



Psikologi

INDUSTRI & ORGANISASI

Drs. Ino Yuwono, MA
Dr. Drs. Fendy Suhariadi, MT
Drs. Seger Handoyo, M.Si
Dra. Fajrianti, M.Psi
Budi Setiawan Muhamad, S.Psi
Berlian Gressy Septarini, S.Psi



Fakultas Psikologi
Universitas Airlangga

PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

**Drs. Ino Yuwono, MA.
Dr. Drs. Fendy Suhariadi, MT.
Drs. Seger Handoyo, M.Si
Dra. Fajrianthi, M.Psi.
Budi Setiawan Muhamad
Berlian Gressy Septarini, S.Psi.**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

**PSIKOLOGI
INDUSTRI & ORGANISASI**

Hak Cipta © Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Diterbitkan oleh Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya 60286
www.fpsi.unair.ac.id
Email: fpsi@unair.ac.id

Desain Sampul : Benny Wiyara
Tata Letak Isi : Teguh Triharsaya
Penyelaras Naskah : Ino Yuwono, Fajrianti, &
M. Ghozali Bagus Ani Putra.
Penyelaras Akhir : Seger Handoyo

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)
Psikologi Industri & Organisasi

Cet. 1
Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga 2005
VIII + 308 hlm.; 14 cm X 21 cm.
ISBN 979 - 99555 - 0 - 5

Isi diluar tanggungjawab Percetakan Grafika Mardi Yuana, Bogor.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	VII	
I. PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI:		
SEJARAH, LETAK DAN RUANG LINGKUP	1	
A. DEFINISI DAN PENGERTIAN	2	
B. BIDANG-BIDANG YANG TERKAIT DENGAN PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI	4	
C. TUJUAN PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI	6	
D. MODEL PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI	7	
E. ETIK (<i>ETHICS</i>)	10	
F. KOMPETENSI PSIKOLOG INDUSTRI & ORGANISASI	11	
G. BIDANG-BIDANG PENGETAHUAN PSIKOLOGI YANG BERKAITAN DENGAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI	16	
H. SEJARAH PERKEMBANGAN PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI	24	
I. KESIMPULAN	34	
II. METODE PENELITIAN DALAM PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI		36
A. TIPE PENELITIAN BERDASARKAN KEPENTINGAN	37	
B. PERBEDAAN PENELITIAN BERDASARKAN PARADIGMA YANG DIGUNAKAN	41	
C. MODEL-MODEL PENELITIAN DALAM PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI	47	
D. KESIMPULAN	57	
III. MOTIVASI KERJA		62
A. PENDEKATAN AWAL PSIKOLOGI TENTANG MOTIVASI ..	64	
B. <i>CONTENT THEORIES</i>	67	
C. <i>PROCESS THEORY</i>	75	
D. <i>OBSERVATIONS AND COMMENTARY ON RECENT RESEARCH IN WORK MOTIVATION</i>	82	

IV. PERBEDAAN INDIVIDU DALAM ORGANISASI	90
A. KEPERIBADIAN DALAM ORGANISASI	90
B. NILAI (<i>VALUE</i>) DALAM ORGANISASI	99
C. PERBEDAAN KEMAMPUAN (<i>ABILITY</i>) DALAM ORGANISASI	104
D. RINGKASAN	107
V. SIKAP KERJA	111
A. SIKAP, USIA DAN GENDER	115
B. SIKAP TERHADAP PEKERJAAN	118
C. PERUBAHAN SIKAP DALAM ORGANISASI	143
VI. SELEKSI: MEMAHAMI KONSEP KRITERIA DAN PREDIKTOR SEBAGAI DASAR DALAM SELEKSI	144
A. REKRUITMEN & PENEMPATAN	144
B. KRITERIA DAN PREDIKTOR	146
C. SUMBER DATA UNTUK PREDIKTOR	151
D. SELEKSI	161
E. KESIMPULAN	173
VII. PELATIHAN	175
A. PELATIHAN, PENDIDIKAN, DAN PENGEMBANGAN	175
B. PELATIHAN	180
C. DESAIN SISTEM PELATIHAN YANG EFEKTIF	184
D. KESIMPULAN	206
VIII. DINAMIKA KELOMPOK	208
A. PENTINGNYA PEMBENTUKAN KELOMPOK KERJA YANG DINAMIS	209
B. APA YANG DIHADAPI OLEH KELOMPOK KERJA	211
C. BAGAIMANA MEMBANGUN KELOMPOK YANG DINAMIS	214
D. PRINSIP SINERGI DALAM KELOMPOK	218
E. KELEBIHAN KELOMPOK	218

