



Contents lists available at [Journal IICET](#)

**Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)**

ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/j-edu>



## Perspektif teori holland dalam pemilihan karir siswa SMA di era teknologi informasi

Farhan Farhan<sup>\*)</sup>, Megaiswari Biran  
Universitas Negeri Padang, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Oct 03<sup>rd</sup>, 2021  
Revised Nov 18<sup>th</sup>, 2021  
Accepted Des 16<sup>th</sup>, 2021

#### Keyword:

Generasi Z  
Pilihan karir  
Perspektif holland

### ABSTRACT

Dewasa ini siswa harus berhadapan dengan keadaan untuk mempersiapkan dan memilih karier. Generasi Z saat ini tumbuh kembang bersama dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat. Munculnya pekerjaan-pekerjaan baru tentunya disesuaikan dengan kebutuhan dunia saat ini. Dalam pemilihan karir terdapat salah satu aspek yang dapat mempengaruhi seseorang dalam pengambilan keputusan, yaitu karakteristik kepribadian individu. Karakteristik generasi Z mampu memanfaatkan perubahan teknologi dalam berbagai sendi kehidupan mereka. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis perspektif Holland (RIASEC) yang digunakan dalam pemilihan karir generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (library research). Penelitian ini menganalisis sejauh mana teori Holland dapat digunakan untuk membantu siswa dalam memilih karir. Tipe-tipe kepribadian dipengaruhi oleh factor bawaan diri sendiri dan lingkungan. Berdasarkan analisis yang dilakukan peneliti menemukan bahwa siswa SMA yang tergolong sebagai generasi Z semakin mantap mempersiapkan transisi dari sekolah ke kerja dan meningkatkan peluang mereka untuk menemukan pekerjaan berkualitas menggunakan perspektif Holland.



© 2022 The Authors. Published by IICET.  
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

### Corresponding Author:

Farhan Farhan,  
Universitas Negeri Padang  
Email: [farhan@gmail.com](mailto:farhan@gmail.com)

## Pendahuluan

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah pengangguran sekitar 6,88 juta di Indonesia pada Februari 2020, angka ini naik dari periode yang sama tahun sebelumnya yaitu sebesar 6,82 juta. Secara khusus tingkat pengangguran di Sumatera Barat mencapai 5,22% (Statistik, 2020). Data tersebut dapat dijadikan sebagai rujukan bagi siswa yang akan menyelesaikan tingkat pendidikan menengah bahwa karir perlu dipersiapkan sejak dini. Oleh karena itu siswa siswa dianjurkan untuk lebih memperhatikan lagi arah pilihan karir/pekerjaan setelah tamat dan menimbang-nimbang kemungkinan kesempatan yang ada. Pemilihan karir yang tepat merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, namun siswa dituntut untuk dapat memilih atau merencanakan karir yang akan diambilnya, dikarenakan pemilihan dan persiapan karir merupakan salah satu tugas penting bagi remaja (Penn & Lent, 2019).

Setiap individu memiliki tipe kepribadian yang berbeda (Baruddin, Rameli, & Alhassora, 2021). Tipe kepribadian adalah suatu penggolongan individu berdasarkan perkembangan kepribadian yang merupakan hasil interaksi sosial, aktivitas dan minat yang membentuk sifat pada diri seseorang yang berpengaruh kuat terhadap cara berpikir dan bertindak (Sheldon, Holliday, Titova, & Benson, 2020). Menurut Holland tipe

---

kepribadian dibagi menjadi enam yaitu Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional (Zainudin, Rong, Nor, Yusop, & Othman, 2020).

Dalam kaitannya dengan pemilihan karir remaja sekolah menengah atas saat ini termasuk dalam kategori gen z (Ramli & Soelton, 2019). Gen Z memiliki sifat dan karakteristik yang sangat berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi ini dilabeli sebagai generasi yang minim batasan (*boundary-less generation*). Gen Z memiliki harapan, preferensi, dan perspektif kerja yang berbeda serta dinilai menantang bagi organisasi (White, 2019). Karakter Gen Z lebih beragam, bersifat global, serta memberikan pengaruh pada budaya dan sikap masyarakat kebanyakan. Satu hal yang menonjol, Gen Z mampu memanfaatkan perubahan teknologi dalam berbagai sendi kehidupan mereka. Teknologi mereka gunakan sama alaminya layaknya mereka bernafas (Dick, 2019).

