Batasi untuk hanya mencantumkan informasi sebagai berikut:

1. Informasi atau data pribadi, meliputi: nama lengkap, alamat rumah, nomor telepon, alamat email, tempat dan tanggal lahir, serta pendidikan terakhir
2. Pengalaman organisasi, baik organisasi di lingkungan kampus, ataupun di luar lingkungan kampus (bila ada)
3. Prestasi, baik yang sifatnya akademis maupun non-akademis (yang masih relevan dengan posisi yang masih dilamar)
4. Pengalaman kerja (bila ada), meskipun itu hanya dilakukan paruh-waktu.
5. Technical skills, khususnya bagi fresh graduates di bidang STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics).

Buat CV dalam format standar dengan ukuran font minimal 11, dan hindari penggunaan desain ataupun warna yang terlalu mencolok.

Sekali lagi saya tekankan, pastikan untuk mengirimkan CV hanya dalam satu halaman bagi fresh graduates, dan kirimkan

dalam bentuk file PDF agar CV kita tetap terlihat sama tampilannya, meskipun dibaca dengan sistem operasi apapun dan dengan menggunakan aplikasi yang berbeda.

BAGAIMANA CARA MENULIS CV JIKA PENGALAMAN KERJA TIDAK BERKAITAN?

Saya mau tanya, sekarang saya bekerja di agensi digital khususnya di bidang social media ads. Namun, saya ingin kembali bekerja sesuai dengan jurusan saya atau yang masih related yaitu, di bidang management, ekonomi.

Apakah mencantumkan pengalaman kerja sebagai social media ads sebuah kesalahan jika saya mencoba melamar menjadi seorang General Affair atau semacamnya?

Sebaiknya bagaimana cara menulis pengalaman kerja di CV saya yang baru? Apakah tetap saya cantumkan pengalaman di agensi tersebut, apakah saya hapus, atau penamaannya saja yang diganti?

Mohon informasi dan solusinya. Terima kasih.

Sayang anda tidak menyebutkan berapa lama anda bekerja di agensi tersebut. Pada prinsipnya informasi yang dicantumkan pada CV tentunya harus berdasarkan fakta yang ada. Dalam beberapa kasus tertentu, memang diperbolehkan untuk tidak mencantumkan pengalaman kerja di satu perusahaan apabila periodenya terlalu singkat, misal kurang dari tiga bulan.

Akan tetapi kalau anda ingin beralih karir/profesi dan pengalaman kerja sebelumnya tidak terlalu relevan dengan karir/profesi yang ingin anda tekuni kedepannya, saran saya sebaiknya pengalaman kerja sebelumnya tetap dicantumkan tapi tidak usah terlalu detail dalam menjabarkan deskripsi

kerja atau tanggung jawab anda pada posisi tersebut. Cukup cantumkan secara singkat maksimum tiga baris.

Tantangan bila ingin beralih karir/profesi dengan latar belakang pengalaman kerja yang tidak terlalu relevan sebetulnya bukan semata di CV, tapi bagaimana meyakinkan pihak perusahaan untuk berani mengambil resiko dengan mempekerjakan anda berdasar pertimbangan bahwa meski anda tidak memiliki pengalaman kerja yang relevan, tapi anda memiliki latar belakang pendidikan yang mungkin sesuai untuk posisi tersebut.

Pastikan bahwa anda siap secara mental untuk menerima penurunan remunerasi, jabatan, dan siap juga untuk belajar serta bekerja keras demi membuktikan bahwa perusahaan tidak salah untuk mempekerjakan anda sebagai pegawai meski sebelumnya tidak memiliki pengalaman kerja yang relevan.

PERLUKAH MENCANTUMKAN PENGALAMAN KERJA YANG HANYA TIGA BULAN?

Sebelumnya saya bekerja di perusahaan X hanya 3 bulan sesuai kontrak. Yang mau saya tanyakan, perlukah pengalaman kerja selama 3 bulan itu dicantumkan di daftar riwayat hidup saya? Karena perusahaan juga memberikan surat pengalaman kerja.

