

## **Holland's RIASEC Model: Asesmen Pengembangan Karier dan Kerja pada Pegawai PT Y**

**N.N.I.P. Wistarini<sup>1</sup>, D. Syarifah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Magister Psikologi Profesi, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia  
e-mail: ni.nyoman.imas-2020@psikologi.unair.ac.id, dewi.syarifah@psikologi.unair.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian asesmen individu dengan model RIASEC berdasarkan teori Holland dilakukan pada pegawai yang mendapatkan penilaian kerja kurang oleh pihak manajemen. Model RIASEC menggunakan teori pilihan karir Holland yang bertujuan untuk memetakan minat individu. Subjek pada penelitian ini sejumlah satu orang pegawai. Penelitian ini melakukan asesmen pada dua jabatan, yaitu jabatan saat ini *Junior Engineer* Operasi Distribusi dan jabatan alternatif *Junior Engineer* Pengendalian APP. Selain melakukan asesmen individu guna mengetahui potensi Subjek pada kedua jabatan dan tes RIASEC untuk memetakan minat Subjek, penulis juga melakukan kategorisasi pada kedua jabatan berdasarkan teori *World of Work Map*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Subjek lebih sesuai pada jabatan alternatif karena sesuai dengan minatnya.

**Kata kunci:** Asesmen Individual, Model RIASEC, Teori Holland

### **Abstract**

*Individual assessment research with the RIASEC model based on Holland's theory was conducted on employees who received less work ratings from management. The RIASEC model uses Holland's career choice theory which aims to mapping based on individual interests. The subject on this research is one employee. This research conducted on two job title, which are Junior Engineer Distribution Operational and Alternative Department Junior Engineer for App Control. Besides conducting individual assessments to find out the potential of the Subject in both positions and the RIASEC test to relieve Subject interest, the author also categories the two positions based on the World of Work Map theory. The result of the study shows that subject is more suitable for alternative positions because of the compatibility of subject's interests*

**Keywords :** Individual Assessment, RIASEC Model, Holland's Theory

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam organisasi, oleh sebabnya kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat berdampak pada pencapaian tujuan dari organisasi (Jackson, Schuler, & Werner, 2018; Fuad & Waloyo, 2020). Organisasi yang memiliki aspirasi perubahan serta pengembangan di masa mendatang tidak hanya membutuhkan modal dan strategi bisnis yang tepat, tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia yang sehat. Sumber daya manusia yang dimaksudkan ialah tenaga kerja atau pegawai (Manu, Nifa, & Manafe, 2022). Proses manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai kegiatan, mulai dari strategi perencanaan, pengembangan manajemen, hingga pengembangan organisasi (Maulyan, 2019). Pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai tujuan dan fungsi, diantaranya pelaksanaan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia salah satunya terkait karier (Sinambela, 2018).

Karier merupakan posisi pekerjaan yang dimiliki selama periode waktu tertentu dan merupakan bagian dari identitas individu (Anggraini, Kurinawan, Susilawati, & Hasna, 2020; Dessler, 2020). Karier merupakan milik setiap individu, tetapi dalam perencanaannya dan pengelolannya dilakukan secara Bersama-sama antara individu dan organisasi. Organisasi menjadi peran utama dan memiliki kendali dalam membentuk "peta jalan" seperti memberikan kesempatan serta mekanisme yang tepat sehingga memungkinkan pegawai mendapatkan posisi atau jabatan tertentu. Di sisi lain, organisasi membutuhkan pegawai yang kompeten untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu guna mencapai tujuan, visi, atau

mi organisasi. Berdasarkan hal tersebut, karier individu dan kebutuhan organisasi adalah hal yang tidak berbeda dan tidak terpisahkan (Mondy & Martocchio, 2016).

Mondy dan Martocchio (2016) mengungkapkan perencanaan karier dan pengembangan karier sebagai berikut: perencanaan karier adalah sebuah proses berkelanjutan terkait bagaimana individu menetapkan tujuan kariernya dan mengidentifikasi cara untuk mencapainya. Selanjutnya, pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang yang memiliki kualifikasi dan pengalaman tepat tersedia saat dibutuhkan. Pengembangan karier harus berjalan searah dengan perencanaan karier individu dan strategi bisnis organisasi atau dengan menggunakan dua perspektif yaitu perspektif individu dan organisasi agar pegawai yang memiliki potensi bertahan dalam organisasi (Mondy & Martocchio, 2016; Sinambela, 2018; Manu, dkk, 2022).