Tipe-tipe kepribadian tertentu biasanya cenderung akan cocok untuk jenis karier tertentu pula. Individu tertarik pada suatu karier tertentu karena kepribadiannya dan menekankan pentingnya *self-knowledge* dalam upayanya mencari kepuasan dan stabilitas vokasional (Lent & Brown, 2020). Jika individu telah memilih suatu karier berdasarkan tipe kepribadian, maka siswa mendapatkan kepuasan dan kesenangan. Individu tersebut merasa lebih tenang berada diantara teman-teman yang memiliki cita rasa, bakat dan nilai-nilai yang serupa dengan dirinya. Individu tersebut akan dapat berkarya lebih baik pada suatu pekerjaan dimana secara psikologis merasa cocok didalamnya.

Adanya pengelompokan kepribadian yang dilakukan Holland merupakan akibat dari interaksi dengan lingkungan dan yang menentukan dari tipe kepribadian adalah faktor bawaan diri sendiri dan lingkungan (Denault, Ratelle, Duchesne, & Guay, 2019). Individu dapat menentukan karier secara gemilang apabila tipe kepribadian yang khas diterima didalam suatu lingkungan kerja, selanjutnya minat yang dimiliki individu yang besar dan sosial yang mendukung untuk bekerja. Dalam hal ini guru BK selaku pihak yang bertanggungjawab memberikan arahan karier disekolah seyogianya memperhatikan karakteristik pribadi individu dan karakteristik remaja sebagai generasi Z secara umum. Dimana teknologi yang mereka gunakan sama alaminya layaknya mereka bernafas.

## Metode

Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan (*library research*), Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Dalam penelitian studi pustaka setidaknya ada empat ciri utama yang penulis perlu perhatikan diantaranya : Pertama, bahwa penulis atau peneliti berhadapan langsung dengan teks (Khatibah, 2011) atau data angka, bukan dengan pengetahuan langsung dari lapangan. Kedua, data pustaka bersifat “siap pakai” artinya peneliti tidak terjun langsung kelapangan karena peneliti berhadapan langsung dengan sumber data yang ada di perpustakaan. Ketiga, bahwa data pustaka umumnya adalah sumber sekunder, dalam arti bahwa peneliti memperoleh bahan atau data dari tangan kedua dan bukan data orisinal dari data pertama di lapangan. Keempat, bahwa kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu (Zed, 2008). Berdasarkan dengan hal tersebut diatas, maka pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menelaah dan/atau mengeksplorasi beberapa jurnal, buku, dan dokumen-dokumen (baik yang berbentuk cetak maupun elektronik) serta sumber-sumber data dan atau informasi lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian atau kajian.

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik Generasi Z

terdapat lima karakteristik utama Gen Z yang membedakannya dengan generasi sebelumnya. Pertama, media sosial adalah gambaran tentang masa depan generasi ini. Gen Z merupakan generasi yang tidak pernah mengenal dunia yang benar-benar terasing dari keberadaan orang lain. Media sosial menegaskan bahwa seseorang tidak dapat berbicara dengan siapa pun, di mana pun, dan kapan pun (Dimock, 2019). Media sosial menjadi jembatan atas keterasingan, karena semua orang dapat terhubung, berkomunikasi, dan berinteraksi (Gabrielova & Buchko, 2021). Ini berkaitan dengan karakteristik kedua, bahwa keterhubungan Gen Z dengan orang lain adalah hal yang terpenting (Cornine, 2020). Ketiga, kesenjangan keterampilan dimungkinkan terjadi dalam generasi ini. Ini yang menyebabkan upaya mentransfer keterampilan dari generasi sebelumnya seperti komunikasi interpersonal, budaya kerja, keterampilan teknis dan berpikir kritis harus intensif dilakukan (Sconti, 2022). Keempat, kemudahan Gen Z menjelajah dan terkoneksi dengan banyak orang di berbagai tempat secara virtual melalui koneksi internet, menyebabkan pengalaman mereka menjelajah secara geografis, menjadi terbatas. Meskipun begitu, kemudahan mereka terhubung dengan banyak orang dari beragam

belahan dunia menyebabkan Gen Z memiliki pola pikir global (global mindset) (Sakdiyakorn, Golubovskaya, & Solnet, 2021; Schroth, 2019; Shorey, Chan, Rajendran, & Ang, 2021). Terakhir, keterbukaan generasi ini dalam menerima berbagai pandangan dan pola pikir, menyebabkan mereka mudah menerima keragaman dan perbedaan pandangan akan suatu hal. Namun, dampaknya kemudian, Gen Z menjadi sulit mendefinisikan dirinya sendiri (Gabrielova & Buchko, 2021; Gaidhani, Arora, & Sharma, 2019; Rosdiana, 2020). Identitas diri yang terbentuk sering kali berubah berdasarkan pada berbagai hal yang mempengaruhi mereka berpikir dan bersikap terhadap sesuatu.

