

# Kebijakan Perekrutan Global

September 2021

Kebijakan ini dapat diubah dari waktu ke waktu.

Perubahan akan dikomunikasikan kepada manajer dan karyawan.

Kebijakan milik HR

V1.0

Ini adalah kebijakan global



# ORGANISASI GLOBAL DAN INKLUSIF

Kami adalah Weir dan perkembangan dunia bergantung pada kami. Itu tergantung pada bagaimana kita secara terus-menerus berinovasi. Cepat beradaptasi. Terus menemukan cara yang lebih baik, lebih cepat, lebih berkelanjutan untuk mengakses sumber daya yang dibutuhkan untuk berkembang. Dan itu tergantung pada masing-masing dari kita yang melakukan pekerjaan terbaik dalam hidup kita. Ini adalah tantangan besar – tapi ini mengasyikkan. Dan itu adalah salah satu yang membuat kami tidak sabar untuk menjadi bagian darinya.

Kami adalah keluarga global dan cara kerja kami bertujuan untuk menginspirasi semua orang dalam organisasi kami melakukan pekerjaan terbaik dalam hidup mereka. Kami adalah bisnis yang dipimpin oleh nilai-nilai, dipandu oleh komitmen kami untuk mencapai tujuan yang tinggi, saling menghormati, menyenangkan pelanggan kami, melakukan hal yang benar dan mengutamakan 'safety first'.

Kami mendorong lingkungan kerja yang inklusif dan beragam di mana setiap orang diperlakukan setara, yang bagi kami berarti:

**Inklusi:** menciptakan budaya yang benar-benar inklusif di mana suara semua orang didengar, dan di mana kita peduli, menghormati, dan mendorong satu sama lain.

**Keragaman:** menciptakan tenaga kerja yang semakin mencerminkan keragaman pasar tempat kita beroperasi dan yang tidak membedakan.

**Kesetaraan:** memastikan orang-orang dari semua latar belakang diperlakukan secara adil di Weir.

## Bersama, Kami adalah Weir.

## LINGKUP KEBIJAKAN INI

Kebijakan ini bersifat luas dan berlaku untuk semua rekrutmen langsung yang kami lakukan. Saat kami merekrut secara tidak langsung, kami hanya bekerja dengan mitra terpercaya yang menjunjung tinggi standar integritas dan ketidakberpihakan kami.

Kebijakan ini tidak menggantikan perjanjian perundingan bersama yang ada saat ini.

## PERBEDAAN GLOBAL

Kami hanya memberikan informasi umum dalam Kebijakan ini. Kami beroperasi di banyak negara dan karenanya harus memastikan bahwa kami mematuhi berbagai undang-undang dan peraturan di seluruh lokasi kami. Manajer perekrutan dan SDM lokal dapat memberikan informasi yang lebih spesifik untuk lokasi Anda dan akan memandu Anda melalui proses kami.

## PRINSIP KAMI

- 1) Kami akan mencapai dan mempertahankan standar profesional tertinggi saat menunjuk orang ke posisi kami.
- 2) Kami akan menjalankan proses rekrutmen yang adil berdasarkan pendekatan yang terbuka dan transparan.
- 3) Kami akan mempertimbangkan kandidat berdasarkan prestasi, bertujuan untuk memilih orang yang paling cocok dari lingkup pelamar terluas yang layak dan mendorong aplikasi dari kelompok yang kurang terwakili.
- 4) Kami akan menggunakan proses rekrutmen kami untuk mengenalkan sifat kami kepada anggota baru yang bergabung dengan kami. Mereka akan berada dalam organisasi yang mendukung dan inklusif, diperlakukan dengan adil dan hormat. Pada gilirannya, ini akan meningkatkan reputasi kita sebagai 'tempat yang bagus untuk bekerja'.
- 5) Kami akan merekrut individu yang mewujudkan nilai-nilai kami dan meningkatkan kinerja dan reputasi organisasi kami.
- 6) Kami akan mendorong perekrutan untuk penyandang disabilitas, dan akan membuat penyesuaian/akomodasi yang wajar di semua tahap proses rekrutmen.
- 7) Kami akan memperbarui dan memodifikasi pendekatan kami dari waktu ke waktu, menerapkan pendekatan rekrutmen secara inovatif di mana kami melihat adanya manfaat dalam melakukannya.
- 8) Kami memiliki standar etika dan perilaku yang tinggi (tercermin dalam Kode Etik kami) yang harus dipatuhi oleh semua manajer perekrutan dan kandidat.

