

“Relevansi Teori Holland Terhadap Pemilihan Karir Peserta Didik Di Era Modern: Kajian Literatur”

M. Fadlan Choiri¹

Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Barat, Padang Utara,
Padang, Sumatra Barat 25132, Indonesia
mfadlanchoiri@student.unp.ac.id

Daharnis²

Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Barat, Padang Utara,
Padang, Sumatra Barat 25132, Indonesia
daharnis@konselor.org

Ifdil³

Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Barat, Padang Utara,
Padang, Sumatra Barat 25132, Indonesia
ifdil@konselor.org

Abstract

In today's rapidly evolving world, students are increasingly challenged to make career choices that align with their interests, abilities, and future demands. The complexity of the modern era, driven by technological advancement and the dynamics of the Industrial Revolution 5.0, often leads to confusion in career decision-making. Contributing factors include limited self-awareness, insufficient career information, and external pressures. To address these challenges, effective career guidance is essential in helping students explore their potential and make informed decisions. Holland's Theory of Vocational Personalities (RIASEC) offers a practical framework by linking personality types with compatible work environments. This theory emphasizes the importance of personality-environment congruence in achieving career satisfaction and success. This study, through a literature review approach, analyzes how Holland's theory remains relevant and applicable in guiding students to choose careers that suit their characteristics. The results highlight the importance of integrating personality-based assessments and digital career tools within educational institutions to support student career planning in a more systematic and personalized manner.

Keywords: *Career guidance, Career choice, Holland theory, RIASEC, Students*

A. Pendahuluan (Introduction)

Dewasa ini, era modern yang ditandai dengan perubahan cepat dan kompleksitas tinggi, peserta didik dihadapkan pada berbagai tantangan dalam menentukan arah karier yang sesuai dengan minat, bakat, serta kemampuan mereka. Kebingungan dalam memilih karier kerap dialami, khususnya oleh siswa di jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) yang tengah berada pada fase transisi menuju dunia

pasca sekolah. Dalam situasi ini, perencanaan karier menjadi kebutuhan yang esensial, begitu juga dengan layanan bimbingan karier di sekolah yang memiliki peran sentral dalam membantu siswa memahami potensi diri serta merancang masa depan secara lebih terarah.¹

Layanan bimbingan karier merupakan salah satu bentuk dorongan maupun dukungan kepada siswa yang diberikan oleh guru bimbingan dan konseling yang dapat membantu siswa mengenali kecenderungan kepribadian, minat, dan keterampilan yang dimiliki. Melalui layanan ini, siswa dibekali dengan informasi dan wawasan yang relevan mengenai dunia kerja, sehingga diharapkan mampu mengambil keputusan karier yang matang dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja². Kasim (2001) menyatakan bahwa bimbingan karier adalah salah satu bidang dalam layanan Bimbingan dan Konseling yang secara khusus memberikan informasi dan arahan mengenai dunia kerja. Dalam hal ini, guru pembimbing berperan sebagai fasilitator yang memberikan panduan karier secara langsung dan terarah kepada siswa³.

Menurut Havighurst (Pilosusan, S., Yusuf, A. M., & Afdal, A. (2021), memilih dan mempersiapkan karier menjadi salah satu tugas perkembangan penting yang harus diselesaikan oleh remaja. Karier didefinisikan sebagai rangkaian pekerjaan signifikan yang dijalani seseorang dari masa remaja hingga pensiun⁴. Teori perkembangan karier yang dikemukakan oleh Super (Asri, R., Yusuf, A. M., & Afdal, A. (2021) menyatakan bahwa masa remaja berada pada fase eksplorasi yang mencakup tiga tugas utama: kristalisasi pilihan, identifikasi peran, dan pengambilan keputusan karier. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika permasalahan terkait karier kerap muncul pada tahap ini, mengingat setiap individu

¹ Fera Fitrianingsih et al., "Analisis Perencanaan Karir Bagi Siswa Berdasarkan Bimbingan Karir Teori Holland" 01, no. 02 (2024): 183–92.

² Devi Nurul Fikriyani, Nurbaeti Nurbaeti, and Dede Rahmat Hidayat, "Pemilihan Karir Berdasarkan Kepribadian Pada JSiswa Kelas X Man 2 Tangerang 'Teori Kepribadian Karir John L. Holland,'" *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha* 11, no. 1 (2020): 9–17, <https://doi.org/10.23887/jjbk.v11i1.27348>.

³ novia Tri Ramahwati, Helfa Sri Ramadhani, And Intan Ayunda Restu, "Kopendik : Jurnal Ilmiah Kopendik (Konseling Pendidikan) Mengidentifikasi Pemilihan Karier Terhadap Siswa Sma Identifying Career Selection Of High School Students Based On John Holland ' S Theory Abstrak Salah Satu Aspek Yang Paling Penting Di Dalam Per" 2, no. 2 (2023): 39–44.

⁴ Sofia Pilosusan, Afdal Afdal, and A Muri Yusuf, "Konsep Dasar Career Exploration Dalam Perspektif Teori Holland Universitas Negeri Padang 123," *Featured Research 149 SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling* 6, no. 2 (2021): 151–53, <https://doi.org/10.23916/08883011>.

memiliki keinginan untuk memilih jalur karier yang dapat menjamin kehidupan yang layak dan bermartabat di masa depan⁵.

