

TEORI PILIHAN KARIER

menurut

HOLLAND VOCATIONAL



Rudy C. Tarumingkeng

*Rudy C Tarumingkeng: Teori Pilihan Karier menurut Holland Vocational
Preferences*

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University, Bogor (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT e-PRESS
rudyc75@gmail.com
Bogor, Indonesia
12 Juli 2025

Teori Pilihan Karier menurut Holland Vocational Preferences

Berikut penjelasan formal dan akademik mengenai *Holland Vocational Preferences*, berdasarkan materi dari MBASchool ([MBA Skool](#)) dan dikembangkan lebih lanjut dengan sumber lain:

1. Definisi & Konsep Dasar

Holland Vocational Preferences adalah teori pilihan karier yang dikembangkan oleh psikolog John L. Holland. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan lebih puas dan berhasil dalam karier ketika ada kesesuaian (*congruence*) antara karakteristik kepribadian individu dan karakteristik lingkungan pekerjaan atau profesi yang dipilih ([MBA Skool](#)).

Dasar asumsi utamanya:

1. Kepribadian dan lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam enam tipe.
 2. Semakin tinggi kesesuaian antara kepribadian dan lingkungan pekerjaan, semakin besar kemungkinan kepuasan, prestasi, dan pertumbuhan karier.
 3. Individu mencari lingkungan yang memungkinkan mereka mengekspresikan sikap, kemampuan, dan minatnya secara optimal.
-

2. Model RIASEC – Enam Tipe Kepribadian & Lingkungan

John Holland menyajikan enam tipe kepribadian yang dikenal sebagai **RIASEC** (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising,

Conventional) yang dapat dipetakan dalam sebuah enam-hexagon model (www.slideshare.net, Wikipedia):

Kode	Nama (Bahasa Indonesia)	Karakteristik	Contoh Pekerjaan
R (Realistic) – "Doers"	Praktis, suka bekerja fisik dengan alat/mesin.	Teknisi, insinyur, montir, petani (Elgin Community College , Truity)	
I (Investigative) – "Thinkers"	Analitis, suka menyelidik, ilmiah, problem-solving.	Peneliti, ilmuwan, dosen, analis statistik	
A (Artistic) – "Creators"	Kreatif, ekspresif, berseni dan imajinatif.	Desainer, seniman, penulis, musisi	
S (Social) – "Helpers"	Peduli sosial, empatik, mengajar, membantu orang lain.	Guru, psikolog, konselor, perawat	
E (Enterprising) – "Persuaders"	Ambisius, persuasif, pemimpin, suka tantangan bisnis.	Pengusaha, manajer, salesman, politisi	
C (Conventional) – "Organizers"	Terstruktur, administrasi, mengurus data dan sistem.	Akuntan, sekretaris, analis data, administrator	

3. Model Hexagon dan Tingkat Kesesuaian

Dalam model hexagon, tiap tipe memiliki jarak/relasi tertentu. Tipe yang bersebelahan (misalnya R–I atau S–E) lebih berhubungan, sedangkan yang berlawanan (misalnya R–S) memiliki hubungan yang jauh. Semakin dekat dua tipe di hexagon, semakin tinggi kesesuaian antara individu dan lingkungan kerjanya .

4. Aplikasi Teori dalam Konseling Karier

Secara praktis, teori ini digunakan melalui instrumen seperti:

- **Vocational Preference Inventory**

- **Self-Directed Search**

Untuk menilai proporsi minat seseorang terhadap keenam tipe tersebut. Hasil biasanya berupa **kombinasi tiga kode** (misalnya "ISA": Investigative–Social–Artistic) yang membantu dalam pemilihan jurusan studi atau pekerjaan yang cocok ([MBA Knowledge Base](#)).

5. Contoh Kasus dan Penerapan Akademik

Misalnya seorang mahasiswa memiliki kode dominan "**S-I**" (**Social–Investigative**). Artinya, ia memiliki profil kepribadian cenderung membantu orang dan analitis. Dalam konteks manajemen, mahasiswa tersebut cocok memilih jurusan **konseling organisasi, Sumber Daya Manusia (HRD)**, atau **manajemen lembaga sosial**, di mana ia bisa membantu perbaikan SDM dan menggunakan data penelitian untuk intervensi organisasi.

Sebaliknya, seorang profesional dengan kode "**E-C**" (**Enterprising–Conventional**) memiliki kombinasi kepemimpinan dan keterampilan administrasi yang kuat—sesuai untuk karier di **management consulting, perbankan, analisis bisnis**, atau **HR strategy**, di mana ia bisa memimpin tim sambil mengelola sistem dan proses secara efisien.

