

Teori Tipologi Karier John Holland: Suatu Kajian Literatur dalam Konseling Karier

Ade Siska Meylani¹, Fatin Zulaikha², Nesa Aulia³, Ropelta Pala⁴
Umniyyah Naila Safitri⁵, Mhd. Subhan⁶

¹⁻⁶Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau, Indonesia
E-mail: adesiskameylanichika@gmail.com

Received: 19 November 2025

Accepted: 6 December 2025

Published: 11 January 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif Teori Tipologi Karier John Holland dalam konteks konseling karier melalui pendekatan kajian literatur. Teori Holland berpandangan bahwa pilihan karier individu merupakan refleksi dari karakteristik kepribadian yang dimilikinya, serta bahwa tingkat kepuasan dan keberhasilan karier akan lebih optimal apabila terdapat kesesuaian (*person–environment fit*) antara individu dan lingkungan kerjanya. Model tipologi Holland mengklasifikasikan kepribadian ke dalam enam tipe utama yang dikenal dengan akronim RIASEC, yaitu Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, dan Conventional. Kajian literatur dilakukan terhadap sumber-sumber ilmiah nasional dan internasional yang relevan untuk menelaah perkembangan konsep, penerapan, serta relevansi teori Holland dalam praktik konseling karier modern. Hasil kajian menunjukkan bahwa teori tipologi Holland masih memiliki relevansi yang kuat dalam membantu individu memahami potensi diri, minat, dan kecenderungan kepribadian, serta dalam memfasilitasi proses eksplorasi dan pengambilan keputusan karier secara sistematis dan rasional. Selain itu, teori ini banyak digunakan sebagai dasar pengembangan instrumen asesmen karier yang efektif dalam praktik konseling. Meskipun demikian, literatur juga menunjukkan bahwa teori Holland perlu diadaptasi dan diintegrasikan dengan pendekatan karier kontemporer agar mampu merespons dinamika dunia kerja yang semakin kompleks di era digital. Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi konselor karier dan pendidik dalam menerapkan teori Holland secara lebih kontekstual dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Teori Holland, Tipologi Kepribadian, Konseling Karier, RIASEC, Kajian Literatur

The Application of John Holland's Career Typology Theory in Career Counseling: A Literature Review

ABSTRACT

This study examines John Holland's Career Typology Theory within the context of career counseling through a literature review approach. Holland's theory posits that individuals' career choices reflect their personality characteristics and that career satisfaction and success are more likely to be achieved when there is congruence (person–environment fit) between individuals and their work environments. The typological model classifies personality into six primary types known as RIASEC: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, and Conventional. Relevant national and international scholarly sources were systematically reviewed to analyze the conceptual development, application, and contemporary relevance of Holland's theory in career counseling practice. The findings indicate that Holland's typology remains highly relevant in supporting individuals' understanding of their interests, abilities, and personality tendencies, as well as in facilitating structured and rational career exploration and decision-making. Furthermore, the theory has provided a foundational framework for the development of widely used career assessment instruments. Nevertheless, the literature underscores the need to adapt and integrate Holland's theory with contemporary career approaches to address the increasingly complex and dynamic nature of the digitalized world of work. This article contributes theoretically and practically by offering insights for career counselors and educators on applying Holland's theory in a more contextual and sustainable manner in modern career counseling.

Keywords: Holland's Theory, Personality Typology, Career Counseling, RIASEC, Literature Review

PENDAHULUAN

Konseling karier merupakan bagian integral dari layanan bimbingan dan konseling yang bertujuan membantu individu mengenali potensi diri, memahami dunia kerja, serta mengambil keputusan karier yang realistis dan bertanggung jawab. Dalam konteks pendidikan maupun dunia kerja modern, permasalahan karier semakin kompleks seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi, globalisasi, serta perubahan struktur sosial dan ekonomi (Sari, 2021). Kondisi tersebut menuntut adanya pendekatan konseling karier yang sistematis, terstruktur, dan berbasis teori agar individu mampu mencapai kesejahteraan karier serta beradaptasi secara optimal terhadap dinamika perubahan zaman.