Memasuki era Revolusi Industri 5.0, dunia kerja semakin menuntut individu untuk memiliki kemampuan adaptif, berpikir kritis, serta mampu berkolaborasi lintas disiplin. Sebagai respon terhadap tuntutan tersebut, lembaga pendidikan tinggi turut berperan aktif melalui keberadaan unit Bimbingan dan Konseling serta Pengembangan Karier (BKPK). BKPK menjadi elemen strategis dalam menyiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja yang dinamis. Program-program yang dikembangkan harus relevan dengan kebutuhan industri serta selaras dengan karakteristik mahasiswa. Evaluasi dan inovasi yang berkelanjutan sangat diperlukan agar BKPK dapat mendukung visi perguruan tinggi dalam menciptakan lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi⁶.

Salah satu pendekatan yang banyak digunakan dalam bidang bimbingan karier adalah Teori Tipologi Kepribadian Holland. Holland (Putri, I. E., Yusuf, A. M., & Afdal, A. (2021) mengemukakan bahwa pilihan karier dan penyesuaian kerja merupakan refleksi dari kepribadian seseorang⁷. Pendapat ini didukung oleh Splaver (Borchert, 2002) yang menekankan bahwa kepribadian memainkan peran penting dalam pemilihan karier⁸. Hirschi (2010) menggambarkan kepribadian sebagai kecenderungan tetap seseorang dalam berpikir, bertindak, dan merasakan⁹.

Lebih lanjut, Holland (dalam Donohue, 2006) menjelaskan bahwa individu cenderung memilih lingkungan kerja yang selaras dengan orientasi kepribadiannya, yang disebut sebagai *kongruensi*. Ketidaksesuaian antara kepribadian dan lingkungan kerja dapat mendorong seseorang untuk berpindah

⁵ Robbi Asri, A Muri Yusuf, and Afdal Afdal, "Peningkatan Kematangan Karir Siswa Dengan Teori Holland," *Featured Research 121 SCHOOLID: Indonesian Journal of School Counseling* 6, no. 2 (2021): 121–32, <https://doi.org/10.23916/08935011>.

⁶ Rika Mia Raudotussolehah, Uman Suherman, and Yusi Riksa Yustiana, "Penguatan Lembaga Bimbingan Dan Konseling Dan Pengembangan Karir (BKPK) Dalam Menjawab Tantangan Karir Mahasiswa Pada Era Revolusi Industri 5 . 0" 7, no. 1 (2024): 60–67.

⁷ Indah Etika Putri, A Muri Yusuf, and Afdal Afdal, "Perspektif Teori Holland Dalam Pemilihan Karir Siswa," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 4 (2021): 1669–75, <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i4.591>.

⁸ Michael Borchert, "Career Choice Factors 1 Career Choice Factors Of High School Students," 2002, 1–82.

⁹ Andreas Hirschi, "The Role of Chance Events in the School-to-Work Transition: The Influence of Demographic, Personality and Career Development Variables," *Journal of Vocational Behavior* 77, no. 1 (2010): 39–49, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002>.

karier demi menemukan kecocokan yang lebih baik¹⁰. Teori Holland telah banyak diterapkan dalam praktik konseling karier karena mampu menjembatani antara karakteristik kepribadian individu dan jenis pekerjaan yang sesuai. Asesmen yang dikembangkan berdasarkan teori ini sangat membantu dalam proses pemahaman diri—yang merupakan langkah awal yang krusial dalam perencanaan karier.

Dalam konteks peserta didik di era modern, penerapan Teori Holland dapat menjadi solusi dalam membantu mereka memilih karier yang tidak hanya sesuai taupun cocok dengan potensi dan kepribadiannya, tetapi juga relevan dengan kebutuhan zaman. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji relevansi teori ini secara lebih mendalam dalam upaya membimbing peserta didik menentukan arah karier yang tepat.

Rumusan masalah pada penelitian ini mencakup beberapa pertanyaan utama : Apa saja tantangan yang dihadapi peserta didik saat ini dalam memilih karier di era modern? Bagaimana peran layanan bimbingan karier dalam membantu peserta didik menentukan pilihan karier yang tepat dan sesuai? Apa konsep dasar dari Teori Holland dan bagaimana relevansinya terhadap pemilihan karier peserta didik? Bagaimana penerapan Teori Holland dapat membantu peserta didik dalam mengambil keputusan karier yang tepat di era modern?

Berdasarkan rumusan masalah diatas tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah Menganalisis tantangan yang dihadapi peserta didik dalam memilih karier di era modern, menilai peran layanan bimbingan karier dalam membantu peserta didik merencanakan masa depan karier mereka, Mengeksplorasi relevansi dan penerapan Teori Holland dalam proses pemilihan karier peserta didik dan Menilai kontribusi teori Holland dalam membantu peserta didik di era modern dalam menemukan karier yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Penelitian ini dilakukan melalui metode studi pustaka, di mana peneliti menelusuri berbagai sumber teori yang relevan dengan permasalahan yang diangkat. Creswell (Choiri & Nirwana, 2025) menjelaskan bahwa studi pustaka

¹⁰ Ross Donohue, "Person-Environment Congruence in Relation to Career Change and Career Persistence," *Journal of Vocational Behavior* 68, no. 3 (2006): 504–15, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.11.002>.

merupakan suatu bentuk ringkasan tertulis yang memuat isi dari artikel jurnal, buku, serta dokumen lainnya yang menjelaskan teori maupun informasi, baik yang bersifat historis maupun aktual, dan disusun secara sistematis berdasarkan topik serta dokumen yang diperlukan.¹¹

Dalam hal ini peneliti mengumpulkan sejumlah literatur berupa artikel ilmiah yang berhubungan dengan teori Holland dan pemilihan karir di era modern saat ini. Setelah mengumpulkan bahan kajian, bahan tersebut kemudian diteliti, dianalisis, dan dipelajari sebelum penulis mencoba menyimpulkan pengetahuan baru berdasarkan hasil analisis atas semua bahan kajian tersebut¹².

