Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398
Vol. 7, No. 11, November 2022

ASESMEN PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN DI INDUSTRI PEMBANGKITAN LISTIK PT. X

Hendrikus Anung Anindito[1*], Rosatyani Puspita Adiati[2]
[1*,2] Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia
E-mail: [1*]hendrikus.anung.anindito-2021@psikologi.unair.ac.id,
[2]rosatyani.adiati@psikologi.unair.ac.id

Abstrak

Asesmen pengembangan karir dilakukan sebagai salah satu praktik pengelolaan karir yang ditujukan untuk mendapatkan gambaran Studi ini bertujuan untuk melihat kesesuaian antara kompetensi, minat, potensi, dan kepribadian subjek dalam posisi yang akan dipromosikan. Subjek pada penelitian ini merupakan 1 orang yang merupakan karyawan PT. X. Subjek sedang berada pada masa asesmen yang merupakan suatu masa di mana dia akan dipromosikan ke dalam posisi supervisor. Penelitian ini menggunakan metode tes psikologi dan metode wawancara. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa subjek direkomendasikan ke dalam posisi Supervisor SDM karena telah memenuhi persyaratan kompetensi jabatan dan minat yang dibutuhkan untuk dipromosikan. Hasil penelitian juga menunjukan bahwa subjek tidak direkomendasikan ke dalam posisi Supervisor CSR & Umum karena terdapat kompetensi inti yang belum sesuai dengan persyaratan promosi.

Kata kunci: asesmen, pengembangan, karir, potensi

Abstract

Career development assessment serves as a crucial practice in career management aimed at obtaining a comprehensive overview. This study aims to assess the alignment of competencies, interests, potentials, and personality traits of the subject in a position slated for promotion. The subject under investigation is an employee of PT. X, currently undergoing assessment for promotion to a supervisor role. The research employs psychological testing and interview methods, with data analyzed through descriptive and qualitative analyses. The findings indicate that the subject is recommended for the position of Human Resources Supervisor due to meeting the competency requirements and displaying the necessary interest for promotion. Conversely, the study suggests that the subject is not suited for the position of CSR & General Affairs Supervisor due to

How to cite:	Hendrikus Anung Anindito, Rosatyani Puspita Adiati (2022) Asesmen Pengembangan Karir pada Karyawan di Industri Pembangkitan Listik PT. X, *(7) 11*. Doi: 10.36418/syntax-literate.v7i11.14091
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

misalignment with essential competencies required for promotion. This research contributes valuable insights into the effective utilization of career development assessments for informed promotion decisions.

Keywords**:** *assessment, development, career, potential*

Pendahuluan

Karir merupakan sebuah pola pengalaman berkelanjutan yang terkait dengan pekerjaan yang menjangkau aspek kehidupan seseorang (Baruch, 2004). Definisi lain menurut Arthur, Hall dan Lawrence (dalam Baruch, 2004), karir merupakan rangkaian perkembangan dari pengalaman kerja seseorang dari waktu ke waktu secara kontinu. Dalam banyak hal karir biasanya direncanakan dan dikelola untuk individu oleh perusahaan atau organisasi (Baruch, 2004). Hal tersebut dapat dilakukan oleh individu maupun struktur organisasi yang dapat membentuk peta jalan serta menyediakan posisi yang dapat diidentifikasi, hubungan antara posisi jabatan tersebut dan kompetensi yang diperlukan untuk mengisinya (Baruch & Vardi, 2016; Clarke, 2013). Melalui cara tersebut, perusahaan atau organisasi menjalankan peran sebagai pengelola karir bagi karyawannya.

Karir dipengaruhi oleh faktor lingkungan sosial dimana individu tumbuh dan berkembang sehingga hal tersebut mempengaruhi nilai, norma, dan keyakinannya (Whitchurch, 2007, 2008, 2009a; Baruch, 2004). Sejalan dengan hal tersebut, tentu aspirasi, pilihan dan perkembangan karir individu juga akan terpengaruh. Hal tersebut juga menjadi salah satu pertimbangan yang dapat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan dapat mengambil keputusan bagi pengembangan karirnya (Gardner et al., 2014; Hancock & Hums, 2016). Dengan demikian, kesesuaian antara minat, potensi, dan kepribadian individu dalam pemilihan karirnya menjadi sangat penting untuk dikaji.