Penilaian kinerja dari pegawai yang valid dan objektif sangat diperlukan dalam proses merencanakan dan mengembangkan karier individu (Sinambela, 2018). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosyidawaty (2018) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karier yang baik dalam suatu organisasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Pada dasarnya, tujuan utama dari program pengembangan karier yaitu membantu pegawai dalam menganalisis kemampuan dan minat yang dimiliki, kemudian menyesuaikannya dengan kebutuhan dari organisasi (Sinambela, 2018). Menurut Holland dan Gottfredson (dalam Rosyidawaty, 2018), kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan pegawai, salah satu diantaranya adalah dengan diperolehnya posisi pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan yang dimilikinya. Minat merupakan suatu hal yang disukai dan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menentukan profesi pekerjaan (Hidayat & Wahyuni, 2019).

Model yang dapat mengungkapkan minat dan bakat individu adalah model RIASEC (Hidayat & Wahyuni, 2019). Model RIASEC menggunakan teori pilihan karier yang dikembangkan oleh John L. Holland, teori ini banyak diterapkan dalam penentuan dan pengembangan karier individu (Anggraini, dkk, 2020). Menurut Lent, Sheu, dan Brown (dalam Anggraini, dkk, 2020), teori Holland mampu memprediksi bahwa semakin sesuai karaktersitik kepribadian individu dengan pekerjaan maka akan semakin berpengaruh pada peningkatan potensi terhadap keberlangsungan karier, kepuasan, kegigihan dan prestasi kerja. Model RIASEC berdasarkan teori Holland membagi kepribadian ke dalam enam tipologi, yaitu *realistic* (R), *investigative* (I), *artistic* (A), *social* (S), *enterprising* (E), dan *conventional* (C) (Usmawati, 2019; Anggraini, dkk, 2020). Tipologi kepribadian model RIASEC menghubungkan keterkaitan antar karakter kepribadian, lingkungan, dan pekerjaan yang memungkinkan individu mengasah keterampilan serta kemampuannya (Amalianata & Putri, 2019), untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

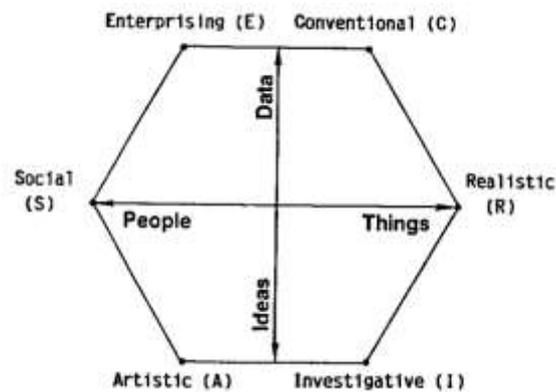
Tabel 1. Holland's RIASEC Model

Tipologi	Deskripsi Bidang Minat	Keterampilan Kunci	Contoh Pekerjaan
<i>Realistic</i>	Suka bekerja terutama dengan tangan membuat, memperbaiki, atau membangun sesuatu, menggunakan alat atau mesin, seringkali bekerja di luar ruangan.	Menggunakan tangan, mengoperasikan peralatan, dan merakit merancang, membangun memperbaiki, bekerja secara manual, mengukur, bekerja secara detail, mengemudi, merawat hewan dengan tanaman	dan Pilot, petani, hortikulturam, oembangunan, mesin, personer, insinyur, bekerja angkatan bersenjata, tukang detail, mekanik, bergerak, melapis, listrik, komputer, penjaga tanaman, olahragawan.
<i>Investigative</i>	Suka menemukan dan meneliti mengamati,	Berpikir analitis dan logis, ide, menghitung, dengan menulis	Ilmu pengetahuan, penelitian, dan pekerjaan, medis

