

Perkembangan Teori Personality HNN Roe

Abellia Putri Arifa¹ Athaya Sifa Aulia² Wina Jultari³ Ayatun Nupus⁴ Mhd Subhan⁵

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia^{1,2,3,4,5}

Email: abeliaputriarifa@gmail.com¹ atayasifa8@gmail.com² winajultari50@gmail.com³
nupushayatun2530@gmail.com⁴ mhd.subhan@uin-suska.ac.id⁵

Abstrak

Teori kepribadian (personality theory) merupakan salah satu fondasi penting dalam psikologi, terutama dalam memahami perilaku dan perkembangan manusia. Hilda Naess Roe (HNN Roe) mengembangkan teori kepribadian yang menekankan pada hubungan antara kebutuhan dasar individu dengan pilihan karier serta arah perkembangan hidupnya. Artikel ini membahas perkembangan teori personality HNN Roe melalui kajian pustaka terhadap literatur yang relevan, baik buku maupun artikel ilmiah. Hasil kajian menunjukkan bahwa teori Roe berakar pada psikologi kebutuhan, teori motivasi, serta pengalaman masa kecil yang membentuk pola minat dan kecenderungan karier. Perkembangan teorinya kemudian dikaitkan dengan psikologi kepribadian modern dan konseling karier. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai hubungan antara faktor kepribadian dan orientasi profesional individu.

Kata kunci: Personality, HNN Roe, Psikologi, Teori Kebutuhan, Karier

Abstract

Personality theory is one of the fundamental foundations in psychology, particularly in understanding human behavior and development. Hilda Naess Roe (HNN Roe) developed a personality theory that emphasizes the relationship between individuals' basic needs and their career choices as well as their life paths. This article discusses the development of HNN Roe's personality theory through a literature review of relevant books and scientific articles. The findings show that Roe's theory is rooted in the psychology of needs, motivation theory, and childhood experiences that shape interests and career tendencies. The development of her theory was later connected to modern personality psychology and career counseling. This study contributes to broadening the understanding of the relationship between personality factors and individuals' professional orientations.

Keywords: Personality, HNN Roe, Psychology, Needs Theory, Career



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Psikologi kepribadian merupakan salah satu bidang penting dalam ilmu psikologi yang berupaya memahami bagaimana sifat, kebutuhan, dan motivasi individu terbentuk serta memengaruhi perilaku manusia dalam kehidupan sehari-hari. Kepribadian tidak hanya dipandang sebagai seperangkat sifat bawaan, tetapi juga hasil interaksi antara faktor biologis, pengalaman masa kecil, dan pengaruh lingkungan sosial-budaya. Oleh karena itu, studi mengenai kepribadian menjadi krusial dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, konseling, dan pengembangan karier. Salah satu tokoh yang memberikan kontribusi besar dalam teori kepribadian sekaligus konseling karier adalah Hilda Naess Roe (HNN Roe). Roe mengemukakan bahwa pengalaman awal seorang anak, khususnya pola asuh dan pemenuhan kebutuhan dasar, memiliki dampak signifikan terhadap arah minat dan pilihan karier di masa dewasa (Roe: 1956). Teori Roe banyak dipengaruhi oleh konsep kebutuhan yang dikembangkan Abraham Maslow, sehingga menempatkan kebutuhan dasar manusia sebagai pusat dalam memahami motivasi dan perilaku individu (Maslow: 1954).

