

## Asesmen Pengembangan Karir Pada Prajurit TNI Usia Menjelang Pensiun

### *Career Development Assessment for TNI Soldiers Approaching Retirement Age*

Desy Putri Pertiwi<sup>(1\*)</sup> & Rosatyani Puspita Adiati<sup>(2)</sup>

Program Studi Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Indonesia

Disubmit: 18 November 2024; Direview: 22 November 2024; Diaccept: 29 November 2024; Dipublish: 11 Desember 2024

\*Corresponding author: desy.putri.pertiwi-2021@psikologi.unair.ac.id

---

#### Abstrak

Asesmen pengembangan karir dilakukan sebagai salah satu praktik manajemen karir dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran komprehensif. Studi ini memiliki tujuan untuk melihat kesesuaian antara kompetensi, minat, potensi, dan kepribadian subjek dalam melakukan persiapan dan perencanaan pengembangan karir sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki. Subjek pada penelitian ini merupakan anggota aktif TNI yang sedang berada pada persiapan dan pengembangan karir prajurit TNI usia menjelang pensiun. Penelitian ini menggunakan metode tes psikologis dan metode wawancara. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek sesuai dengan 2 jabatan yang dilakukan asesmen karena telah memenuhi persyaratan kompetensi jabatan dan minat yang dibutuhkan.

**Kata Kunci:** Asesmen; Pengembangan; Karir; Potensi.

#### Abstract

*Career development assessment serves as a crucial practices with the aim of obtaining a comprehensive overview. This study aims to see the suitability between the subject's competencies, interests, potential, and personality in preparing and planning career development according to their interests and talents. The subjects in this study are active members of the Indonesian National Armed Forces (TNI) who are in the preparation and development of their military careers approaching retirement age. This research uses psychological test methods and interview methods. Data were analyzed using descriptive and qualitative analysis. The results of the study show that the subjects are suitable for 2 positions assessed because they have met the required job competencies and interests.*

**Keywords:** Assessment; Development; Career; Potential.

---

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.515>

#### Rekomendasi mensitasikan :

Pertiwi, D. P. & Adiati, R. P. (2024), Asesmen Pengembangan Karir Pada Prajurit TNI Usia Menjelang Pensiun. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (3): 928-936.

## PENDAHULUAN

Tentara Nasional Indonesia (TNI) adalah sebuah profesi yang berperan sebagai alat pertahanan negara. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang Susunan Organisasi Tentara Nasional Indonesia, TNI didefinisikan sebagai "komponen utama yang siap digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas pertahanan negara". Sebagai institusi dengan tanggung jawab besar, TNI memberikan perhatian serius terhadap pengembangan karir anggotanya.

Pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan sepanjang waktu kehidupan yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan pemenuhan karir seseorang (Dessler, 2013). Dalam konteks TNI, Huda dan Arifin (2021) menyatakan berbagai program dan kegiatan pengembangan karir yang bertujuan meningkatkan kualitas serta kompetensi anggota agar dapat melaksanakan tugas secara profesional dan efektif. Sejalan dengan hal tersebut, Bahri & Chairatun Nisa (2017) mendefinisikan pengembangan karir sebagai hasil dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang kemudian akan digunakan untuk meningkatkan kemampuan anggota guna pemenuhan persyaratan dan tuntutan pekerjaan. Bernardin dan Russel (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak hanya penting bagi anggota tetapi juga bagi organisasi, karena dapat meningkatkan kepuasan anggota dan efektivitas organisasi. Hal yang kemudian menjadi salah satu komponen penting dalam pengembangan karir adalah asesmen karir. Whiston dan Rahardja (2005) menjelaskan bahwa asesmen karir

merupakan metode yang didesain untuk membantu individu memahami berbagai atribut psikologis seperti minat, nilai, preferensi, motivasi, dan keterampilan yang dapat mempengaruhi potensi kesuksesan dan kepuasan dalam pilihan karir dan lingkungan kerja.