Tipologi	Deskripsi Bidang Minat	Keterampilan Kunci	Contoh Pekerjaan
	menyelidiki, bereksperimen, mengajukan pertanyaan, menyelesaikan masalah	berbicara, merumuskan, mendiagnosis, dan bereksperimen,	merancang, dan kesehatan, ahli ilmuwan kimia, kelautan, teknisi kehutanan, teknisi laboratorium meids atau pertanian, dokter.
<i>Artistic</i>	Suka menggunakan katakata, seni, musik atau drama untuk berkomunikasi, melakukan, atau mengekspresikan diri, membuat dan merancang sesuatu	Mengekspresikan secara artistik atau fisik, menulis, menyanyi, merancang, merencanakan, bermain, menari	Artis, ilustrator, fotografer, penulis komposer, penyanyi, pemain instrumen, penari, aktor, reporter, penulis, editor, pengiklan, penata rambut, perancang busana
<i>Social</i>	Suka mengajar, melatih dan memberi informasi, membantu, mengobati, menyembuhkan dan melayani menyapa, peduli dengan kesejahteraan diri dan kesejahteraan orang lain	Berkomunikasi secara lisan atau tertulis, mendukung, bertemu, membantu, memberi informasi mewawancarai, melatih	Guru, perawat, perawat, asisten, petugas polisi, pekerja tenaga sosial, petugas penjualan, petugas layanan pelanggan, sekretaris
<i>Enterprising</i>	Suka bertemu dengan orang, memimpin, berbicara dan mempengaruhi orang lain, mendorong orang lain, bekerja dalam bisnis.	Menjual, mempromosikan dan mengembangkan ide-ide, berbicara di depan umum, mengelola, mengatur, memimpin dan menangkap, menghitung, merencanakan	Tenaga penjual, pembujuk, pengacara, politisi, pemilik eksekutif manajer, agen perjalanan, musik promotor olahraga
<i>Conventional</i>	Suka bekerja di ruangan dan pada tugas-tugas yang melibatkan pengorganisasian dan akurasi, mengikuti prosedur, bekerja dengan data atau angka, perencanaan dan acara	Komputasi dan keyboarding, merekam dan menyimpan catatan, memperhatikan detail, bertemu dan menyapa, melakukan perhitungan, menangani uang, mengatur, mengatur, bekerja secara mandiri	Sekretaris, resepsionis, pekerja kantor, pustakawan, petugas bank, operator komputer, toko dan petugas pengiriman

Teori karier Holland kemudian dikembangkan yang menghasilkan pemetaan dan sistem klasifikasi area karier yang terbentuk berdasarkan keterkaitan dengan tugas utama dari pekerjaan, seperti bekerja dengan data, ide (*ideas*), orang (*people*), dan benda (*things*) yang lebuah dikenal dengan teori WWM (*World of Work Map*) (Prediger, 2002). Area karier yang bekerja dengan data memiliki tugas utama yang dalam pengerjaannya berkaitan dengan fakta, angka, file, dan prosedur bisnis. Kemudian, area karier yang bekerja dengan ide, penyelesaian tugas utamanya menggunakan wawasan, teori, dan berbagai cara baru

dalam melakukan sesuai. Selanjutnya, area karier yang bekerja dengan orang memiliki tugas utama yang berkaitan dengan membantu, melayani, memberikan informasi, dan merawat orang lain, Terakhir, area karier yang bekerja dengan benda memiliki tugas utama yang berkaitan dengan penggunaan mesin, peralatan serta bahan (ACT, 2009).