Salah satu teori yang paling berpengaruh dan banyak digunakan dalam bidang konseling karier adalah Teori Tipologi Kepribadian dan Lingkungan Kerja yang dikemukakan oleh John L. Holland. Holland (1985, 1997) menyatakan bahwa pilihan karier seseorang merupakan perwujudan dari kepribadian yang dimilikinya. Individu cenderung merasa lebih puas, stabil, dan produktif apabila bekerja dalam lingkungan yang sesuai dengan tipe kepribadiannya. Oleh karena itu, teori ini menekankan pentingnya konsep congruence atau kesesuaian antara karakteristik individu dan lingkungan kerja sebagai faktor kunci dalam pencapaian kepuasan dan keberhasilan karier.

Holland mengklasifikasikan kepribadian individu dan lingkungan kerja ke dalam enam tipe utama yang dikenal dengan akronim RIASEC, yaitu Realistic (R), Investigative (I), Artistic (A), Social (S), Enterprising (E), dan Conventional (C) (Holland, 1997). Keenam tipe tersebut merepresentasikan perbedaan kecenderungan minat, nilai kerja, serta pola perilaku yang menjadi dasar dalam memahami variasi pilihan karier di masyarakat. Individu bertipe Realistic cenderung menyukai aktivitas praktis dan teknis; tipe

Investigative menyukai analisis dan pemecahan masalah ilmiah; tipe Artistic menonjol dalam ekspresi kreatif; tipe Social berorientasi pada aktivitas membantu dan melayani orang lain; tipe Enterprising cenderung pada persuasi dan kepemimpinan; sedangkan tipe Conventional menyukai pekerjaan yang terstruktur dan administratif (Nauta, 2010).

Dalam praktik konseling karier, teori Holland tidak hanya berfungsi sebagai kerangka konseptual, tetapi juga sebagai dasar pengembangan alat asesmen yang bersifat diagnostik, seperti Self-Directed Search (SDS) dan Vocational Preference Inventory (VPI) (Hartung & Nauta, 2015). Instrumen-instrumen tersebut memungkinkan konselor mengidentifikasi tipe kepribadian klien dan memetakannya dengan lingkungan kerja yang sesuai. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dan keberhasilan karier meningkat secara signifikan ketika individu bekerja pada bidang yang selaras dengan tipe kepribadiannya berdasarkan model RIASEC (Nurhidayah, 2022).

Relevansi teori Holland juga terlihat jelas dalam konteks pendidikan modern, khususnya di jenjang sekolah menengah dan perguruan tinggi. Guru bimbingan dan konseling (BK) dapat memanfaatkan teori ini untuk membantu peserta didik memahami potensi diri, mengenali minat dan bakat, serta menyusun perencanaan karier jangka panjang secara terarah (Wibowo, 2019). Di era digital, ketika berbagai jenis pekerjaan baru bermunculan dan perubahan pasar tenaga kerja terjadi dengan cepat, teori Holland tetap menjadi pedoman dasar dalam mengarahkan individu pada pilihan karier yang selaras dengan potensi personal dan tuntutan ekonomi global.

Sejumlah studi juga menunjukkan bahwa teori Holland dapat dikombinasikan dengan pendekatan karier kontemporer, seperti Social Cognitive Career Theory (SCCT) dan Career Construction Theory

(CCT), untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika perkembangan karier individu (Lent, Brown, & Hackett, 2002; Savickas, 2013). Pendekatan integratif ini penting karena mampu mengakomodasi pengaruh faktor kognitif, sosial, dan budaya yang semakin dominan dalam pembentukan pilihan karier di era modern. Dengan demikian, teori tipologi Holland tidak hanya relevan sebagai panduan pemilihan karier, tetapi juga sebagai kerangka adaptif dalam memahami perkembangan karier manusia di abad ke-21.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini disusun untuk menelaah secara mendalam konsep dasar teori tipologi John Holland, implementasinya dalam konseling karier, serta relevansi dan tantangannya dalam konteks dunia kerja modern. Melalui kajian literatur dari berbagai sumber ilmiah terkini, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi konselor karier, akademisi, serta praktisi pendidikan dalam memahami dan menerapkan teori Holland secara lebih efektif dan kontekstual.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (literature review) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih untuk menelaah secara sistematis teori tipologi John Holland dalam konteks konseling karier melalui analisis berbagai sumber ilmiah, baik nasional maupun internasional, tanpa melibatkan pengumpulan data lapangan (Creswell, 2018). Kajian literatur digunakan karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai perkembangan teori, pola penerapan, serta relevansi teori Holland dalam praktik konseling karier modern (Snyder, 2019).