Holland (1997) memaparkan bahwa individu yang memilih untuk bekerja dalam lingkungan yang serupa dengan tipe kepribadiannya akan lebih berhasil dan puas dalam bekerja. Adapun individu dengan tipe kepribadian tertentu apabila bekerja dalam lingkungan yang serupa dengan karakternya akan dapat bekerjasama dengan baik pula. Contohnya yaitu, apabila individu memiliki tipe kepribadian artistik maka kemungkinan ia berhasil dan sukses apabila ia memilih pekerjaan dengan lingkungan artistik. Begitupun individu yang memiliki tipe kepribadian sosial akan memiliki kemungkinan berhasil dan sukses dalam pekerjaan dengan lingkungan sosial yang kaya.

Seiring dengan berkembangnya zaman, munculah asesmen pengembanga karir yang menjadi metode untuk membantu individu dalam memahami berbagai macam atribut psikologis seperti minat, nilai, preferensi, motivasi, dan keterampilannya, sehingga dapat mempengaruhi kesuksesan dan kepuasan karir individu dalam bekerja (Whiston & Rahardja, 2005). Asesmen karir sendiri juga menjadi bagian dari pengembangan karir yang penting bagi individu maupun organisasi atau perusahaan. Menurut Benardin dan Russel (2013), pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan efektivitas organisasi. Sebaliknya, bagi karyawan yang tidak

memiliki kesempatan untuk berkembang, ia akan mengalami frustasi yang dapat menurunkan komitmen dan kinerjanya terhadap perusahaan (Werner & DeSimone, 2006).

Berdasarkan hal yang sudah di sampaikan di atas, sebagai upaya mengelola karir bagi karyawannya, PT. X melakukan asesmen guna melihat gambaran kesesuaian potensi karir yang dimiliki oleh karyawannya agar dapat dipromosikan ke dalam level jabatan di atasnya. Hal tersebut termasuk subjek dalam penelitian ini yang saat ini menjabat sebagai assistant officer pengembangan kader yang sudah memasuki masa asesmen. Masa asesmen merupakan tahap awal sebelum kandidat dipromosikan untuk memasuki jabatan baru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa yang bersangkutan memang akan dipromosikan untuk naik ke dalam jabatan baru. Alasan utama subjek layak untuk dipromosikan adalah karena yang bersangkutan sudah berada di PT. X selama 5 tahun, dan berdasarkan kebijakan perusahaan maka subjek sudah layak untuk naik jabatan berdasarkan perhitungan tahun kerjanya. Alasan lain adalah berdasarkan wawancara dengan atasan subjek, dia mendukung program Woman Talent di PT. X. Oleh karenanya, beliau mendukung perempuan yang menunjukan performa dan memiliki potensi yang baik untuk dapat menduduki posisi kepemimpinan. Hal tersebut dia lihat ada di dalam diri subjek penelitian ini.

Atasan menilai bahwa subjek dapat dipromosikan menjadi supervisor SDM. Hal tersebut dikarenakan sejalan dengan stream karir/ profesi yang terdapat di perusahaan. Di sisi lain, minat subjek lebih memilih untuk dipromosikan ke dalam posisi supervisor CSR & Umum. Secara umum, tanggung jawab seorang supervisor SDM adalah mengoordinasikan pelaksanaan terkait penerapan kebijakan administrasi SDM (penyiapan man hour, absensi, kesejahteraan karyawan, penilaian kinerja) dan pelaksanaan kaderisasi di unit. Sedangkan, tugas pokok dari posisi supervisor CSR & Umum adalah mengelola dan mengoordinasikan pelaksanaan fungsi kerja secretariat, hubungan masyarakat, dan CSR sehingga berjalan secara terorganisir guna mendukung pencapaian kontrak kinerja yang telah ditetapkan. Perbedaan tugas pokok dalam kedua jabatan tentunya membutuhkan kriteria kompetensi yang berbeda pula.