### **Pemilihan karir menggunakan perspektif Holland**

Bagi seorang siswa yang masih remaja membuat pilihan karier merupakan hal yang cukup menantang. Karena sebelum memutuskan, cukup banyak hal-hal yang dipertimbangkan atau melakukan perbandingan. Membuat pilihan karier dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain tingkat intelegensi, sikap mental, pengetahuan tentang diri sendiri (kepribadian), jenis kelamin, agama, bakat, minat dan orientasi masa depan (Levin, Braunstein-Bercovitz, Lipshits-Braziler, Gati, & Rossier, 2020). Faktor eksternal antara lain tingkat ekonomi keluarga, orang tua, guru, teman dan kondisi sosial masyarakat (Penn & Lent, 2019).

Individu-individu dalam suatu jabatan atau pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa dan kesamaan sejarah perkembangan pribadinya (Ramadhani, Jannah, & Putri, 2020). Arah pilihan karier merupakan suatu proses pemilihan jabatan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor psikologis, sosiologis, kultural, geografis, pendidikan, fisik ekonomis dan kesempatan yang terbuka yang bersama-sama membentuk jabatan seseorang, di mana seseorang tadi memperoleh sejumlah keyakinan, nilai, kebutuhan, kemampuan, keterampilan, minat, sifat kepribadian, pemahaman dan pengetahuan yang semuanya berkaitan dengan jabatan yang dipangkunya (Harahap, Amalianingsih, & Hidayat, 2020). Kepribadian adalah suatu hasil perpaduan antara pengaruh lingkungan dan bawaan, kualitas total perilaku individu yang tampak dalam menyesuaikan diri secara unik dengan lingkungan (berbeda antara satu individu dengan individu lain), (Sheldon et al., 2020).

Pilihan karier ditentukan oleh banyak aspek, salah satu diantaranya yaitu pengetahuan tentang diri sendiri/ tipe kepribadian (Ramadhani et al., 2020). Kepribadian adalah suatu hasil perpaduan antara pengaruh lingkungan dan bawaan, kualitas total perilaku individu yang tampak dalam menyesuaikan diri secara unik dengan lingkungan (berbeda antara satu individu dengan individu lain), (Ayriza, Triyanto, Setiawati, & Gunawan, 2020). Kepribadian juga merupakan kombinasi antara karakteristik mental dengan stabilitas fisik yang memberi identitas pada individu (Ramadhani et al., 2020).

Berdasarkan pendapat di atas, dipertegas lagi hubungan antara arah pilihan karier dengan kepribadian oleh. Individu tertarik oleh suatu karier, disebabkan karena kepribadiannya dan sejumlah peubah-peubah (variabel) tertentu yang menguasai latar belakangnya (Reardon & Lenz, 1999). Adapun tipe-tipe kepribadian menurut Holland yaitu (1) Realistic, cirinya yaitu asosial, fleksibel, praktis, (2) Investigative, ciri-cirinya yaitu analitis, mandiri, rasional, (3) Artistic, ciri-cirinya rumit, tidak praktis terbuka, tidak teratur. (4) Social, ciri-cirinya kooperatif, empatik, ramah, (5) Enterprising, ciri-cirinya yaitu menyukai petualang, menyenangkan, ambisius, (6) Conventional, ciri-cirinya yaitu hati-hati, teliti, defensive (Reardon & Lenz, 1999).

Individu-individu dalam suatu jabatan atau pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa dan kesamaan sejarah perkembangan pribadinya (Rayman & Atanasoff, 1999). Individu tertarik pada suatu karier tertentu karena kepribadiannya dan menekankan pentingnya self-knowledge dalam upayanya mencari kepuasan dan stabilitas vokasional (Reardon & Lenz, 1999). Sebuah penelitian menyatakan berdasarkan demografi jenis kelaminnya diperoleh bahwa siswa di era teknologi informasi memiliki perbedaan pilihan karier antara pria dan Wanita. Pria lebih menyukai pekerjaan dibidang realistic, artistic, dan entrepreneur dan Wanita cenderung memilih bidang sosial dan konvensional (Mudhar, Murwani, Hitipeuw, & Rahmawati, 2020).

## **Simpulan**

Adapun pilihan karier pada generasi Z dan generasi lainnya dalam teori Holland hal ini tentunya didasarkan pada karakteristik individu masing-masing. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa teori John Holland memberikan perhatian pada tipe kepribadian sebagai faktor pendukung utama dalam menentukan pemilihan arah karier seseorang. Kepribadian seseorang berdasarkan dari teori John Holland membantu seseorang untuk perencanaan karier yang lebih matang, dan tipe kepribadian seseorang dapat membantu seseorang dalam mengambil keputusan karier.