# PENDEKATAN KAMI

## KUAT

Seiring dengan perubahan dan perkembangan bisnis kami, kami secara teratur memeriksa peran, struktur, dan pola kerja mana yang paling sesuai dengan tujuan strategis kami. Ketika sebuah peran kosong, manajer kami menilai apa yang dibutuhkan dalam kaitannya dengan tujuan peran, bagaimana dan di mana peran tersebut dapat dilakukan dan dengan cara apa peran tersebut sesuai dengan struktur organisasi kami. Manajer perekrutan, perekrut, dan SDM yang bekerja dalam kemitraan untuk mengukur peran baru atau peran yang direvisi dan memetakannya ke dalam Kerangka Kerja global kami.

## BERVARIASI

Jangkauan peran kami sangat luas. Keterampilan yang kami butuhkan, dan jenis peran yang kami tawarkan beragam. Banyak dari peran kami membutuhkan tempat kerja yang tetap, dengan jam kerja yang ditetapkan secara konsisten. Peran lain dapat dikerjakan dengan basis yang lebih fleksibel, dan kami akan melihat pendekatan dan pola kerja yang fleksibel, jika memungkinkan.

## PENGHARGAAN

Kami telah merancang struktur penghargaan menjadi lebih sederhana, transparan, dan terkait dengan kesuksesan bisnis. Kami menyampaikan ini secara adil dan tepat - yang membantu kami menemukan dan mempertahankan orang-orang berbakat.

Menggabungkan penghargaan untuk kontribusi individu Anda dan fokus pada kinerja tim, tujuan kami adalah untuk menciptakan akuntabilitas kolektif. Di Weir, kami menawarkan paket yang memotivasi dan adil dan kami juga bangga bahwa salah satunya adalah kepemilikan saham jangka panjang untuk semua karyawan.

Memberi setiap orang kesempatan dan akses untuk belajar adalah kuncinya. Kita semua berbeda, jadi baik Anda sudah bekerja dengan kami, atau sedang ingin bergabung dengan kami, Anda akan didorong untuk 'berkembang dengan cara Anda sendiri'. Kami berinvestasi dalam peluang untuk dapat belajar secara berkualitas yang dapat disesuaikan dengan aktivitas harian Anda dan membekali Anda untuk menjalani masa kini dan masa depan.

# PRAKTEK PEREKRUTAN KAMI

Kami telah membagi praktik perekrutan kami dalam tiga area:

- 1) Informasi minat kepada semua.
- 2) Informasi minat khusus kepada kandidat eksternal.
- 3) Informasi minat kepada manajer dan kandidat internal.

## INFORMASI UNTUK SEMUA

### MEMBUAT PENYESUAIAN / AKOMODASI UNTUK MEMENUHI KEBUTUHAN ANDA

Jika Anda memiliki suatu kondisi medis, kecacatan, atau kebutuhan khusus yang dapat memengaruhi kinerja Anda selama bagian mana pun dari proses rekrutmen, harap bicarakan dengan manajer perekrutan / perekrut. Jika Anda mau, Anda dapat berbicara dengan anggota HR. Silakan berbicara dengan kami; mungkin ada cara di mana kami dapat menyesuaikan proses kami untuk membantu Anda memberikan yang terbaik.

Informasi yang Anda bagikan akan dijaga kerahasiaannya dan sejalan dengan . Peraturan Perundangan yang berlaku.

### KELOMPOK KANDIDAT

Jika Anda melamar suatu peran atau memasukkan detail Anda kepada kami melalui opsi 'perkenalkan diri Anda' (rincian di bawah), sebuah 'rekaman kandidat' dibuat dan akan menjadi bagian dari 'kelompok kandidat'. Dengan manajer perekrutan dan perekrut, mereka dapat secara proaktif mencari di dalam kelompok ini, untuk melihat apakah ada kandidat yang cocok dengan persyaratan lowongan mereka. Ini berarti Anda dapat dihubungi terkait dengan peran yang belum Anda lamar. Tentu saja, tidak ada kewajiban untuk maju dalam proses jika Anda tidak tertarik dengan peran tersebut.

Ini adalah proses yang sangat membantu: memungkinkan manajer perekrutan untuk membuka saluran komunikasi dengan kandidat yang sesuai dan, jika Anda dihubungi, memungkinkan Anda untuk mendengar peran yang mungkin belum pernah Anda pertimbangkan sebelumnya.

### KEPATUHAN, PRA-KERJA DAN PEMERIKSAAN KESEHATAN

Memastikan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan adalah hal yang terpenting. Jika Anda melamar untuk bekerja dengan kami, Anda harus menyediakan semua dokumen yang sesuai yang menunjukkan bahwa Anda memiliki hak untuk bekerja

di lokasi yang Anda lamar. Kedua, Anda akan diwajibkan untuk memberikan sertifikat yang relevan untuk mendukung kualifikasi yang Anda nyatakan.