F. KELEMAHAN KELOMPOK	220
G. PENGGUNAAN KELOMPOK SECARA EFEKTIF	221
H. PENDAYAGUNAAN KONFLIK DALAM KELOMPOK	223
K. HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PANDANGAN	
PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI	225
A. HUBUNGAN INDUSTRIAL	226
B. PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	236
L. BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN ORGANISASI	
DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI	250
A. BUDAYA ORGANISASI	250
B. PENGEMBANGAN ORGANISASI	260
C. ORGANISASI PEMBELAJARAN	266
M. TREND DAN MASA DEPAN	
ARAH KEDEPAN PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI:	
SUATU PEMIKIRAN SPEKULATIF	276
A. PERGESERAN PARADIGMA KEILMUAN	277
B. PSIKOLOGI DALAM PERGESERAN PARADIGMA	
KEILMUAN	283
C. PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI DALAM	
TANTANGAN PARADIGMA BARU	285
DAFTAR PUSTAKA	293
LAMPIRAN	303

KATA PENGANTAR

Psikologi dalam dua dekade ini telah menjadi demikian populer dalam kehidupan masyarakat, termasuk dunia industri dan organisasi. Penggunaan pengetahuan, prinsip-prinsip Psikologi di dunia industri sudah merupakan hal yang lazim, utamanya dalam seleksi karyawan. Penyebarluasan pengetahuan Psikologi Industri & Organisasi menjadi suatu hal yang patut menjadi perhatian, sehingga masyarakat luas dapat mengetahui dan menilai penggunaan prinsip-prinsip Psikologi dalam industri dan organisasi. Yang tidak kalah penting dari itu adalah hampir sebagian besar mahasiswa di Program Studi Psikologi memilih peminatan Psikologi Industri & Organisasi dan juga hampir sebagian besar lulusannya, bahkan yang waktu kuliah tidak mengambil peminatan Psikologi Industri & Organisasi bekerja di industri dan organisasi dan mempraktekkan ilmu dan pengetahuan Psikologi secara umum dan Psikologi Industri & Organisasi secara khusus.

Dalam rangka memberikan materi Psikologi Industri dan Organisasi kepada mahasiswa dan alumni pendidikan Psikologi dan menyebarluaskan pengetahuan Psikologi ke masyarakat, kami sekelompok dosen di Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, merasakan perlunya sebuah buku yang dapat membantu pemahaman mahasiswa, alumni, dan masyarakat mengenai teori-teori Psikologi Industri & Organisasi dan aplikasinya dalam dunia industri dan organisasi. Keberadaan buku-buku yang terjangkau dan dapat digunakan secara luas oleh para mahasiswa, alumni dan masyarakat luas dirasakan kurang memadai.

Buku Psikologi Industri & Organisasi ini ditujukan untuk mengisi kekosongan bahan pengajaran bagi para mahasiswa, alumni dan masyarakat yang ingin memiliki pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri & Organisasi. Tidak banyak buku dalam bahasa Indonesia yang membahas tentang Psikologi Industri & Organisasi, meskipun demikian banyak buku berbahasa Indonesia mengenai manajemen sumberdaya manusia. Buku ini akan mempermudah masyarakat yang ingin belajar perilaku manusia dalam dunia organisasi dengan memberikan pengetahuan-pengetahuan dasar yang digunakan oleh disiplin ilmu yang lain.