Gambar 1. Dimensi Tugas Kerja RIASEC Model

Berdasarkan pemaparan pada paragraf sebelumnya, sehubungan dengan dilaksanakannya Praktik Kerja Psikologi Profesi, PT Y berencana menggunakan Model RIASEC berdasarkan teori Holland dalam memetakan karakter kepribadian, lingkungan, dan pekerjaan dari pegawai yang mendapatkan penilaian kerja atau kurang *perform* dari manajemen. Hasil pemetaan menggunakan Model RIASEC diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi pengembangan karier yang sesuai dengan minat pegawai. Pegawai yang menjadi Subjek dalam penelitian ini menduduki posisi jabatan sebagai *Junior Engineering Operasi Distribusi*. Fungsi utama dari *Junior Engineer Operasi Distribusi* di Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan yaitu menjembatani komunikasi antara Unit Pelaksana Pengatur Distribusi dengan Unit Layanan Pelanggan apabila terdapat gangguan yang menyebabkan listrik padam untuk mengetahui apakah gangguan tersebut dapat diperbaiki dengan *remote* atau harus melakukan pemindahan beban penyulang ke penyulang lain. Pelaksanaan fungsi dan tugas tersebut membutuhkan kemampuan dalam melakukan kerja sama tim dengan unit-unit terkait.

Hasil diskusi mengungkapkan bahwa atasan dari Subjek mengeluhkan bahwa Subjek kurang mampu melakukan koordinasi yang menyebabkan informasi tersampaikan tidak utuh atau kurang lengkap sehingga pihak-pihak terkait kurang memahami maksud dari informasi tersebut yang dimana kondisi ini berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan. Tidak hanya itu, hasil asesmen wawancara diketahui bahwa Subjek kurang mampu mengontrol emosinya apabila melihat anggota tim melaksanakan tugas dengan benar dan kurang mampu mengendalikan emosi dalam melayani pelanggan. Berdasarkan hal tersebut, pihak manajemen mempertimbangkan kembali kesesuaian minat dan potensi yang dimiliki oleh Subjek pada jabatan saat ini yaitu *Junior Engineer Operasi Distribusi* dengan alternatif jabatan yaitu *Junior Engineer Pengendalian APP*. *Junior Engineer Pengendalian APP* (Alat Pembatas dan Pengukur) merupakan salah satu jabatan yang berada pada bidang transaksi energi. Sebagian besar penyelesaian tugas pada jabatan ini bersifat administratif serta sangat minim koordinasi dan komunikasi dengan unit atau rekan kerja.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan tujuan memetakan minat kerja pegawai melalui model RIASEC sehingga dapat menetapkan tujuan karier pegawai. Subjek penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, berusia 26 tahun, dan Pendidikan terakhir D3 Teknik Elektro. Subjek bekerja di PT Y semenjak tahun 2018 dan mengikuti *on the job training* pada bidang transaksi energi. Saudara mengawali kariernya pada posisi *Junior Engineer Operasi Distribusi* tetapi pada unit yang lebih kecil dibandingkan dengan unitnya saat ini. Pada proses pelaksanaan pemetaan minat kerja pegawai pada penelitian ini tidak hanya memberikan tes RIASEC tetapi juga melakukan asesmen individual

sehingga mengetahui kesesuaian antara minat Subjek dengan potensi yang dimiliki pada jabatan *Junior Engineer* Operasi Distribusi dan *Junior Engineer* Pengendalian APP.

Pelaksanaan asesmen individual menggunakan 6 tahapan yang dikemukakan oleh Prien, Schippman, dan Prien (2003). Tahapan pertama, *job modelling* merupakan tahapan dalam mengidentifikasi tugas dan kompetensi (kriteria) yang dibutuhkan untuk menunjang kesuksesan pekerjaan. Kemudian tahapan kedua yaitu *establishing assessment protocol* atau menentukan alat ukur (prediktor) yang mampu mengungkapkan kompetensi yang telah ditetapkan. Tahapan ketiga yaitu *conducting the assessment* atau pelaksanaan administrasi dari seluruh alat tes yang telah ditetapkan, pada tahap ini akan dilakukan tes RIASEC. Selanjutnya tahapan keempat, *integration and interpretation* adalah tahapan dalam menganalisis dan menggabungkan informasi dari hasil tes. Tahapan kelima yaitu *feedback and reporting* yaitu pelaporan secara tertulis kepada organisasi. Tahapan terakhir, *program evaluation* yaitu mengevaluasi efektivitas seluruh rangkaian.