6. Relevansi untuk Manajemen & Pengajaran

Dalam pengajaran manajemen bagi generasi milenial, teori ini dapat digunakan untuk:

- **Menyusun materi pembelajaran karier** yang lebih personal dan aplikatif berdasarkan profil kepribadian tiap mahasiswa.
 - **Merancang asesmen tugas** yang memetakan minat mahasiswa ke dalam proyek manajemen seperti **project-based learning** yang cocok untuk tipe R & E.
 - **Mendorong refleksi diri**: mahasiswa diajak mengidentifikasi nilai, sikap, dan gaya kerja mereka, lalu mencocokkannya dengan konteks organisasi—melatih fleksibilitas sebagai kemampuan manajerial.
-

7. Kritik dan Perkembangan Modern

Meski banyak digunakan, model RIASEC mendapat kritik:

- Terkesan **reduktif**, hanya keenam tipe dirangkaikan, sementara kepribadian manusia kompleks ([Wikipedia](#)).
 - Adaptasi terbaru (seperti octagonal model Tracey–Rounds) memperluas dimensi analisis—menawarkan model dengan kontinuum lebih rinci berdasarkan sumbu “people/things” dan “ideas/data” ([Wikipedia](#)).
-

Kesimpulan Narasi

Teori Holland mengajarkan bahwa **kesuksesan karier** sangat tergantung pada sejauh mana individu dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang merefleksikan kepribadian mereka:

- **Pendidik** dengan tipe *Social* bisa meningkatkan keefektifitasan pembelajaran berbasis kolaborasi.
- **Manajer fleksibel** perlu memahami kombinasi tipe dalam tim, lalu menyesuaikan strategi kepemimpinan berdasarkan profil dominan setiap anggota.

Dengan memahami teori ini, Anda dapat merancang strategi pengajaran manajemen yang lebih **berbasis personalisasi, berorientasi data**, dan **adaptif terhadap revolusi digital dan disrupsi industri**—sesuai minat Anda dalam inovasi teknologi dan perubahan organisasi.

Baik, berikut lanjutan dan pengembangan teori *Holland Vocational Preferences* dalam bentuk **modul pengajaran, asesmen, studi kasus lokal**, serta integrasinya dengan **AI/NLP dan pembelajaran generasi Z–Alpha**:

MODUL PENGAJARAN

Judul:

“Menemukan Jalan Karier: Penerapan Teori Holland dalam Manajemen dan Pengembangan Diri”

Durasi: 2–3 pertemuan (90 menit per sesi)

Target: Mahasiswa manajemen, psikologi industri, atau pelatihan karier

◆ **Tujuan Pembelajaran:**

- Mahasiswa mampu menjelaskan enam tipe RIASEC menurut Holland.
- Mahasiswa dapat memetakan kecocokan kepribadian terhadap pilihan karier.
- Mahasiswa mampu menyusun perencanaan karier atau tim kerja berbasis minat dan kepribadian.

STRUKTUR MATERI

Sesi 1: Memahami Diri dan Teori Holland

- Narasi tentang pentingnya “fit” antara pekerjaan dan kepribadian.
- Penjelasan tipe RIASEC dan dinamika antar-tipe (hexagon model).
- Latihan: kuis pemetaan minat berbasis *Self-Directed Search* mini.

Sesi 2: Penerapan Holland dalam Dunia Kerja dan Tim

- Studi kasus: menyusun tim proyek berdasarkan kombinasi tipe.
- Analisis kekuatan & potensi konflik antar-tipe dalam lingkungan kerja.
- Tugas individu: menyusun *Career Design Canvas* berbasis tipe dominan.

Sesi 3: Integrasi AI dan Holland dalam Konseling Modern

- AI untuk profiling kepribadian (misalnya integrasi NLP dalam analisis respon mahasiswa atau resume screening).
- Tools digital berbasis RIASEC: O*NET, Truity, atau ChatGPT Prompting.
- Diskusi: Bagaimana mahasiswa Gen Z–Alpha dapat memanfaatkan teknologi untuk memahami diri dan memilih karier?

ASESMENT & PENILAIAN

Jenis Evaluasi	Bobot Bentuk	
Tes formatif kuis mini RIASEC	10%	Google Form + diskusi
Proyek Career Canvas	40%	Poster visual + presentasi
Refleksi Diri	20%	Esai singkat: "Saya dan Karier Masa Depan"
Simulasi Tim Kerja (berbasis tipe)	30%	Penugasan kelompok

STUDI KASUS LOKAL (Simulasi Proyek Mahasiswa)

Studi Kasus: "Startup EduTech di Bogor"

Sebuah startup lokal ingin membentuk tim proyek untuk mengembangkan aplikasi edukasi berbasis AI untuk sekolah menengah.

