Checklist CV Lolos Screening.

VERSI HRD — DARI BETTER PEOPLE

> Rekruter sering cuma punya waktu sebentar untuk tiap CV. Checklist ini merangkum hal-hal yang biasa kami cek saat screening. Centang satu per satu sebelum mengirim lamaran.

Catatan: ini pedoman praktis dari pengalaman praktisi HR, bukan aturan baku. Tiap perusahaan dan sistem bisa berbeda.

A. Format & ATS (biar terbaca sistem dan manusia)

- ☐ **1. Satu kolom, layout sederhana.** Hindari tabel rumit, kolom ganda, *text box*, dan grafik bar "skill 80%" — sebagian sistem pelacak lamaran (ATS) sulit membacanya.
- ☐ **2. Judul bagian standar.** Pakai "Pengalaman Kerja", "Pendidikan", "Keahlian", "Organisasi" — bukan judul kreatif seperti "Perjalananku".
- ☐ **3. Font umum, ukuran terbaca.** Mis. Arial, Calibri, atau Helvetica, 10–12 pt; margin cukup lega.
- ☐ **4. Simpan sebagai PDF berbasis teks**, kecuali lowongan minta format lain. Tes: kalau teksnya bisa diblok dan disalin, ATS kemungkinan bisa membacanya.
- ☐ **5. Nama file profesional.** Contoh: `CV_Nama-Lengkap_Posisi.pdf`, bukan `cv final revisi 3 (1).pdf`.
- ☐ **6. Panjang wajar.** Fresh graduate: idealnya 1 halaman; berpengalaman: maksimal 2 halaman.
- ☐ **7. Kontak lengkap di bagian atas.** Nama, nomor HP aktif (WhatsApp), email profesional, kota domisili, tautan LinkedIn/portofolio. Tidak perlu alamat lengkap.

B. Isi & Pencapaian Terukur (biar rekruter yakin)

- ☐ **8. Ringkasan profil 2–3 kalimat** yang menyebut posisi incaran dan 2–3 kekuatan utama yang relevan.
- ☐ **9. Kata kunci dari lowongan.** Pakai istilah yang sama dengan deskripsi lowongan untuk skill yang **memang lo kuasai**.
- ☐ **10. Rumus poin pengalaman: Kata kerja + Apa yang dikerjakan + Hasil.** Contoh: "Menyusun ulang jadwal konten Instagram himpunan; *engagement* naik dari rata-rata 200 jadi 450 per unggahan."
- ☐ **11. Ada angka di minimal setengah poin pengalaman** — jumlah, persentase, waktu, uang, atau skala (berapa orang, berapa acara).
- ☐ **12. Urutan kronologis terbalik.** Pengalaman terbaru di paling atas.
- ☐ **13. Pengalaman non-formal dihitung.** Magang, organisasi, kepanitiaan, proyek kuliah, freelance, usaha kecil — tulis dengan rumus yang sama seperti kerja formal.
- ☐ **14. Keahlian spesifik, bukan generik.** "Microsoft Excel (pivot table, VLOOKUP)" lebih kuat daripada "menguasai komputer"; "komunikatif" lebih meyakinkan kalau dibuktikan di poin pengalaman.
- ☐ **15. Tautan bukti.** Portofolio, GitHub, Behance, atau Google Drive (cek akses "siapa saja yang memiliki link").

C. Kesalahan Fatal (yang bikin langsung di-skip)

- [ ] **16. Nol salah ketik** di nama perusahaan, nama posisi, dan data kontak. Salah tulis nama perusahaan yang dilamar adalah salah satu kesalahan yang paling cepat terlihat.
- [ ] **17. Email tidak "alay".** Ganti `cowokkeren99@...` dengan email berbasis nama.
- [ ] **18. Tidak menambahkan skill atau kata kunci yang tidak lo kuasai.** Biasanya ketahuan di tes atau wawancara.[1]
- [ ] **19. Tidak ada data pribadi berlebihan** yang tidak diminta lowongan, seperti NIK, nomor KK, atau info rekening — juga demi keamanan data lo.
- [ ] **20. Tanggal dan jabatan konsisten** dengan profil LinkedIn dan dokumen pendukung.
- [ ] **21. Bukan hasil AI mentah.** Boleh pakai AI untuk merapikan bahasa, tapi pastikan isinya spesifik tentang lo, bukan kalimat umum yang bisa ditempel di CV siapa pun.

D. Sebelum Klik "Lamar"

- [ ] **22. Baca ulang lowongan, cocokkan 3 syarat utama** dengan bukti di CV lo. Kalau belum terlihat, sesuaikan dulu.
- [ ] **23. Lengkapi semua dokumen yang diminta** (surat lamaran, portofolio, transkrip, dsb.) dan ikuti instruksi pengiriman — format, subjek email, tenggat.
- [ ] **24. Catat lamaran lo** (perusahaan, posisi, tanggal kirim, kontak) supaya bisa *follow-up* sopan bila lama tidak ada kabar.

Ingat: ditolak tanpa kabar belum tentu soal kualitas lo. Sering kali, informasinya belum terlihat cukup jelas dan cukup cepat. Checklist ini membantu bagian yang bisa lo kendalikan.

Follow **@betterpeople.id** — data dunia kerja, dibaca dari kacamata HRD.

[1] Dalam survei Greenhouse (2026 Future of Hiring Candidate Report, rilis 20 Oktober 2026), 40% responden di AS mengaku pernah menambahkan skill atau kata kunci yang tidak mereka miliki untuk menembus penyaringan otomatis. Survei ini tidak dilakukan di Indonesia. Sumber: greenhouse.com/newsroom.

Mau lebih lengkap? **Kit Lolos Screening HRD** segera hadir — daftar di **betterpeople.id/kit** · Data kerja tiap minggu di IG/TikTok **@betterpeople.id**