Salah satu komponen penting dalam pengembangan karir adalah asesmen karir. Whiston dan Rahardja (2005) menyatakan bahwa asesmen karir merupakan metode yang didesain untuk membantu individu memahami berbagai atribut psikologis seperti minat, nilai, preferensi, motivasi, dan keterampilan yang dapat mempengaruhi potensi kesuksesan dan kepuasan dalam pilihan karir dan lingkungan kerja.

Masa pensiun merupakan fase penting dalam perjalanan karir anggota TNI. Pensiun oleh Hurlock dalam Sasongko & Nurtjahjanti (2017) merupakan proses pelepasan jabatan atau pekerjaan yang bersifat wajib. Berdasarkan UU Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia menetapkan usia pensiun bagi prajurit perwira ditetapkan pada usia 58 tahun dan 53 tahun bagi prajurit bintara dan tamtama. Usia pensiun tersebut masih tergolong dalam usia produktif untuk melakukan pekerjaan dan dalam tahap usia dewasa menengah (*middle adulthood*) (Santrock, 2012). Transisi menuju masa pensiun memunculkan berbagai tantangan baru baik psikologis dan sosial. Pensiunan mengalami beberapa hal seperti penurunan pendapatan, kehilangan fasilitas, tunjangan, dan risiko tersisihnya dari kelompok sosial sebelumnya (Sutarto, 2013). Pensiun di usia produktif tersebut menjadikan beberapa purnawirawan TNI banyak yang memilih kembali bekerja. Fenomena ini merupakan pergeseran dari

konsep *retirement* menjadi *unretirement* (Platts et al, 2017). Motivasi untuk kembali bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Kendati sebagian besar pensiunan memiliki keinginan untuk terus berkarya di dunia kerja namun hal tersebut tidak mudah dilakukan sebab dihadapkan pada realitas berupa minimnya peluang kerja, persiapan yang kurang memadai sebelum pensiun, dan persaingan ketat dengan angkatan kerja berusia lebih muda.

Chung (2017) menyatakan pentingnya persiapan menjelang pensiun yaitu penyesuaian dengan perubahan kondisi sosial ekonomi, perawatan kesehatan berkala, perencanaan finansial, dan peningkatan kuantitas dan kualitas hubungan sosial. Program persiapan pensiun sebaiknya tidak hanya berfokus pada aspek finansial namun juga mencakup persiapan fisik-kesehatan, psikologis, dan sosial (Becker, 1983). Persiapan komprehensif ini menjadi kunci dalam menghadapi transisi dari masa aktif ke masa pensiun dengan lebih baik.

Berdasarkan hal yang sudah disampaikan di atas, sebagai upaya mengelola karir bagi anggota, asesmen dilakukan untuk melihat gambaran kesesuaian potensi karir yang dimiliki oleh anggota agar dapat mempersiapkan diri menjelang pensiun. Hal tersebut termasuk subjek pada penelitian ini yang saat ini berpangkat Sersan kepala dan menyatakan sekitar 3 tahun lagi akan segera pensiun apabila tidak mengambil sekolah kenaikan pangkat. Alasan utama subjek Individu menyampaikan kemungkinan untuk tidak mengambil sekolah kenaikan pangkat tersebut. Alasan saudara SK tidak mengambil atau melanjutkan sekolah

kenaikan pangkat tersebut melalui pertimbangan mengenai biaya, persiapan kesehatan, adanya kemungkinan lulus dan tidak lulus, serta tanggungan keluarga.