B. Hasil dan Pembahasan (Finding Research)

1. Tantangan Pemilihan Karir Peserta Didik di Era Modern

Di era modern, peserta didik menghadapi berbagai tantangan kompleks dalam menentukan pilihan karir. Perubahan cepat dalam struktur dunia kerja yang dipengaruhi oleh digitalisasi, globalisasi, dan Revolusi Industri 4.0 hingga 5.0 membuat proses pengambilan keputusan karir menjadi semakin sulit. Munculnya profesi baru seperti data analyst, AI engineer, dan content creator bersamaan dengan hilangnya beberapa jenis pekerjaan tradisional menuntut peserta didik untuk memiliki fleksibilitas dan pemahaman yang mendalam tentang tren dunia kerja¹³

Revolusi Industri 5.0 menekankan kolaborasi antara manusia dan teknologi, berbeda dari Revolusi 4.0 yang berfokus pada otomatisasi. Era ini menuntut keterampilan "human-centered", seperti kreativitas, empati, dan pemecahan masalah yang kompleks, untuk berkolaborasi dengan teknologi canggih seperti AI, IoT, dan blockchain¹⁴. Hal ini mempengaruhi lanskap karir secara signifikan

¹¹ M. Fadlan Choiri and Herman Nirwana, "Optimalisasi Active Learning Sebagai Strategi Meningkatkan Motivasi Dan Hasil Belajar Di Era Industri 4.0.," *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling* 2.4 (2025): 1247-1251. 2, no. 4 (2025): 1247–51.

¹² Siti Aminah and Wahidah Fitriani, "Literatur Review: Pengaruh Teknik Role Playing Dalam Bimbingan Kelompok terhadap Perilaku Bullying," *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14.

¹³ B Y Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee, "Artificial Intelligence for Real," *Harvard Business Review* July, no. 1 (2017): 1–31, <https://starlab-alliance.com/wp-content/uploads/2017/09/AI-Article.pdf>.

¹⁴ Julia Kirby and Thomas H Davenport, "The Knowledge Jobs Most Likely to Be Automated," *Harvard Business Review*, no. June 23 (2016): 2–4.

dan memaksa peserta didik untuk terus memperbarui keterampilan mereka agar relevan dengan kebutuhan pasar.

Namun, sebagian besar siswa masih memiliki keterbatasan dalam pengetahuan tentang dunia kerja serta belum sepenuhnya mengenali minat, potensi, dan nilai-nilai pribadi mereka. Kurangnya eksplorasi diri, minimnya bimbingan karir, serta informasi yang terbatas tentang pilihan pendidikan dan pekerjaan, menjadi hambatan utama dalam pengambilan keputusan karir¹⁵. Tekanan sosial dan akademik juga menjadi tantangan signifikan. Harapan orang tua, standar akademik yang tinggi, serta pengaruh media sosial dapat membuat siswa mengalami kebingungan dalam menentukan arah karir yang sesuai dengan jati dirinya¹⁶. Dalam situasi seperti ini, siswa cenderung mengambil keputusan berdasarkan tekanan eksternal daripada eksplorasi internal, yang berisiko mengarah pada ketidakpuasan karir di masa depan.

Selain itu, transformasi digital membawa risiko baru seperti ancaman keamanan siber dan kesenjangan digital¹⁷. Tidak semua siswa memiliki akses yang merata terhadap teknologi, pelatihan, dan informasi karir yang memadai. Ketimpangan ini memperbesar kesenjangan kesempatan karir antara siswa di daerah maju dan tertinggal.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan pendidikan modern harus menekankan pentingnya pengembangan literasi karir, keterampilan abad ke-21, serta layanan bimbingan karir yang efektif untuk membantu peserta didik mengenali potensi diri dan membuat keputusan yang terinformasi. Peran aktif guru, konselor, orang tua, dan institusi pendidikan sangat diperlukan agar siswa siap menghadapi dunia kerja yang dinamis, kompleks, dan penuh ketidakpastian.

2. Peran Layanan Bimbingan Karier

Bimbingan karir merupakan layanan yang diberikan untuk mendukung perkembangan pribadi peserta didik sebagai bagian penting dari proses

¹⁵ Anisah Khairiyah Sagala et al., "Eksplorasi Perencanaan Karir Siswa Sma Pada Pelayanan Bk" 8, no. 6 (2024): 946–51.

¹⁶ Michael Vallejo and LCSW, "Academic Pressure: Causes, Effects, and Coping Strategies," 2023, <https://mentalhealthcenterkids.com/blogs/articles/academic-pressure>.

¹⁷ McKinsey Analytics, "Global Survey: The State of AI in 2020.," no. November (2020).

pendidikan. Layanan ini bertujuan mengembangkan kemampuan kognitif, emosional, dan keterampilan pribadi siswa agar mereka mampu membentuk citra diri yang positif, memahami proses pengambilan keputusan karir, serta memperoleh informasi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja dan kehidupan sosial¹⁸.