Pada tahap pertama, yaitu *job modelling*, penulis menganalisis tugas-tugas yang dilakukan pada jabatan *Junior Engineer* Operasi Distribusi dan *Junior Engineer* Pengendalian APP sehingga dapat mengidentifikasi kriteria atau aspek psikologis yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan penyelesaian pekerjaan. Jabatan *Junior Engineer* Operasi Distribusi memiliki 6 tugas penting, diantaranya: (1) memastikan panduan atau SOP penyulang sudah diperbaharui; (2) menyusun laporan beban penyulang; (3) berkoordinasi dengan unit-unit terkait apabila terjadi gangguan atau perpindahan beban penyulang; (4) memonitor kinerja gangguan sesuai dengan SLA (*Service Level Agreement*); (5) memastikan pelayanan dengan pelanggan sesuai dengan SLA; dan (6) menyusun laporan FTGM (Frekuensi Gangguan Tegangan Menengah). Berdasarkan tugas-tugas tersebut, maka diketahui bahwa kriteria atau aspek psikologis yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan tersebut terdapat 5 dengan 2 diantaranya diklasifikasi sebagai kriteria inti. Kriteria tersebut terdiri dari berpikir analitis, pencarian informasi, orientasi pelayanan pelanggan, kemudian kerja sama tim serta orientasi standar kualitas dan kualitas sebagai kriteria inti.

Jabatan alternatif, yaitu *Junior Engineer* Pengendalian APP memiliki tugas-tugas diantaranya: (1) memeriksa dan mengecek antara data pelanggan dan APP terpasang; (2) membuat laporan hasil berita acara; (3) berkoordinasi dengan bagian terkait kelainan APP; (4) menganalisis dan memvalidasi data kelainan APP; dan (5) memeriksa dan mengecek pemakaian energi listrik pelanggan prabayar secara berkala. Berdasarkan tugas tersebut, penulis mengidentifikasi kriteria atau aspek psikologis yang diperlukan. Terdapat 5 kriteria dengan 2 diantaranya merupakan kriteria inti, yaitu: berpikir analitis, perencanaan dan pengorganisasian, kerja sama tim, kemudian orientasi standar dan kualitas serta daya tahan sebagai kriteria inti. Selanjutnya penulis melakukan diskusi lebih lanjut dengan SME (*Subject Matter Expert*) pada kedua jabatan untuk menentukan nilai minimal pada masing-masing kriteria. Tidak hanya itu, penulis melanjutkan pada tahap asesmen individu selanjutnya, yaitu menentukan alat ukur atau prediktor dari kriteria yang telah ditentukan.

Tabel 2. Kriteria, Penilaian Minimal, dan Prediktor

Kriteria	Penilaian					Prediktor
	K	C-	C	C+	B	
Jabatan Junior <i>Junior Engineer</i> Operasi Distribusi						
<b>Berpikir Analitis</b>						CFIT
Kemampuan memahami/mengenal situasi atau masalah yang ditunjukkan dengan mengidentifikasi informasi, melihat keterkaitan satu informasi dengan informasi lainnya sebagai dasar dalam menetapkan masalah yang ada, dan mengembangkan solusi alternatif. Analisis dapat dilakukan dengan cara menguraikan satu situasi menjadi bagian-bagian kecil secara logis atau melacak implikasi dari masalah atau situasi tersebut secara bertahap. ( <i>Analytical Thinking</i> - DIRKOM PT Y, 2012)						Wawancara (BEI)