Kami mungkin melakukan pemeriksaan latar belakang lainnya jika ini diwajibkan atau dirasa layak dilakukan. Pemeriksaan ini akan dijelaskan selama proses rekrutmen dan Anda akan memiliki kesempatan untuk mengajukan pertanyaan jika Anda memerlukan informasi lebih lanjut.

Anda mungkin diminta untuk memberikan informasi tentang kesehatan Anda sebelum diangkat jika ini penting untuk peran dan diperbolehkan. Jika tidak, pemeriksaan kesehatan akan dilakukan setelah Anda ditawari peran (berlaku di beberapa, tetapi tidak semua, lokasi).

Jika Anda adalah kandidat internal, pemeriksaan kualifikasi, latar belakang, dan kesehatan mungkin diperlukan untuk perubahan peran internal. Ini akan ditentukan berdasarkan peran-peran yang ada.

## PERLINDUNGAN DATA

Kami akan mengikuti undang-undang yang berlaku ketika kami menyimpan dan memproses data yang Anda berikan selama proses rekrutmen.

## INFORMASI – KEANEKARAGAMAN DAN INKLUSI

Sebelum menyelesaikan aplikasi untuk suatu peran, Anda akan diminta untuk memberikan informasi pribadi dalam beberapa dimensi keragaman dan inklusivitas. Ini bersifat opsional, tetapi kami mendorong Anda untuk memberikan informasi ini untuk membantu kami menganalisis, mempertimbangkan, dan meningkatkan praktik rekrutmen kami. Informasi yang Anda berikan dijaga kerahasiaannya, tidak akan tersedia bagi manajer perekrutan dan tidak akan digunakan untuk menilai aplikasi Anda.

## IMPARTIALITAS DAN KANDIDAT RUJUKAN

Salah satu prinsip inti kami adalah bahwa orang-orang dari semua latar belakang diperlakukan secara adil di Weir. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa rekrutmen membuka semua peluang (termasuk magang, pengalaman kerja, dan penempatan siswa) yang kuat. Kami menyambut dan mendorong kandidat rujukan yang dibuat oleh karyawan kami dan orang lain. Jika Anda adalah karyawan saat ini, hubungi HR melalui HR ServiceNow untuk informasi tentang skema rujukan yang mungkin berlaku di lokasi Anda. Anggota keluarga, teman, dan pelanggan mungkin juga menyarankan kandidat yang cocok, tetapi tidak akan dicakup oleh kebijakan rujukan.

Tentu saja, kandidat-kandidat ini harus dinilai menggunakan kriteria yang sama dengan pelamar lainnya. Jika Anda terlibat dalam proses rekrutmen, selalu beri tahu HR jika ada kandidat yang Anda kenal dalam konteks keluarga atau sosial.

## MAGANG, PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN SISWA

Dari waktu ke waktu kami mungkin meminta siswa bergabung dengan kami untuk penempatan kerja singkat (selama beberapa hari) untuk memberikan bayangan bagi kolega kami dan melihat bagaimana kami melakukan sesuatu di Weir. Pengalaman kerja yang tidak dibayar seperti ini akan selalu bersifat jangka pendek, dengan pengawasan dari lembaga pendidikan tempat siswa bergabung dengan kami. Manajer harus menghubungi SDM untuk memastikan persyaratan K3LH, pengawasan, dan asuransi yang diperlukan sudah ada sebelum dimulainya penempatan apa pun.

Magang dan pengalaman kerja yang lebih lama akan dibayar sesuai posisi. Kami ingin mendorong pelamar dari semua latar belakang dan memberikan persyaratan kerja yang adil.

## MITRA PEREKRUTAN

Terkadang, kami mungkin melibatkan agen perekrutan untuk mencari kandidat atas nama kami. Kami memiliki 'Daftar Vendor yang Disetujui' (DVD) dengan vendor yang telah sepakat dengan persyaratan bisnis dan tarif yang menguntungkan. Agen diberi pengarahan oleh HR atau manajer perekrutan/perekrut tentang persyaratan peran dan persyaratan lainnya.

Kami tidak menerima Curricula Vitae (CV)/resume yang tidak diminta dari agensi yang bukan bagian dari DVD kami. CV/resume yang tidak diminta yang diterima harus dirujuk ke HR, untuk menghindari masalah kontrak.