Sumber data penelitian ini terdiri atas literatur primer dan literatur sekunder. Literatur primer

mencakup karya asli John L. Holland, khususnya *Making Vocational Choices* (1997). Sementara itu, literatur sekunder meliputi buku teks, artikel jurnal, dan hasil penelitian yang relevan, baik dari Indonesia maupun luar negeri, yang diterbitkan dalam rentang tahun 2010–2025. Literatur nasional yang digunakan antara lain karya Wibowo (2019), Nurhidayah (2022), dan Sari (2021) yang membahas penerapan teori Holland dalam konteks pendidikan dan bimbingan karier di Indonesia. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis pada basis data ilmiah seperti Google Scholar, Garuda, dan Directory of Open Access Journals (DOAJ) dengan menggunakan kata kunci Teori Holland, RIASEC, dan Konseling Karier.

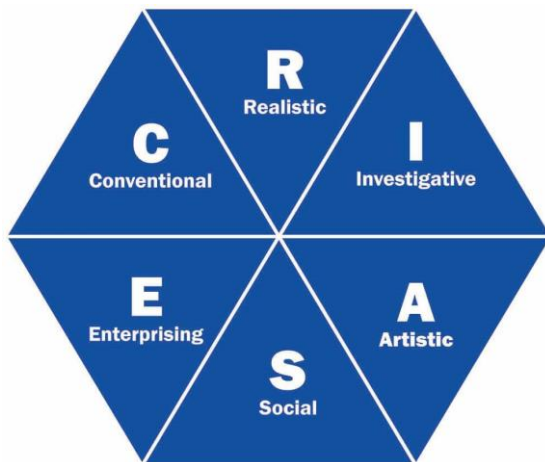
Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis isi (content analysis) yang meliputi tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Setiap sumber dianalisis untuk mengidentifikasi konsep inti, tema-tema utama, serta temuan empiris yang berkaitan dengan penerapan teori tipologi Holland. Selanjutnya, dilakukan perbandingan antara hasil-hasil penelitian dari konteks global dan lokal guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual (Nurhidayah, 2022).

Untuk menjaga keabsahan hasil kajian, penelitian ini menerapkan prinsip triangulasi sumber dan teori, yaitu dengan membandingkan berbagai literatur dari perspektif ilmiah yang beragam agar hasil analisis bersifat objektif dan dapat dipertanggungjawabkan (Patton, 2015). Melalui prosedur tersebut, penelitian ini menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai relevansi teori tipologi John Holland dalam konseling karier di era modern, khususnya dalam konteks pendidikan Indonesia yang semakin menekankan pentingnya kesesuaian antara potensi diri dan pilihan karier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa Teori Tipologi John Holland tetap menjadi salah satu pendekatan yang paling berpengaruh dalam bidang konseling karier hingga saat ini. Teori ini berlandaskan pada asumsi bahwa pilihan karier individu merupakan perwujudan dari karakteristik kepribadian yang dimilikinya. Holland mengklasifikasikan kepribadian individu dan lingkungan kerja ke dalam enam tipe utama yang dikenal dengan akronim RIASEC, yaitu Realistic (R), Investigative (I), Artistic (A), Social (S), Enterprising (E), dan Conventional (C) (Brown, 2020).



Gambar 1. Bagan RIASEC

Kajian terhadap literatur primer dan sekunder menunjukkan bahwa individu cenderung memperoleh tingkat kepuasan kerja dan kestabilan karier yang lebih tinggi apabila terdapat kesesuaian (*congruence*) antara tipe kepribadian dan lingkungan pekerjaan yang ditempati (Hartung & Nauta, 2015). Sebagai contoh, individu dengan tipe *Artistic* umumnya lebih berkembang dalam bidang seni dan desain dibandingkan pekerjaan administratif, sedangkan individu bertipe *Enterprising* lebih sesuai dengan lingkungan kerja yang kompetitif dan menuntut kemampuan persuasi serta kepemimpinan. Prinsip kesesuaian ini didukung oleh berbagai penelitian empiris, baik di negara Barat

maupun di Indonesia, yang menemukan hubungan positif antara tingkat *congruence* dan kepuasan karier (Lent, Brown, & Hackett, 2002).