Berdasarkan hal tersebut, individu merasa perlu untuk merencanakan karir setelah pensiun dari militer yang juga adalah langkah penting untuk bertransisi ke kehidupan sipil. Individu menyatakan dirinya masih produktif dan memiliki tenaga yang masih memungkini untuk dapat bekerja. subjek memiliki pandangan dan beberapa minat karir selanjutnya yang kemudian dikerucutkan menjadi dua pilihan yaitu security dan wirausaha di bidang bengkel. Subjek memilih wirausaha di bidang bengkel sebagai minat karir utamanya karena subjek memiliki ketertarikan yang cukup terhadap otomotif baik mobil ataupun sepeda motor, ia merasa memiliki pengalaman, pembelajaran, dan keterampilan tersebut yang ia dapatkan dari jurusan pendidikan saat masuk di TNI dan saat ditempatkan di divisi angkutan. Selanjutnya, subjek berminat untuk berkarir sebagai security karena ia merasa petugas keamanan sangat relevan dengan pekerjaannya saat ini. Pengalaman dalam TNI dapat mempermudah transisi ke karir keamanan, dimana pengalaman militer membentuk karakter disiplin dan pengetahuan tentang keamanan ataupun situasi darurat serta nilai yang sejalan. Dengan kombinasi keterampilan, pengalaman, dan permintaan yang ada, menjadi petugas keamanan atau security merupakan pilihan karir yang logis bagi karir lanjutan anggota TNI.

Berdasarkan hal tersebut, kesesuaian antara minat, potensi dan kepribadian dari individu dalam pemilihan karir adalah menjadi penting. Oleh karena itu, perlu

untuk dilakukan asesmen individual guna pengembangan karir bagi individu, dimana dengan asesmen karir ini individu yang terlibat akan mendapatkan gambaran mengenai karir yang sesuai sehingga mampu untuk melakukan pengembangan ataupun perencanaan karir sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendeketan kualitatif deskriptif dengan fokus pada pemahaman kesesuaian antara kompetensi, potensi, minat, dan kepribadian subjek dalam peran karir security dan wirausaha di bidang bengkel. Subjek penelitian adalah seorang laki-laki berusia 48 tahun yang merupakan anggota aktif TNI dan telah bekerja selama 30 tahun dengan jalur masuk pendidikan tamtama pada tahun 1994 pada jurusan mesin dan angkutan. Tugas dari subjek sebelumnya ialah sebagai *support* kegiatan tenaga pembantu driver dan perbaikan mesin kendaraan, lalu 6 bulan terakhir ditugaskan di TU sebagai produksi. Subjek mendaftar tentara dari jalur tamtama dengan ijazah SMP yang kemudian mengambil paket C (SMA). Saat ini, subjek menghadapi asesmen untuk persiapan dan

pengembangan karir pada prajurit TNI usia menjelang pensiun dengan minat pada jabatan security dan wirausaha di bidang bengkel. Dengan hanya satu partisipan yang satu partisipan dan penelitian ini merupakan single case study. Tugas-tugas security melakukan piket penjagaan keamanan, pengawasan sarana prasarana, indentifikasi keluar masuk tamu atau pegawai dan kendaraan, mengatur lalu lintas di lingkungan kantor, melakukan tindakan cepat terkait keamanan, melakukan pencataan setiap peristiwa, dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas. Di sisi lain, Wirausaha Jasa Bengkel memiliki tugas-tugas memanfaatkan peluang secara terampil, memperhatikan hal detail berorientasi operasional dan pelayanan pelanggan, bekerjasama dengan konstituen eksternal, mencatat administrasi bengkel dan pengelolaan keuangan, pengadaan stok, pelayanan dan diagnosa keluhan konsumen, dan pengawasan materi sumber daya bisnis. 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 Security

Kriteria	Definisi	Level	1	2	3	4	5	6	7
<i>Analytical Thinking*</i>	Menganalisa hubungan sebab akibat antar bagian; Mengkaji hubungan alternatif antar bagian; Menyusun tugas berdasarkan tingkat kepentingan.								
Komunikasi*	Menyajikan informasi yang tepat dengan cara yang jelas dan ringkas baik lisan maupun tertulis.								
Orientasi pada standar dan kualitas	Mengecek ulang pekerjaan sendiri. Secara sadar selalu mengecek ulang sendiri akurasi informasi atau pekerjaan sendiri. /								
Mencari Informasi	Menyusun dan mengajukan beberapa pertanyaan untuk menggali lebih dalam latar belakang permasalahan.								
Sistematika Kerja	Merencanakan dan mengorganisasikan berbagai tugas atau proyek yang tidak terlalu kompleks/rumit bagi diri sendiri dan orang lain; menyusun dan mengubah berbagai prioritas ketika dibutuhkan.								