Menurut Hartono, 2016 (Khoirunnisa, H., & Lestari, M. 2024) pengambilan keputusan karir adalah proses aktif dan berkelanjutan yang mencakup pemahaman terhadap diri sendiri—seperti minat, kemampuan, kepribadian, nilai-nilai, dan sikap—serta pemahaman terhadap dunia karir, termasuk ragam pilihan profesi dan jalur pendidikan. Keputusan karir yang tepat hanya bisa diambil melalui proses eksplorasi, analisis potensi diri, dan pemanfaatan informasi karir yang relevan. Setiap siswa memiliki perilaku dan kecenderungan yang berbeda dalam memilih karir, yang dipengaruhi oleh pengetahuan tentang diri (self-knowledge) dan pengetahuan tentang dunia profesi (professional knowledge). Pemahaman diri mencakup pengenalan terhadap minat, bakat, kepribadian, sikap, dan nilai-nilai yang dimiliki, sedangkan pemahaman karir melibatkan pengetahuan mendalam tentang berbagai profesi dan peranannya dalam kehidupan¹⁹.

Kemampuan siswa dalam merencanakan karir setelah menyelesaikan pendidikan sangat bergantung pada kematangan mereka dalam mengambil keputusan saat berada di bangku sekolah menengah atas. Pada tahap ini, siswa dihadapkan pada pilihan penting antara melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi atau langsung memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, bimbingan karir sangat diperlukan agar siswa dapat merancang jalur karir yang sesuai dengan potensi dan minat mereka²⁰.

Guru Bimbingan dan Konseling (BK) menurut Winkel & Hastuti, 2009 (Patriana, 2019) memiliki peran penting dalam memperbarui dan menyampaikan informasi karir kepada siswa. Seiring kemajuan teknologi, guru BK kini

¹⁸ Achmad Juntika. Nurihsan, *Bimbingan Dan Konseling: Dalam Berbagai Latar Kehidupan* (Refika Aditama, 2016).

¹⁹ Hinggil Khoirunnisa and Melina Lestari, "Layanan Bimbingan Karir Dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa," *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 10, no. 1 (2024): 376, <https://doi.org/10.29210/1202424241>.

²⁰ Tita Rosita, Rima Irmayanti, and Heris Hendriana, "Urgensi Bimbingan Karir Di Sekolah Dasar," *Abdimas Siliwangi* 03, no. 01 (2020): 199–205.

memanfaatkan media sosial seperti TikTok, Instagram, dan berbagai aplikasi daring untuk memperoleh informasi terkini tentang dunia kerja. Informasi ini kemudian disampaikan kepada siswa melalui layanan bimbingan karir di kelas maupun melalui grup WhatsApp. Guru BK juga memperoleh informasi dari kegiatan seperti Career Day, seminar/webinar, dan forum MGBK (Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling). Layanan ini bertujuan untuk membekali siswa dengan pemahaman tentang pendidikan, pekerjaan, serta kehidupan sosial agar mereka lebih siap mengelola dan merencanakan masa depannya²¹.

Dari sudut pandang siswa, pengetahuan tentang karir sangat beragam. Beberapa karir yang dikenal siswa antara lain arsitek, pengemudi ojek online, pengusaha, guru, programmer, anggota TNI, desainer grafis, tukang parkir, petugas kebersihan, dokter, staf kantor, chef, penjual HP, pilot, dan penulis. Menurut Hartono, 2018 (Khoirunnisa, H., & Lestari, M. 2024) pemahaman karir atau *occupational knowledge* mencerminkan sejauh mana siswa mengenal berbagai profesi. Pemahaman ini mencakup kemampuan siswa dalam mengaitkan karir yang mereka ketahui dengan minat dan potensi diri yang dimiliki.

Sebagian besar siswa memperoleh informasi mengenai karir melalui media sosial, lingkungan sekitar, teman sebaya, maupun orang tua. Teknologi memainkan peran besar dalam memperluas wawasan karir siswa. Melalui platform online, aplikasi karir, dan media sosial, siswa mendapatkan akses terhadap informasi yang beragam mengenai profesi-profesi yang sebelumnya mungkin belum mereka ketahui²².

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Bimbingan karir merupakan bagian penting dari proses pendidikan yang bertujuan membantu siswa mengenali potensi diri, memahami berbagai pilihan profesi, serta mengambil keputusan karir secara matang dan terencana. Keberhasilan dalam perencanaan karir sangat dipengaruhi oleh pemahaman diri, wawasan tentang dunia kerja, dan ketersediaan informasi karir yang relevan. Dalam hal ini, peran

²¹ Patriana, "Bimbingan Karier Bagi Siswa Sekolah Menengah Atas/Kejuruan" V" V, no. 1 (2019): 28–34.

²² Ika Chastanti et al., *Inovasi Pembelajaran Dan Pendidikan Teknologi Untuk Peningkatan Kualitas Pendidikan, Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2017, [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf).

guru Bimbingan dan Konseling sangat krusial, terutama dalam menyampaikan informasi karir yang up-to-date melalui berbagai media, termasuk media sosial dan kegiatan edukatif lainnya. Selain itu, teknologi juga memegang peranan besar dalam memperluas pengetahuan karir siswa dengan memberikan akses luas terhadap informasi profesi. Oleh karena itu, dukungan informasi yang tepat dan bimbingan yang berkualitas akan sangat membantu siswa dalam memilih jalur karir yang sesuai dengan minat dan potensi mereka.