Kalau dilihat apa yang menjadi pokok bahasan dalam buku-buku teks berbahasa Inggris mengenai Psikologi Industri & Organisasi,

maka dapat disimpulkan terjadi banyak tumpang tindih dengan buku-buku manajemen seperti dengan manajemen sumberdaya manusia atau dengan buku-buku dari disiplin ilmu yang lain seperti perilaku organisasi. Isi buku ini diusahakan benar-benar merupakan *Psikologi Industri & Organisasi* – dan dapat dihindarkan pembahasannya yang tumpang tindih dengan disiplin ilmu lainnya, karena itu apa yang menjadi isi buku ini dapat diperdebatkan terutama dari segi penghilangan atau penyederhanaan beberapa topik. Isi buku ini lebih banyak membahas pengetahuan-pengetahuan, metode-metode dan teknik-teknik psikologis yang berkaitan dengan pemahaman perilaku manusia dalam dunia organisasi. Beberapa contoh dalam aplikasinya di Indonesia dicoba disajikan berdasarkan pengalaman profesional kami tanpa mengurangi kerahasiaan mitra kami. Buku ini tidak membahas proses-proses psikologik yang dasar, yang merupakan bahan kajian Psikologi Umum.

Pendekatan dalam buku ini lebih bersifat didaktik dan berorientasi pada pengetahuan dasar Psikologi Industri & Organisasi, meskipun dapat juga digunakan oleh khalayak umum. Sebagian besar materi bersumber dari beberapa buku yang merupakan referensi wajib mahasiswa kuliah Psikologi Industri & Organisasi di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, seperti Miner, J.B. (1992): *Industrial and Organizational psychology*, Muchinsky, P.M. (1993): *Psychology Applied to Work*, dan Dipboye, R.L., Smith, C.S., & Howell, W.C. (1994): *Understanding Industrial and Organizational Psychology : An Integrated Approach*. Sedangkan bab 1 dan bab 11 lebih merupakan refleksi kritis dari berbagai sumber.

Buku ini ada berkat dorongan dan bantuan banyak pihak. Untuk diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan Fakultas Psikologi Unair, Tim Pengelola Program Pengembangan Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Unair Program SP4 kompetisi tahun 2004, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Tentu saja, buku ini jauh dari sempurna. Bagaimanapun hal ini merupakan awal untuk kemajuan kedepan. Semoga bermanfaat dan memberikan sumbangan bagi kemajuan pendidikan Psikologi khususnya, dan kemajuan bangsa dan Negara pada umumnya.

Surabaya, April 2004

Tim Penyusun

BAB I

PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI: SEJARAH, LETAK DAN RUANG LINGKUP

Psikologi yang dipandang sampai saat ini sebagai ilmu yang mempelajari perilaku merupakan suatu disiplin ilmu yang "rumit". Objek kajian psikologi yang sebenarnya bukanlah perilaku, melainkan *psychological constructs* yang nampak dalam perilaku. Psikologi mencoba menjelaskan dan memahami perilaku manusia melalui *constructs*.