Tantangan:

Rekrutmen harus berdasarkan analisis tipe Holland, bukan hanya IPK atau pengalaman.

Tugas Mahasiswa:

- Gunakan alat *mini-RIASEC test* untuk semua calon anggota.
- Analisis kesesuaian dan distribusi tipe: pastikan ada keseimbangan Realistic (untuk operasional lapangan), Artistic (desain UX), Investigative (riset), Enterprising (pengembangan pasar), dan Conventional (admin sistem).
- Buat proposal pembentukan tim dan potensi risiko konflik antar-tipe.

 AI & NLP INTEGRASI

Contoh Pemanfaatan AI:

- **ChatGPT Prompting:** Mahasiswa diminta mengetik deskripsi pekerjaan impian → AI menganalisis kata kunci → mengklasifikasikan ke dalam tipe Holland.
- **Natural Language Processing (NLP):** Analisis esai refleksi mahasiswa → deteksi pola tipe kepribadian berbasis bahasa yang digunakan.
- **Chatbot Konseling Karier:** Didesain untuk memberi umpan balik interaktif tentang kombinasi RIASEC pengguna, cocok untuk generasi Z yang menyukai pendekatan *gamified* dan *personalized*.

 REFLEKSI & DISKUSI

Topik Diskusi:

- Apakah setiap pekerjaan hanya cocok untuk satu tipe Holland?
- Bagaimana seseorang dengan tipe Artistic bisa sukses di dunia konvensional?
- Bagaimana fleksibilitas karier di era AI mengaburkan batas antar-tipe?
- Apakah perlu membentuk tim kerja homogen atau heterogen berdasarkan RIASEC?

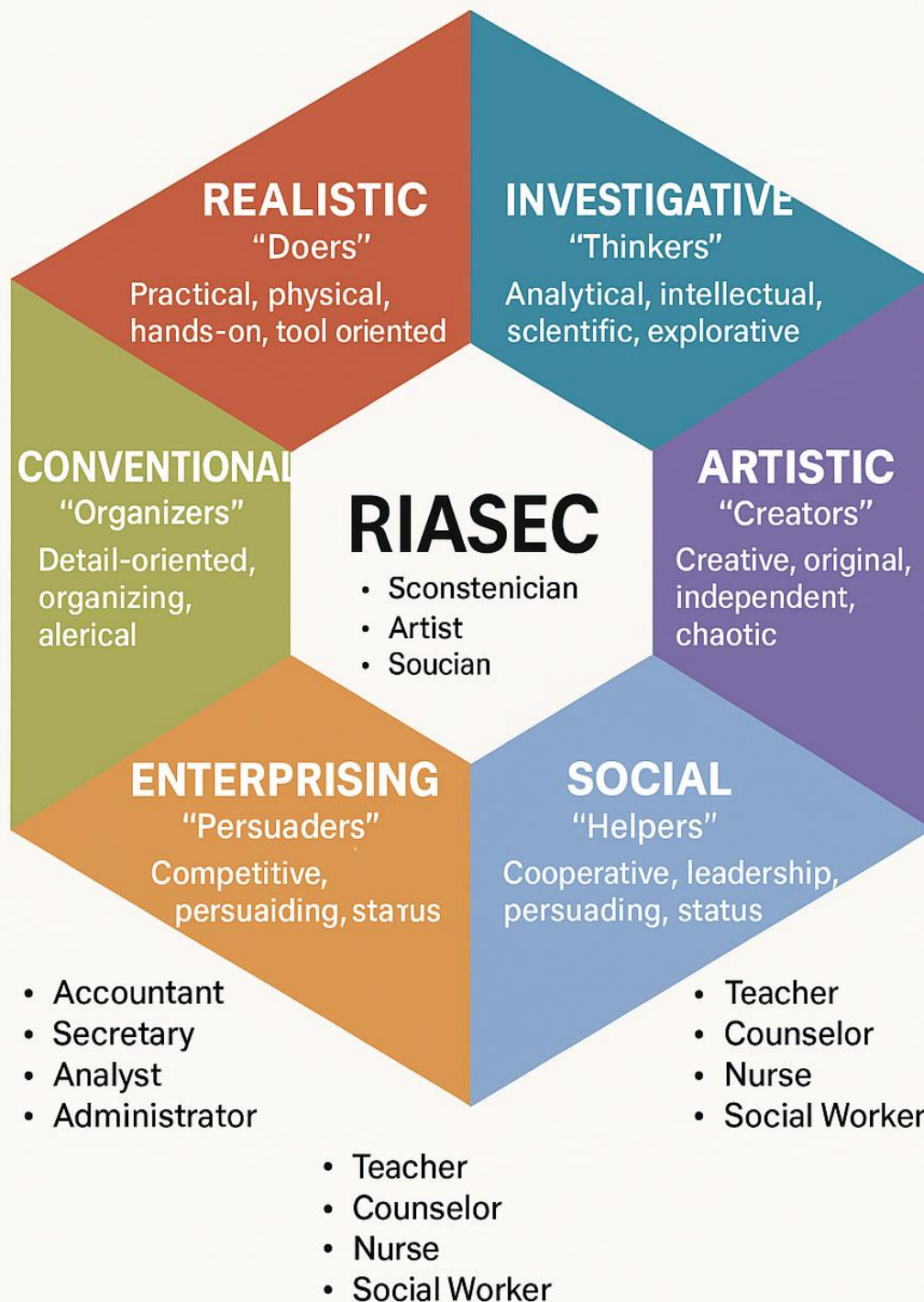
GLOSARIUM (Ringkasan Istilah Utama)