Dengan asesmen pengembangan karir, dapat dilihat kesesuaian antara kompetensi, minat, potensi, dan kepribadian subjek dalam posisi yang akan dipromosikan. Penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan gambaran tersebut, sehingga dapat ditentukan apakah subjek merupakan kandidat yang lebih sesuai pada posisi supervisor SDM atau supervisor CSR & Umum. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai dasar bagi pengembangan karir karyawan dalam PT. X.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif dengan fokus pada pemahaman kesesuaian antara kompetensi, potensi, minat, dan kepribadian subjek dalam peran supervisor SDM dan supervisor CSR & Umum. Subjek penelitian adalah seorang perempuan berusia 29 tahun dengan latar belakang pendidikan S1 manajemen dan pengalaman lima tahun di PT. X. Saat ini, subjek menghadapi asesmen untuk promosi,

dengan rekomendasi atasan untuk jabatan supervisor SDM, sementara subjek memiliki minat pada jabatan supervisor CSR & Umum. Dengan hanya satu partisipan yang memenuhi kriteria, penelitian ini merupakan single case study. Tugas-tugas supervisor SDM melibatkan koordinasi administrasi SDM, analisis data, perencanaan anggaran kepegawaian, sosialisasi kebijakan, manajemen kinerja, dan layanan pelanggan. Di sisi lain, supervisor CSR & Umum bertanggung jawab atas administrasi kesekretariatan, hubungan masyarakat, program CSR, protokoler, keamanan lingkungan, dan pengelolaan fasilitas. Kriteria inti dan pendukung untuk masing-masing jabatan ditentukan berdasarkan diskusi dan wawancara dengan pakar subjek.

Berikut adalah tabel kriteria inti dan pendukung untuk masing-masing jabatan:

Tabel 1
Kriteria Jabatan Supervisor SDM

Kriteria	Definisi	Level				
		1	2	3	4	5
Collaboration*	Menunjukan sikap terbuka dan kesediaan untuk dapat bekerja dengan orang lain secara efektif dan menjaga hubungan kerja yang baik demi saling mendukung pencapaian tujuan bersama.					
Adaptability*	Secara efektif mengelola perubahan lingkungan; mengambil tindakan segera untuk menjawab tantangan perubahan; termasuk tantangan bisnis, teknologi, dan lainnya.					
Building Talent*	Merencanakan dan mendukung pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu sehingga mereka dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan saat ini atau masa depan secara lebih efektif.					
Analytical Thinking	Mengidentifikasi dan memahami isu-isu, permasalahan, dan kesempatan; membandingkan data dari berbagai sumber					
Planning & Organizing	Menyusun serangkaian tindakan untuk diri sendiri dan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu dengan mengatur prioritas. Membuat jadwal, dan memanfaatkan sumber daya					

Keterangan: Tanda (*) merupakan kriteria inti jabatan supervisor SDM; Warna Abu-Abu merupakan level minimal pada jabatan supervisor SDM

Tabel 2
Kriteria Jabatan Supervisor CSR & Umum

Kriteria	Definisi	Level				
		1	2	3	4	5
Collaboration*	Menunjukan sikap terbuka dan kesediaan untuk dapat bekerja dengan orang lain secara efektif dan menjaga hubungan kerja yang baik demi saling mendukung pencapaian tujuan bersama.					
Planning & Organizing*	Menyusun serangkaian tindakan untuk diri sendiri dan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu dengan mengatur prioritas. Membuat jadwal, dan memanfaatkan sumber daya					
Monitoring & Evaluating*	Menerjemahkan strategi yang utama menjadi aktivitas operasional; menyelaraskan komunikasi, akuntabilitas, kemampuan sumber daya, proses internal, serta sistem pengukuran berkala untuk memastikan bahwa strategi yang utama terwujud dalam pencapaian hasil yang dapat diukur dan berkelanjutan.					
Analytical Thinking	Mengidentifikasi dan memahami isu-isu, permasalahan, dan kesempatan; membandingkan data dari berbagai sumber					
Customer Focus Orientation	Memastikan bahwa perspektif pelanggan baik internal maupun eksternal merupakan pendorong di balik prioritas strategis, keputusan bisnis, proses organisasi dan kegiatan individu; menyusun dan menerapkan layanan yang bertujuan memenuhi kebutuhan pelanggan dan organisasi; mempromosikan dan menjadikan pelayanan pelanggan sebagai sebuah nilai.					

Keterangan: Tanda (*) merupakan kriteria inti jabatan supervisor SDM; Warna Abu-Abu merupakan level minimal pada jabatan supervisor SDM

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan 2 metode pengumpulan data, yaitu metode tes psikologi dan wawancara. Tabel 3 menunjukan bagaimana setiap kriteria diukur melalui prediktor dalam penelitian ini.