Kriteria	Penilaian					Prediktor
	K	C-	C	C+	B	
<p><b>Orientari Pada Standar dan Kualitas</b>  Kemampuan memelihara standar kualitas dengan cara aktif memantau, memeriksa pekerjaan, dan mengevaluasi kinerja serta prosedur secara terus-menerus, termasuk kejelasan fungsi dan peran tugas, serta kemampuan menerapkan secara konsisten, disiplin, dan ketelitian dalam kegiatan kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal.  <i>(Concern for Order - DIRKOM PT Y, 2012)</i></p>						Kraepelin (Tianker) PAPI Kostick ( <i>Work Style</i> ) DISC
<p><b>Pencarian Informasi</b>  Besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan dan pengambilan keputusan.  <i>(Information seeking - Spencer &amp; Spencer, 1993)</i></p>						PAPI Kostick ( <i>Work Style</i> ) Wawancara (BEI)
<p><b>Kerjasama Tim</b>  Kemampuan berkolaborasi dan menjadi bagian dari tim untuk membangun sinergi dengan cara bersikap akomodatif terhadap orang lain dan terlibat aktif dalam menyelesaikan suatu tugas atau proses secara bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan.  <i>(Teamwork - DIRKOM PT Y, 2012)</i></p>						DISC PAPI Kostick ( <i>Social Nature</i> ) Wawancara (BEI)
<p><b>Orientasi Pelayanan Pelanggan</b>  Kemampuan melayani, membangun, dan menjaga loyalitas pelanggan (internal dan eksternal) melalui pemahaman dan pengenalan kebutuhan pelanggan dalam rangka mencapai kepuasan pelanggan. Menekankan keramahan dan kepedulian terhadap pelanggan serta mengembangkan secara berkesinambungan langkah-langkah perbaikan untuk memberikan keunggulan daya saing perusahaan.  <i>(Customer Service Orientation - DIRKOM PT Y, 2012)</i></p>						Wawancara (BEI)
<b>Jabatan Junior Engineer Pengendalian APP</b>						
<p><b>Berpikir Analitis</b>  Kemampuan memahami/mengenal situasi atau masalah yang ditunjukkan dengan mengidentifikasi informasi, melihat keterkaitan satu informasi dengan informasi lainnya sebagai dasar dalam menetapkan masalah yang ada, dan mengembangkan solusi alternatif. Analisis dapat dilakukan dengan cara menguraikan satu situasi menjadi bagian-bagian kecil secara logis atau melacak implikasi dari masalah atau situasi tersebut secara bertahap.  <i>(Analytical Thinking - DIRKOM PT Y, 2012)</i></p>						CFIT Wawancara (BEI)
<p><b>Orientari Pada Standar dan Kualitas</b>  Kemampuan memelihara standar kualitas dengan cara aktif memantau, memeriksa pekerjaan, dan mengevaluasi kinerja serta prosedur secara terus-menerus, termasuk kejelasan fungsi dan peran tugas, serta kemampuan menerapkan secara konsisten, disiplin, dan ketelitian dalam kegiatan</p>						Kraepelin (Tianker) PAPI Kostick ( <i>Work Style</i> ) DISC

Kriteria	Penilaian					Prediktor
	K	C-	C	C+	B	
kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal. ( <i>Concern for Order</i> - DIRKOM PT Y, 2012)						
<b>Perencanaan dan Pengorganisasian</b> Kemampuan menetapkan sasaran dan prioritas, alokasi sumber daya, dan waktu serta menentukan sistem pemantauan dalam melaksanakan program. Kemampuan ini mencakup aktivitas perencanaan untuk diri sendiri dan unit kerja, baik yang bersifat operasional, strategis jangka menengah maupun jangka panjang sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam perusahaan. ( <i>Planning and Organizing</i> - DIRKOM PT Y, 2012)						PAPI Kostick ( <i>Work Style</i> ) DISC Wawancara (BEI)
<b>Daya Tahan</b> Secara konsisten mempertahankan ritme aktivitas atau produktivitas pada level yang tinggi dan pada jangka waktu yang cukup lama bila dibutuhkan serta bekerja dengan semangat, efektif, dan tekad yang kuat. ( <i>Energy</i> - Harvard, 2008)						Kraepelin (Janker) PAPI Kostick ( <i>Temprament</i> )
<b>Kerjasama Tim</b> Kemampuan berkolaborasi dan menjadi bagian dari tim untuk membangun sinergi dengan cara bersikap akomodatif terhadap orang lain dan terlibat aktif dalam menyelesaikan suatu tugas atau proses secara bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan. ( <i>Teamwork</i> - DIRKOM PT Y, 2012)						DISC PAPI Kostick ( <i>Social Nature</i> ) Wawancara (BEI)