Istilah	Definisi Singkat
RIASEC	Akronim enam tipe kepribadian dan lingkungan kerja (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional)
Congruence	Tingkat kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan
Self-Directed Search	Tes karier berbasis teori Holland
Career Fit	Kecocokan antara diri dan profesi yang meningkatkan performa dan kepuasan
Hexagonal Model	Representasi visual hubungan antar-tipe RIASEC dalam bentuk segi enam

DAFTAR PUSTAKA

1. Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Psychological Assessment Resources.
 2. Brown, D. (2002). *Career Choice and Development*. Wiley.
 3. MBASchool. (2024). Holland Vocational Preferences.
<https://www.mbaskool.com>
 4. O*NET Online. (2023). Holland Codes. [<https://www.onetonline.org>]
 5. Truity.com. (2023). Holland Code Career Test.
[<https://www.truity.com/test/holland-code-career-test>]
-

Holland Vocational Preferences

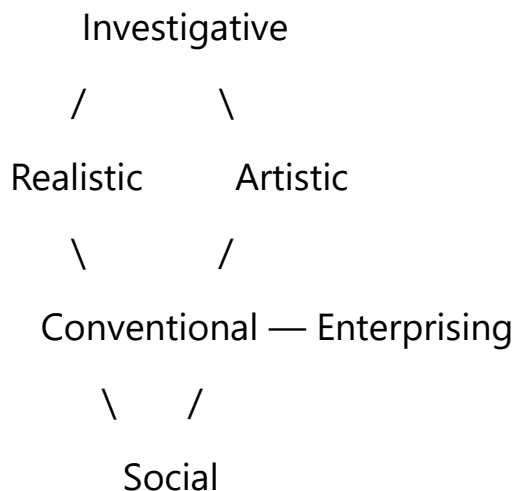


Berikut penjelasan **lebih lanjut dan naratif akademik** tentang *Model Hexagon* dalam teori *Holland Vocational Preferences*, termasuk **tingkat kesesuaian (congruence)** dan implikasinya dalam manajemen, pengembangan diri, serta pembelajaran generasi muda:

◆ MODEL HEXAGON: Struktur dan Makna

John L. Holland menggambarkan hubungan antar enam tipe kepribadian RIASEC dalam bentuk **hexagon (segi enam)**. Ini bukan hanya bentuk visual, melainkan mencerminkan **kedekatan psikologis dan perilaku** antar tipe kepribadian.

Enam posisi dalam hexagon RIASEC:



Setiap titik mewakili satu tipe kepribadian atau lingkungan kerja. **Tipe-tipe yang berdekatan menunjukkan kecenderungan yang lebih kompatibel atau mirip**, sedangkan yang berlawanan menunjukkan potensi konflik atau perbedaan minat dan gaya kerja yang signifikan.

TINGKAT KESESUAIAN (CONGRUENCE)

1. High Congruence (tinggi):

Tipe kepribadian individu **sangat cocok** dengan lingkungan kerja.

Misalnya:

- Individu *Investigative* bekerja sebagai peneliti atau analis.
- Individu *Enterprising* menjadi manajer proyek atau wiraswasta.

2. Moderate Congruence (sedang):

Ada kecocokan parsial, biasanya melibatkan **tipe yang bersebelahan** dalam model hexagon. Misalnya:

- Seseorang dengan tipe *Social* juga mungkin nyaman di lingkungan *Artistic*, seperti guru seni atau terapis.

3. Low Congruence (rendah):

Perbedaan cukup signifikan. Biasanya melibatkan **tipe yang berada pada posisi berlawanan** dalam hexagon. Contohnya:

- *Realistic* vs. *Social*: Seorang yang suka kerja teknis dan fisik (R) mungkin merasa tidak nyaman dalam profesi yang menuntut empati dan komunikasi emosional tinggi (S), seperti perawat atau guru PAUD.