---

## Referensi

- Ayriza, Y., Triyanto, A., Setiawati, F. A., & Gunawan, N. E. (2020). Exploring Children's Career Interests and Knowledge Based on Holland's Theory. *International Journal of Instruction*, 13(4), 643-662 %@ 1694-1609X.
- Baruddin, W. N. M. B., Rameli, M. R. M., & Alhassora, N. S. A. (2021). Relationship between Personality Trait and Career Decision-Making Self-Efficacy on the Commitment to Career Choices among Undergraduate Students of Universiti Teknologi Malaysia. *REVISTA GEINTEC-GESTAO INOVACAO E TECNOLOGIAS*, 11(3), 1094-1115 %@ 2237-0722.
- Cornine, A. (2020). Reducing nursing student anxiety in the clinical setting: An integrative review. *Nursing education perspectives*, 41(4), 229-234 %@ 1536-5026.
- Denault, A.-S., Ratelle, C. F., Duchesne, S., & Guay, F. (2019). Extracurricular activities and career indecision: A look at the mediating role of vocational exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 43-53 %@ 0001-8791.
- Dick, S. D. (2019). Generational similarities in work values of generations X, Y and Z. *Journal of Human Resource Management*, 22(2), 10-27 %@ 1335-3888.
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*, 17(1), 1-7.
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, - 64(- 4), - 499.
- Gaidhani, S., Arora, L., & Sharma, B. K. (2019). Understanding the attitude of generation Z towards workplace. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9(1), 2804-2812.
- Harahap, N. A., Amalianingsih, R., & Hidayat, D. R. (2020). Type of Personality in Making Career Decisions Based on the John L Holland Theory. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1 %@ 2613-9642).
- Khatibah. (2011). Penelitian Kepustakaan. *Iqra'*, 05(01), 36-39.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103448 %@ 100001-108791.
- Levin, N., Braunstein-Bercovitz, H., Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Rossier, J. (2020). Testing the structure of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire across country, gender, age, and decision status. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103365 %@ 100001-108791.
- Mudhar, Murwani, F. D., Hitipeuw, I., & Rahmawati, H. (2020). Career interest data trends in era information technology of high school students at Surabaya, Indonesia. *Data in Brief*, 30, 105480. doi:<https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.105480>
- Penn, L. T., & Lent, R. W. (2019). The joint roles of career decision self-efficacy and personality traits in the prediction of career decidedness and decisional difficulty. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 457-470 %@ 1069-0727.
- Ramadhani, E., Jannah, A. T., & Putri, R. D. (2020). Analysis of Holland Theory Career Guidance in Student Career Planning. *ENLIGHTEN: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 3(1), 19-25 %@ 2622-8920.
- Ramli, Y., & Soelton, M. (2019). The millennial workforce: How do they commit to the organization. *International Journal of Business, Economics and Law*, 19(5), 7-18.
- Rayman, J., & Atanasoff, L. (1999). Holland's Theory and Career Intervention: The Power of the Hexagon. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 114-126. doi:<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1701>
- Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1999). Holland's Theory and Career Assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 102-113. doi:<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1700>
- Rosdiana, R. (2020). Investment Behavior in Generation Z and Millennial Generation. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(5), 766-780 %@ 2721-2303X.
- Sakdiyakorn, M., Golubovskaya, M., & Solnet, D. (2021). Understanding Generation Z through collective consciousness: Impacts for hospitality work and employment. *International Journal of Hospitality Management*, - 94.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18 %@ 0008-1256.
- Sconti, A. (2022). Digital vs. in-person financial education: What works best for Generation Z? *Journal of Economic Behavior & Organization*, - 194, - 318.
- Sheldon, K. M., Holliday, G., Titova, L., & Benson, C. (2020). Comparing Holland and Self-Determination Theory measures of career preference as predictors of career choice. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 28-42 %@ 1069-0727.
- Shorey, S., Chan, V., Rajendran, P., & Ang, E. (2021). Learning styles, preferences and needs of generation Z healthcare students: Scoping review. *Nurse Education in Practice*, - 57.
- Statistik, B. P. (2020). Angka Pengangguran di Indonesia. In.

- 
- White, M. M. (2019). Gearing up for Gen Z: An analysis of employers' recruitment marketing targeting the new, Generation Z, workforce. In.
- Zainudin, Z. N., Rong, L. W., Nor, A. M., Yusop, Y. M., & Othman, W. N. W. (2020). The Relationship of Holland Theory in Career Decision Making: A Systematic Review of Literature. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 884-892 %@ 2394-5125.
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian kepustakaan*.