Sejumlah penelitian di Indonesia juga menunjukkan relevansi teori Holland dalam konteks pendidikan. Nurhidayah (2022) menemukan bahwa penerapan model RIASEC di sekolah menengah dapat membantu siswa memahami potensi diri serta memilih jurusan atau bidang pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik kepribadiannya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Wibowo (2019) yang menegaskan bahwa teori Holland memberikan landasan yang kuat bagi guru bimbingan dan konseling (BK) dalam membimbing siswa merencanakan karier secara lebih realistis, sistematis, dan terarah.

Selain berfungsi sebagai kerangka konseptual, teori Holland juga menjadi dasar pengembangan berbagai instrumen asesmen karier, seperti Self-Directed Search (SDS) dan Vocational Preference Inventory (VPI) (Holland, 1985). Instrumen-instrumen tersebut memungkinkan konselor mengidentifikasi tipe kepribadian klien dan menghubungkannya dengan lingkungan kerja yang sesuai. Dalam praktik konseling, penggunaan asesmen berbasis RIASEC terbukti meningkatkan efektivitas layanan konseling karier melalui fasilitasi proses eksplorasi diri dan pengambilan keputusan karier yang lebih akurat (Niles & Harris-Bowlsbey, 2017).

Hasil telaah literatur juga menunjukkan bahwa teori Holland tetap relevan dalam menghadapi perubahan dunia kerja di era globalisasi dan digitalisasi (Savickas, 2013). Meskipun berbagai profesi baru bermunculan sebagai dampak perkembangan teknologi, prinsip dasar teori Holland masih dapat digunakan untuk menilai kesesuaian individu terhadap tuntutan pekerjaan berbasis digital (Sari, 2021). Beberapa studi juga menegaskan bahwa integrasi teori Holland dengan pendekatan karier modern, seperti Social Cognitive

Career Theory (SCCT), dapat memperkuat pemahaman konselor terhadap faktor kognitif dan sosial yang memengaruhi pilihan karier individu (Hartung & Nauta, 2015).

Secara keseluruhan, hasil kajian literatur menunjukkan bahwa teori tipologi Holland memiliki keunggulan dalam menyediakan kerangka konseptual yang sistematis bagi konselor karier, baik dalam konteks pendidikan, dunia kerja, maupun perkembangan pribadi klien. Meskipun demikian, sejumlah literatur menyoroti perlunya pembaruan dan adaptasi teori ini agar lebih responsif terhadap dinamika karier masa kini yang semakin fleksibel dan multidimensi. Oleh karena itu, teori Holland tetap menjadi fondasi yang kuat, namun perlu diintegrasikan dengan pendekatan karier kontemporer agar tetap relevan dan efektif dalam praktik konseling karier abad ke-21.

Pembahasan

Hasil kajian menunjukkan bahwa Teori Tipologi John Holland masih menjadi fondasi penting dalam praktik konseling karier modern. Teori ini menegaskan bahwa pilihan karier tidak semata-mata ditentukan oleh kondisi ekonomi atau ketersediaan peluang kerja, melainkan merupakan manifestasi dari kepribadian individu yang berinteraksi secara dinamis dengan lingkungan pekerjaan. Perspektif ini menempatkan karier sebagai bagian dari proses aktualisasi diri, di mana individu berupaya mencapai kesesuaian (*person-environment fit*) antara potensi personal dan tuntutan lingkungan kerja (Niles & Harris-Bowlsbey, 2017).

Dalam konteks praktik konseling karier, teori Holland menawarkan pendekatan yang sistematis dan terukur melalui model RIASEC. Model ini memungkinkan konselor membantu klien mengenali minat, nilai, serta kecenderungan kepribadiannya secara lebih objektif (Hartung & Nauta, 2015).

Berdasarkan hasil asesmen, konselor dapat mengarahkan individu pada bidang pekerjaan yang paling sesuai. Misalnya, individu dengan tipe *Investigative* cenderung lebih berkembang dalam bidang riset dan analisis, sedangkan individu bertipe *Social* umumnya merasa lebih puas dalam pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan publik, pendidikan, atau bantuan sosial. Dengan demikian, teori Holland berperan penting dalam memfasilitasi proses pengambilan keputusan karier yang rasional dan berbasis pemahaman diri.