APLIKASI MODEL HEXAGON

◆ Dalam Pengembangan Karier

- Alat tes seperti *Self-Directed Search (SDS)* atau *Vocational Preference Inventory (VPI)* menghasilkan **kode tiga huruf** (misalnya: RIA, SEC).
- Urutan huruf menunjukkan urutan dominasi preferensi.
- Semakin dekat kombinasi tipe dalam hexagon, **semakin stabil dan konsisten** pilihan karier individu.

Contoh:

- Kode “**IRC**” (**Investigative–Realistic–Conventional**) lebih stabil daripada “**IAC**” (**Investigative–Artistic–Conventional**) karena *Artistic* dan *Conventional* berada pada sisi berlawanan.

◆ Dalam Manajemen SDM dan Tim Proyek

Manajer atau HR dapat menggunakan model ini untuk:

- **Membentuk tim yang seimbang**, misalnya menggabungkan *Artistic* (kreatif) dengan *Conventional* (terstruktur) untuk proyek branding + administrasi.
- **Menghindari konflik kerja**, dengan menghindari kombinasi ekstrem yang sulit disatukan tanpa pelatihan soft skills atau mediasi (misalnya: *Realistic* vs *Social* dalam tim pelayanan publik).
- **Mendesain pelatihan yang dipersonalisasi**, agar karyawan bisa beradaptasi ke peran baru sesuai jarak psikologis dalam hexagon.

◆ Dalam Pendidikan dan Bimbingan Karier

Guru, dosen, atau konselor karier dapat:

- Menggunakan hexagon untuk **memfasilitasi refleksi mahasiswa** tentang pilihan jurusan atau magang.
- Membantu mahasiswa **melihat kemungkinan lintas disiplin** berdasarkan posisi yang berdekatan di hexagon.
- Menunjukkan bahwa **perpindahan karier (career shift)** yang paling lancar biasanya terjadi antara tipe yang berdekatan (misalnya dari *Artistic* ke *Social*, bukan dari *Artistic* ke *Conventional* langsung).

CONTOH NARATIF PENGAJARAN

Seorang mahasiswa bernama Andi merasa tertarik pada dunia teknik mesin, tetapi juga suka membuat video YouTube yang edukatif. Dari hasil SDS, ia mendapatkan kode RIA (Realistic–Investigative–Artistic).

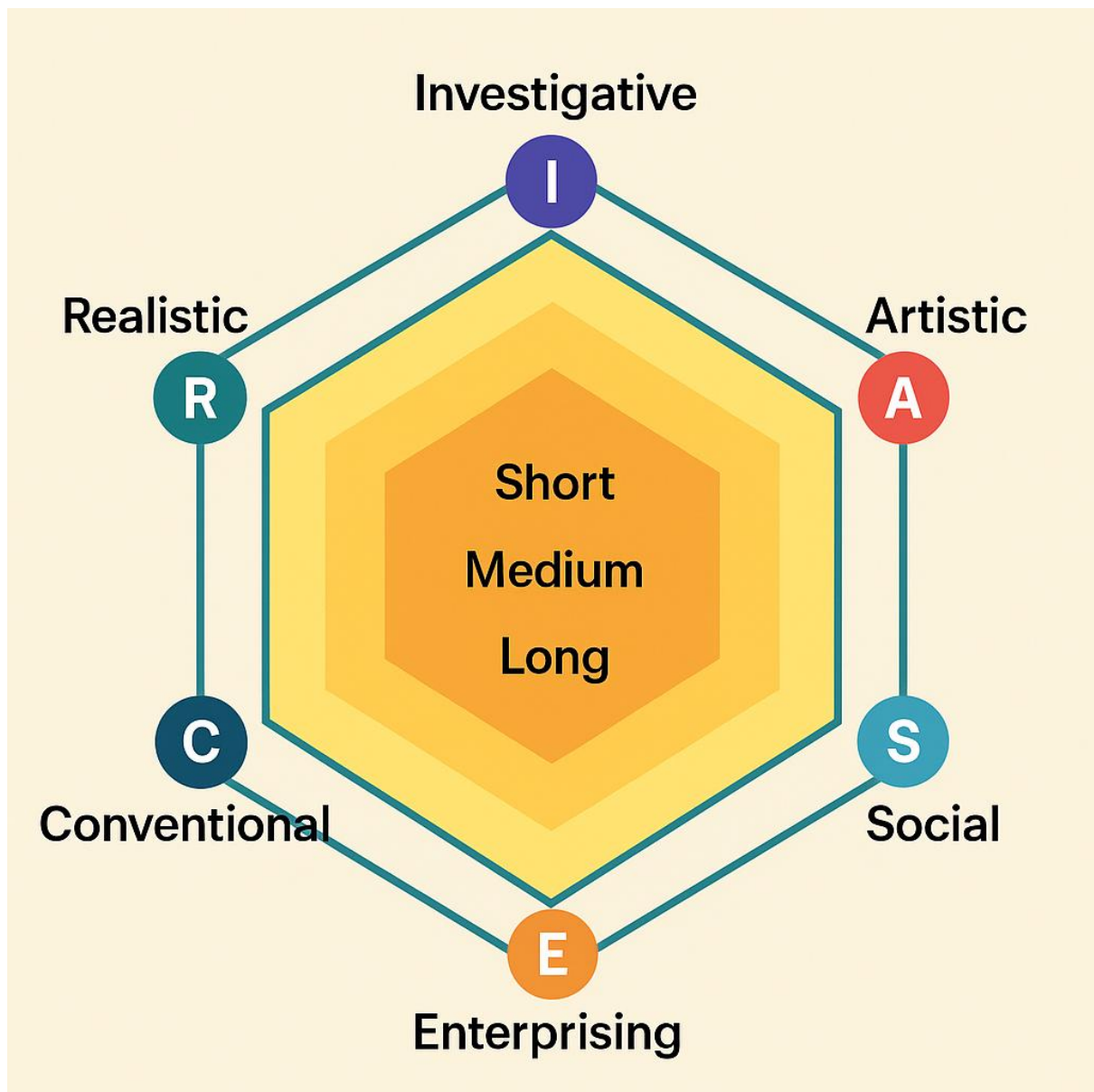
Dosen pembimbing menggunakan Model Hexagon untuk menunjukkan bahwa ketiganya terhubung secara sekuensial. Maka, pilihan karier seperti *engineer–content creator–instructor teknis* adalah jalur yang masuk akal dan menggabungkan kekuatan Andi secara integratif. Dengan demikian, mahasiswa bisa merancang karier **non-linear** tetapi tetap selaras (congruent).