Pada tahap selanjutnya, yaitu pelaksanaan asesmen individu yang terdiri dari pemberian alat tes yang telah ditentukan dan tes Holland atau tes RIASEC. Pelaksanaan asesmen individu mengikuti agenda yang telah ditetapkan oleh pihak *Human Talent Development* PT Y. Pelaksanaan asesmen berlangsung selama kurang lebih 2 jam. Setelah mendapatkan hasil dari masing-masing alat tes, selanjutnya akan diinterpretasikan dan diintegrasikan sehingga mendapatkan pemetaan minat dan potensi Subjek pada dua jabatan. Hal ini akan lebih detail dibahas pada sub-bab selanjutnya.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Sebelum membahas hasil tes RIASEC, perlu dilakukan kategorisasi pada kedua jabatan agar mengetahui pemetaan klasifikasi area pekerjaan sesuai dengan teori WWM. Tugas-tugas pada jabatan *Junior Engineer* Operasi Distribusi lebih banyak berkaitan dengan *data* dan *people* maka dari itu masuk ke dalam tipologi *enterprising*. Kemudian, tugas-tugas pada jabatan alternatif yaitu *Junior Engineer* Pengendalian APP lebih banyak berkaitan dengan *data* dan *things* sehingga masuk ke dalam tipologi *conventional*. Berdasarkan hasil tes RIASEC diketahui bahwa Subjek mendapatkan skor yang tinggi pada tiga dari enam tipologi yang ada yaitu *conventional*, *investigative*, dan *social*, untuk lebih rinci dapat dilihat pada table di bawah.

Tabel 3. Hasil Tes RIASEC

R	I	A	S	E	C
3	4	2	4	1	6

Tabel 4. Kagegori dan Karakteristik Subjek Berdasarkan Hasil Tes RIASEC

No.	Kategori	Skor	Karakteristik	Kesesuaian Pekerjaan
1.	<i>Conventional (C)</i>	6	Tipe <i>Conventional</i> lebih menyukai bekerja pada lingkungan kantor dengan pekerjaan yang berhubungan dengan administrasi, mengatur, dan mengikuti arahan. Menyukai tugas dengan perintah yang jelas dan tidak ambigu. Hubungan sosial yang terjalin hanya untuk kepentingan penyelesaian tugas.	<i>Junior Engineer</i> Pengendalian APP
2.	<i>Investigative (I)</i>	4	Tipe <i>Investigatif</i> lebih menyukai lingkungan kerja yang mengandalkan minat kompetensi pada matematika dan ilmiah dalam mencari solusi dari permasalahan yang ada. Kemudian, menyukai teka-teki atau tantangan serta menikmati membaca dan berdiskusi terkait isu-isu ilmiah.	-
3.	<i>Social (S)</i>	4	Tipe <i>Social</i> lebih menyukai lingkungan kerja dapat mendorong individu untuk bersikap fleksibel, menekankan nilai-nilai kemanusiaan, memahami, dan membantu orang lain. Kemudian, lebih menyukai pemecahan masalah melalui diskusi atau kerja tim dan cenderung menghindari pekerjaan yang berhubungan dengan mesin.	-

Berdasarkan hasil asesmen individu yang telah dilakukan diketahui bahwa Subjek mendapatkan rekomendasi disarankan pada kedua jabatan. Rekomendasi tersebut mengartikan bahwa Subjek memiliki potensi dan mampu menduduki jabatan *Junior Engineer* Operasi Distribusi dan/ atau *Junior Engineer* Pengendalian APP. Selanjutnya hasil asesmen individu dan hasil pemetaan minat berdasarkan tes RIASEC dicocokkan dengan karakteristik masing-masing pekerjaan yang mana Subjek lebih sesuai dengan jabatan alternatif yaitu *Junior Engineer* Pengendalian APP, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Kesesuaian Pekerjaan dengan Minat dan Hasil Asesmen

Jenis Pekerjaan	Fungsi Pekerjaan	Minat Individu	Kategori Pekerjaan (RIASEC)	Hasil Asesmen Psikologis	Kesesuaian
<i>Junior Engineer</i>	Menjembatani koordinasi	<i>Conventional</i> (Data &	Data & <i>People</i>	Disarankan	Kurang Sesuai