Dalam perspektif pendidikan Indonesia, penerapan teori Holland memiliki relevansi yang signifikan, terutama dalam membantu peserta didik memahami potensi diri dan arah karier sejak dini. Penelitian Wibowo (2019) menunjukkan bahwa pemetaan minat dan bakat berbasis RIASEC membantu guru bimbingan dan konseling (BK) dalam membangun kesadaran karier siswa secara lebih terstruktur. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Nurhidayah (2022) yang menyatakan bahwa integrasi teori Holland ke dalam program konseling karier di sekolah menengah mampu meningkatkan kejelasan pilihan jurusan serta rasa percaya diri siswa dalam merencanakan masa depan kariernya.

Meskipun memiliki kontribusi yang kuat, teori Holland juga tidak terlepas dari berbagai kritik. Salah satu kritik utama adalah kecenderungan teori ini untuk terlalu menekankan aspek kepribadian individual, sementara faktor eksternal seperti kondisi sosial, ekonomi, dan budaya belum sepenuhnya terakomodasi (Lent, Brown, & Hackett, 2002). Padahal, dalam konteks karier modern, faktor-faktor tersebut semakin berperan dalam memengaruhi pilihan dan perkembangan karier individu. Oleh karena itu, banyak peneliti merekomendasikan integrasi teori Holland dengan pendekatan karier kontemporer, seperti Social Cognitive Career Theory (SCCT) dan Career Construction Theory (CCT).

Integrasi tersebut memungkinkan konselor tidak hanya menilai kesesuaian kepribadian dengan lingkungan kerja, tetapi juga memahami bagaimana individu membangun makna karier melalui pengalaman hidup, nilai personal, serta harapan masa depan. Savickas (2013) menekankan bahwa konseling karier modern perlu bersifat naratif, di mana konselor membantu klien merefleksikan dan “menceritakan” perjalanan kariernya untuk menemukan makna di balik pilihan pekerjaan (Patton & McMahon, 2014). Dalam kerangka ini, teori Holland berfungsi sebagai fondasi awal eksplorasi diri, sedangkan pendekatan konstruktivistik memperkaya interpretasi makna karier secara lebih mendalam.

Tantangan lain yang turut memengaruhi relevansi teori Holland adalah perubahan paradigma dunia kerja akibat revolusi digital. Munculnya profesi baru di bidang teknologi, *digital entrepreneurship*, serta pola kerja *remote* dan *hybrid* menuntut kemampuan adaptasi karier yang lebih fleksibel (Brown, 2020). Meskipun teori Holland dikembangkan dalam konteks industri abad ke-20, prinsip dasarnya mengenai kesesuaian antara kepribadian dan lingkungan kerja masih tetap relevan. Namun demikian, klasifikasi lingkungan kerja dalam model RIASEC perlu diperluas dengan mempertimbangkan dimensi pekerjaan berbasis virtual dan digital.

Dalam konteks tersebut, konselor karier dituntut untuk tidak hanya mengandalkan hasil asesmen kepribadian, tetapi juga mempertimbangkan keterampilan digital, nilai personal, serta kesiapan individu dalam menghadapi perubahan teknologi (Wibowo, 2019). Sebagai contoh, individu dengan tipe *Enterprising* tidak lagi terbatas pada dunia bisnis konvensional, tetapi juga dapat berkembang sebagai *digital marketer*, *content creator*, atau *startup founder* yang memanfaatkan teknologi digital. Hal ini menunjukkan bahwa teori Holland memerlukan

reinterpretasi agar tetap kontekstual dan adaptif terhadap dinamika karier abad ke-21.

Selain aspek praktis, penerapan teori Holland juga memberikan dampak psikologis yang positif dalam proses konseling karier. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa konseling berbasis teori Holland mampu meningkatkan kejelasan identitas karier, motivasi belajar, serta kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) klien. Pemahaman terhadap tipe kepribadian membantu individu merasa lebih yakin dan percaya diri terhadap pilihan kariernya karena didasarkan pada pertimbangan yang rasional dan terukur.