Sebagai suatu ilmu maka psikologi tidak dapat lepas dari kondisi masyarakat tempat psikologi tumbuh dan berkembang. Topik-topik yang menjadi bahasan ilmu psikologi banyak ditentukan oleh kebudayaan dan kondisi masyarakat dimana psikologi itu berada. Pemahaman psikologi dalam suatu *context*, akan membuat pengertian yang lebih menyeluruh mengenai psikologi. Dalam hal Psikologi Industri & Organisasi, maka ada tiga *context* yang akan memberikan pengertian yang lebih baik tentang Psikologi Industri & Organisasi, yaitu *context of Work*, psikologi itu sendiri, yang lebih berkenaan dengan individu, *context of organization* tempat individu melakukan aktivitasnya, dan *context of society* masyarakat dimana individu itu berada. Sebagai contoh, pada tahun 1997 sampai sekarang (2004) krisis ekonomi menerpa masyarakat Indonesia. Akibat dari krisis ini, maka sejumlah perusahaan "dipaksa" untuk melakukan perubahan-perubahan, atau malah terpaksa ditutup. Sebagai kelanjutannya, maka individu-individu yang semula bekerja akan menjadi korban PHK, yang menimbulkan dampak bagi dirinya dan keluarganya. Demikian pula perubahan-perubahan global di masyarakat, teknologi dan sebagainya mengharuskan organisasi untuk mengadopsi teknologi baru, kalau organisasi mau mempertahankan hidupnya. Akibatnya, ketrampilan, keahlian yang ada sekarang yang dimiliki para anggota organisasi, menjadi usang, sehingga diperlukan ketrampilan dan keahlian baru untuk para anggota organisasi. Jadi perubahan masyarakat menyebabkan perubahan organisasi, yang memberikan implikasi psikologik bagi para anggota organisasi (Dipboye et all, 1994).

ya, April 2008

im Penyusun

A. DEFINISI DAN PENGERTIAN

Definisi tentang Psikologi Industri & Organisasi diperlukan untuk memberikan batas-batas bagi suatu ilmu, sehingga kajian sebagai ilmu menjadi jelas.

Sebagai suatu *specialty area* dalam kerangka ilmu psikologi maka Psikologi Industri & Organisasi memiliki definisi yang terbatas tentang kajian ilmunya. Salah satu definisi mengatakan "*Industrial and Organizational Psychology is the scientific study of the relationship between man and the world at work; the study of the adjustments people make to the places they go, the people they meet and the things they do in the process of making a living*" (Guion dikutip dalam Muchinsky, 1983).

Blum & Naylor (1968) mendefinisikan Psikologi Industri & Organisasi sebagai "... *simply the application or extension of psychological facts and principles to the problems concerning human beings operating within the context of business and industry*" (p.4).

Menurut Society of Industrial and Organizational Psychology (SIOP, APA Division 14), secara singkat pengertian Psikologi Industri & Organisasi sebagai berikut: "*Industrial/Organizational (I/O) psychology is both the study of behavior in organizational and work settings and the application of the methods, facts, and principles of psychology to individuals and groups in organizational and work settings*" (<http://www.siop.org/history/crsppp.htm>)

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat dikatakan bahwa Psikologi Industri & Organisasi merupakan suatu subdisiplin dari ilmu Psikologi yang mempelajari perilaku manusia dalam suatu konteks organisasi, apakah organisasi industri ataupun organisasi nirlaba, serta pengaruh timbal balik antara individu dan organisasi tempatnya berkarya.

Dalam kenyataan praktis, Psikologi Industri & Organisasi saling tumpang tindih dengan disiplin ilmu lain, yang menyebabkan definisi keilmuan menjadi terasa sebagai beban. Karena itu, ada *textbook* mengenai Psikologi Industri & Organisasi yang tak memberikan definisi mengenai Psikologi Industri & Organisasi.

Society of Industrial and Organizational Psychology (SIOP) memberikan beberapa parameter yang membedakan Psikologi Industri & Organisasi dengan "*specialty*" lain dalam disiplin psikologi yaitu :

1. **Populasi:** Fokus utama dari Psikologi Industri & Organisasi adalah perilaku manusia pada *work setting*. Karenanya, populasi yang terpengaruh oleh Psikologi Industri & Organisasi adalah

individu-individu yang berada pada "*business, industry, labor, public (including non-profit), academic, community, and health organizations*".

