

Contoh Soalan Yang Perlu Ditanya

Alright, saya ada ingatkan sebelum ni. lupa da di artikel yang mana satu. Tujuan kita untuk tanya soalan bukan nya hadap sangat nak tahu. tapi atas beberapa sebab:

1. Untuk menunjukkan sifat diri yang bagus
2. Untuk mengawal sesi interview anda supaya tak nampak macam muram
3. Dan, ok lah untuk kita hadap sikit, dan tahu akan beberapa perkara masa bekerja.

Saya nak ulas point pertama dan kedua tu serentak. Sebab situasi berlangsungnya lebih kurang sama.

Perasan tak?

Untuk siapa siapa yang pernah pergi interview, perasan tak masa tengah dalam sesi temuduga. Tiba tiba, ANDA diam, si penemuduga pun diam?

Kiranya dua dua diam. Pernah juga jadi kat saya beberapa kali. Tapi yang betul betul saya ingat masa temuduga dengan TNB.

Masing masing diam, dia pun tak tahu nak tanya apa. Kita pun lagi lah blur nak bersoal soal pula.

INI YANG PROBLEM...

Sepatutnya, anda kena usaha untuk impress kan kebolehan bekerja anda tu setiap minit masa sesi temuduga berlangsung.

Tapi tiba tiba situasi blur beramai ramai ni pula terjadi.

So apa nak?

Yang terbaik. saya sendiri buat ialah saya akan mula bertanya soalan.

Sudah pasti, soalan yang ditanya berkaitan dengan task atau kerja harian yang kita akan buat...

Tapi bukan juga sebarang soalan yang biasa, tapi soalan yang bukan sahaja memberi anda maklumat, malah membuatkan si penemuduga berfikir:

Wah bagus la budak ni tanya macam ni

Wah bagus la dia ni ambil berat sebab tanya soalan macam ni

Erm..ok juga dia ni, nampak ciri ciri kepimpinan nya

Kiranya, nak macam buktikan lah yang kita ni macam bagus sikit. Bukan JILAT tau. Jangan salah faham. Saya bukan bagi tips nak bagi JILAT Bos. Tapi nak menggunakan peluang yang sudah tersedia ada. Sekaligus, untuk mengawal sesi temuduga kita tampak lebih bermakna setiap minit.

So, apa soalan yang nak ditanya ni?

Untuk soalan ni, mungkin lebih ke arah environment kerja yang saya sendiri kerja lah. Anda kena cari sendiri relate nya dengan situasi yang anda alami.

1. Tanya pasal quality

Qualiti memang yang paling utama. Memang mana mana tempat pun memang beri khusus perhatian pada quality. Dan soalan yang anda perlu tanya berbunyi:

Ada tak macam kita akan monitor month by month punya defect. Contoh nya, bulan ni 100, bulan depan pula berapa. So, kita track bukan sahaja untuk kenal pasti masalah, malah usaha untuk turunkan berapa defect yang terhasil...ada tak?

Ok..itu contoh nya..

Contoh lain...

Ada tak training macam ZERO Defect diusahakan?

Untuk pengetahuan anda, ZERO Defect program ni memang popular diusahakan di kilang kilang semicon. So, insyaAllah lah diorang tahu apa itu ZERO Defect. Motifnya sama, tapi ini macam satu program tambahan 1 hari untuk semua pekerja. Dan sekarang, kita nak tanya juga pada penemuduga, ada tidak program seperti ini dijalankan.

Contoh lain lagi...

Macam mana hubungan kita dengan department lain? Adakah diorang boleh beri kerjasama untuk selesaikan satu satu masalah?

OK. Ini mungkin bukan hanya focus pada kualiti sahaja kot, tapi juga nak buktikan yang kita ni serius sangat untuk selesaikan masalah. Tapi kadang kadang, department lain tak nak beri kerjasama. Dan lebih nak tuduh defect atau kualiti problem tu datang dari department kita. Atau modul kita.

Ini yang berlaku pada saya sebelum sebelum ni. semua tak nak mengaku, sebab tak nak susah susah nak investigate. Dan mungkin juga tak nak kacau KPI. KPI ni macam target setiap modul lah...

Dan last...

Berapa kah jumlah CpK bulanan?

Sebenarnya, saya pun tak pasti nak tanya apa. Tapi kalau anda datang interview untuk Engineer, benda ni memang normal. CpK ini adalah satu value yang beri tahu sama ada kualiti performance bulanan kita ok atau tidak. Tak silap saya, lebih dari 1 atau kurang tu maksudnya baik ke macam mana.

Saya lupa dah..

So, motifnya, untuk bagi tahu yang kita ni pun reti juga lah ye tentang hal CpK CpK ni...

Ok. Itu dia contoh yang saya boleh bagi dalam topik kualiti

sahaja.

Untuk soalan yang lain...anda boleh juga tanya seperti:

1. Berapakah jumlah pekerja untuk setiap bahagian?
2. Masa troubleshoot machine, perlu tidak kalau kita berhubung atau dapatkan pertolongan atau kerjasama dari department lain? Benda ni, memang ada sebenarnya. Sengaja sahaja tanya balik untuk buktikan yang kita ni mesra dengan orang lain...
3. Kalau KPI untuk setiap modul atau department memang lah ada, tapi KPI untuk setiap pekerja ada tak? – lagi sekali untuk menunjukkan kita ni serius buat kerja
4. Bagi u sebagai bos mana lagi penting? Main main tapi kerja siap? Atau jangan main main, fokus kerja sahaja? – soalan ni, nak bertanya sikap bos tu macam mana. Ada jenis bos yang cerewet kan. Kalau kita dah siap kerja kita, apa salah nya duk sembang sembang kan. Tapi ada segelintir bos yang tak macam ni.

Eh, tapi soalan no 5 ni jangan tanya. Ingat, motif kita untuk buat soalan yang kita tanya ni dapat menaikkan semangat percaya dia yang kita ni bagus. Kalau anda tanya soalan macam ni akan buat diorang fikir kita ni riak pula.

Contoh macam kawan saya, masa tu dia pergi temuduga untuk Bomba. Boleh pula dia tanya soalan beriya. Memang tak dapat lah jawabnya kan...

Pernah juga adik saya, masa dia temuduga. Orang tu cakap, 000 dulu u kerja kapal. Gaji banyak, sekarang gaji sikit ya.

Ikutkan hati, boleh dah landangkan beberapa tubi carutan kat muka dia. Tapi jangan, sabar dulu.

Saya sendiri pun, masa interview memang berbudi pekerti saya ni. sopan je. Memang sesuai buat menantu. Tapi lepas lama lama kerja, saya rasa bos sekarang ni ada kot rasa menyesal amik saya. Kah kah....

Ok lah tu. cukup la 5 jenis soalan...

Macam 4 soalan sahaja kan. Sebab no 5 jangan tanya...

Ingat!!!! Motif kita apa...

Supaya situasi temuduga kita tak tiba tiba dalam keadaan MALAP. Berapa lama sahaja pun, ini je lah masa untuk kita buktikan yang kita ni boleh...so, kena lah usaha sikit.

Saya ada cakap, dalam 6 siri panduan temuduga saya. Saya ada bagi kena practise sekurang kurang 3 hari berdialog kan.. Iaitu di [peringkat ke 4](#). So praktis untuk tanya soalan soalan ini juga...