**Keterangan:** Tanda (\*) merupakan kriteria ini jabatan security; Warna Abu-abu merupakan level minimal pada jabatan security

Tabel 2 Kriteria Jabatan Wirausaha Jasa Bengkel

Kriteria	Definisi	Level						
		1	2	3	4	5	6	7
Problem Solving*	Memecahkan masalah yang kompleks dan tidak terstruktur. Menggunakan pemikiran kreatif dan inovatif untuk mengembangkan solusi baru. Mengantisipasi hambatan potensial dan mengembangkan strategi untuk mengatasinya.							
Orientasi pelayanan pada pelanggan*	Membuat diri sendiri selalu siap bagi konsumen. Selalu siap membantu terutama jika konsumen berada pada periode yang kritis, memberikan nomor telpon, atau cara akses lain yang mudah (nomor HP) atau menghabiskan banyak waktu di lokasi konsumen. (level ini mungkin tidak relevan untuk beberapa situasi namun kadang sangat diperlukan pada situasi lain, tergantung dari perusahaan dan situasinya).							
Orientasi pada standar dan kualitas	Mengecek ulang pekerjaan sendiri. Secara sadar selalu mengecek ulang sendiri akurasi informasi atau pekerjaan sendiri.							
Keahlian Bisnis	Memahami bidang dan faktor yang terkait dengan bisnis. Memahami faktor kelayakan dan peluang baru secara komersial.							

Pada penelitian ini menggunakan 2 metode pengumpulan data yaitu tes psikologis dan wawancara. Berikut adalah tabel matriks metode pengumpulan data

Tabel 3 Matriks Metode Pengumpulan Data Jabatan Security

Kriteria	Prediktor				
	CFIT	Papikostick	DISC	Kraeplin	Wawancara
Analytical Thinking*	√				√
Komunikasi*					√
Orientasi pada standar dan kualitas	√	√	√	√	√
Mencari Informasi	√				√
Sistematika Kerja	√	√			

Tabel 4 Matriks Metode Pengumpulan Data Jabatan Wirausaha Jasa Bengkel

Kriteria	Prediktor				
	CFIT	Papikostick	DISC	Kraeplin	Wawancara
Problem Solving*	√				√
Orientasi pelayanan pada pelanggan*		√	√		
Orientasi pada standar dan kualitas	√	√	√	√	√
Keahlian Bisnis					√

Metode tes dilakukan dengan menggunakan alat tes psikologi yang terdiri atas (1) CFIT (*Culture Fair Intelligence Test*). Tes ini mengukur inteligensi dan mengungkap kemampuan yang bersifat umum (Cattel & Cattel, 2006). (2) Papikostick. Tes ini mengukur aspek

kepribadian yang relevan dengan kondisi tempat bekerja (Wilbers, 2015). (3) DISC. Tes ini mengukur karakteristik dan ciri perilaku karyawan dalam berinteraksi dan memotivasi pekerjaannya (Nurochim, 2022). (4) Kraeplin. Tes ini mengukur beberapa faktor bakat yang terdiri atas

kecepatan, ketelitian, keajegan, dan ketahanan kerja di dalam tekanan (Cohen & Swerdlik, 2002). (5) selain itu, pada penelitian ini digunakan juga alat tes Holland - RIASEC yang dapat mengetahui kecenderungan arah minat dan kepribadian individu dalam bekerja (Holland, 1997).

Metode non-tes pada penelitian ini menggunakan BEI (*Behavioral Event Interview*). Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya untuk memungkinkan narasumber dan pewawancara melakukan interaksi secara langsung dengan pertanyahan langsung sehingga didapatkan data yang lebih mendalam. Metode ini juga dapat diterapkan secara fleksibel menyesuaikan situasi narasumber dan pewawancara (Cummings & Worley, 2015).