Problems: Psikologi Industri & Organisasi menangani masalah-masalah yang dapat diklasifikasikan memiliki aspek teoritis dan aplikatif (*both applied and basic in nature*). Problem teoritisnya sangat bervariasi, tergantung minat sang peneliti. Problem aplikatif menyangkut pemecahan masalah secara ilmiah terhadap masalah-masalah manusia dalam pekerjaannya. *Applied problems and activities* meliputi antara lain:

- a. *Recruitment, Selection and Placement.*
- b. *Training and Development.*
- c. *Performance Measurement.*
- d. *Motivation and Reward Systems.*
- e. *Organizational Development.*
- f. *Quality of Work Life.*
- g. *Consumer Behavior.*
- h. *The Structure of Work and Human Factors.*

Prosedur and Teknik: Berbagai macam prosedur, alat-alat dan teknik-teknik telah dikembangkan untuk membantu Psikologi Industri & Organisasi agar dapat menangani masalah secara efektif. Psikolog Industri & Organisasi telah mengembangkan dengan ketat prosedur-prosedur standar dan prosedur yang bersifat spesifik untuk mengukur tiga buah elemen penting dalam sistem kerja — pekerja, pekerjaannya, dan konteks pekerjaan. Dalam kaitan dengan pengukuran pekerja, maka dikembangkan berbagai tes, alat ukur untuk mengetahui adanya perbedaan individual seperti tes intelegensi, tes kepribadian, alat ukur nilai dan berbagai macam alat ukur lainnya. Demikian juga berbagai teknik telah dikembangkan untuk mengukur dan mengetahui aspek pekerjaan yang secara keseluruhan dikenal sebagai prosedur analisa jabatan (*job analysis*). Sementara itu, untuk variable konteks pekerjaan telah dikembangkan berbagai prosedur dan alat tes untuk mengenali budaya organisasi, iklim organisasi, design organisasi, sistem imbalan dalam organisasi. Psikolog Industri & Organisasi juga memberikan sumbangan pada pengembangan metode statistik yang bersifat khas seperti sejauh mana koefisien validitas tes dapat digeneralisasikan ke berbagai organisasi, dan prosedur statistik untuk mengetahui efektivitas intervensi perilaku dalam konsep *economic utility*.

B. BIDANG-BIDANG YANG TERKAIT DENGAN PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

Pembicaraan tentang bidang-bidang ilmu yang terkait dengan Psikologi Industri & Organisasi bukan sesuatu hal yang mudah. Keterkaitan antar berbagai "subdisiplin" demikian dekat, sehingga ada yang menganggap bidang-bidang ini merupakan subdisiplin dari Psikologi Industri & Organisasi, namun ada yang menganggapnya sebagai disiplin ilmu sendiri. Hal ini dikarenakan terjadinya proses spesialisasi – yang berlebihan – dalam mempelajari perilaku manusia dalam konteks kerja.

Bidang-bidang tersebut menurut Muchinsky (1983) adalah :

1. **Personnel Psychology** : Suatu bidang dalam Psikologi Industri & Organisasi yang mengkaji masalah perbedaan individual dalam konteks organisasi. Masalah-masalah seperti seleksi untuk mendapatkan orang yang sesuai dengan keperluan organisasi, masalah tentang pengembangan kemampuan individu untuk mencapai tuntutan organisasi, masalah dalam penilaian kinerja individu menjadi kajian utama *personnel psychology*. Bidang kajian ini menjadi demikian dekat dan tumpang tindih dengan Manajemen Sumberdaya Manusia (*Human Resource Management*). Bidang kajian ini merupakan bidang kajian "tradisional" dari Psikologi Industri & Organisasi.
2. **Organizational Behaviour** : Kalau *personnel psychology*, lebih berkaitan dengan masalah-masalah individual dalam organisasi, maka Perilaku Organisasi (*Organizational Behaviour*) lebih menekankan pada pengaruh kelompok dan organisasi. Bidang kajian seperti kepemimpinan, komunikasi organisasi, *commitment*, pengaruh kelompok, pengaruh struktur dan proses organisasi terhadap individu dan organisasi secara keseluruhan menjadi bidang kajian *Organizational Behaviour*. Termasuk didalamnya menyentuh perbedaan individual dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi secara keseluruhan seperti kepuasan kerja.
3. **Ergonomics** : Bidang kajian ini juga dikenal sebagai *Engineering Psychology* atau *Human Factors Psychology*. Penekanan bidang kajian ini pada hubungan dan interaksi manusia dan mesin dalam suatu sistem. Bidang kajiannya meliputi desain peralatan kerja dan mesin yang sesuai dengan anatomi dan fisiologi manusia, serta meningkatkan kenyamanan dan keselamatan kerja. Bidang kajian ini sekarang menjadi bidang kajian pada program Teknik Industri (*Industrial Engineering*).

