

Langkah-langkah dalam Menyeleksi Tim Usaha Sosial Anda

6 Tahap Rekrutmen


Mengelola Tim dan Isu Terkait Legal
Merekrut Tim



HASIL KOLABORASI OLEH TIM:

DITULIS & DIADAPTASI OLEH:
Josh Sihombing
Vania Gunawan

TERINSPIRASI DARI
Oxford Brookes University (2013) *Recruitment and Selection Guidance*

Qerja
EMPOWERING
YOUR CAREER

 **PLUS**



Langkah-langkah dalam Menyeleksi Tim Usaha Sosial Anda

Proses rekrutmen merupakan proses bertahap yang akan membantu Anda memilih talenta terbaik untuk usaha Anda.

Proses tersebut meliputi membuat lowongan pekerjaan, mencari calon pelamar, melakukan wawancara, penilaian dan pemilihan serta orientasi untuk bergabung ke dalam tim.

Mengapa ini Penting?

- Ketika merekrut anggota tim untuk Usaha Sosial yang baru Anda rintis, memilih orang yang tepat mampu membawa perubahan terhadap prospek keberhasilan bisnis Anda.
- Perusahaan dapat bertumbuh dengan baik hanya jika didukung dengan anggota tim yang berkualitas. Suatu organisasi bisa saja memiliki sumber daya yang baik dan ide yang luar biasa, namun jika tidak memiliki anggota tim yang tepat, maka organisasi tersebut akan kesulitan mencapai tujuannya.

6 PROSES REKRUTMEN DALAM MENYELEKSI TIM USAHA SOSIAL ANDA

1. Tentukan kebutuhan dan deksripsi pekerjaan

Dalam rangka mencari orang untuk bergabung dalam tim Anda, Anda harus menentukan dulu siapa saja yang Anda butuhkan. Apa yang sebenarnya Anda butuhkan? Misalnya, jika Anda membutuhkan seseorang untuk mengatur keuangan, berarti Anda membutuhkan seorang bendahara. Setelah Anda mengidentifikasi kebutuhan Anda, penting untuk memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab posisi tersebut. Detail tugas tersebut dikenal sebagai deskripsi pekerjaan. Iklan lowongan pekerjaan juga harus memasukkan kemampuan yang dibutuhkan sehingga mampu menarik kandidat yang berkualitas. Lowongan pekerjaan dapat diorganisasikan ke dalam 5 bagian:

1. Informasi perusahaan
2. Deskripsi pekerjaan
3. Persyaratan pelamar
4. Tunjangan yang diberikan
5. Cara pendaftaran

Pastikan Anda menggunakan kata kunci yang tepat sehingga lowongan pekerjaan yang Anda iklankan mudah ditelusuri. Deskripsi pekerjaan yang baik membantu menarik kandidat yang berkualitas.



Langkah-langkah dalam Menyeleksi Tim Usaha Sosial Anda

6 PROSES REKRUTMEN DALAM MENYELEKSI TIM USAHA SOSIAL ANDA

2. Iklankan Lowongan Anda dan Dapatkan Kandidat

Ketika Anda sudah selesai membuat deskripsi pekerjaan, Anda perlu mempromosikan lowongan pekerjaan (loker) untuk mulai berburu kandidat. Buat selebaran yang memuat deskripsi dasar mengenai perusahaan dan loker yang tersedia.

Anda tidak perlu membuat daftar deskripsi pekerjaan (*jobdesc*) untuk setiap jabatan, karena nama pekerjaan seharusnya telah mendeskripsikan aspek pekerjaan tersebut. Anda juga perlu untuk meminta calon kandidat yang tertarik untuk mengirim CV mereka ke email perusahaan. Anda harus mencantumkan email perusahaan dan kontak yang dapat dihubungi untuk memungkinkan calon kandidat bertanya terkait loker yang Anda tawarkan.

Ketika Anda sudah membuat desain loker, tentukan target pelamar yang Anda sasar, sehingga Anda dapat menentukan media mana yang paling efektif untuk mencari kandidat berkualitas. Anda bisa mulai mempromosikan info loker melalui melalui:

1. **Media offline atau media online.** Media tradisional bisa meliputi iklan di majalah/Koran. Sementara media digital bisa melalui iklan *online* ataupun media sosial.
2. **Kantor humas/ Career center** di universitas. Untuk Usaha Sosial yang baru berdiri, Anda mungkin memiliki dana terbatas untuk mempekerjakan kandidat yang berpengalaman dan memiliki kemampuan hebat, sehingga Anda mungkin cenderung memilih mahasiswa atau mereka yang baru lulus. Dengan demikian, kantor humas/ *career center* di universitas mungkindapat membantu Anda mempromosikan loker yang Anda buat.
3. **Job fair** merupakan alternatif untuk mempromosikan loker Usaha Sosial Anda. Namun Anda harus menyiapkan biaya untuk berpartisipasi pada *Job Fair*.
4. Meminta **bantuan dari teman dan keluarga** untuk menyebarkan loker Anda.