Dengan demikian, teori tipologi John Holland tetap menjadi salah satu kerangka konseptual yang paling kuat dalam konseling karier. Meskipun memerlukan adaptasi dan integrasi dengan teori-teori karier modern, prinsip kesesuaian antara kepribadian dan lingkungan kerja masih relevan dalam membantu individu menemukan makna, kepuasan, dan keberhasilan dalam perjalanan karier mereka (Wibowo, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa Teori Tipologi John Holland merupakan salah satu teori karier yang paling berpengaruh dan tetap relevan dalam praktik konseling karier hingga saat ini. Teori ini berpandangan bahwa pilihan karier individu merupakan refleksi dari karakteristik kepribadian yang dimilikinya, serta bahwa tingkat kepuasan dan keberhasilan karier akan lebih optimal apabila terdapat kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan kerja. Prinsip tersebut diwujudkan melalui klasifikasi enam tipe kepribadian, yaitu Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, dan Conventional (RIASEC).

Model RIASEC menyediakan kerangka konseptual yang jelas dan sistematis bagi konselor

karier dalam membantu klien memahami potensi diri, minat, serta kecenderungan kepribadiannya. Melalui pendekatan ini, konselor dapat memfasilitasi proses eksplorasi diri dan pengambilan keputusan karier secara lebih rasional, terarah, dan sesuai dengan potensi personal klien. Dalam konteks pendidikan Indonesia, teori Holland terbukti efektif diterapkan dalam layanan bimbingan karier di sekolah dan perguruan tinggi, khususnya dalam membantu peserta didik menentukan arah karier, memilih jurusan, serta meningkatkan kepercayaan diri terhadap pilihan masa depannya.

Meskipun demikian, kajian literatur juga menunjukkan bahwa teori Holland memiliki keterbatasan dalam merespons dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi yang berkembang pesat di era modern. Perubahan dunia kerja digital yang melahirkan berbagai profesi baru menuntut adaptasi dan reinterpretasi model RIASEC agar lebih kontekstual dan fleksibel. Oleh karena itu, integrasi teori Holland dengan pendekatan karier kontemporer, seperti Social Cognitive Career Theory (SCCT) dan Career Construction Theory (CCT), menjadi penting untuk memperluas pemahaman konselor terhadap faktor kognitif, sosial, dan naratif yang memengaruhi perkembangan karier individu.

Secara keseluruhan, teori tipologi John Holland tetap menjadi dasar konseptual yang kuat dalam bidang konseling karier. Prinsip kesesuaian antara kepribadian dan lingkungan kerja masih relevan dalam membantu individu mencapai kepuasan karier, kestabilan emosional, dan kesejahteraan psikologis. Dengan penyesuaian serta integrasi yang tepat terhadap teori-teori karier modern, model Holland tidak hanya mampu mempertahankan relevansinya, tetapi juga berpotensi memberikan kontribusi yang signifikan dalam membimbing individu menuju karier yang bermakna, produktif, dan berkelanjutan di abad ke-21.

REFERENSI

- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Brown, D. (2020). *Career information, career counseling, and career development* (12th ed.). Pearson Education.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fink, A. (2014). *Conducting research literature reviews: From the internet to paper* (4th ed.). SAGE Publications.
- Hartung, P. J., & Nauta, M. M. (2015). Holland's theory and implications for career counseling. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 767–778. <https://doi.org/10.1177/1069072714553084>
- Hartung, P. J. (2016). Integrating Holland's theory with modern career counseling models. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 150–162. <https://doi.org/10.1002/cdq.12042>
- Holland, J. L. (1985). *Vocational preference inventory manual*. Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 255–311). Jossey-Bass.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 181–196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.004>

- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2017). *Career development interventions in the 21st century* (6th ed.). Pearson Education.
- Nurhidayah, S. (2022). Penerapan model RIASEC dalam bimbingan karir di sekolah menengah atas. *Jurnal Konseling Indonesia*, 8(1), 45–56.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research and evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory* (3rd ed.). Sense Publishers.
- Rahmawati, T. (2021). Reorientasi bimbingan karir di era digital. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 6(2), 33–42.
- Randolph, J. (2009). A guide to writing the dissertation literature review. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 14(13), 1–13.
- Sari, D. P. (2021). Dinamika karir di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Konseling Pendidikan*, 9(1), 12–21.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Wiley.
- Savickas, M. L. (2021). The future of career theories in a changing world. *Journal of Career Development*, 48(4), 349–362.
<https://doi.org/10.1177/0894845320957101>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Wibowo, A. (2019). Teori Holland dan relevansinya terhadap konseling karir di era global. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 14(2), 87–96.