Tabel 3
Matriks Metode Pengumpulan Data Supervisor SDM

Kriteria	Prediktor						
	IST	**Baum**	**DAP**	**Papikostick**	**DISC**	**MDQ**	**Wawancara**
Collaboration*	-	-	V	V	V	V	V
Adaptability*	-	V	V	V	V	-	V
Building Talent*	-	-	-	V	V	V	V
Analytical Thinking	V	-	-	-		-	-
Planning & Organizing	-	-	-	V		V	V

Tabel 4
Matriks Metode Pengumpulan Data Supervisor CSR & Umum

Kriteria	Prediktor						
	IST	**Baum**	**DAP**	**Papikostick**	**DISC**	**MDQ**	**Wawancara**
Collaboration*	-	-	V	V	V	V	V
Planning & Organizing*	-	-	-	V	-	V	V
Monitoring & Evaluating*	-	-	-	V	-	-	V
Analytical Thinking	V	-	-	-	-	-	-
Customer Focus Orientation	-	-	-	V	-	-	V

Metode tes dilakukan dengan menggunakan alat tes yaitu (1) IST (*Intelligence Structure Test)*. Tes ini dapat mengukur kecerdasan individu terlepas dari aspek kepribadiannya (Suryani, 2018). (2) Grafis DAP (*Draw a Person*) dan Baum (Tes Pohon). Tes ini menggambarkan aspek kepribadian individu yang tercermin dalam hasil karya coretan tangan (3) PAPI Kostick. Tes ini mencakup aspek kepribadian yang relevan dengan tempat kerja secara lengkap (Wilbers, 2015). Tes ini menggambarkan kebutuhan (*need*) dan peran (*role)* yang dimiliki oleh individu. *Need* merupakan kecenderungan kebutuhan yang tidak bisa dipisahkan dari perilaku individu, sedangkan *role* merujuk pada persepsi individu terhadap dirinya dalam lingkungan kerja (Wilbers, 2015). (4) MDQ (*Management Diagnostic Questionnaire*). Alat tes ini mengukur potensi individu ketika menjabat dalam posisi manajemen. Terdapat 20 aspek yang diukur dalam alat tes ini. (5) DISC merupakan alat tes yang dikembangkan oleh William Moulton Marston pada tahun 1928. Tujuan pengukuran alat tes ini adalah untuk menentukan ciri-ciri perilaku mana yang memotivasi karyawan (Nurochim, 2022). (6) Selain itu, dalam penelitian ini juga digunakan alat tes RIASEC- Holland, yang digunakan untuk

mengetahui kecenderungan arah minat dan kepribadian yang bersangkutan dalam bekerja (Holland, 1997).

Metode non-tes dilakukan dengan menggunakan BEI (*Behaviornal Event Interview*). Metode ini dipilih karena memungkinkan narasumber dan pewawancara berinteraksi dengan menggunakan pertanyaan langsung, sehingga diperoleh data lebih dalam. Metode ini juga dapat dilakukan secara lebih fleksibel menyesuaikan keadaan narasumber dan pewawancara (Cummings & Worley, 2015). Metode wawancara ini juga dipilih dengan tujuan mengetahui apa yang sebenarnya individu lakukan dalam berbagai situasi krisis yang mereka hadapi, bukan apa yang mereka berniat lakukan (Dias & Aylmer, 2019).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggabungkan pendekatan deskriptif dan kualitatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menginterpretasi data dari setiap alat tes, sementara analisis kualitatif terfokus pada hasil wawancara dengan melakukan reduksi data, memaparkan temuan, dan menyimpulkan. Proses pengambilan keputusan untuk rekomendasi merujuk pada kesesuaian antara kompetensi kandidat dan syarat kompetensi pekerjaan, dengan mengadopsi konsep Just-Noticeably Different dari Weber's Law. Rekomendasi dikelompokkan sebagai berikut: "Disarankan" jika perbedaan maksimal 15% dari total kriteria dengan kesesuaian minat utama, "Dipertimbangkan" jika perbedaan maksimal 32%, dan "Tidak disarankan" jika perbedaan lebih dari 32% dan tidak ada kesesuaian minat pekerjaan. Dalam kategori "Disarankan" dan "Dipertimbangkan," kriteria inti harus memenuhi level yang ditentukan, sedangkan minat berada pada bidang Social-Enterprise-Conventional. Kategori "Tidak disarankan" terjadi jika perbedaan kompetensi melebihi 32%, kriteria inti tidak sesuai dengan standar level, dan tidak ada kesesuaian antara minat pekerjaan dengan bidang pekerjaan.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil tes dan wawancara yang dilakukan diperoleh hasil asesmen pengembangan karir subjek pada jabatan Supervisor SDM serta Supervisor CSR & Umum diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Matriks Hasil Asesmen Supervisor SDM

