



Scope & Focus Prosiding

1. Bimbingan dan Konseling Multikultural
2. Best Practices Kelembagaan Lokal untuk Pengembangan Isi Kelembagaan Sekolah
3. Integrasi Kearifan Lokal dengan Capaian SD
4. Kebijakan, Strategi, Wawasan, Perencanaan, Pelaksanaan dan Berbasis Kearifan Lokal
5. Manajemen Pembelajaran dan Generasi Z (Praktisi-Sosial, Akademik & Kelas)
6. Asesmen dan Penilaian Pembelajaran HK
7. Peningkatan Nasionalisme dan Kebhinekaan Generasi Z
8. Cerdas dan Berbasis Kearifan Lokal
9. Media dan Inovasi Administrasi Kelembagaan



“Revitalisasi Bimbingan dan Konseling Berbasis Kearifan Lokal untuk Memperkuat Kreativitas & Ketangguhan Generasi Z menuju Indonesia Emas”

Link Pendaftaran: <https://s.id/senja-kkn>



Analisis Teori Karier Holland dalam Mendukung Bimbingan dan Konseling Karier

Aisyah Lovie Putri Sulisty¹, Elia Firda Mufidah², Hartono³, Alysa Rosalia Dewi⁴, Elvira Mamun⁵, Izzatul Muslimah⁶, Muhammad Khusni Mubarak⁷, Yohana Rosmanita⁸

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya¹²³⁴⁵⁶⁷⁸

aisyahloviie401@gmail.com¹, elifirda@unipasby.ac.id²,
hartono@unipasby.ac.id³, alysarosaliadewi23@gmail.com⁴,
elviramamun@gmail.com⁵, muslimahizzatul9@gmail.com⁶,
fuatabdullah1801@gmail.com⁷, yohanamei0305@gmail.com⁸

ABSTRACT

Holland's career theory is one of the most influential approaches to understanding the relationship between individual personality and work environment. This article analyzes the role of Holland's theory in supporting career guidance and counseling, particularly through the RIASEC concept (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional). Holland argues that individuals tend to seek work environments that reflect their personalities, where such congruence contributes to increased job satisfaction, productivity, and career stability. This study employs a literature review method by analyzing relevant academic sources, including journal articles, books, and supporting documents. Data analysis techniques include content analysis to identify patterns and trends in research, literature evaluation to assess the validity and relevance of Holland's theory, and concept mapping to link the theory to career guidance and counseling practices. By evaluating the congruence between personality and work environment, career counseling can become more effective in helping individuals realize their full potential. Furthermore, this article highlights the importance of considering social, cultural, and economic factors in the application of Holland's theory to provide a more holistic understanding of career development.

keywords: career theory, holland, RIASEC, career guidance and counseling

ABSTRAK

Teori karier Holland merupakan salah satu pendekatan paling berpengaruh dalam memahami hubungan antara kepribadian individu dan lingkungan kerja. Artikel ini menganalisis peran teori Holland dalam mendukung bimbingan dan konseling karier, khususnya melalui konsep RIASEC (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional). Holland berargumen bahwa individu cenderung mencari lingkungan kerja yang mencerminkan kepribadian mereka, di mana kesesuaian ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan, produktivitas, dan stabilitas karier. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan menganalisis sumber-sumber akademik yang relevan, termasuk artikel jurnal, buku, dan dokumen pendukung lainnya. Teknik analisis data meliputi analisis konten untuk mengidentifikasi pola dan tren dalam penelitian, evaluasi literatur untuk menilai validitas dan relevansi teori Holland, serta pemetaan konsep untuk menghubungkan teori dengan praktik bimbingan dan konseling. Melalui evaluasi kesesuaian kepribadian dan lingkungan kerja, konseling karier dapat menjadi lebih efektif dalam membantu individu mencapai potensi penuh mereka. Selain itu, artikel ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor sosial, budaya, dan ekonomi dalam penerapan teori Holland untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik terhadap pengembangan karier.