Kedua, apakah pemberian BPJS merupakan tanda bahwa kontrak karyawan akan diperpanjang?

Kalau anda bekerja disana dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) selama periode tiga bulan, dan anda kemudian sudah tidak lagi bekerja di perusahaan X tersebut karena perjanjian kerja telah berakhir, tentu saja anda harus tetap mencantumkannya dalam CV atau resume anda. Jangan lupa untuk menambahkan keterangan (reason for leaving) bahwa anda sudah tidak bekerja disana karena dipekerjakan dengan status PKWT hanya selama tiga bulan.

Kemudian mengenai pemberian BPJS, setahu saya BPJS Ketenagakerjaan memang diwajibkan bagi seluruh perusahaan yang mempekerjakan baik karyawan dengan status PKWT maupun PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dengan masa percobaan (probation) tiga bulan.

Sedangkan BPJS Kesehatan lazimnya diberikan oleh perusahaan yang mempekerjakan karyawan dengan status PKWTT yang telah melewati masa percobaan (probation) tiga

bulan, atau karyawan dengan status PKWT dengan jangka waktu perjanjian kerja minimal satu tahun.

Jadi pemberian BPJS memang tidak bisa dijadikan satu-satunya indikasi bahwa kontrak karyawan akan diperpanjang.

HARUSKAH MELAMPIRKAN COVER LETTER BERSAMA DENGAN CV?

Kalau saya ingin kirim lamaran ke perusahaan by email, apa boleh hanya kirim CV saja atau tetap harus dengan cover letter? Masalahnya di iklan lowongan perusahaan tidak secara terang-terangan meminta pelamar untuk melampirkan cover letter.

Saya khawatir kalau saya buat cover letter meski tidak diminta, isi surat saya malah menurunkan peluang saya untuk diterima. Sebenarnya seberapa penting cover letter di mata HRD? Dan seperti apa cover letter yang baik di mata mereka?

Cover Letter sebetulnya bukan merupakan hal yang bisa secara mutlak disebut sebagai dokumen wajib dalam sebuah dokumen lamaran kerja.

Fungsi utama dari sebuah cover letter adalah sekedar memberikan gambaran atau overview kepada orang yang membacanya (dalam hal ini pihak recruiter / HRD) mengenai beberapa hal berikut:

- **Maksud.** Mengapa anda mengirimkan dokumen lamaran kerja kepada mereka?
- **Posisi.** Posisi apa yang ingin anda lamar?
- **Sumber.** Darimana anda mengetahui adanya lowongan kerja yang anda minati tersebut?
- **Alasan.** Mengapa anda berminat melamar untuk posisi lowong tersebut?
- **Pertimbangan.** Bagaimana latar belakang kompetensi termasuk pengalaman kerja dan pelatihan yang pernah

anda ikuti bisa membuat anda layak dipertimbangkan untuk menjadi kandidat yang masuk kedalam shortlist untuk posisi yang anda minati?

- **Kontak.** Nomor telepon yang mudah dihubungi dan kapankah waktu terbaik untuk menghubungi anda?

Meskipun bukan merupakan sesuatu yang wajib, tidak pernah ada salahnya juga untuk selalu menyertakan cover letter dalam setiap dokumen lamaran kerja yang anda kirimkan.

Karena kita tidak pernah tahu, bisa jadi satu halaman cover letter yang anda buat itu justru memberikan informasi tambahan yang sangat berguna untuk mempertimbangkan secara lebih serius CV atau resume yang anda kirimkan.

Untuk mengetahui lebih terinci bagaimana cara menulis cover letter pada lamaran kerja yang dikirimkan melalui email, anda bisa juga membaca [artikel di blog saya](#) yang secara spesifik membahas mengenai hal ini.

MELAMAR KERJA

APAKAH HARUS Menguasai SEMUA PERSYARATAN TEKNIS YANG DICANTUMKAN PADA SEBUAH LOWONGAN KERJA?