# INFORMASI UNTUK KANDIDAT EKSTERNAL

## APLIKASI SPEKULATIF

Jika Anda tertarik untuk bergabung dengan Weir, tetapi tidak melihat adanya lowongan yang cocok saat ini, Anda dapat secara proaktif 'memperkenalkan diri' melalui situs web karier kami. Opsi ini tersedia di sebagian besar lokasi kami. Kami akan tahu bahwa Anda tertarik untuk bekerja dengan kami dan kami dapat menyimpan detail Anda untuk masa depan. Anda dapat menghapus informasi Anda kapan saja.

## MEDIA SOSIAL – PROFIL KANDIDAT

Jika diizinkan, dan relevan, kami dapat melihat profil media sosial terkait karier Anda (mis. LinkedIn). Untuk beberapa peran yang sangat senior atau spesialis, pencarian media dan media sosial yang lebih luas dapat dilakukan. Ini akan menjadi pengecualian.

Untuk semua hal ini kami akan mematuhi undang-undang yang berlaku di lokasi yang relevan.

## REFERENSI KERJA

Di banyak situs kami, kami akan meminta referensi dari mantan pemberi kerja dan/atau lembaga pendidikan. Tawaran pekerjaan kadang-kadang dibuat sebelum referensi diterima, tetapi pada umumnya kami hanya menerima referensi yang memuaskan. Jika Anda memiliki pertanyaan, silakan berbicara dengan manajer yang menangani proses rekrutmen atau hubungi HR.

## PERIODE PERCOBAAN

Di banyak situs kami, karyawan baru akan bergabung dengan kami pada awalnya dalam masa percobaan. Durasi periode bervariasi, tergantung pada peran, undang-undang lokal dan kesepakatan perundingan bersama. Tujuan masa percobaan adalah untuk memungkinkan Anda dan manajer Anda menentukan apakah peran tersebut tepat untuk Anda. Jika masa percobaan berlaku, Anda akan diberi tahu tentang hal ini saat ditawarkan peran tersebut.

# INFORMASI UNTUK MANAJER DAN KANDIDAT INTERNAL

## IKLAN LOWONGAN INTERNAL

Kami akan mengiklankan peran yang kosong secara internal sebelum kami membawanya ke pasar kerja eksternal. Ini memungkinkan Anda untuk melihat peran yang tersedia dan melamar sebelum kandidat eksternal. Tujuan kami adalah mendorong Anda untuk berkembang, menumbuhkan Anda dengan cara Anda sendiri, dan memajukan karier Anda di Weir. Terkadang, peran tidak akan diiklankan jika tunduk pada kebijakan pemindahan atau penempatan bakat (informasi lebih lanjut diberikan di bawah).

## MEMBERI INFORMASI KOLEGA

- 1) Berbicara dengan manajer Anda saat ini - jika Anda adalah pelamar internal, adalah praktik terbaik, dan sopan, untuk memberi tahu manajer Anda tentang aplikasi Anda untuk peran internal lainnya.
- 2) Kelompok kandidat – sebagaimana disebutkan di atas, di mana Anda atau anggota tim Anda (jika berlaku) muncul di kumpulan kandidat, manajer

perekrutan/perekrut dapat menghubungi untuk membahas lowongan yang mereka isi.

- 3) Diskusi manajer ke manajer tentang kinerja kandidat dan aspirasi karir - jika Anda sudah bekerja dengan kami dan melamar secara internal untuk suatu peran, manajer perekrutan dapat menghubungi manajer Anda untuk mendapatkan wawasan tentang kekuatan, area pengembangan saat ini, minat, dan kinerja Anda. Kami mendorong dialog yang baik antara manajer selama rekrutmen internal.
- 4) Pemberitahuan manajer ke manajer tentang penawaran kepada kandidat - jika Anda adalah manajer perekrutan yang ingin mengajukan tawaran peran kepada karyawan saat ini, harap hubungi manajer kandidat saat ini sebelum membuat penawaran.

Manajer memiliki peran untuk mendukung pertumbuhan karir anggota timnya. Dengan berkomunikasi selama proses rekrutmen, kami dapat memastikan manajer mendapat informasi dan bersiap dengan kemungkinan perubahan yang akan datang dalam tim mereka. Manajer akan bekerja sama untuk menyetujui tanggal pemindahan yang sesuai untuk karyawan.

## PROFIL BAKAT DAN PENEMPATAN BAKAT

Dengan terus memperbarui bagian profil bakat di Workday, Anda dapat membantu manajer perekrutan dengan menyatakan tujuan, minat, dan pengalaman karir Anda. Perekrut dapat mengakses informasi ini ketika mereka mencari kandidat dan menghubungi Anda terkait dengan peluang potensial dalam bisnis.