Jenis Pekerjaan	Fungsi Pekerjaan	Minat Individu	Kategori Pekerjaan (RIASEC)	Hasil Asesmen Psikologis	Kesesuaian
Operasi Distribusi	antara unit-unit terkait apabila terdapat gangguan pada penyulang.	<i>Things</i> )			
<i>Junior Engineer</i> Pengendalian APP	Memeriksa, menganalisis, memvalidasi serta menyusun laporan berita acara terkait data pelanggan dan APP terpasang.	<i>Conventional</i> (Data & <i>Things</i> )	Data & <i>Things</i>	Disarankan	Sesuai

Hasil analisis kesesuaian masing-masing jabatan dengan minat dan hasil asesmen individu mengungkapkan bahwa Subjek cenderung lebih sesuai menduduki jabatan alternatif, yaitu *Junior Engineer* Pengendalian APP karena sesuai dengan minat Subjek. Kendala atau hambatan yang Subjek alami pada jabatan saat ini sehingga mendapatkan penilaian buruk dari manajemen dapat disebabkan karena jabatan saat ini kurang sesuai dengan minat Subjek. Hasil ini kemudian dilaporkan dan didiskusikan dengan pihak Asisten Manajer (AMN) Pengembangan Talenta *Humant Talent Development* (HTD) yang mana berdasarkan hasil pemetaan karier dan asesmen individu dapat digunakan atau menjadi salah satu *evidence* dalam pengambilan keputusan pengembangan karier Subjek kedepannya.

#### 4. Simpulan dan Saran

Model RIASEC berdasarkan teori Holland digunakan dalam memetakan dan mengungkap minat kerja pegawai yang mendapatkan penilaian kerja yang dianggap kurang oleh manajemen. Pada pelaksanaannya, dilakukan asesmen individu kepada Subjek pada dua jabatan, yaitu jabatan saat ini *Junior Engineer* Operasi Distribusi dan jabatan alternatif *Junior Engineer* Pengendalian APP. Berdasarkan hasil asesmen individu diketahui bahwa Subjek memiliki potensi untuk menduduki jabatan saat ini maupun jabatan alternatif. Kemudian hasil tes RIASEC mengungkapkan bahwa Subjek memiliki minat yang dominan pada *conventional* dengan kategori pekerjaan *data* dan *things*. Maka dari itu, Subjek lebih sesuai untuk menduduki jabatan alternatif karena sesuai dengan minat kariernya. Hasil ini dapat menjadi masukan kepada pihak manajemen dalam membuat perencanaan dan pengembangan karier Subjek yang sesuai dengan minatnya.

#### Daftar Pustaka

- ACT. (2009). *The ACT Interest Inventory and The World-of-Work Map*. ACT Inc: US.
- Amalianita, B., & Putri, Y. E. (2019). Perspektif Holland theory serta aplikasinya dalam bimbingan dan konseling karir. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 4(2), 63-70.
- Anggraini, W., Kurniawan, F., Susilawati, S., & Hasna, A. (2020). Validitas dan realibilitas instrumen teori pilihan karir Holland di Indonesia. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 2(2), 68-73.

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Fuad, R., & Waloyo, W. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 1-11.
- Harvard. (2008). *Harvard University Competency Directory*. Cambridge: Development Dimensions International.
- Hidayat, F. K., & Wahyuni, S. N. (2019). Pendeteksian Minat Dan Bakat Menggunakan Metode Riasec. *Indonesian Journal of Business Intelligence (IJUBI)*, 2(1), 32-39.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing Human Resources*. New York: Oxford University Press.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 176-188.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management Fourteenth Edition*. USA: Pearson.
- Prediger, D. J. (2002). Abilites, Interests, and Values: Their Assessment and Their Integration via the World-of-Work Map. *Journal of Career Assessment*, 10, (209-232).
- Prien, E. P., Schippman, J. S., & Prien, K. O. (2003). *Individual Assessment: As Practices in Industry and Consulting*. New Jersey: Lawrence Erlbaum
- Rosyidawaty, S., & Sembiring, J. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 5(1).
- Sinambela, P. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Usmawati, E. (2019). *Konsep Dasar Pilihan Karier Berdasarkan Teori Holland*. Journal of PPPPTK Penjas & BK.