Kata Kunci: teori karier, holland, RIASEC, bimbingan dan konseling karier

PENDAHULUAN

Perkembangan terkait teori karier begitu kompleks sejalan dengan perkembangan sosial budaya dan Masyarakat. Pada awal abad ke-20, teori karier berakar pada Trait-and-Factor Theory yang diperkenalkan oleh Frank Parsons. Pendekatan ini menekankan pentingnya pemahaman diri dan kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan. Teori ini menjadi dasar untuk banyak pendekatan berikutnya, tetapi kritik terhadap sifatnya yang statis mendorong munculnya teori yang lebih dinamis. Pada pertengahan abad ke-20, muncul teori-teori berbasis perkembangan seperti Donald Super's Life-Span, Life-Space Theory yang memandang karier sebagai proses sepanjang hidup yang mencakup perubahan kepribadian dan peran hidup. Pada saat yang sama, teori berbasis psikodinamik seperti karya Anne Roe menghubungkan perkembangan kepribadian dan pilihan karier dengan pengalaman masa kecil. John Holland kemudian memperkenalkan Holland's RIASEC Theory, yang hingga kini menjadi salah satu teori paling berpengaruh, menghubungkan tipe kepribadian dengan lingkungan kerja (Brown, 2002). Lebih lanjut lagi, proses perkembangan teori karier lebih dikenal dengan *Career Development* atau Pengembangan karier. Pengembangan karier adalah proses dinamis yang dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kepribadian, nilai, dan kondisi sosial-ekonomi (Osipow, 2012). Teori-teori seperti Holland dan Super memberikan kerangka kerja penting untuk memahami bagaimana individu memilih dan menyesuaikan diri dengan karier mereka sepanjang hidup. Teknologi dan perubahan sosial terus membentuk lanskap karier, menuntut fleksibilitas dan penyesuaian individu terhadap lingkungan kerja yang berkembang.

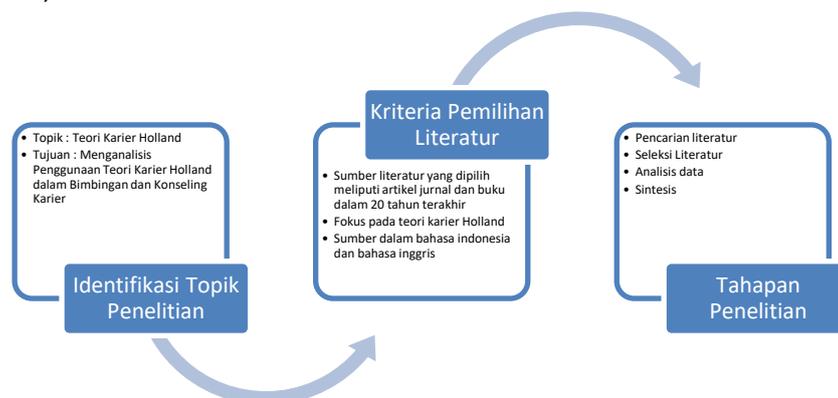
Teori Holland adalah alat penting untuk memahami pilihan karier berdasarkan kepribadian. Teori ini dapat membantu individu dan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan. Teori Holland menekankan hubungan antara tipe kepribadian individu dan lingkungan kerja yang dipilih. Teori ini relevan dalam pengambilan keputusan karier karena menyoroti bagaimana kepribadian seseorang memengaruhi pilihan profesi dan kepuasan kerja. (Erdogan, 2022). Teori Holland memiliki hubungan yang signifikan dengan pengambilan keputusan karier dan pendidikan. Teori ini sangat relevan dalam memahami bagaimana kepribadian individu (berdasarkan model RIASEC: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional) berkontribusi terhadap kepuasan karier dan keberhasilan akademik (Zainudin et al., 2020). Holland menggambarkan dunia kerja sebagai terdiri dari enam lingkungan pekerjaan (yaitu, realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional). Lingkungan-lingkungan ini sesuai dengan enam tipe kepribadian yang memiliki nama yang sama. Seiring dengan perkembangan individu, pengalamannya memengaruhi pembentukan kepribadian, yang dapat dijelaskan dalam kerangka enam tipe kepribadian tersebut. Individu cenderung mencari lingkungan kerja yang sesuai dengan tipe kepribadiannya. Gagasan ini mirip dengan konsep

implementasi diri dalam pekerjaan seperti yang dijelaskan oleh Super. Meskipun teori Holland tidak secara eksplisit menjelaskan bagaimana tipe-tipe kepribadian ini terbentuk, teori tersebut tampaknya memiliki aspek perkembangan (Osipow, 2012)