Kriteria	**Prediktor**							***Gray Area***	**Minat Holland**	**Hasil**
	IST	**Baum**	**DAP**	**Papikostick**	**DISC**	**MDQ**	**Wawancara**			
Collaboration*	-	-	3	4	4	4	4	3	SEA	4
Adaptability*	-	3	3	4	4	-	4	3		4
Building Talent*	-	-	-	3	3	3	3	3		3
Analytical Thinking	3	-	-	-		-	-	3		3

Planning & Organizing	-	-	-	2		2	2	3		2

Keterangan: Tanda bintang (*) merupakan kriteria inti pada jabatan Supervisor SDM; Gray area = skor minimal; 1 = kurang sekali; 2 = kurang; 3 = cukup; 4 = baik; 5 = baik sekali

Tabel 6
Matriks Hasil Asesmen Supervisor CSR & Umum

Kriteria	**Prediktor**							***Gray Area***	**Minat Holland**	**Hasil**
	IST	**Baum**	**DAP**	**Papikostick**	**DISC**	**MDQ**	**Wawancara**			
Collaboration*	-	-	3	4	4	4	4	3	SEA	
Planning & Organizing*	-	-	-	2	-	2	2	3		2
Monitoring & Evaluating*	-	-	-	3	-	-	3	3		3
Analytical Thinking	3	-	-	-	-	-	-	3		3
Customer Focus Orientation	-	-	-	4	-	-	4	3		4

Keterangan: Tanda bintang (*) merupakan kriteria inti pada jabatan Supervisor CSR & Umum; Gray area = skor minimal; 1 = kurang sekali; 2 = kurang; 3 = cukup; 4 = baik; 5 = baik sekali

Berdasarkan pemeriksaan, Saudara I mampu untuk secara efektif mengelola perubahan lingkungan, mengambil tindakan segera untuk menjawab tantangan perubahan dalam ingkungan kerjanya. Ia mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dengan cukup baik. Hal ini ditunjang oleh sikapnya yang terbuka dan bersedia untuk dapat bekerja sama dengan orang lain secara efektif dan menjaga hubungan kerja yang baik demi saling mendukung pencapaian tujuan bersama. Ia merupakan pribadi yang cenderung memiliki minat yang tinggi dalam interaksi sosial dengan orang lain. Hal tersebut sejalan dengan orientasinya terhadap pelanggan yang cukup tinggi. Ia memastikan agar setiap perspektif pelanggan baik itu internal maupun eksternal dapat mendorong kinerja dan citra organisasi secara keseluruhan. Selain itu, Ia juga cukup mampu untuk menerjemahkan strategi, arahan, dan tujuan organisasi dalam aktivitas operasional. Ia cukup mampu menyelaraskan komunikasi agar tujuan organisasi dapat dicapai. Hal tersebut didukung oleh kemampuannya dalam mengidentifikasi dan memahami isu-isu serta permasalahan yang ada dalam bidang kerjanya. Ia cukup mampu dalam membandingkan data dari berbagai sumber untuk mencari tahu penyebab dari suatu permasalahan. Hal ini sejalan dengan pribadinya yang teliti dalam memastikan bahwa hasil kerjanya tidak merugikan perusahaan dan sesuai dengan standar yang berlaku. Di sisi lain, Ia dapat dikembangkan dalam penyusunan

jadwal, rencana kerja, dan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, Ia juga dapat dikembangkan untuk dapat mengelola program inovasi yang lebih terstruktur agar dapat meningkatkan kualitas dan terobosan baru dalam pekerjannya.