Saya ingin menjadi seorang Web Developer yang ahli dalam satu bahasa pemrograman. Tapi, saya melihat banyak lowongan mensyaratkan kemampuan banyak bahasa pemrograman, dan saya yakin jarang sekali orang yang memiliki keahlian itu.

Pertanyaannya, apakah saya perlu menguasai semua persyaratan yang diminta oleh perusahaan? Kalau tidak, apakah masih mungkin saya bisa diterima?

Ketika melihat job requirements yang mensyaratkan penguasaan beberapa bahasa pemrograman, ada dua hal yang harus Anda ingat:

1. Ada kemungkinan saat ini kualifikasi kandidat yang dipersyaratkan oleh perusahaan sudah berubah. Perkembangan yang sedemikian pesat dalam industri teknologi informasi beberapa tahun belakangan ini secara otomatis mengubah kebutuhan perusahaan guna mengantisipasi perkembangan tersebut. Web Developer yang menguasai beberapa bahasa pemrograman, khususnya bahasa pemrograman mutakhir, memiliki nilai jual yang jauh lebih tinggi dibandingkan Web Developer yang hanya memiliki spesialisasi dalam satu bahasa pemrograman, karena dinilai bisa melihat dari beberapa sudut pandang bahasa pemrograman yang berbeda untuk

menciptakan aplikasi yang berkualitas dan user-friendly.

2. Bila tidak mengantisipasi perubahan yang terjadi, berapa lama lagi sebelum Anda semakin sulit bersaing dengan Web Developer lainnya yang berlomba-lomba meningkatkan kemampuan dalam menguasai bahasa pemrograman yang kian beragam?

Terus kembangkan kompetensi Anda dengan berusaha mempelajari bahasa pemrograman lainnya baik secara formal maupun informal. Bila perusahaan mensyaratkan penguasaan tiga bahasa pemrograman dan Anda menguasai dengan sangat baik dua bahasa pemrograman, masih ada kemungkinan Anda akan diproses lebih lanjut dalam tahap rekrutmen dari posisi yang Anda lamar.

Akan tetapi ketika perusahaan mensyaratkan penguasaan tiga bahasa pemrograman, dan Anda hanya menguasai satu (meskipun ada di tingkat spesialis), kecil sekali kemungkinan Anda akan diproses karena rekruter tentunya akan melihat kualifikasi dari kandidat lainnya yang lebih mendekati kebutuhan perusahaan.

KUTU LONCAT GAMPANG MENDAPAT PEKERJAAN BARU?

Saya mau bertanya, kenapa ada orang yang bisa dengan mudah berpindah-pindah tempat kerja, padahal pengalamannya belum banyak dan hanya sebentar-sebentar saja, yang bisa berarti dia adalah kutu loncat.

Sementara itu, ada orang yang dari resume-nya memiliki pengalaman yang cukup lama bertahan di satu perusahaan, tapi sangat sulit ketika mau berpindah ke perusahaan lain.

Sebenarnya, apa yang dilihat oleh HRD atau perusahaan dari resume mereka?

Sepanjang pengalaman saya sebagai praktisi di dunia rekrutmen, ada dua kategori kutu loncat bagi para profesional yang relatif tidak pernah lama bekerja di satu perusahaan:

1. Kutu loncat karena oportunistis, artinya orang ini memang tidak terlalu mementingkan berapa lama dirinya bekerja di satu perusahaan dan kontribusi apa yang telah dan akan diberikannya ke perusahaan tempatnya bekerja, karena dirinya meyakini bahwa pasti ada perusahaan lain diluar sana yang bersedia memberikan gaji dan benefit yang lebih baik. Setiap kali ada kesempatan untuk pindah, keputusan yang dibuat hampir selalu dilandasi ego, misalnya, "Keuntungan materi apa yang bisa saya dapatkan di perusahaan baru?" dan biasanya kutu loncat tipe ini juga memiliki kompetensi yang relatif unik dan belum

terlalu banyak ditemukan di pasaran, sehingga riwayat kerjanya yang sering berpindah kerja tidak terlalu dipersoalkan.