Teori Holland berperan signifikan dalam pengambilan keputusan karier melalui kesesuaian antara kepribadian individu dan lingkungan kerja atau pendidikan (Person-Environment Fit). Kesesuaian ini meningkatkan kepuasan, motivasi, dan performa individu. Faktor lain yang memengaruhi keputusan karier meliputi pendidikan karier, tekanan finansial, dukungan orang tua, gender, budaya, dan pengalaman hidup seperti kehilangan pekerjaan. Meskipun validitas teori ini bervariasi berdasarkan konteks budaya, secara umum teori Holland tetap relevan untuk membantu individu menemukan jalur karier yang sesuai. Namun, selain kepribadian, faktor seperti kemampuan, nilai, dan pengalaman juga berperan penting. Teori Holland memberikan kerangka kerja sederhana namun efektif untuk memahami pilihan karier berdasarkan kepribadian individu. Teori ini menekankan pentingnya kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan kerja sebagai faktor utama dalam keberhasilan dan kepuasan karier (Peterson & Lenz, 2012). Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk menganalisis bagaimana Teori Karier Hollan dalam Mendukung Bimbingan dan Konseling Karier.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian studi literatur bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis informasi yang relevan dari berbagai sumber untuk memahami konsep atau topik tertentu. Studi ini akan berfokus pada teori karier, khususnya teori Holland dan hubungannya dengan bimbingan dan konseling karier. Beberapa tahapan yang dilakukan oleh peneliti meliputi (Booth et al., 2012):



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Teknik Analisis Data yang digunakan meliputi (Giannantonio, 2010; Krippendorff, 2019):

- a. Konten Analisis: Mengidentifikasi pola, tren, dan kesenjangan dalam penelitian.

Scope & Focus Prosiding

1. Bimbingan dan Konseling Multikultural
2. Restorasi Kearifan Lokal untuk Peningkatan Ibu Kota Baru
3. Integrasi Kearifan Lokal dengan Layanan BK
4. Kebijakan, Strategi, Wawasan, Perencanaan, dan Implementasi Berbasis Kearifan Lokal
5. Manajemen Pembelajaran Generasi Z (Praktis) Sosial
6. Akademi & Co. '21
7. Asesmen dan Rancangan Pembelajaran HK
8. Peningkatan Nasionalisasi dan Kemandirian Generasi Z
9. Ciri-ciri Budaya Berbasis Kearifan Lokal
10. Media dan Inovasi Administrasi Keperawatan



Summit Nasional Dalam Jaringan: Konseling Karier Nusantara
"Revitalisasi Bimbingan dan Konseling Berbasis Kearifan Lokal untuk Memperkuat Kreativitas & Ketangguhan Generasi Z menuju Indonesia Emas"

Link Pendaftaran: <https://s.id/senja-kkn>



- b. Evaluasi Literatur: Menggunakan kerangka analisis kritis untuk menilai keandalan, validitas, dan kontribusi masing-masing sumber.
- c. Pemetaan Konsep: Menghubungkan konsep utama dalam teori Holland dengan temuan penelitian.

Selain itu, peneliti juga mencoba untuk menambahkan analisis bibliometric terkait Teori Karier Holland untuk mengetahui bagaimana hubungan Teori Karier Holland dengan layanan Bimbingan dan Konseling.

PEMBAHASAN

1. Pemahaman terkait Teori Holland

Teori Person-Environment Fit yang dikembangkan oleh John L. Holland tetap menjadi salah satu teori yang sering digunakan dalam pemberian layanan terkait bimbingan dan konseling karier. Teori ini menjelaskan bagaimana kepribadian individu, pilihan vokasional, dan spesialisasi pendidikan cenderung saling selaras. Holland memandang kepribadian dan lingkungan kerja (seperti lingkungan pekerjaan) sebagai sesuai dengan enam tipe ideal: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, dan Conventional (RIASEC). Setiap tipe kepribadian adalah hasil dari interaksi berbagai faktor, termasuk pengaruh teman sebaya, faktor biologis, orang tua, kelas sosial, budaya, dan lingkungan fisik. Melalui pengalaman, individu belajar untuk lebih menyukai aktivitas tertentu dibandingkan aktivitas lainnya. Preferensi ini kemudian berkembang menjadi minat yang kuat, yang pada gilirannya membentuk kompetensi khusus. Kompetensi ini menciptakan disposisi pribadi yang memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, dan bertindak (Williamson, 2018).