Terkadang kami dapat memindahkan karyawan saat ini ke peran yang belum kami buka untuk aplikasi yang lebih luas. Kami melakukan ini dengan menggunakan proses bakat kami untuk mengidentifikasi karyawan yang mungkin dipindahkan ke peran baru, berdasarkan kemampuan dan potensi mereka.

## REDUNDANSI / PENGHENTIAN DAN PEMINDAHAN

Sejalan dengan evolusi bisnis kami, terkadang, kami mungkin memiliki rekan kerja yang berisiko mengalami pemecatan/penghematan. Jika Anda seorang karyawan yang tertarik dengan perubahan peran, Anda mungkin menemukan bahwa ada saat-saat di mana rekan kerja lain diberikan prioritas untuk melamar, atau peran mungkin dibatasi untuk sekelompok rekan kerja tertentu. Ini terjadi sebagai bagian dari proses restrukturisasi dan pemindahan yang adil; tujuan utama kami adalah meminimalkan dampak restrukturisasi terhadap rekan kerja kami. Di beberapa lokasi kami terdapat aturan yang sangat spesifik dan ketat seputar topik ini dan tim SDM lokal Anda dapat menjawab pertanyaan apa pun yang Anda miliki.

# PROSES REKRUTMEN KAMI

Kami mengoperasikan proses yang dirancang secara global. Karena berbagai macam persyaratan dari situs lokal kami, beberapa aspek dilimpahkan dan akan disepakati antara manajer perekrutan dan Mitra SDM.

## METODE SELEKSI KAMI UNTUK REKRUITMEN SECARA UMUM

Metode seleksi kami dirancang untuk menilai apakah peran tersebut tepat untuk Anda dan apakah Anda tepat untuk peran tersebut. Kami akan memilih metode yang memungkinkan kami menilai keterampilan dan pengalaman Anda secara objektif terhadap kompetensi spesifik dari peran tersebut. Kedua, kami ingin mempertimbangkan kinerja Anda selama proses rekrutmen sejalan dengan nilai-nilai kami, yang merupakan inti dari Weir.

Kami akan menggunakan beberapa metode seleksi berikut:

- 1) Telepon, wawancara virtual atau tatap muka
- 2) Tes praktik atau penyaringan teknis terkait peran
- 3) Pusat penilaian
- 4) Tes psikometri
- 5) Metode seleksi lain, jika perlu untuk peran tertentu.

## PEREKRUTAN PIMPINAN SENIOR

Kami memiliki Proses Seleksi Pimpinan global yang konsisten di seluruh Organisasi. Itu dibangun di sekitar Model Kerangka Kepemimpinan kami, memungkinkan kami untuk mengidentifikasi kandidat yang tidak hanya tepat untuk peran tersebut, tetapi juga tepat untuk The Weir Group. Kami memilih pemimpin untuk saat ini dan untuk masa depan.

Kami mengidentifikasi bakat internal menggunakan tinjauan kinerja, keterlibatan dengan rekan kerja, dan perencanaan suksesi. Kandidat eksternal yang berbakat akan diperoleh awalnya dengan bekerja sama dengan Mitra Pencarian Eksekutif yang ditunjuk.

Jika Anda terpilih sebagai kandidat pimpinan, Anda akan diundang untuk berpartisipasi dalam proses seleksi global kami. Prosesnya sama untuk kandidat internal dan eksternal dan terdiri dari:

- 1) Wawancara Tahap Pertama
- 2) Tahap Penilaian Kepemimpinan
- 3) Wawancara Tim Kepemimpinan
- 4) Wawancara Akhir (sesuai kebutuhan).

# INFORMASI TERKAIT

Kebijakan Inklusi, Keberagaman, dan Kesetaraan Global  
Standar dan Protokol Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan Global  
Kebijakan Perlindungan Data (Berlaku untuk wilayah tertentu)  
Kode Etik Global  
Kebijakan Rantai Pasokan Weir (termasuk pernyataan perbudakan modern)  
Kebijakan Perjalanan Global dan Lokal dan Protokol Mengemudi  
Kebijakan Pengeluaran Global dan Lokal  
Kebijakan Keamanan Informasi Global.

# POIN KONTAK

Jika Anda adalah kandidat eksternal dan ingin menghubungi kami terkait dengan peran tertentu, silakan hubungi manajer/perekrut yang dirujuk dalam iklan pekerjaan.

Jika Anda seorang manajer atau karyawan dan memiliki pertanyaan mengenai Kebijakan ini, atau proses rekrutmen dan seleksi, silakan hubungi HR melalui HR ServiceNow.