SIMPULAN STRATEGIS

Model Hexagon menekankan bahwa:

- Tidak semua kombinasi kepribadian harmonis secara alami.
- Kesadaran tentang posisi dan hubungan antar-tipe membantu kita **mengantisipasi konflik, mengoptimalkan potensi kolaborasi, dan merancang pengembangan karier atau organisasi** secara bijak.

Sebagai alat reflektif dan strategis, Model Hexagon memperkaya pendekatan manajemen personalia, pengajaran karier, dan pemahaman lintas disiplin untuk menghadapi dunia kerja yang semakin fleksibel dan multidimensi di era digital.



Berikut adalah modul pelatihan sumber daya manusia (HR) berbasis *RIASEC–Hexagon Model* yang dirancang secara khusus untuk **UMKM dan organisasi pendidikan**. Modul ini membantu peserta memahami dan mengaplikasikan preferensi vokasional individu (berdasarkan teori John Holland) dalam merekrut, menempatkan, dan mengembangkan tim kerja yang produktif dan selaras.

MODUL PELATIHAN

Judul:

“Membangun Tim Berdasarkan Kepribadian Kerja: Pendekatan RIASEC–Hexagon untuk UMKM dan Pendidikan”

Durasi:

Total: 2 Hari (8 sesi @ 90 menit)

Format: *Workshop interaktif + Praktik simulatif + Refleksi aplikatif*

TUJUAN PELATIHAN

Peserta mampu:

1. Memahami prinsip dasar teori RIASEC dan Model Hexagon Holland.
2. Mengidentifikasi tipe kepribadian kerja dalam tim (Realistic–Investigative–Artistic–Social–Enterprising–Conventional).
3. Menganalisis jarak psikologis antar-tipe dan dampaknya terhadap sinergi/konflik tim.

4. Menerapkan prinsip *congruence* (kesesuaian) untuk rekrutmen dan penempatan staf.
 5. Mendesain strategi pengembangan karier berbasis tipe dominan.
-

STRUKTUR MODUL

Hari 1: Pemetaan Individu dan Teori Dasar

Sesi 1: Mengenal RIASEC dan Psikologi Kepribadian Kerja

- Ice breaking: "Kamu tipe yang mana?"
- Teori Holland: 6 tipe, makna, dan prinsip *fit*
- Simulasi mini-test: Self-Directed Search (versi sederhana)

Sesi 2: Model Hexagon – Jarak Psikologis dan Kombinasi Tipe

- Infografik Hexagon
- Penjelasan *congruence, differentiation, identity*
- Diskusi kelompok: bagaimana konflik dan harmoni muncul antar tipe