Teori Holland didasarkan pada asumsi bahwa individu cenderung mencari lingkungan kerja yang mencerminkan kepribadian mereka. Setiap tipe kepribadian memiliki karakteristik unik yang sesuai dengan tipe lingkungan tertentu, dan kesesuaian ini menjadi kunci keberhasilan dan kepuasan karier (Peterson & Lenz, 2012). Hasil dari konsep ini, menurut Holland, adalah kecenderungan seseorang untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan tipe kepribadian mereka. Misalnya, individu dengan kepribadian Social yang ramah dan suka bersosialisasi kemungkinan besar akan memilih karier di bidang pengajaran, pekerjaan sosial, atau pelayanan keagamaan. Selain pekerjaan, teori ini juga berlaku untuk pilihan jurusan kuliah.

Tipe kepribadian Holland dikenal dengan konsep skema heksagonal Holland. Skema ini digunakan untuk menggambarkan dunia kerja telah menjadi model yang menarik dalam penelitian vokasional dan praktis dalam praktik konseling karier (Savickas & Savickas, 2017). Teori Holland tetap menjadi kerangka kerja yang kuat untuk memahami hubungan antara kepribadian dan pekerjaan, meskipun memerlukan adaptasi dalam konteks sosial dan ekonomi yang terus berkembang. Kesesuaian antara

Scope & Focus Prosiding

1. Bimbingan dan Konseling Multikulitural
2. Riset Tindakan Kelas: Tantangan Lokal untuk Pengembangan Isi Kebersamaan Sekolah
3. Integrasi Kearifan Lokal dengan Layanan BK
4. Kebudayaan, Belajar, Wisata, Perencanaan, Pembelajaran Berbasis Kearifan Lokal
5. Manajemen Pembelajaran Generasi Z (Praktis) Sosial, Akademik & Keagamaan
6. Asesmen dan Evaluasi Pembelajaran HK
7. Peningkatan Nasionalisme dan Kebhinekaan Generasi Z
8. Ciri-ciri Budaya Berbasis Kearifan Lokal
9. Media dan Inovasi Administrasi Keperawatan

SENJA KKN #5 + PROSIDING

Seminar Nasional Dalam Jaringan: *Konseling Kejuruan Nusantara*
 “Revitalisasi Bimbingan dan Konseling Berbasis Kearifan Lokal untuk Memperkuat Kreativitas & Ketangguhan Generasi Z menuju Indonesia Emas”

Link Pendaftaran: <https://s.id/senja-kkn>



kepribadian individu dan tipe lingkungan kerja berdasarkan model RIASEC (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional) dari teori Holland merupakan hal yang penting. Individu yang bekerja di lingkungan yang sesuai dengan tipe kepribadiannya cenderung lebih puas, produktif, dan stabil dalam pekerjaan mereka. Kesesuaian ini berdampak positif pada kepuasan kerja, pengurangan stres, serta perkembangan karier jangka Panjang (Batista & Gondim, 2022). Sebagai contoh, individu bertipe Realistic lebih cocok bekerja di lingkungan mekanis atau teknis, sedangkan individu Artistic lebih sesuai dengan pekerjaan yang melibatkan kreativitas. Pengukuran kesesuaian ini dilakukan melalui alat seperti *Vocational Interests Scale (VIS)* dan *Occupational Classification Inventory (OCI-R)* untuk mengevaluasi kecocokan antara kepribadian dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, konseling karier diharapkan memasukkan evaluasi kesesuaian kepribadian untuk membantu individu memilih jalur karier yang selaras dengan tipe kepribadian mereka. Hal ini menegaskan bahwa memahami tipe kepribadian individu dapat menjadi alat yang efektif dalam pengambilan keputusan karier dan perencanaan pengembangan profesional.

2. Tipe Kepribadian RIASEC

Berikut adalah deskripsi tipe kepribadian RIASEC menurut teori Holland (Maldonado et al., 2020):

1. Realistic (R):
 - a. Orang dengan tipe ini memiliki kemampuan mekanik dan atletik, menikmati bekerja di luar ruangan, serta suka menggunakan alat dan mesin.
 - b. Mereka cenderung lebih suka bekerja dengan benda nyata dan terukur.
2. Investigative (I):
 - a. Tipe ini melibatkan orang yang memiliki kemampuan matematika dan ilmiah, suka bekerja sendiri, dan menikmati memecahkan masalah.
 - b. Mereka lebih menyukai pekerjaan yang berfokus pada data dan analisis.
3. Artistic (A):
 - a. Orang artistik menyukai menciptakan karya orisinal dan memiliki imajinasi yang kuat.
 - b. Mereka menikmati bekerja dengan ide-ide kreatif dan benda-benda artistik.
4. Social (S):
 - a. Tipe sosial melibatkan orang yang tertarik pada hubungan manusia dan suka membantu orang lain.
 - b. Mereka senang bekerja dengan orang dan berkontribusi pada kesejahteraan sosial.