3. Konsep Dasar Teori Holland

Dalam dunia bimbingan dan konseling karier, teori John L. Holland menempati posisi penting sebagai salah satu pendekatan paling populer dan banyak digunakan. Diperkenalkan pertama kali pada tahun 1959, teori ini awalnya dikenal sebagai teori pilihan karier (*vocational choice theory*), namun berkembang menjadi suatu pendekatan yang lebih luas dan kini dikenal sebagai *teori kepribadian kejuruan dan lingkungan kerja*. Teori ini memadukan konsep-konsep dari psikologi kepribadian, psikologi sosial, dan perilaku kerja, yang secara keseluruhan memberikan pemahaman menyeluruh tentang bagaimana kepribadian individu memengaruhi keputusan karier²³.

Teori Holland berlandaskan pada keyakinan bahwa pilihan karier sangat dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Setiap individu memiliki kecenderungan kepribadian tertentu yang membentuk minat dan preferensi terhadap jenis pekerjaan tertentu. Holland menyatakan bahwa individu akan mencari lingkungan kerja yang sejalan dengan karakter, nilai, dan keterampilannya. Ketika seseorang bekerja di lingkungan yang sesuai dengan tipe kepribadiannya, maka kepuasan kerja, keberhasilan, dan ketekunan akan meningkat²⁴.

Model teori ini dikembangkan melalui tipologi enam tipe kepribadian yang disebut dengan RIASEC. Menurut teori pilihan karir John Holland (RIASEC), individu cenderung memilih pekerjaan yang memungkinkan mereka berada di lingkungan dengan orang-orang yang memiliki kesamaan karakter. Mereka juga

²³ Wendy Patton and Mary McMahon, *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice (4th Edition)*, *Career Development and Systems Theory*, 2021, <https://doi.org/10.1163/9789004466210>.

²⁴ Robert W. Lent, Hung Bin Sheu, and Steven D. Brown, "The Self-Efficacy-Interest Relationship and RIASEC Type: Which Is Figure and Which Is Ground? Comment on Armstrong and Vogel (2009)," *Journal of Counseling Psychology* 57, no. 2 (2010): 219–25, <https://doi.org/10.1037/a0019039>.

mencari suasana kerja yang mendukung pemanfaatan keterampilan dan kemampuan pribadi, serta memungkinkan mereka mengekspresikan nilai-nilai dan pandangan hidup. Selain itu, mereka ingin menghadapi tantangan serta menjalankan peran yang dianggap menyenangkan.²⁵ Berdasarkan penjelasan Kidd (2006), teori Holland mengelompokkan kepribadian ke dalam enam tipe²⁶, yaitu:

a. Realistic (Realistik)

Tipe ini menyukai pekerjaan yang bersifat konkret dan fisik, seperti bertukang, bertani, atau menjadi teknisi. Mereka cenderung menghindari aktivitas sosial dan artistik. Ciri khasnya adalah kuat secara fisik, stabil emosional, dan menyukai kegiatan yang melibatkan alat, mesin, atau kerja manual.

b. Investigative (Investigatif)

Orang dengan tipe ini tertarik pada ilmu pengetahuan dan analisis. Mereka cenderung memilih profesi seperti ilmuwan atau peneliti. Mereka memiliki keterampilan matematika dan logika yang baik, namun umumnya kurang dalam hal kepemimpinan dan hubungan sosial.

c. Artistic (Artistik)

Tipe artistik menyukai kegiatan kreatif seperti seni, musik, teater, dan sastra. Mereka mengandalkan imajinasi dan intuisi untuk menyelesaikan masalah. Individu ini umumnya fleksibel, sensitif, dan tidak menyukai pekerjaan rutin atau teknis.

d. Social (Sosial)

Tipe sosial senang berinteraksi dengan orang lain dan membantu sesama. Mereka cocok bekerja sebagai guru, konselor, atau psikolog. Orang-orang ini dikenal ramah, empatik, bertanggung jawab, dan memiliki keterampilan komunikasi yang baik.

e. Enterprising (Enterprising)

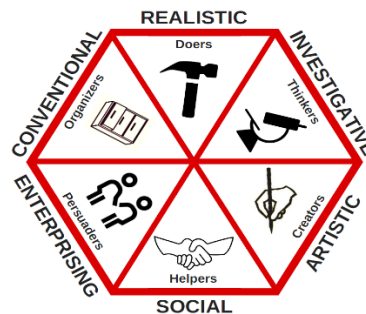
²⁵ Berru Amalianita and Yola Eka Putri, "Perspektif Holland Theory Serta Aplikasinya Dalam Bimbingan Dan Konseling Karir," *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* 4, no. 2 (2019): 63–70, <https://doi.org/10.29210/3003490000>.

²⁶ Jenny Kidd, *Understanding Career Counselling: Theory, Research and Practice*. (London: SAGE Publications Ltd, 2006).

Mereka suka memimpin, mengambil risiko, dan mempengaruhi orang lain. Cocok dalam bidang bisnis, manajemen, atau penjualan. Karakteristik utamanya adalah percaya diri, persuasif, dominan, dan aktif.

f. Conventional (Konvensional)

Tipe ini menyukai keteraturan dan pekerjaan yang sistematis, seperti administrasi, keuangan, atau pengolahan data. Mereka rapi, teliti, dan memiliki kemampuan organisasi yang baik, tetapi kurang tertarik pada aktivitas yang kreatif.