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan penggabungan pendekatan deskriptif dan kualitatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan melakukan interpretasi pada data dari setiap alat tes dan analisis kualitatif yaitu pada hasil wawancara dengan melakukan reduksi data, pemaparan temuan, dan membuat kesimpulan hasil wawancara. Proses pengambilan keputusan untuk rekomendasi merujuk pada kesesuaian

Tabel 5 Matriks Hasil Asesmen Jabatan Security

Kriteria	Prediktor					Gray Area	Minat Holland	Hasil
	CFIT	Papikostick	DISC	Kraeplin	Wawancara			
Analytical Thinking*	4				4	3		4
Komunikasi*				4	4			4
Orientasi pada standar dan kualitas		4	4	2	4	3	RSC	4
Mencari Informasi	4				4	3		4
Sistematika Kerja	4	4				4		4

**Keterangan:** : KS (1) = Kurang Sekali; K (2) = Kurang; C- (3) = Cukup Bawah; C (4) = Cukup; C+ (5) = Cukup Atas; B (6) = Baik; BS (7)= Baik Sekali; (\*) Aspek Kritis

antara kompetensi jabatan dan syarat kompetensi jabatan dengan menggunakan konsep Just-Noticeably Different dari Weber's Law.

Rekomendasi pengambilan keputusan ialah sebagai berikut: "Disarankan" jika terdapat perbedaan maksimal 15% dari total kriteria dengan kesesuaian minat utama, "Dipertimbangkan" jika terdapat perbedaan sebesar 15%-32%, dan "Tidak disarankan" jika terdapat 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 *Realistic-Social-Convention*. Kategori "Tidak disarankan" terjadi jika terdapat 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 psikologis dan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan hasil asesmen pengembangan karir subjek pada jabatan security dan wirausaha di bidang bengkel didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Matriks Hasil Asesmen Jabatan Wirausaha Jasa Bengkel

Kriteria	Prediktor					Gray Area	Minat Holland	Hasil
	CFIT	Papikostick	DISC	Kraeplin	Wawancara			
<i>Problem Solving*</i>	4				4	3		4
Orientasi pelayanan pada pelanggan*		4	4			4		4
Orientasi pada standar dan kualitas	4	4	2	4	3		RSC	4
Keahlian Bisnis				3	3			3

**Keterangan:** : KS (1) = Kurang Sekali; K (2) = Kurang; C- (3) = Cukup Bawah; C (4) = Cukup; C+ (5) = Cukup Atas; B (6) = Baik; BS (7)= Baik Sekali; (\*) Aspek Kritis

Berdasarkan hasil pemeriksaan psikologis yang telah dilakukan terhadap subjek menunjukkan bahwa ia memiliki potensi kecerdasan umum rata-rata dan kemampuan *problem solving* yang tergolong cukup. Ia mampu memahami dan menganalisis hubungan sebab-akibat dan mengkaji hubungan alternatif antar bagian. Dengan potensi kecerdasan yang demikian, ia cukup mampu mempelajari hal-hal baru dengan tingkat kerumitan sedang. Ia juga mampu mengembangkan kemampuannya lebih lanjut walau membutuhkan waktu dalam menguasai pengetahuan atau keterampilan baru tersebut. Subjek dapat menetapkan target pencapaian tersendiri untuk mencapa hasil sesuai standar yang ditetapkan namun tetap realistik sesuai dengan kemampuannya. Subjek mampu untuk menempatkan dirinya sesuai dengan tuntutan yang ada di lingkungan sosialnya. Subjek mampu mengutarakan dirinya atau berkomunikasi dengan orang lain secara cukup. Ia cukup mampu dalam menyampaikan dan menerima suatu informasi baik dari dalam keluar atau sebaliknya secara cukup lugas dan cukup efektif. Dalam bekerja, subjek ialah individu yang dapat diandalkan dan memiliki kemauan yang tinggi untuk menuntaskan pekerjaannya, ia cukup mampu mengendalikan diri meskipun dibawah tekanan. selain itu, ia mampu untuk menangani pekerjaan dengan