2. Kutu loncat karena prestasi, artinya orang ini hampir selalu pindah perusahaan bukan karena **mencari**, tapi lebih karena **dicari**. Kutu loncat tipe ini biasanya sering pindah perusahaan bukan karena dirinya melamar pekerjaan, tapi ditawarkan pekerjaan. Hal ini disebabkan prestasi kerjanya yang mengkilap dan selalu memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan yang mempekerjakannya.

Sebetulnya seberapa singkat seseorang bekerja di satu perusahaan untuk kemudian pindah ke perusahaan lain untuk dinilai sebagai kutu loncat? Tidak ada ukuran yang pasti, karena di industri yang pertumbuhannya pesat, seperti: e-commerce, teknologi, atau jasa keuangan, perpindahan seorang professional setiap dua tahun sekali (atau malah kurang) masih dinilai sebagai sesuatu yang wajar.

Tapi sebaliknya di industri yang relatif lebih konservatif, seperti: manufaktur, agroindustri, atau konstruksi, seorang professional yang berpindah kerja setiap dua tahun sekali sudah dinilai sebagai kutu loncat.

Untuk memahami lebih dalam mengenai fenomena si kutu loncat ini, saya pernah menulis artikel yang membahas mengenai bagaimana perusahaan (khususnya HRD) harus menyikapi para kutu loncat ini dalam proses rekrutmen karyawan. Artikel tersebut bisa dibaca [disini](#).

PELUANG MELAMAR KERJA BAGI WANITA BERKELUARGA

Saya wanita, status menikah, umur saya 26 tahun, dan belum punya anak. Saya memiliki pengalaman 5 tahun di bidang audit dan keuangan.

Di perusahaan terakhir, saya bekerja selama 1 tahun sebagai asisten manajer akunting-reporting, saya tidak meneruskan kontrak kerja karena saya punya masalah dengan staf lain, dan kebetulan pada saat itu saya juga ingin fokus mempersiapkan pernikahan.

Sekarang saya sedang mencari pekerjaan kembali, tapi sudah sekitar 5 bulan saya belum juga dapat yang cocok. Mungkin karena saya sekarang lebih selektif.

Ada beberapa poin yang ingin saya tanyakan:

1. Apakah perusahaan merasa keberatan mempekerjakan wanita menikah yang belum punya anak?
2. Saya butuh tips, pekerjaan apa saja yang cocok dengan background pengalaman dan status menikah saya sekarang?
3. Kenapa sekarang perusahaan menargetkan standar yang tinggi?

Saya butuh pencerahan mengenai kondisi tersebut.

Terima kasih atas pertanyaannya, dibawah ini adalah jawaban saya:

1. Tidak tepat juga kalau dikatakan keberatan, tapi dari pengalaman saya memang banyak perusahaan yang menanyakan kepada calon karyawan wanita yang baru menikah, “Apakah ada rencana untuk memiliki anak dalam waktu dekat?” Pertanyaan ini sebetulnya didasari kekuatiran bahwa ketika calon karyawan tersebut akhirnya bergabung, tapi tidak lama kemudian hamil dan dalam waktu sekitar 7-8 bulan kemudian perusahaan harus mencari kembali penggantinya selama masa cuti hamil. Meskipun tidak semua perusahaan memiliki kekuatiran seperti ini, tapi yakinlah bahwa masih banyak perusahaan diluar sana yang lebih mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi si calon karyawan dibandingkan dengan hal-hal lain yang relatif tidak terlalu berhubungan dengan kinerja.
2. Semua pekerjaan selama itu sesuai dengan background pengalaman dan juga passion Anda tentunya akan cocok, terlepas dari status Anda apakah sudah menikah atau masih lajang. Jangan terlalu mempermasalahkan status Anda yang sudah menikah, karena kalau Anda perhatikan banyak sekali wanita karier dengan status menikah yang sukses dalam pekerjaan serta tidak melupakan kodratnya sebagai istri yang baik bagi suaminya dan ibu yang mencintai anak-anaknya. Saya memiliki teman SMA yang tetap bisa membagi waktu antara pekerjaannya dan keluarga, padahal profesinya