Organizational Development : merupakan bidang yang relatif baru, muncul pada sekitar 1980-an. Bidang ini menyangkut bagaimana mengubah dan mengembangkan organisasi menjadi lebih baik (*developing & improving organization*). Perubahan yang terencana untuk menjawab perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi berada, seperti perubahan yang menyangkut manusia, prosedur kerja atau teknologi. Ahli Psikologi Industri & Organisasi di bidang ini memberikan diagnosa terhadap masalah-masalah organisasi, merekomendasikan perubahan dan mengimplementasikannya, serta menilai sejauh mana perubahan itu efektif mencapai tujuannya. Di Indonesia, bidang kajian ini biasanya dilakukan secara bersama-sama oleh para ahli dari berbagai bidang keilmuan.

Industrial Relation: Di Indonesia dikenal dengan Hubungan Industrial, suatu bidang kajian yang menyentuh hubungan antara pekerja dan organisasi. *Issues* yang ada disini menyangkut kerjasama dan konflik antara organisasi perusahaan dengan organisasi buruh, negosiasi antara karyawan dan perusahaan, kesepakatan kerja bersama (KKB). Bidang ini biasanya diatur oleh Undang Undang pemerintah, dan sangat dekat dengan Hukum Perburuhan.

Vocational and Career Counseling: Salah satu hakekat kemanusiaan adalah berkembang kearah yang lebih baik. Manusia memiliki tahap-tahap perkembangan sesuai dengan perkembangan fisiologis-sosiologis-psikologisnya. Bidang ini merupakan aplikasi dari teori Psikologi Perkembangan dalam organisasi, karena dalam organisasi manusia juga tidak statis, melainkan berkembang juga. Dalam kajian ini, maka akan dijumpai model-model karir yang sesuai dengan tahap perkembangan individu, jenjang karir dalam organisasi, konflik-konflik yang mungkin terjadi dalam pengembangan karir, termasuk persiapan untuk pensiun.

Disamping bidang-bidang di atas, ada dua bidang keilmuan yang sangat dekat dengan Psikologi Industri & Organisasi, yaitu Manajemen Sumberdaya Manusia (**Human Resources Management**) dan teori organisasi (**Organization theory**).

Manajemen Sumberdaya Manusia (**Human Resources Management**) lebih memusatkan kajiannya pada *pengelolaan* sumberdaya manusia yang dimiliki organisasi, selain *pengukuran* *efektivitas* dan *effisiensi* sumberdaya manusia dalam organisasi.

Sebagai contoh, penyusunan skala penggajian adalah merupakan bidang SDM, namun tidak dapat melepaskan diri dari teori motivasi, sikap kerja, dan lain-lain. Demikian juga masalah pengukuran kinerja tidak dapat dilepaskan dari teori-teori Psikometri, *equity theory*, dan lain-lain. Masalah-masalah pengembangan juga tidak dapat dilepaskan dari psikologi belajar, dan lain-lain. Masalah keselamatan kerja tidak dapat dilepaskan dari teori *value*, dan lain-lain.