teratur dan merupakan pengamat yang cermat. Dalam pengerajan tugasnya subjek terdorong untuk memastikan kualitas pengerajan tugasnya ditunjang pengalaman saudara bekerja sebelumnya, ia selalu memaksimalkan dengan memperhatikan hal-hal yang perlu untuk dipersiapkan dan dilakukan monitor terutama pada hal yang diperintahkan oleh atasan. Dalam bidang keahlian bisnis, individu tergolong memahami bidang terkait bisnis dan peluang berdasarkan pengamatan, ia menunjukkan usaha dan gambaran terkait bagaimana mengembangkan bisnis. Subjek dalam pengumpulan informasi untuk menunjang tugasnya cenderung lebih menggali latar belakang permasalahan. Ia menginginkan fakta yang jelas sebelum membuat keputusan dan mempertimbangkan semua dampaknya. Usahanya dalam mencari informasi tergolong cukup sehingga ia mampu bekerja dan mengidentifikasi informasi tambahan.

Berdasarkan hasil asesmen minat, subjek memiliki minat dengan kode RSC (*Realistic-Social-Conventional*) dan hasil pemetaan kategori minat individu dan kategori pekerjaan dalam *World of Work Map* menunjukkan subjek memiliki kesesuaian tipe kepribadian yaitu *Realistic* yaitu dengan kategori pekerjaan security yaitu dominan pada *Things* sebesar 43% dan kesesuaian tipe kepribadian yaitu *Realistic* dengan kategori pekerjaan

Wirausaha Jasa Bengkel yaitu dominan *Data - Thing* sebesar masing-masing 28,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa minat subjek sudah sesuai dengan area bidang pekerjaan dan tipe jabatan security dan wirausaha jasa bengkel.

Asesmen adalah salah satu proses sistematis yang memiliki fungsi untuk memprediksi kinerja individu di masa depan, dimana proses ini dilaksanakan oleh seorang asesor dengan mengukur karakteristik tertentu dari individu yang berkaitan dengan suatu pekerjaan (Priyadi, 2003). Tujuan asesmen individu adalah untuk mendapatkan kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya, maka pelaksanaannya harus dilakukan secara tepat dan terstruktur (Priyadi, 2003).

Studi ini bertujuan untuk melihat kesesuaian antara kompetensi, minat, potensi, dan kepribadian subjek dalam persiapan dan pengembangan karir pada prajurit TNI usia menjelang pensiun. Dalam hal ini, terdapat 2 jabatan yang berbeda yaitu security dan wirausaha jasa bengkel. Dua jabatan tersebut memiliki tugas pokok serta tanggung jawab yang berbeda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kesesuaian antara potensi yang dimiliki individu dengan 2 tujuan jabatan tersebut. Penelitian ini juga menunjukkan adanya kesesuaian minat subjek yaitu RSC (*Realistic-Social-Convention*l) dengan tipe pekerjaan yang dituju yaitu security (*Realistic*) dan wirausaha Jasa Bengkel (*Realistic*). Hal ini sejalan dengan Holland (1997) yang menyatakan individu yang memilih bekerja dalam ruang lingkup yang serupa dengan kepribadiannya akan cenderung lebih berhasil serta puas

dengan pekerjaannya. Individu dengan tipe kepribadian serupa apabila bekerja di dalam lingkungan kerja yang sesuai cenderung akan lebih mungkin untuk dapat bekerjasama dengan baik dan begitu pula sebaliknya, individu dengan kepribadian tidak sesuai dengan lingkungan kerja akan lebih mungkin untuk merubah arah karir mereka (Brown, 2005).