Berdasarkan hasil asesmen minat, terlihat bahwa subyek memiliki minat dengan kode SEA (*Social-Enterprise-Arts*). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa minat subyek sudah berada dan sesuai dengan area bidang pekerjaan dan tipe jabatan Supervisor SDM. Hal tersebut karena Supervisor SDM merupakan tipe pekerjaan yang terkait dengan *People – Data.* Sehingga tipe kepribadian yang cocok pada jabatan ini adalah *Social - Enterprise- Conventional*. Sama halnya dengan jabatan Supervisor CSR & Umum. Tipe pekerjaan tersebut terkait dengan *Data-People*. Sehingga tipe kepribadian yang cocok pada jabatan ini adalah *Conventional-Enterprise-Social.* Dapat disimpulkan bahwa minat subyek sudah berada dan sesuai pada kedua jabatan tersebut dengan minatnya yaitu *Social-Enterprise-Arts.*

Pembahasan

Asesmen individual merupakan proses yang dilakukan oleh praktisi untuk mengukur atau menilai kompetensi tertentu yang dimiliki oleh individu terkait dengan pekerjaan dari satu kandidat pekerjaan atau pemegang jabatan pekerjaan (Prien, 2003). Asesmen individu dilakukan untuk menghasilkan kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya, oleh sebab itu dalam pelaksanaan harus dilakukan secara tepat dan terstruktur (Prien dkk., 2003).

Studi ini bertujuan untuk melihat kesesuaian antara kompetensi, minat, potensi, dan kepribadian subjek dalam posisi yang akan dipromosikan. Dalam penelitian ini terdapat 2 jabatan yang berbeda yaitu Supervisor SDM dan Supervisor CSR & Umum. Kedua jabatan tersebut memiliki tugas pokok dan tanggung jawab yang berbeda. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa adanya kesesuaian antara potensi yang dimiliki oleh individu dengan 1 tujuan jabatan yaitu Supervisor SDM. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Carless (2005) dan Ardhi & Darusmin (2020) yang mengatakan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dengan tuntutan pejerjaan maka semakin tinggi prediksi performa tinggi jabatan. Peng dan Mao (2015) juga mengatakan bahwa karyawan dengan person-job fit yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih baik, memiliki sedikit stress kerja, dan lebih mungkin mendapatkan pengakuan dan pujian dari atasan mereka. Selain itu mereka akan lebih percaya diri dalam kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan (Peng & Mao, 2015).

Penelitian ini juga dapat menunjukan bahwa minat subyek yaitu Social-Enterprise-Arts sudah sesuai dengan tipe pekerjaan yang akan dituju yaitu Supervisor SDM (Social-Enterprise-Conventional) dan Supervisor CSR & Umum (Conventional-Enterprise-Social). Kesesuaian tipe kepribadian tertentu apabila bekerja dalam lingkungan yang serupa dengan karakternya akan dapat bekerjasama dengan baik (Holland, 1997).

Hasil asesmen untuk pengembangan karir ini juga dapat mengidentifikasi saran pengembangan karir. Area pengembangan individual tersebut dapat berupa pengembangan keterampilan dan pengetahuan berbentuk training, keterampilan perencanaan dan pengorganisasian berbentuk penugasan dan penyusunan skala prioritas, serta pengembangan interpersonal berbentuk pelibatan individu dalam tim perencanaan (Wilson, 2004).

Hasil asesmen pengembangan karir ini dapat ditindaklanjuti dengan pemberian feedback counseling kepada piihak terkait yaitu (1) kepada subyek langsung; (2) kepada atasan langsung yang bersangkutan; (3) kepada kepala divisi pengelolaan talenta. Pemberian feedback counseling ini bertujuan untuk membantu karyawan mengetahui hasil dari asesmen yang telah dilakukan dan menentukan langkah pengembangan apa yang dapat dilakukan oleh individu tersebut secara bersama-sama dengan atasan. Hal ini sejalan dengan pendapat Baruch (2004) bahwa pengelolaan karir individu dapat dikelola oleh perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini memiliki kelebihan dan keterbatasan. Kelebihan penelitian adalah mampu memberikan gambaran perbedaan kriteria dan prediktor pada 2 jabatan yang berbeda. Selain itu penelitian ini juga mampu menggunakan asesmen minat sebagai saran pertimbangan pengembangan dan pemetaan jalur karir. Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu keterbatasan jumlah subyek. Diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat melakukan asesmen kepada beberapa subyek agar dapat melihat penerapan pengembangan karir dengan hasil yang lebih beragam sesuai dengan potensi masing-masing subyek.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran kesesuaian antara aspek psikologis yang dimiliki karyawan dengan aspek psikologis yang dibutuhkan pada jabatan Supervisor SDM Unir, dan Supervisor CSR & Umum. Gambaran tersebut didapatkan melalui hasil pemeriksaan pada *soft competency* yang ada pada jabatan Supervisor SDM Unit, dan Supervisor CSR dan Umum unit. Berdasarkan gambaran tersebut Subyek mendapatkan rekomendasi dipertimbangkan pada jabatan Supervisor SDM Unit dan tidak disarankan pada Supervisor CSR dan Umum unit.