Sesi 3: Studi Kasus Lokal – UMKM & Sekolah

- Kasus 1: Toko kue kreatif – Konflik antara pemilik tipe Artistic vs staf tipe Conventional
- Kasus 2: Sekolah berbasis proyek – Penempatan guru berdasarkan tipe Social, Investigative, Artistic

Sesi 4: Refleksi dan Rencana Aksi Individu

- Buat "Career Canvas" versi pribadi
 - Diskusi: Bagaimana kepribadian saya cocok (atau tidak) dengan peran saat ini?
-

Hari 2: Aplikasi dalam HR, Tim, dan Kepemimpinan

Sesi 5: Merekrut dan Menempatkan Berdasarkan RIASEC

- RIASEC sebagai alat *talent mapping*
- Contoh iklan rekrutmen yang menyesuaikan gaya komunikasi tipe kandidat
- Praktik: Mendesain formulir atau interview berbasis tipe

Sesi 6: Membangun Tim dan Mengelola Konflik

- Simulasi: Buat tim proyek dari kombinasi tipe RIASEC
- Analisis potensi sinergi dan blind spot
- Strategi pelatihan silang (cross-training) antar-tipe

Sesi 7: Rencana Karier & Pengembangan SDM

- Desain jalur karier: dari tipe Realistic ke Enterprising
- Integrasi AI/NLP: chatbot asesmen tipe karier
- Workshop: Membuat rencana pelatihan individual berbasis RIASEC

Sesi 8: Review, Refleksi, dan Sertifikasi

- Ujian singkat (quiz + studi kasus)
- Umpan balik peserta
- Penyerahan *Sertifikat Kompetensi Penerapan RIASEC–Hexagon Model*

PERLENGKAPAN & ALAT BANTU

-  Infografik Hexagon + peta jarak antar-tipe
-  Tes RIASEC mini dan lembar refleksi
-  Career Canvas Template

- 💡 Kartu peran simulasi tim (dengan label R-I-A-S-E-C)
- 📱 Link tools AI karier: Truity, 123Test, O*NET, atau ChatGPT prompt

💡 NILAI TAMBAH UNTUK UMKM DAN PENDIDIKAN

Manfaat	UMKM	Organisasi Pendidikan
Rekrutmen efektif	Penempatan karyawan berdasarkan kesesuaian kepribadian	Penempatan guru/karyawan sesuai kekuatan psikologis
Tim kerja sinergis	Menghindari konflik kerja karena ketidaksesuaian gaya	Mendorong kolaborasi lintas kepribadian
Pelatihan personal	Desain pelatihan berbasis tipe	Pengembangan guru berbasis kekuatan natural
Career path	Membantu staf junior memilih jalur karier	Memandu siswa/guru junior dalam refleksi karier

📖 REFERENSI UTAMA

1. Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices*.
 2. Gottfredson, G. & Holland, J. (1996). *Dictionary of Holland Occupational Codes*.
 3. Truity.com, O*NET, MBASchool.com.
 4. Rudy C. Tarumingkeng (2025). *Modul Teori RIASEC dan Organisasi Pembelajar*.
-

Berikut adalah  **Glosarium** untuk *Modul Pelatihan HR Berbasis RIASEC–Hexagon* yang dirancang khusus untuk konteks UMKM dan organisasi pendidikan:

Glosarium Istilah Kunci RIASEC–Hexagon

Istilah	Definisi
RIASEC	Akronim dari enam tipe kepribadian dan lingkungan kerja menurut Holland: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional.
Realistic (R)	Tipe kepribadian yang menyukai aktivitas fisik, praktis, dan penggunaan alat atau mesin. Cocok untuk pekerjaan teknis, mekanik, dan outdoor.
Investigative (I)	Tipe yang cenderung analitis, suka menyelidiki, berpikir logis dan ilmiah. Cocok untuk profesi ilmuwan, dosen, atau analis.
Artistic (A)	Tipe yang ekspresif, imajinatif, orisinal, dan tidak menyukai struktur ketat. Cocok untuk profesi seperti seniman, desainer, atau penulis.
Social (S)	Tipe yang berfokus pada bantuan kepada orang lain, empatik, komunikatif. Cocok untuk guru, konselor, perawat, pelatih.