Hasil asesmen untuk pengembangan karir ini kemudian memberikan gambaran saran pengembangan berupa pengembangan keterampilan, pengetahuan seperti training, keterampilan dalam perencanaan, pengorganisasian, skala prioritas, atau pengembangan interpersonal (Wilson, 2004). Hasil asesmen pengembangan karir ini kemudian dilakukan tindak lanjut berupa pemberian *feedback* hasil asesmen kepada pihak terkait. Pemberian *feedback* tersebut memiliki tujuan untuk membantu subjek mengetahui hasil dari asesmen yang telah dilakukan dan memperoleh informasi mengenai pengembangan yang dapat subjek lakukan.

Pada penelitian ini terdapat kelebihan dan keterbatasan yaitu kelebihan pada penelitian ini ialah mampu memberikan gambaran perbedaan kriteria dan predictor pada 2 jabatan berbeda dan menggunakan asesmen minat sebagai saran pengembangan dan pemetaan karir lanjutan subjek. Keterbatasan pada penelitian ini ialah tidak adanya penilaian kinerja yang dapat dijadikan sebagai data yang objektif sehingga perlu mencari data pendukung dari sumber lain yang dapat dijadikan alternatif seperti wawancara kepada atasan langsung dan atasan tidak langsung mengenai kinerja karyawan tersebut

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pemeriksaan, didapatkan gambaran kesesuaian antara aspek psikologis yang dimiliki subjek dengan aspek psikologis yang dibutuhkan pada jabatan security dan wirausaha bengkel. Gambaran tersebut diperoleh dengan melakukan hasil pemeriksaan pada *soft competency* yang ada dengan jabatan security dan wirausaha jasa bengkel. Berdasarkan gambaran tersebut diperoleh data bahwa subjek direkomendasikan pada kedua jabatan tersebut yaitu security dan wirausaha jasa bengkel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Becker J.M, Trail F.M, Lamberts B.M, & Jimmerson M.R. (1983). *Is preretirement planning important?* *Journal of Extention*, 10-14.
- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). Human Resouces: An Expimetal Approach. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- Cattel & Cattel.2006. Manual CFIT Skala 3A/B. Depok: Urusan Reproduksi dan Distribusi Alat Tes Psikologi (Urdat) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Chung, I. S. (2017). Retirement planning and quality of life in retirement: factors affecting the Korean American elders' retirement satisfaction. *Journal of Sociology and Social Work*, 5(1), 85-98.
- Cohen, R.J & Swerdlik M.E. (2002). *Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Test and Measurement*. Boston: McGraw Hill Education.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization Development & Change*. Cengage Learning.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2. *Jakarta: Prenhalindo*.
- Dingemans, E., & Möhring, K. (2019). A life course perspective on working after retirement: What role does the work history play?. *Advances in Life Course Research*, 39, 23-33.
- Fontoura, D. D. S., Doll, J., & Oliveira, S. N. D. (2015). The challenge of retiring in the contemporary world. *Educação & Realidade*, 40, 53-79.
- 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.
- Huda, N., & Arifin, M. (2021). Pengembangan Karir Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1-8.)
- Nurochim, A. D., Wardani, A. A., & Putri, A. R. (2022). Pembentukan dan Perkembangan Alat Tes DISC: Sebuah Literature Review. *Jurnal Flourishing*, 2(1), 59-63. <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v2i12022p59-63>
- Platts, L. G., Corna, L. M., Worts, D., McDonough, P., Price, D., & Glaser, K. (2019). Returns to work after retirement: A prospective study of unretirement in the United Kingdom. *Ageing & Society*, 39(3), 439-464.
- Presiden Republik Indonesia. (2009). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang Susunan Organisasi Tentara Nasional Indonesia. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup* Jilid I. (B. Widayasinta, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Prien, E., Schippmann, J., & Prien, K. (2003). *Individual Assessment as Practiced in Industry and Consulting*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Sasongko, C. P., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Self Disclosure dengan Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang. *Jurnal Empati*, 6(1), 54-60.
- Sutarto, J Tito. 2013. *Pensiun Bukan Akhir Segalanya*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.
- Whiston, S. C., & Rahardja, D. (2005). Qualitative Career Assessment: An Overview and Analysis. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 371-380. <https://doi.org/10.1177/1069072705277910>
- 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.