BIBLIOGRAFI

Ardhi, D. R., & Darusmin, D. F. (2020). Asesmen Potential Review pada Karyawan Rumah Sakit XX dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Psychopolytan, 4(1), 27–38.

Baruch, Y. and Vardi, Y. (2016), "A fresh look at the dark side of contemporary careers: toward a realistic discourse", British Journal of Management, Vol. 27 No. 2, pp. 355-372.

Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). Human Resouces: An Experimental Approach. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.

Carless, S. A. (2005). Person–Job Fit Versus Person–Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: A Longitudinal Study. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78, 411–429. https://doi.org/10.1348/096317905X25995

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). Organization Development & Change. Cengage Learning.

Dias, M. de O., & Aylmer, R. (2019). Behavioral Event Interview: Sound Method for Indepth Interviews. Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 8(1), 1–6. https://doi.org/10.12816/0052846

Gardner, L. Jr, Barrett, T.G. and Pearson, L.C. (2014), "African American administrators at PWIs: enablers of and barriers to career success", Journal of Diversity in Higher Education, Vol. 7 No. 4, pp. 235-251.

Hancock, M.G. and Hums, M.A. (2016), "A 'leaky pipeline'? Factors affecting the career development of senior-level female administrators in NCAA Division I athletic departments", Sport Management

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rded). Luts, Florida: PAR, Inc.Review, Vol. 19 No. 2, pp. 198-210.

Nurochim, A. D., Wardani, A. A., & Putri, A. R. (2022). Pembentukan dan Perkembangan Alat Tes DISC: Sebuah Literature Review. Jural Flourishing, 2(1), 59–63. https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v2i12022p59-63

Peng, Y., & Mao, C. (2015). The Impact of Person – Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy. Springer Science and Business Media, 805–813. https://doi.org/10.1007/s11205-014-0659-x

Prien, E., Schippmann, J., & Prien, K. (2003). Individual Assessment as Practiced in Industry and Consulting. Lawrence Erlbaum Associates.

Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). Competence at Work: Models for Superior performance. New York: Job Wiley & Sons, Inc.

Suryani, Y. E. (2018). Aplikasi Rasch Model dalam Mengevaluasi Intelligenz Structure Test (IST). Psikohumaiora: Jurnal Penelitian Psikologi, 3(1), 73–100. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v3i1.2052

Werner, J. M. & De Simone, R. (2006). Human Resource Development. USA: Thomson.

Wilbers, L. (2015). An Investigation into the First-Order Factor Structure Of The Personality And Preference Inventory - Normative (PAPI-N) On A Relatively Large South African Sample. University of Stellenbosch.

Wilson, J. P. (2004). Human Resources Development 2nd Edition: Learning & Training for Individuals & Organization. In Kogan Page Limited.

Whiston, S.C. & Rahardja D. (2005). Qualitative career Assessment: An Overview and Analysis. Journcal of Career Asessment, 13. (9th Edition). Pearson Education, Inc: United States of America.

Whitchurch, C. (2007), “The changing roles and identities of professional managers in UK higher education”, Perspectives: Policy and Practice in Higher Education, Vol. 11 No. 2, pp. 53-60.

Whitchurch, C. (2008), “Shifting identities and blurring boundaries: the emergence of third space professionals in UK higher education”, Higher Education Quarterly, Vol. 62 No. 4,pp. 377-396.

Whitchurch, C. (2009a), “Progressing professional careers in UK higher education”, Perspectives: Policy and Practice in Higher Education, Vol. 13 No. 1, pp. 3-10.

Copyright holder:
Hendrikus Anung Anindito, Rosatyani Puspita Adiati (2022)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