5. Enterprising (E):

- a. Orang dengan tipe ini memiliki kemampuan kepemimpinan dan berbicara di depan umum, serta suka memengaruhi orang lain.
- b. Mereka lebih suka bekerja dengan orang dan data untuk mencapai tujuan.

6. Conventional (C):

- a. Tipe konvensional mencakup orang yang memiliki keterampilan organisasi dan kemampuan aritmatika.
- b. Mereka lebih menyukai pekerjaan yang melibatkan data dan struktur yang terorganisir.



Gambar 1. Model Holland's Hexagon

3. **Beberapa Layanan Bimbingan dan Konseling Karier yang Menggunakan Dasar Teori Holland**

Teori karier Holland biasanya digunakan dalam penyusunan instrumen minat karier atau instrument yang digunakan untuk membantu menganalisis kepribadian individu atau siswa (Mudhar et al., 2023). Teori Holland menjadi landasan kuat dalam pembuatan instrumen minat karier, karena memadukan konsep kepribadian dan lingkungan kerja yang terbukti efektif dalam mendukung pengambilan keputusan karier. Penggunaan teori karier Holland dalam membuat instrumen minat karier sangat relevan karena teori ini memberikan kerangka kerja sistematis untuk mengidentifikasi hubungan antara kepribadian individu dan lingkungan kerja yang ideal.

Peneliti mencoba untuk menganalisis penggunaan teori Holland dalam artikel-artikel yang ada di web scopus dengan menggunakan kata kunci Holland's Theory dan dimasukkan dalam analisis bibliometric menggunakan VOSviewer. Dari hasil gambar (Gambar 2. Hasil analisis Holland's Theory) didapatkan rangkaian penjelasan penelitian terkait RIASEC Theory Holland terhubung dengan Social Cognitive Theory

DAFTAR RUJUKAN

- Batista, J. S., & Gondim, S. M. G. (2022). Personality and Person-Work Environment Fit: A Study Based on the RIASEC Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 719. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010719>
- Booth, A., Papaioannou, D., & Sutton, A. (2012). *Systematic Approaches to a Successful Literature Review*.
- Brown, D. (Ed.). (2002). *Career Choice and Development* (4th Edition). Jossey-Bass.
- Erdogan, A. (2022). *HOLLAND'S THEORY OF CAREERS AND VOCATIONAL CHOICE*.
- Giannantonio, C. M. (2010). Book Review: Krippendorff, K. (2004). Content Analysis: An Introduction to Its Methodology (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. *Organizational Research Methods*, 13(2), 392–394. <https://doi.org/10.1177/1094428108324513>
- Krippendorff, K. (2019). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781071878781>
- Maldonado, L. G., Kim, K., & Threton, M. D. (2020). An Application of Holland's Theory to Career Interests and Selected Careers of Automotive Technology Students. *Journal of Career and Technical Education*, 35(1).
- Mudhar, M., Firda Mufidah, E., & Pravesti, C. A. (2023). The incremental bias: Likert scale to measure career interest in RIASEC theory. *Psychology Research on Education and Social Sciences*, 4(2), 69–76.
- Osipow, S. H. (2012). Career Development. In *Encyclopedia of Human Behavior* (pp. 430–433). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00080-X>
- Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2012). Vocational Choice. In *Encyclopedia of Human Behavior* (pp. 672–682). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00373-6>
- Savickas, M. L., & Savickas, S. (2017). Vocational Psychology, Overview ☆. In *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05746-1>

Williamson, J. M. (2018). Individual Differences. In *Teaching to Individual Differences in Science and Engineering Librarianship* (pp. 1–10). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-101881-1.00001-7>

Zainudin, Z. N., Rong, Lee, W. R., & Nor, A. M. (2020). THE RELATIONSHIP OF HOLLAND THEORY IN CAREER DECISION MAKING: A SYSTEMATIC REVIEW OF LITERATURE. *Journal of Critical Reviews*, 7(09). <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.165>