sebagai Geologist di industri pertambangan yang tentunya cukup banyak menghabiskan waktunya di lapangan dibandingkan bekerja di belakang meja. Intinya jangan jadikan status menikah Anda sebagai faktor penghambat dalam menemukan pekerjaan yang sesuai dengan preferensi karier Anda kedepannya.

3. Saya asumsikan standar yang tinggi disini adalah standar untuk calon karyawan yang dicari oleh perusahaan. Jawabannya sederhana, karena iklim kompetisi dunia usaha saat ini memang sangat tinggi, sehingga tentunya membutuhkan calon karyawan yang siap untuk berkontribusi bagi kemajuan perusahaan melalui pengetahuan, pengalaman, serta kompetensi yang relevan. Kemampuan berbahasa asing, minimal bahasa Inggris, juga menjadi syarat mutlak bagi semua calon karyawan. Tidak lupa calon karyawan juga dituntut untuk memiliki kemampuan interpersonal yang baik agar dapat bekerja sama dalam team.

Kalau Anda sudah 5 bulan mencari pekerjaan dan belum berhasil juga mendapatkan pekerjaan yang sesuai, cobalah evaluasi diri, apa yang sekiranya masih harus ditingkatkan, dan sampai tahap rekrutmen mana Anda diproses.

Kalau Anda mengirimkan banyak lamaran tapi hanya sedikit atau malah tidak ada yang memanggil Anda untuk interview, cobalah evaluasi dokumen lamaran kerja Anda termasuk CV, kemungkinan Anda melamar pekerjaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi Anda, atau CV Anda terlalu

umum sehingga pihak HRD perusahaan tidak menemukan sesuatu yang spesial dari kualifikasi Anda.

Kalau Anda sudah sering mendapatkan panggilan interview tapi tidak ada kelanjutannya, kemungkinan kemampuan Anda dalam menghadapi interview yang masih harus diperbaiki.

Ketika kita berani mengevaluasi diri secara obyektif, tentunya akan lebih mudah menemukan kekurangan yang ada pada diri kita sehingga tahu dimana kita harus memperbaiki kekurangan tersebut agar bisa membuat pencarian kerja yang lebih terencana kedepannya.

Saya doakan semoga Anda segera berhasil menemukan pekerjaan yang sesuai dalam waktu dekat ini.

MUNGKINKAH ALIH PROFESI MESKI PENGALAMAN TIDAK SESUAI?

Saya lulusan D3 Manajemen Informatika dan saya bekerja di gudang sebagai pengawas gudang. Saya bingung karena minat saya adalah bagian media sosial atau e-commerce atau yang berhubungan langsung dengan customer, seperti menjual produk.

Apa bisa dengan background dan pengalaman kerja tersebut saya mendapat pekerjaan yang saya minati? Terima kasih :)

Sangat bisa, dengan hanya satu syarat saja: anda tidak boleh mempermasalahkan mengenai berapa gaji yang akan anda terima diawal ketika mulai terjun ke bidang yang anda minati.

Anda tentunya setuju bahwa setiap rupiah yang kita terima merupakan imbalan atas produk atau jasa yang kita jual kepada pihak lain. Dalam dunia profesional pun tidak berbeda, setiap rupiah yang kita terima sebagai seorang profesional merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dihasilkan berdasar keahlian dan pengalaman yang kita miliki.

Semakin tinggi keahlian dan semakin panjang pengalaman seseorang di satu bidang tertentu, semakin besar pula imbalan yang akan diterimanya. Artinya tanpa pengalaman yang

relevan, tentunya mustahil mengharapkan imbalan sesuai dengan ekspektasi kita.

