

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

# PRACTICAL BEHAVIOR-BASED INTERVIEW

Durasi: **2 hari** (16 jam) | Duration: **2 days** (16 hours)

## Menjawab Masalah Apa

Kinerja perusahaan yang unggul tentunya sangat didukung oleh kompetensi yang dimiliki oleh para karyawannya. Karyawan yang berprestasi dalam pekerjaan tentunya memiliki dampak langsung terhadap profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, proses seleksi karyawan merupakan hal yang tidak dapat dianggap sepele. Dengan proses seleksi yang tepat dan berkualitas, maka perusahaan akan mendapatkan orang-orang yang tepat untuk mengisi setiap posisi dan memperoleh karyawan yang paling sesuai. Proses seleksi yang kurang cermat menyebabkan pemilihan orang yang tidak tepat sehingga akan menimbulkan kerugian perusahaan dalam banyak aspek.

Salah satu program seleksi yang lazim dilakukan oleh bagian HR (Human Resource) adalah wawancara kerja terhadap pelamar atau calon pegawai. Kendati demikian seleksi menggunakan wawancara bisa mengarahkan kita kepada keputusan yang keliru jika tidak dilakukan dengan menerapkan metode wawancara secara tepat. Masih melekatnya pandangan dan paradigma lama dalam melakukan proses wawancara untuk menggunakan metode wawancara secara tradisional, tanpa adanya standarisasi dalam segi sistematika pertanyaan maupun penggalan data, membuat sulit bagi pewawancara mengidentifikasi kompetensi pelamar atau calon pegawai. Belum lagi pelamar atau calon pegawai yang beragam, jawaban yang normative, mengada – ada bahkan palsu membuat pewawancara memerlukan strategi yang tepat agar proses seleksi akan membuahkan capaian ideal tentang kompetensi SDM yang memang dibutuhkan oleh organisasi dan suatu jabatan

Metode wawancara yang paling akurat dalam menggali kompetensi kandidat adalah **Behavior-Based Interview**. Teknik ini merupakan teknik wawancara yang terstruktur untuk mengukur kompetensi calon karyawan. Tindakan yang pernah dilakukan oleh calon karyawan merupakan bukti terbaik apakah yang bersangkutan memiliki kompetensi atau tidak. Hasil dari wawancara kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja superior pada pekerjaan tertentu dari seorang pelamar atau calon pegawai.

## Manfaat Apa yang Anda Peroleh

Setelah selesai mengikuti program ini, peserta diharapkan mampu:

- Menjelaskan konsep wawancara dalam konteks seleksi
- Menjabarkan konsep kompetensi
- Membedakan wawancara tradisional dengan wawancara kompetensi

## Problems to Be Addressed

Corporate's high performance is very much supported by competency of the employees. High achievers employee will contribute direct impact to corporate profitability. Thus, would-be employee selection process must be taken seriously. A good quality and accurate selection process will lead to acquire best-fitted employee in filling up the job position. A not-so-well selection process will lead to select unfit employee which will create loss for corporation in many aspects.

One of selection program which usually carried-out by HR Department is by conducting job interview for applicants or would-be employees. Selection using interview may lead us to mislead decision if it is not conducted by accurate interview method. There are still outdated views and paradigm in conducting traditional interview process, without standard in form of systematic questions or accurate data gathering, thus it is hard for the interviewer to identify the competency of the applicant or would-be employee. Not to mention, various applicants or would-be employees who gave normative answers, with fabricated replies, even false, hence it make the interviewer need accurate strategy so as the selection process will be resulted in achieving ideal situation regarding HR competency that is needed by the organization and job position.

The most accurate interview method in gathering candidate's competency is by Behavior-based Interview. This technique is a structural interview technique to measure would-be employee's competency. Would-be employee's past actions are the best evidences whether he/she has the competency or not. The result of competency interview may be used to predict superior performance at particular job from an applicant or would-be employee.

## Objectives

Having attended the program, participants are expected to be able to :

- Explain interview concept in selection context
- Explain the concept of competency
- Differentiate between traditional interview with competency interview

- Menentukan aspek – aspek yang perlu dipersiapkan dalam wawancara berbasis kompetensi
- Menyusun pertanyaan wawancara berbasis perilaku
- Mempraktikan tahapan wawancara berbasis perilaku
- Menginterpretasikan hasil wawancara berbasis perilaku

#### Apa Saja Yang Dibahas

- Konsep mengenai wawancara seleksi
- Konsep mengenai kompetensi
- Prinsip-prinsip metode wawancara berbasis perilaku
- Tahapan yang dilakukan sebelum melakukan wawancara berbasis perilaku
- Langkah – langkah Penyusunan pertanyaan berbasis perilaku
- Langkah – langkah melakukan penggalian pertanyaan mendalam
- Keterampilan dasar yang perlu dimiliki dalam melaksanakan metode wawancara berbasis perilaku
- Tahapan wawancara berbasis perilaku
- Intepretasi hasil wawancara berbasis perilaku

#### Siapa yang Perlu Ikut

- Staff/ Supervisor / Manager HR atau Rekrutmen dan Seleksi
- Manager lini yang akan melakukan wawancara berbasis perilaku dalam proses seleksi
- Semua level karyawan di semua jenis perusahaan/ organisasi yang berminat untuk memahami bentuk Behavior-Based Interview yang tepat bagi perusahaan/ organisasinya.

- Determine the aspects that need to be prepared in competency-based interview
- Set up questions for behavior-based interview
- Implement the steps of behavior-based interview
- Interpret the result of behavior-based interview

#### Subjects Covered

- Concept of selection interview
- Concept of competency
- Principles of behavior-based interview method
- Action steps prior to carry-out behavior-based interview
- Steps in setting up behavior-based questions
- Steps in probing questions
- Basic skills that are needed to carry-out behavior-based interview method
- Steps in behavior-based interview
- Interpretation of the result of behavior-based interview

#### Who Should Attend

- HR or Recruitment & Selection Staff/Supervisor/ Manager
- Line Managers who will carry-out behavior-based interview in selection process
- All levels employees, in all types of companies/ organizations which have interest to understand the form of Behavior-based Interview that suitable for the their companies/organizations

IDR 5.500.000