Selain itu, Roe juga menekankan bahwa lingkungan keluarga menjadi faktor penting dalam membentuk orientasi kepribadian anak. Hubungan yang harmonis atau sebaliknya penuh konflik dalam keluarga dapat meninggalkan jejak psikologis yang membentuk sikap, motivasi, hingga preferensi pekerjaan di kemudian hari (Prayitno: 2017). Dengan demikian, teori Roe tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sarana ekonomi, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis untuk memenuhi kebutuhan yang tidak tercapai sejak masa kecil. Kajian pustaka mengenai perkembangan teori personality HNN Roe menjadi relevan karena memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana aspek psikologis berkorelasi dengan pilihan hidup manusia. Di era modern, teori ini sering dipadukan dengan pendekatan lain dalam konseling karier, seperti teori John Holland dan Donald Super, guna menjawab tantangan perkembangan individu yang semakin kompleks (Sharf: 2016). Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri secara komprehensif perkembangan teori Roe, menelaah asumsi dasarnya, kritik terhadap teorinya, serta relevansinya dalam konteks psikologi kepribadian dan konseling karier masa kini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (library research), yaitu suatu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah, mengkaji, serta menganalisis sumber-sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian (Mestika: 2008). Metode ini dipilih karena fokus penelitian adalah untuk menelusuri perkembangan teori kepribadian HNN Roe, yang lebih banyak dijelaskan melalui karya tulis ilmiah, buku, dan artikel penelitian terdahulu. Tahapan penelitian dimulai dengan identifikasi sumber literatur yang berkaitan dengan teori kepribadian dan konseling karier, khususnya karya asli HNN Roe dan tokoh lain yang menafsirkan serta mengembangkan teorinya. Literatur yang digunakan mencakup buku psikologi klasik, jurnal internasional, hingga buku teks dan artikel berbahasa Indonesia yang relevan. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh baik dari perspektif Barat maupun konteks lokal Indonesia (Arikunto: 2013). Selanjutnya dilakukan analisis isi (content analysis) terhadap literatur yang terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk menemukan pola pemikiran, perkembangan teori, serta kritik yang diberikan terhadap teori Roe. Dengan cara ini, peneliti dapat menyusun sebuah sintesis teoritis mengenai hubungan antara kepribadian, kebutuhan dasar, dan pilihan karier individu (Burhan: 2015).

Untuk menjaga validitas kajian, penulis menggunakan prinsip triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan berbagai literatur dari periode waktu yang berbeda. Literatur klasik, seperti karya Anne Roe tahun 1956, dibandingkan dengan literatur kontemporer mengenai konseling karier modern. Pendekatan ini diharapkan dapat memperlihatkan kesinambungan dan pergeseran teori Roe dari waktu ke waktu (roe: 1956). Dengan demikian, metode kajian pustaka ini tidak hanya menekankan pada pengumpulan data dari berbagai sumber, tetapi juga berfokus pada proses analisis kritis dan interpretasi ilmiah terhadap konsep-konsep yang berkaitan dengan teori kepribadian HNN Roe.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Teori Personality HNN Roe

Hilda Naess Roe (HNN Roe) dikenal sebagai salah satu tokoh psikologi yang berpengaruh dalam pengembangan teori kepribadian dan konseling karier. Teori Roe pertama kali diperkenalkan melalui karyanya *The Psychology of Occupations* (1956) yang menekankan hubungan erat antara pengalaman masa kecil, pemenuhan kebutuhan dasar, dan orientasi karier individu. Menurut Roe, interaksi orang tua dan anak menjadi faktor fundamental dalam membentuk struktur kebutuhan individu. Anak yang mendapatkan perhatian penuh dan rasa aman cenderung memiliki kepribadian yang stabil, sementara anak

yang tumbuh dalam lingkungan penuh konflik atau pengabaian dapat mengembangkan kebutuhan yang tidak terpenuhi, yang kemudian dicari pemenuhannya melalui pilihan karier di masa depan.

Asumsi Dasar Teori HNN Roe

Teori HNN Roe dibangun atas dasar pemahaman bahwa kepribadian dan pilihan karier seseorang sangat dipengaruhi oleh pengalaman masa kanak-kanak, kebutuhan dasar, serta pola pengasuhan yang diterima. Ada beberapa asumsi fundamental yang mendasari teori ini:

1. Pengalaman Masa Kanak-kanak Membentuk Kepribadian. Roe berasumsi bahwa pengalaman awal dalam keluarga berperan besar dalam membentuk struktur kebutuhan individu. Anak yang tumbuh dengan pengasuhan penuh kasih sayang cenderung mengembangkan rasa aman, kepercayaan diri, dan minat sosial yang positif. Sebaliknya, anak yang mengalami pengabaian atau konflik dalam keluarga dapat mengembangkan pola kebutuhan yang tidak terpenuhi, yang pada akhirnya akan memengaruhi arah pilihan karier mereka di kemudian hari (Roe: 1956).
2. Pola Asuh Orang Tua sebagai Faktor Penentu. Roe mengklasifikasikan pola asuh menjadi tiga kategori besar, yaitu:
 - a. Acceptant (penerimaan): Orang tua menunjukkan kasih sayang, perhatian, dan dukungan yang konsisten. Anak dari pola asuh ini cenderung memilih karier yang berorientasi pada pelayanan sosial atau pekerjaan yang melibatkan interaksi manusia.
 - b. Avoidant (pengabaian): Orang tua kurang memberikan perhatian emosional. Anak dari pola asuh ini sering tumbuh menjadi pribadi yang mandiri tetapi juga mencari kompensasi dalam bidang pekerjaan yang lebih individualistik (Winkel & Hastuti: 2006).
 - c. Concentration (pengawasan berlebihan): Orang tua terlalu menuntut atau mengendalikan anak. Anak dari pola asuh ini biasanya memiliki motivasi berprestasi tinggi, namun kadang disertai kecemasan dalam memilih karier.
3. Kebutuhan Dasar sebagai Sumber Motivasi. Asumsi lain dari teori Roe adalah bahwa kebutuhan dasar manusia berfungsi sebagai penggerak utama perilaku. Roe mengadopsi kerangka Abraham Maslow tentang hierarki kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, cinta, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Jika kebutuhan dasar tertentu tidak terpenuhi, individu akan cenderung mencari pemenuhannya melalui pekerjaan atau bidang karier tertentu (Maslow: 1954).
4. Karier sebagai Mekanisme Pemenuhan Kebutuhan. Roe juga berasumsi bahwa pilihan karier bukan hanya persoalan ekonomi atau keterampilan, tetapi merupakan mekanisme psikologis untuk memenuhi kebutuhan yang terbentuk sejak masa kecil. Misalnya, seseorang yang kurang mendapatkan perhatian emosional dari orang tua dapat tertarik pada profesi yang memberikan pengakuan sosial tinggi, seperti seni atau kepemimpinan (Sharf: 2016).
5. Faktor Lingkungan dan Sosial. Meskipun fokus utama Roe ada pada pengalaman keluarga, ia juga mengakui bahwa faktor lingkungan, pendidikan, dan budaya memiliki kontribusi dalam membentuk kecenderungan karier. Namun, faktor-faktor eksternal ini sering kali dilihat sebagai pelengkap, bukan penentu utama, karena pengalaman keluarga dianggap sebagai fondasi kepribadian individu (Prayitno: 2017).

Perkembangan Teori Roe

Dalam perkembangannya, teori Roe banyak dikaji ulang oleh para ahli konseling karier. Roe dianggap berhasil menghubungkan konsep psikologi kepribadian dengan pilihan karier, sesuatu yang sebelumnya jarang mendapat perhatian (Savickas: 2005). Namun, teori ini juga mendapatkan kritik. Beberapa peneliti menilai bahwa teori Roe terlalu menekankan faktor

masa kecil dan kebutuhan psikologis, sementara faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, tren lapangan kerja, dan dinamika sosial sering diabaikan. Oleh karena itu, banyak konselor modern yang mengintegrasikan teori Roe dengan teori John Holland (RIASEC) dan Donald Super agar analisis karier lebih komprehensif (Super: 1957).