Fokuskan saja usaha anda saat ini untuk bisa memperoleh pengalaman yang relevan sesuai dengan bidang yang diminati. Bila lowongan-lowongan pekerjaan di bidang yang anda minati selalu mempersyaratkan pengalaman kerja yang relevan, cobalah mencari kesempatan sebagai tenaga magang dengan kompensasi seadanya, karena yang terpenting adalah anda memperoleh pengalaman serta kesempatan belajar pada bidang yang diminati tersebut.

Hal ini pernah saya lakukan ketika saya mulai terjun ke industri rekrutmen sekitar sepuluh tahun yang lalu dengan pengalaman rekrutmen ataupun pengalaman di dunia SDM nol besar, dan saat itu pun saya sudah berusia 32 tahun. Tapi karena saya meyakini bahwa saya akan bisa mengembangkan karir dengan lebih optimal di bidang yang saya minati, saya pun menerima tawaran untuk bergabung sebagai Junior Recruiter, dengan kompensasi gaji hanya sepertiga dari yang perusahaan tempat saya bekerja sebelumnya.

Bersyukur karena memang merasa bahwa bakat saya ada di dunia SDM, khususnya rekrutmen, maka apa yang saya baca dan apa yang saya pelajari di bidang ini dapat dengan cepat dipahami dan diaplikasikan dalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari.

Setelah sepuluh tahun berlalu, saya sama sekali tidak menyesali keputusan saya dulu untuk memulai dari nol. Saat ini boleh dibilang perusahaan konsultasi rekrutmen yang saya dirikan, PT Headhunter Indonesia, berjalan dengan baik dan

didukung 13 orang karyawan yang sangat loyal, klien-klien korporasi pun terus berdatangan, dan pengetahuan saya di dunia rekrutmen pun dapat dibagikan baik kepada para mahasiswa maupun profesional melalui berbagai media, baik lisan maupun tulisan.

Mengetahui persis bidang yang anda minati adalah langkah pertama. Berusaha mencari kesempatan untuk bisa bekerja sesuai dengan bidang yang anda minati adalah langkah kedua, dan pastikan bahwa anda akan terus belajar serta mengasah kemampuan di bidang yang anda minati agar anda mampu mengungguli para kolega anda lainnya yang sudah lebih dulu menekuni bidang tersebut.

Semoga sukses berkarir di bidang yang anda minati!

DI-PHP OLEH HRD SETELAH WAWANCARA (1)

Beberapa waktu lalu saya wawancara kerja di beberapa perusahaan, tapi sampai detik ini tidak ada satupun yang memberi kabar. Saya sudah coba kirim email follow up ke HRD, tapi belum dapat balasan.

Saya jadi penasaran, kenapa HRD jarang atau bahkan sama sekali tidak memberi kabar mengenai lolos tidaknya seorang kandidat?

Saya sadar jumlah kandidat yang harus mereka tangani ada banyak, tapi bukankah sudah jadi salah satu tugas mereka untuk memberi tahu kelanjutan proses recruitment kepada para peserta? Setidaknya kami tidak dibiarkan menunggu sementara mereka sudah hire kandidat lain.

Saya bisa sangat memahami pertanyaan / kekesalan / keheranan anda. Hal seperti yang anda sampaikan diatas sebetulnya merupakan peninggalan penerapan prinsip manajemen sumber daya manusia cara lama yang masih memperlakukan pegawai sebagai obyek, dan belum sebagai subyek. Bila pegawai yang sudah bekerja di perusahaan tersebut saja masih dianggap sebagai obyek, tentunya anda bisa menduga bagaimana mereka memperlakukan kandidat yang notabene belum berstatus pegawai.