Langkah-langkah dalam Menyeleksi Tim Usaha Sosial Anda

6 PROSES REKRUTMEN DALAM MENYELEKSI TIM USAHA SOSIAL ANDA

3. Menilai dan Memilih

Dalam iklan loker usaha Anda, Anda harus mencantumkan batas akhir pendaftaran. Ketika mendekati batas akhir, mulailah membaca *Curriculum Vitae* (CV) yang telah Anda terima dari para pelamar. Tujuan Anda dalam menilai CV yang ada adalah untuk mengeliminasi CV yang tidak memenuhi kualifikasi minimum yang Anda butuhkan. Berikut beberapa tips singkat untuk merencanakan dan melakukan evaluasi CV yang efektif.

Gunakan deskripsi pekerjaan sebagai panduan Anda dan tentukan kriteria untuk evaluasi. Fokus hanya kepada informasi yang relevan. Hiraukan nama dan alamat. Gunakan stabilo atau cara lain untuk memberi tanda pada kriteria yang sesuai dengan yang Anda butuhkan.

Kelompokkan CV dalam 3 kategori:

1. CV yang pasti Anda undang untuk wawancara.
2. CV yang mungkin Anda undang
3. CV yang tidak memenuhi kriteria minimum

Tinjau kembali kelompok CV kedua (yang mungkin Anda undang untuk wawancara) untuk memastikan Anda tidak melewatkan informasi penting yang sesuai dengan kebutuhan usaha Anda.

Setelah selesai memilih CV, tentukan pertanyaan yang hendak Anda tanyakan ketika wawancara.

Eliminasi beberapa CV sampai Anda yakin Anda telah memilih calon kandidat yang tepat untuk diwawancara.



Langkah-langkah dalam Menyeleksi Tim Usaha Sosial Anda

Wawancara secara efektif dan memungkinkan pertanyaan-pertanyaan tak terduga. Misalnya, Anda memperkirakan untuk menanyakan 10 pertanyaan, sehingga alokasi waktu adalah 20 menit. Namun demikian, terkadang seiring berjalannya wawancara dan mendengar pengalaman kandidat, Anda bisa saja menanyakan beberapa bagian secara lebih mendetail. Oleh sebab itu, Anda harus memberi alokasi waktu yang lebih, mungkin sekitar 25 menit untuk mengantisipasi hal tersebut.

6 PROSES REKRUTMEN DALAM MENYELEKSI TIM USAHA SOSIAL ANDA

4. Wawancara

Sebelum wawancara

Pada tahap ini, tujuan utama Anda adalah memastikan lebih jauh siapa yang Anda cari dan menilai secara tepat kualifikasi kandidat berdasarkan kebutuhan dan persyaratan yang Anda tetapkan. Berikut adalah beberapa poin yang perlu Anda persiapkan sebelum melakukan seleksi wawancara:

1. Tanyakan pertanyaan berdasarkan ketertarikan mereka terhadap Usaha Sosial Anda dan pertanyaan lain yang berkaitan dengan pengalaman kandidat.
2. Berdiskusilah dengan orang yang familiar dengan posisi yang Anda cari untuk menentukan kualifikasi yang paling relevan.
3. Kembangkan pertanyaan wawancara yang menargetkan persyaratan yang Anda tentukan.
4. Hindari pertanyaan yang tidak sesuai dengan persyaratan tersebut.
5. Tinjau kembali CV kandidat dan formulir aplikasi. Catat bagian yang ingin Anda tanyakan lebih jauh.
6. Cari tempat nyaman dan tenang dan jadwalkan waktu yang cukup untuk melakukan

Ketika wawancara

Selama wawancara, tujuan utama Anda adalah memastikan kandidat memiliki kualifikasi yang Anda butuhkan dengan secara cermat memperhatikan respon jawaban yang diberikan. Beberapa hal yang perlu Anda perhatikan ketika mewawancarai anggota tim baru:

1. Mulailah dengan perbincangan singkat sebelum memulai wawancara. Hal ini membantu kandidat untuk tidak terlalu tegang.
2. Ikuti panduan daftar pertanyaan wawancara yang telah Anda buat, tapi perluas pertanyaan Anda jika dibutuhkan untuk menilai kandidat lebih mendalam.
3. Biarkan kandidat yang lebih banyak berbicara. Hal ini merupakan cara terbaik untuk menentukan kualifikasi kandidat.
4. Perhatikan bahasa tubuh kandidat, misalnya kurangnya *eye contact* mungkin menunjukkan kandidat tidak nyaman dengan situasi yang ada.
5. Selalu sisihkan waktu untuk memberi kesempatan bagi kandidat untuk bertanya. Hal ini bisa membantu Anda untuk menilai tingkat kesiapan dan ketertarikan kandidat terhadap perusahaan Anda.



Langkah-langkah dalam Menyeleksi Tim Usaha Sosial Anda

6 PROSES REKRUTMEN DALAM MENYELEKSI TIM USAHA SOSIAL ANDA

5. Memilih kandidat

Memilih kandidat untuk dipekerjakan merupakan keputusan yang penting, oleh sebab itu pertimbangkanlah dengan cermat. Lebih baik meluangkan waktu yang agak panjang untuk mengevaluasi pilihan Anda dan memilih orang tepat daripada membuat keputusan yang salah.

Mungkin saja kandidat memiliki pengalaman yang luar biasa dan hasil wawancara yang memuaskan, tapi dia bukan orang yang tepat untuk posisi yang Anda cari. Oleh sebab itu, cermatlah dalam memilih dan pelajari lagi catatan yang Anda tulis ketika wawancara dan ingat kembali proses wawancara mereka. **Perhatikan secara detail seberapa baik kandidat yang Anda pilih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja Anda.**

Ketika Anda akhirnya telah memutuskan orang-orang yang Anda pilih, maka tibalah waktu untuk mengabarkan hasilnya kepada mereka. Anda bisa menghubungi kandidat melalui telepon ataupun email dan beritahu di posisi mana mereka diterima. Sebutkan kembali detail dasar mengenai pekerjaan, termasuk gaji, tanggal dimulai dan waktu kerja, dll. Buatlah kontrak kerja dan minta mereka menandatangani. Anda perlu untuk mengabari hasil seleksi kepada mereka yang juga tidak diterima. Pastikan Anda menggunakan bahasa yang sopan dan baik.



Langkah-langkah dalam Menyeleksi Tim Usaha Sosial Anda



KESIMPULAN

Setiap Usaha Sosial yang berhasil membutuhkan orang-orang yang memiliki nilai dan tujuan yang sama. Proses rekrutmen yang dijelaskan di atas secara singkat memberi panduan bagaimana merekrut orang-orang terbaik untuk tim Anda. Setiap bisnis memiliki kebutuhan berbeda dan penting untuk menilai kandidat secara cermat untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

6 PROSES REKRUTMEN DALAM MENYELEKSI TIM USAHA SOSIAL ANDA

6. Orientasi dan *Onboarding*

Setelah meluangkan waktu, usaha dan uang untuk mencari kandidat yang sesuai, penting bagi Anda untuk memastikan kandidat tersebut memiliki permulaan yang baik, terutama pada hari pertama mereka bekerja

Orientasi dan *Onboarding*

Sekalipun orientasi dan *onboarding* berkaitan erat, namun keduanya adalah proses yang berbeda. Orientasi biasanya hanya berlangsung selama 1-2 hari, sementara *onboarding* adalah proses yang terus berjalan.

Orientasi bertujuan untuk menyambut anggota tim baru dan membantu mereka untuk menyesuaikan diri di lingkungan kerja yang baru. Contoh kegiatan orientasi adalah memperkenalkan anggota tim baru kepada tim, memahami prosedur operasional standar/ SOP (*Standar Operating Procedure*), ataupun hal-hal yang sangat dasar seperti di mana toilet, dapur, dsb.

Onboarding adalah proses berjalan untuk memastikan anggota tim tetap produktif baik dari hari pertama kerja maupun seterusnya. Contoh aktivitas *onboarding* adalah rapat dengan *supervisor* dan anggota tim senior untuk mengklarifikasi ekspektasi mereka, pengecekan perkembangan dan tugas yang diberikan, serta masukan mengenai kinerja anggota tim baru.

Onboarding penting karena jika anggota tim baru bisa memiliki awal yang baik, mereka cenderung termotivasi dan bekerja secara lebih efisien. Hal ini juga dapat mencegah masalah seperti kesalahpahaman dan miskomunikasi yang sering terjadi dalam tim.