Sumber : <https://images.app.goo.gl/xYzGP3pLwTbDQ3X96>

Dengan menilai tingkat kecocokan seseorang terhadap keenam tipe tersebut, dapat dibuat kode tiga huruf (misalnya SIA atau RIA) untuk menggambarkan profil minat dan kepribadian karier individu. Huruf pertama menunjukkan kecenderungan utama, sedangkan dua huruf berikutnya mencerminkan karakter pendukung²⁷.

Menurut Holland, terdapat beberapa prinsip dasar yang menjadi karakteristik utama yaitu²⁸:

- 1) Setiap orang dapat dikategorikan ke dalam satu atau lebih dari enam tipe kepribadian (RIASEC).
- 2) Orang dengan tipe kepribadian yang sama cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mencerminkan karakteristik mereka.

²⁷ S. Alvin Leung, "The Big Five Career Theories," *International Handbook of Career Guidance*, no. d (2008): 115–32, https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_6.

²⁸ John C. Weidman, "Academic Disciplines: Holland's Theory and the Study of College Students and Faculty," *The Journal of Higher Education* 76, no. 2 (2005): 232–34, <https://doi.org/10.1080/00221546.2005.11778912>.

- 3) Individu akan lebih memilih lingkungan kerja yang mendukung ekspresi nilai, sikap, dan keterampilan mereka.
- 4) Kesesuaian antara kepribadian dan lingkungan kerja meningkatkan kemungkinan keberhasilan dan kepuasan kerja.

Sebagai ilustrasi, seseorang dengan tipe *Investigatif* cenderung memilih lingkungan yang analitis dan ilmiah, seperti bekerja di laboratorium atau sebagai peneliti. Jika kecocokan ini terpenuhi, maka orang tersebut lebih mungkin bertahan dan berkembang dalam pekerjaannya²⁹.

Berdasarkan pemaparan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Teori Holland memberikan kontribusi besar dalam dunia bimbingan karier dengan menawarkan kerangka kerja yang sistematis dan mudah diterapkan. Dengan menekankan pentingnya kecocokan antara kepribadian individu dan lingkungan kerja, teori ini membantu individu dalam membuat keputusan karier yang lebih tepat dan memuaskan. Meskipun demikian, seperti semua teori, pendekatan ini juga memiliki keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam penerapannya. Kombinasi antara teori Holland dengan pendekatan lain yang lebih kontekstual dan perkembangan akan memberikan hasil yang lebih komprehensif dalam konseling karier.

4. Relevansi dan Penerapan Teori Holland di Era Modern

Teori Holland diterapkan dengan cara mengidentifikasi dua hingga tiga tipe kepribadian yang dominan pada individu, kemudian mencocokkannya dengan karakteristik lingkungan kerja yang relevan. Prinsip utama teori ini adalah bahwa semakin tinggi kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan kerja, maka semakin besar kemungkinan individu akan mencapai keberhasilan dan kepuasan kerja³⁰.

Sebagai contoh, individu dengan tipe kepribadian *Artistik* kemungkinan besar akan merasa nyaman dan berkembang jika bekerja di lingkungan yang menghargai kreativitas, seperti sebagai desainer grafis, seniman, atau guru seni.

²⁹ Alfi Rahmi, "Konseling Karir Model Career Development Resource Centre (Cdrc) Di Perguruan Tinggi Untuk Persiapan Tenaga Kerja Menyongsong Masyarakat Ekonomi Asean (Mea)," *Proceeding IAIN Batusangkar*, no. November (2015): 28–29.

³⁰ Haley Foutch et al., "Creating and Using a Database on Holland's Theory and Practical Tools," *Journal of Career Assessment* 22, no. 1 (2014): 188–202, <https://doi.org/10.1177/1069072713492947>.

Lingkungan kerja yang didominasi oleh tipe kepribadian yang serupa akan menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga membantu individu menyalurkan nilai dan kemampuannya secara optimal³¹.

Beberapa instrumen penilaian yang dikembangkan berdasarkan teori Holland antara lain³²: 1. Self-Directed Search (SDS), 2. Vocational Preference Inventory (VPI), 3. Strong Interest Inventory (SII). Instrumen-instrumen ini banyak digunakan oleh konselor karier untuk membantu individu memahami profil kepribadiannya serta memilih jalur karier yang paling sesuai.

Di era modern, teori Holland tetap memiliki relevansi tinggi karena masih menjadi acuan dalam: 1. Tes minat bakat dan kepribadian yang tersedia secara daring, 2. Pengambilan keputusan karier berbasis data pribadi, 3. Bimbingan karier yang bersifat individual dan kontekstual³³. Adapun contoh penerapannya dapat ditemukan di sekolah atau perguruan tinggi, yaitu: 1. Tes Holland digunakan sebagai alat asesmen dalam layanan bimbingan konseling, 2. Hasil asesmen diintegrasikan ke dalam program pengembangan karier, seperti pemilihan jurusan, pemetaan potensi siswa, hingga penyusunan rencana karier jangka panjang. Didukung oleh penelitian oleh Fikriyani et al. (2020) dan Fitrianiingsih et al. (2024) menunjukkan bahwa pendekatan Holland tetap efektif dalam mendorong dan membantu peserta didik memahami kecenderungan dirinya serta memetakan bidang pekerjaan yang paling sesuai dan cocok dengan potensi mereka³⁴.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa Teori Holland tetap relevan di era modern karena membantu mencocokkan tipe kepribadian dengan lingkungan kerja yang sesuai, sehingga meningkatkan kepuasan dan keberhasilan karier. Instrumen seperti SDS, VPI, dan SII efektif digunakan dalam

³¹ Ramtia Darma Putri and Syska Purnama Sari, "Implementation of John Holland'S Career Theory in Guidance and Counseling," *ENLIGHTEN (Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam)* 1, no. 2 (2018): 126–32, <https://doi.org/10.32505/enlighten.v1i2.768>.