Akan tetapi seiring dengan semakin berkembangnya waktu dan kesadaran dari banyak perusahaan untuk melakukan employer branding di mata para kandidat potensial, semakin

banyak pula perusahaan yang semakin memandang penting bagaimana mereka memperlakukan pegawai, termasuk juga bagaimana memperlakukan kandidat atau calon pegawai, dimulai sejak kandidat tersebut pertama kali dihubungi oleh HRD / internal recruiter, sampai dengan kandidat tersebut bergabung di perusahaan (apabila kandidat tersebut diterima), atau sampai dengan kandidat tersebut mendapatkan pemberitahuan kalau lamarannya ditolak.

Saya sepakat bahwa tidak ada alasan pemaaf ataupun alasan pembenar. Apabila kandidat tersebut telah meluangkan waktu untuk mengirimkan lamaran ke perusahaan, seyogyanya pihak HRD atau internal recruiter perusahaan yang bersangkutan selalu berusaha meluangkan waktu juga untuk memberikan update mengenai status terakhir lamaran kerja si kandidat – minimal sebagai bentuk penghargaan karena si kandidat telah mengirimkan lamaran kerja ke perusahaan tersebut.

Semoga kedepannya kesadaran untuk melakukan hal tersebut semakin terbentuk sebagai bagian dari pelaksanaan SOP rekrutmen calon pegawai baru oleh HRD atau internal recruiter perusahaan, sehingga kedepannya semakin sedikit pula kandidat yang masih bertanya-tanya mengenai status terakhir lamaran kerjanya seperti yang anda alami sebelumnya.

FRESH GRADUATE YANG SUDAH LIMA BULAN SIBUK MENCARI PEKERJAAN

Aku fresh graduate yang sudah 5 bulan cari kerja, tapi belum ada satupun yang diterima. Aku sudah perbarui cover letter dan CV, dan menurut hasil tes kepribadianku, aku disarankan untuk bekerja di bidang QC/QA atau admin (berhubungan dengan ketelitian, detail, tepat, sistematis).

Apa itu artinya aku hanya cocok bekerja di bidang itu saja? Memangnya seberapa akurat tes kepribadian dalam menentukan karier pelamar?

Sayang anda tidak menyebutkan latar belakang pendidikan terakhir anda dan hanya menyebutkan kalau hasil tes kepribadian merekomendasikan anda untuk bekerja di bidang QC/QA atau Admin, dengan mempertimbangkan bahwa anda memiliki kualitas tinggi dalam hal ketelitian, detail, tepat, serta sistematis.

Satu hal yang harus dipahami adalah hasil tes kepribadian, psikotes, character assessment, atau apapun namanya hanya akan memberikan panduan secara umum dalam menemukan karir ideal yang sesuai dengan preferensi kepribadian dan bakat alami seseorang, tanpa terlalu memperhatikan latar belakang pendidikan anda.

Bagaimanapun juga tetap ada kemungkinan bahwa alternatif profesi yang disebutkan dalam hasil tes kepribadian

tersebut hanya merupakan gambaran umum saja, bukan merupakan panduan baku yang wajib diikuti.

Yang paling penting sebetulnya adalah memahami hasil tes kepribadian tersebut secara utuh dan menjadikannya sebagai referensi dalam menemukan profesi yang bisa mengoptimalkan segala kelebihan yang anda miliki, dan akan lebih ideal lagi kalau profesi yang pada akhirnya dipilih tersebut juga sesuai dengan latar belakang pendidikan anda.

Kenali kekurangan dan kelebihan diri anda berbekal hasil tes kepribadian yang dimiliki, lakukan pemetaan alternatif profesi yang bisa dijajaki, dan susun strategi yang lebih terencana dalam mengirimkan lamaran kerja ke perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan kerja untuk profesi yang anda inginkan.

Semoga dalam waktu yang tidak terlalu lama, anda segera bisa mendapatkan pekerjaan sesuai harapan.

CATATAN PENUTUP

Ebook ini sebetulnya hanya merupakan preview dari buku berbentuk hardcopy yang sedang saya persiapkan untuk diterbitkan sekitar pertengahan bulan Agustus 2018. Saya akan menjawab lebih dari 70 pertanyaan seputar karier yang pernah diajukan ke saya dengan 6 topik yang berbeda, yang seluruhnya terangkum dalam buku setebal kurang lebih 180 halaman.