Istilah	Definisi
Enterprising (E)	Tipe yang suka memimpin, memengaruhi, dan mengambil risiko. Cocok untuk pengusaha, pemimpin proyek, politisi, marketer.
Conventional (C)	Tipe yang menyukai keteraturan, detail, dan bekerja dengan data. Cocok untuk sekretaris, akuntan, administrator.
Model Hexagon	Representasi visual hubungan psikologis antar-tipe RIASEC dalam bentuk segi enam. Semakin dekat posisi dua tipe, semakin mirip dan cocok.
Congruence	Tingkat kesesuaian antara kepribadian individu dengan lingkungan kerja atau profesi. Semakin tinggi congruence, semakin besar kemungkinan kepuasan dan performa.
Differentiation	Seberapa kuat seseorang memiliki preferensi terhadap satu tipe dibanding tipe lain. Semakin tajam perbedaan, semakin mudah merancang karier.
Identity	Tingkat kejelasan dan kestabilan konsep diri individu dalam memilih dan menjalani karier.
Career Fit	Kecocokan antara tipe kepribadian dengan jenis pekerjaan tertentu yang meningkatkan kepuasan dan produktivitas.
Career Canvas	Template visual untuk merancang perjalanan karier berdasarkan kekuatan, minat, nilai pribadi, dan tipe kepribadian RIASEC.

Istilah	Definisi
Talent Mapping	Proses memetakan potensi dan kepribadian karyawan untuk kebutuhan rekrutmen, pengembangan, dan retensi SDM.
Self-Directed Search (SDS)	Instrumen tes berbasis teori Holland untuk mengidentifikasi kombinasi tipe kepribadian dan menyarankan bidang karier yang cocok.
Short Distance (Hexagon)	Dua tipe yang berdekatan di hexagon dan biasanya saling mendukung (misal: Social–Artistic).
Long Distance (Hexagon)	Dua tipe yang berseberangan di hexagon dan cenderung memiliki nilai, preferensi, atau gaya kerja yang bertolak belakang (misal: Realistic–Social).
Team Compatibility	Tingkat kecocokan antar anggota tim berdasarkan profil kepribadian yang saling melengkapi atau saling berbenturan.
Blind Spot Team	Kelemahan dalam tim akibat dominasi satu tipe tertentu dan absennya tipe pelengkap lainnya.
Career Transition	Proses berpindah dari satu jalur karier ke jalur lain, seringkali lebih mudah jika antar-tipe berada dalam jarak psikologis dekat.
AI/NLP for Career Profiling	Teknologi kecerdasan buatan dan pemrosesan bahasa alami yang digunakan untuk menganalisis preferensi karier berdasarkan teks, perilaku, atau jawaban pengguna.

Berikut adalah  **Daftar Pustaka** untuk mendukung *Modul Pelatihan HR Berbasis RIASEC–Hexagon*, disusun dalam format akademik yang dapat digunakan untuk referensi e-book, pelatihan, maupun materi ajar:

DAFTAR PUSTAKA

1. **Holland, J. L.** (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Buku utama yang menjadi dasar teori RIASEC dan konsep Model Hexagon.

2. **Gottfredson, G. D., & Holland, J. L.** (1996). *Dictionary of Holland Occupational Codes* (3rd ed.). Odessa, FL: PAR.

Referensi kode-kode profesi dan klasifikasi pekerjaan berdasarkan tipe RIASEC.

3. **Brown, D., & Lent, R. W.** (Eds.). (2004). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New York: John Wiley & Sons.

Buku pegangan menyeluruh yang membandingkan teori Holland dengan pendekatan karier lainnya.

4. **ChatGPT 4o (2025).** Copilot for this article. Access date: 12 Juli 2025. Author's account. <https://chatgpt.com/c/686e5a62-8c54-8013-b219-ed3b37d6df3c>
5. **Nauta, M. M.** (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology. *The Counseling Psychologist*, 38(1), 11–22.

Artikel ilmiah yang membahas perkembangan terkini dan kritik terhadap teori Holland.

6. **O*NET Online.** (2024). *Occupational Information Network*.
<https://www.onetonline.org>

Basis data resmi yang mengklasifikasikan ribuan pekerjaan berdasarkan RIASEC codes.

7. **Truity.com.** (2023). *Holland Code Career Test & Profiles*.
<https://www.truity.com/test/holland-code-career-test>

Tes online populer yang digunakan untuk eksplorasi karier berdasarkan teori Holland.

8. **MBASchool.com.** (2024). *Holland Vocational Preferences*.
<https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/15348-holland-vocational-preferences.html>

Penjelasan populer dan praktis terkait penerapan teori Holland dalam HR dan manajemen.

9. **Robbins, S. P., & Judge, T. A.** (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Buku teks yang sering mengutip teori Holland dalam bab-bab terkait kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan karier.

10. **Tarumingkeng, R. C.** (2025). *Modul Psikologi Kepribadian Kerja dan Pengembangan Tim Berbasis RIASEC–Hexagon*. Bogor: rudyct.com.

Modul kontekstual berbasis pengalaman Indonesia, difokuskan untuk pelatihan UMKM dan institusi pendidikan.