³² Bonitz S. Verena, Patrick Ian Armstrong, and Lisa M. Larson, "RIASEC Interest and Confidence Cutoff Scores: Implications for Career Counseling," *Journal of Vocational Behavior* 76, no. 2 (2010): 265–76, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.12.002>.

³³ Muhammad Khoerul Amri, "Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland," BGP Banten, 2024, <https://bgpbanten.kemdikbud.go.id/konsep-dasar-pilihan-karir-berdasarkan-teori-holland/>.

³⁴ Fikriyani, Nurbaeti, and Hidayat, "Pemilihan Karir Berdasarkan Kepribadian Pada Siswa Kelas X Man 2 Tangerang 'Teori Kepribadian Karir John L. Holland.'"

bimbingan karier, baik di sekolah maupun perguruan tinggi. Pendekatan ini terbukti membantu individu memahami potensi diri dan memilih jalur karier yang tepat di tengah kompleksitas dunia kerja saat ini.

C. Penutup

Di era modern yang dipenuhi dinamika global dan perubahan cepat di dunia kerja, peserta didik dituntut untuk mampu memilih karier yang sesuai dengan minat, bakat, kepribadian, serta kebutuhan pasar. Tantangan seperti perubahan struktur pekerjaan, profesi baru, tekanan sosial, dan keterbatasan akses informasi membuat proses ini semakin kompleks.

Dalam hal ini, bimbingan karier berperan strategis untuk membantu siswa mengenali potensi dirinya dan memahami dunia kerja. Teori Holland dengan model RIASEC menjadi pendekatan yang efektif karena menekankan kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan kerja. Dengan panduan ini, siswa dapat membuat keputusan karier yang lebih terarah dan sesuai dengan karakter pribadinya.

Bimbingan yang menyeluruh, didukung informasi akurat dan pemanfaatan teknologi, akan sangat membantu dalam merancang masa depan karier yang relevan dengan perkembangan zaman. Kolaborasi antara guru BK, sekolah, orang tua, dan perguruan tinggi diperlukan guna membangun sistem pendukung karier yang kuat dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfi Rahmi. "Konseling Karir Model Career Development Resource Centre (Cdrc) Di Perguruan Tinggi Untuk Persiapan Tenaga Kerja Menyongsong Masyarakat Ekonomi Asean (Mea)." *Proceeding IAIN Batusangkar*, no. November (2015): 28–29.
- Amalianita, Berru, and Yola Eka Putri. "Perspektif Holland Theory Serta Aplikasinya Dalam Bimbingan Dan Konseling Karir." *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* 4, no. 2 (2019): 63–70. <https://doi.org/10.29210/3003490000>.
- Aminah, Siti, and Wahidah Fitriani. "Literatur Review: Pengaruh Teknik Role Playing Dalam Bimbingan Kelompok terhadap Perilaku Bullying." *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14.
- Analytics, McKinsey. "Global Survey: The State of AI in 2020.," no. November (2020).
- Asri, Robbi, A Muri Yusuf, and Afdal Afdal. "Peningkatan Kematangan Karir Siswa Dengan Teori Holland." *Featured Research 121 SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling* 6, no. 2 (2021): 121–32. <https://doi.org/10.23916/08935011>.
- Borchert, Michael. "Career Choice Factors 1 Career Choice Factors Of High School Students," 2002, 1–82.
- Brynjolfsson, B Y Erik, and Andrew McAfee. "Artificial Intelligence for Real." *Harvard Business Review* July, no. 1 (2017): 1–31. <https://starlab-alliance.com/wp-content/uploads/2017/09/AI-Article.pdf>.
- Chastanti, Ika, Idzi Layyinnati, Fitri Endang Srimulat, Cindy Indra Fiqri, Rahmi Syafriyati, Dwi Tika Afriani, Ernawati Ernawati, and Nur Jannah. *Inovasi Pembelajaran Dan Pendidikan Teknologi Untuk Peningkatan Kualitas Pendidikan. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2017. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf).
- Choiri, M. Fadlan, and Herman Nirwana. "Optimalisasi Active Learning Sebagai Strategi Meningkatkan Motivasi Dan Hasil Belajar Di Era Industri 4.0." *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling* 2.4 (2025): 1247–1251. 2, no. 4 (2025): 1247–51.
- Donohue, Ross. "Person-Environment Congruence in Relation to Career Change and Career Persistence." *Journal of Vocational Behavior* 68, no. 3 (2006): 504–15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.11.002>.
- Fikriyani, Devi Nurul, Nurbaeti Nurbaeti, and Dede Rahmat Hidayat. "Pemilihan Karir Berdasarkan Kepribadian Pada Siswa Kelas X Man 2 Tangerang 'Teori Kepribadian Karir John L. Holland.'" *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha* 11, no. 1 (2020): 9–17. <https://doi.org/10.23887/jjbk.v11i1.27348>.
- Fitrianingsih, Fera, Filla Febri Kurniawan, Firdaus Yulian Fahmi, and Richie Annisa. "Analisis Perencanaan Karir Bagi Siswa Berdasarkan Bimbingan Karir Teori Holland" 01, no. 02 (2024): 183–92.
- Foutch, Haley, Elizabeth Ruff McHugh, Sara C. Bertoch, and Robert C. Reardon.