Dengan dilandasi semangat untuk berbagi, maka saya tidak akan mengambil keuntungan yang signifikan dari penerbitan buku tersebut. Siapapun yang berminat untuk memilikinya nanti cukup mengganti biaya cetak, ongkos kirim, dan sekedar uang lelah untuk staf yang membantu saya – sehingga harga buku tersebut pun bisa menjadi sangat terjangkau untuk semua kalangan, termasuk bagi mahasiswa tingkat akhir yang sebentar lagi akan memasuki dunia kerja.

Saya sangat terbuka untuk menerima komentar dan saran dari anda semua yang sudah membaca ebook ini. Atau mungkin jika ada pengalaman menarik yang anda alami setelah mencoba menerapkan apa yang saya sarankan di

ebook ini? Kirimkan komentar, saran, ataupun pengalaman menarik anda via email buku@headhunter.co.id

Untuk 10 orang pembaca dengan komentar, saran, ataupun pengalaman menarik yang saya nilai sebagai yang terbaik, masing-masing akan mendapatkan gratis 1 (satu) eksemplar buku **Ask The Expert** ketika buku tersebut sudah terbit.

Terima kasih dan semoga ebook ini meskipun dalam bentuk yang masih sangat sederhana serta isi yang relatif masih sangat terbatas – karena masih merupakan draft awal – dapat memberikan manfaat bagi anda.

Jakarta, 28 Juni 2018

Haryo Utomo Suryosumarto

TENTANG PENULIS



[Haryo Utomo Suryosumarto](#) adalah Founder & Managing Director PT Headhunter Indonesia, sebuah perusahaan executive search / konsultan rekrutmen yang dirintisnya sejak tanggal 4 Mei 2009 di Jakarta, dan sampai sekarang masih teguh mempertahankan jati diri sebagai satu diantara sedikit perusahaan lokal yang terus eksis dan mampu bertahan di industri sejenis selama hampir satu dasawarsa terakhir, tanpa ada unsur kepemilikan ataupun campur tangan pihak asing didalamnya.

Pengalamannya berkecimpung dalam dunia rekrutmen memberikannya pemahaman mengenai seluk-beluk serta lika-liku proses yang harus dilalui oleh para kandidat untuk

dapat diterima di berbagai perusahaan, baik lokal maupun multinasional.

Pengalaman inilah yang kemudian dibagikannya melalui berbagai event, dimana dirinya menjadi narasumber, maupun melalui berbagai tulisan serta wawancara di berbagai media; seperti: Fortune Indonesia, Bloomberg Businessweek, Infobank, Koran Tempo, Forum Manajemen Prasetiya Mulya, Harian Seputar Indonesia, Cita Cinta Magazine, GoGirl Magazine, PortalHR.com, Media Indonesia, Human Capital Magazine, MNC Trijaya FM, Indika FM, DFM Radio Jakarta, Kompas TV, Metro TV, dan masih banyak lagi lainnya.

PRE-ORDER BUKU



Bila anda berminat untuk menerima notifikasi melalui email ketika buku **Ask The Expert** telah masuk ke percetakan dan sudah siap untuk dilakukan pre-order, silakan memasukkan nama dan alamat email anda [disini](#).

Perkiraan waktu yang diperlukan sejak anda melakukan pre-order sampai dengan buku diterima di tangan anda adalah sekitar dua minggu.

Untuk 500 pembeli pertama yang sebelumnya sudah melakukan pre-order, dapatkan diskon spesial 20% dari harga normal. Semua harga yang tercantum nantinya sudah termasuk ongkos kirim ke alamat anda di seluruh wilayah Indonesia.

Jadi masukkan [nama dan alamat email anda](#) sekarang untuk mendapatkan notifikasi paling awal ketika buku **Ask The Expert** sudah siap dicetak dan segera diterbitkan!