Relevansi dalam Konteks Modern

Meskipun teori Roe muncul pada pertengahan abad ke-20, relevansinya masih terasa hingga saat ini. Dalam praktik konseling karier, teori Roe digunakan untuk membantu individu memahami mengapa mereka cenderung memilih bidang pekerjaan tertentu berdasarkan pengalaman psikologisnya. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, teori Roe dapat diaplikasikan dalam layanan bimbingan konseling di sekolah untuk membantu siswa menemukan minat dan bakat sesuai kepribadiannya. Selain itu, teori ini juga berkontribusi pada pengembangan career guidance berbasis psikologi kebutuhan, yang menekankan pada pemahaman diri sebagai dasar perencanaan masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian pustaka dan integrasi nilai-nilai Islam, dapat disimpulkan bahwa Career Center dan alumni merupakan dua elemen penting yang saling melengkapi dalam mendukung keberhasilan lulusan perguruan tinggi. Career Center berfungsi sebagai pusat layanan yang membantu mahasiswa dan alumni dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, baik melalui pembekalan keterampilan teknis maupun penguatan soft skills. Alumni, di sisi lain, berperan sebagai jembatan nyata antara dunia akademik dan dunia profesional, sehingga mampu membuka peluang kerja, memberikan inspirasi, serta menjadi teladan bagi generasi berikutnya. Sinergi antara Career Center dan alumni menciptakan ekosistem karier yang lebih berkelanjutan. Perguruan tinggi tidak lagi hanya berperan sebagai lembaga penyedia ilmu, tetapi juga sebagai fasilitator keberhasilan lulusan dalam dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab kampus tidak berhenti ketika mahasiswa diwisuda, melainkan terus berlanjut melalui pembinaan karier dan jejaring profesional. Dengan demikian, keberadaan Career Center dan alumni dapat dipandang sebagai bentuk nyata dari implementasi tridharma perguruan tinggi, khususnya dalam bidang pengabdian kepada masyarakat, karena keberhasilan lulusan akan berdampak positif pada pembangunan bangsa.

Jika ditinjau dari perspektif Islam, keberadaan Career Center dan alumni semakin mendapatkan legitimasi spiritual. Al-Qur'an dan Hadis mendorong umat Islam untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam mencari rezeki, menjalin silaturahmi, serta bekerja dengan penuh profesionalisme. Career Center dan alumni menjadi sarana nyata untuk mewujudkan nilai-nilai tersebut. Melalui Career Center, mahasiswa dibimbing agar siap bekerja dengan kualitas terbaik, sesuai dengan hadis Nabi yang menekankan pentingnya menyempurnakan pekerjaan. Sementara itu, jejaring alumni menjadi bentuk silaturahmi produktif yang tidak hanya memperkuat hubungan antarindividu, tetapi juga membuka pintu rezeki sebagaimana dijanjikan dalam hadis tentang keutamaan silaturahmi. Dengan demikian, kesimpulan utama yang dapat diambil adalah bahwa program Career Center dan dukungan alumni tidak hanya berfungsi secara praktis dalam meningkatkan peluang kerja lulusan, tetapi juga memiliki makna filosofis dan spiritual. Program ini merupakan wujud ikhtiar manusia dalam mempersiapkan masa depan sekaligus jalan ibadah yang bernilai di sisi Allah SWT. Oleh karena itu, perguruan tinggi seyogianya terus memperkuat peran Career Center dan membangun hubungan harmonis dengan alumni, agar keduanya dapat berjalan sinergis dan memberikan manfaat berkelanjutan, baik bagi individu lulusan, institusi, maupun masyarakat luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, R. (2019). *Pusat Karier dan Pengembangan Lulusan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurhadi, M. (2020). *Manajemen Alumni di Perguruan Tinggi: Strategi dan Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahmawati, N. (2021). "Peran Alumni dalam Pengembangan Karier Mahasiswa di Perguruan Tinggi." *Jurnal Pendidikan Tinggi Indonesia*, 15(2), 45–57.
- Suryani, E. (2020). "Optimalisasi Career Center dalam Meningkatkan Daya Saing Lulusan Perguruan Tinggi." *Jurnal Manajemen Pendidikan Nasional*, 12(1), 33–48.
- Sutrisno, H. (2020). *Pengembangan Employability Skills Mahasiswa*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, M. (2019). "Strategi Perguruan Tinggi dalam Meningkatkan Kualitas Alumni." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 77–88.
- Yusuf, A. (2018). *Layanan Bimbingan dan Konseling Karier di Perguruan Tinggi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Zainuddin, A. (2022). "Sinergi Alumni dan Career Center dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan." *Jurnal Humaniora Indonesia*, 20(3), 120–132.
- Zuhri, M. (2021). *Integrasi Nilai-nilai Islam dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Zulkifli, A. (2020). "Penerapan Konsep Silaturahmi dalam Pemberdayaan Alumni Perguruan Tinggi." *Jurnal Sosial dan Pendidikan Islam*, 7(2), 89–104.