- “Creating and Using a Database on Holland’s Theory and Practical Tools.” *Journal of Career Assessment* 22, no. 1 (2014): 188–202. <https://doi.org/10.1177/1069072713492947>.
- Hirschi, Andreas. “The Role of Chance Events in the School-to-Work Transition: The Influence of Demographic, Personality and Career Development Variables.” *Journal of Vocational Behavior* 77, no. 1 (2010): 39–49. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002>.
- Khoirunnisa, Hinggil, and Melina Lestari. “Layanan Bimbingan Karir Dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa.” *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 10, no. 1 (2024): 376. <https://doi.org/10.29210/1202424241>.
- Kidd, Jenny. *Understanding Career Counselling: Theory, Research and Practice*. London: SAGE Publications Ltd, 2006.
- Kirby, Julia, and Thomas H Davenport. “The Knowledge Jobs Most Likely to Be Automated.” *Harvard Business Review*, no. June 23 (2016): 2–4.
- Lent, Robert W., Hung Bin Sheu, and Steven D. Brown. “The Self-Efficacy-Interest Relationship and RIASEC Type: Which Is Figure and Which Is Ground? Comment on Armstrong and Vogel (2009).” *Journal of Counseling Psychology* 57, no. 2 (2010): 219–25. <https://doi.org/10.1037/a0019039>.
- Leung, S. Alvin. “The Big Five Career Theories.” *International Handbook of Career Guidance*, no. d (2008): 115–32. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_6.
- Muhammad Khoerul Amri. “Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland.” BGP Banten, 2024. <https://bgpbanten.kemdikbud.go.id/konsep-dasar-pilihan-karir-berdasarkan-teori-holland/>.
- Nurihsan, Achmad Juntika. *Bimbingan Dan Konseling: Dalam Berbagai Latar Kehidupan*. Refika Aditama, 2016.
- Patriana. “Bimbingan Karier Bagi Siswa Sekolah Menengah Atas/Kejuruan” V” V, no. 1 (2019): 28–34.
- Patton, Wendy, and Mary McMahon. *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice (4th Edition)*. *Career Development and Systems Theory*, 2021. <https://doi.org/10.1163/9789004466210>.
- Pilosusan, Sofia, Afdal Afdal, and A Muri Yusuf. “Konsep Dasar Career Exploration Dalam Perspektif Teori Holland Universitas Negeri Padang 123.” *Featured Research 149 SCHOLID: Indonesian Journal of School Counseling* 6, no. 2 (2021): 151–53. <https://doi.org/10.23916/08883011>.
- Putri, Indah Etika, A Muri Yusuf, and Afdal Afdal. “Perspektif Teori Holland Dalam Pemilihan Karir Siswa.” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 4 (2021): 1669–75. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i4.591>.
- Putri, Ramtia Darma, and Syska Purnama Sari. “Implementation of John Holland’s Career Theory in Guidance and Counseling.” *ENLIGHTEN (Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam)* 1, no. 2 (2018): 126–32. <https://doi.org/10.32505/enlighten.v1i2.768>.
- Ramahwati, Novia Tri, Helfa Sri Ramadhani, and Intan Ayunda Restu. “Kopendik : Jurnal Ilmiah Kopendik (Konseling Pendidikan) Mengidentifikasi Pemilihan Karier Terhadap Siswa Sma Identifying Career Selection Of High School Students Based On John Holland ’ S Theory” 2, no. 2 (2023): 39–44.
- Raudotussolehah, Rika Mia, Uman Suherman, and Yusi Riksa Yustiana. “Penguatan Lembaga Bimbingan Dan Konseling Dan Pengembangan Karir (BKPK) Dalam Menjawab Tantangan Karir Mahasiswa Pada Era Revolusi Industri 5 . 0” 7, no. 1

- (2024): 60–67.
- Rosita, Tita, Rima Irmayanti, and Heris Hendriana. “Urgensi Bimbingan Karir Di Sekolah Dasar.” *Abdimas Siliwangi* 03, no. 01 (2020): 199–205.
- Sagala, Anisah Khairiyyah, Fadhilah Amanda Putri, Maria Chyntia Panjaitan, Dito Aditya Harisandy, and Eko Pratama Sipayung. “Eksplorasi Perencanaan Karir Siswa Sma Pada Pelayanan Bk” 8, no. 6 (2024): 946–51.
- Vallejo, Michael, and LCSW. “Academic Pressure: Causes, Effects, and Coping Strategies,” 2023. <https://mentalhealthcenterkids.com/blogs/articles/academic-pressure>.
- Verena, Bonitz S., Patrick Ian Armstrong, and Lisa M. Larson. “RIASEC Interest and Confidence Cutoff Scores: Implications for Career Counseling.” *Journal of Vocational Behavior* 76, no. 2 (2010): 265–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.12.002>.
- Weidman, John C. “Academic Disciplines: Holland’s Theory and the Study of College Students and Faculty.” *The Journal of Higher Education* 76, no. 2 (2005): 232–34. <https://doi.org/10.1080/00221546.2005.11778912>.