Teori organisasi (*Organization theory*) tidak dapat dilepaskan begitu saja, untuk pemahaman yang baik, dari Psikologi Industri dan Organisasi. Berbagai model organisasi – seperti yang dibicarakan dalam teori organisasi – memberikan pengaruh yang berbeda-beda bagi para anggotanya. Model-model organisasi memiliki seperangkat asumsi, yang akan memiliki dampak terhadap proses keorganisasian dan berdampak pada hubungan antar anggota organisasi dengan organisasi. Pada Teori organisasi, maka *level of analysis* adalah level organisasi, bukan kelompok atau individu.

Pembahasan diatas menunjukkan bahwa menyempitkan kajian Psikologi Industri & Organisasi pada *individual level of analysis*, tidak saja salah tapi dapat menyesatkan. Psikologi Industri & Organisasi tidak saja mempelajari perilaku individu di organisasi, tapi *individual organizational context*. Pemahaman tentang *context* itu sendiri tidak dapat diabaikan begitu saja, kalau ingin didapat pengertian yang holistik tentang perilaku individu dalam organisasi.

C. TUJUAN PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

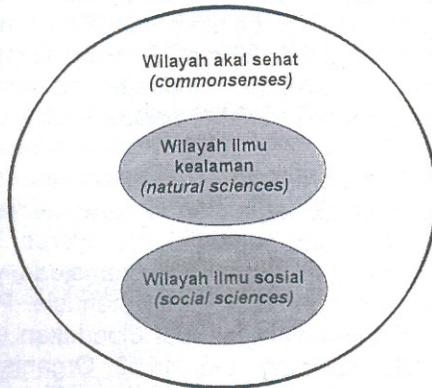
Tujuan Psikologi Industri & Organisasi sama dengan yang tertera dalam Mukadimah Kode Etik Psikologi, yaitu untuk kesejahteraan umat manusia (*the well being of human being*). Jadi dalam kajian-kajian dan rekomendasi-rekomendasinya Psikologi Industri & Organisasi harus menempatkan harkat kemanusiaan sebagai ukuran tertinggi, bukan kesejahteraan individu-individu didalam organisasi *per se*, atau kemajuan organisasi semata mata.

Penekanan pada kesejahteraan individu (*individual welfare*) *per se* dapat merusak tatanan organisasi dan kehidupan bersama sementara penekanan pada kepentingan organisasi dapat menyebabkan terjadinya *exploitation d'lhome par lhome*, yang mengabaikan harkat kemanusiaan.

2. Model Psikologi Industri & Organisasi

Seperti yang dianut oleh hampir semua ahli Psikologi Industri & Organisasi, maka model yang lazim berlaku dalam Psikologi Industri & Organisasi adalah model ilmuwan – praktisi (**science – practioner model**) (Dipboye et all, 1994, Muchinsky, 1983). Ada dua segi yang saling terkait dalam Psikologi Industri & Organisasi, yaitu sebagai *science* dan yang lain adalah sisi *practical professional*.

Sebagai *science*, Psikologi Industri & Organisasi bergerak dari akal sehat (*common sense*) menuju ke arah ilmu dengan menerapkan metode-metode keilmuan untuk mendapatkan pola penjelasan mengenai perilaku manusia dalam organisasi. Namun, Psikologi bukanlah ilmu alam (*natural science*) melainkan ilmu sosial (*social science*). Pembahasan perbedaan ini menjadi penting, karena selama ini Psikologi merasa dirinya bagian dari *natural science*, termasuk penggunaan metode positivisme, objektifikasi, dan lain-lain. Pembahasan dibawah ini mengikuti alur pembahasan Budi Hardiman (2003).



Dikutip dari Hardiman (2003).

Menurut Budi Hardiman (2003) penelitian ilmiah dan kehidupan sehari-hari kita, dapat divisualisasikan secara sederhana sebagai berikut:

Wilayah akal sehat merupakan perspektif kehidupan sehari-hari, yang belum "diilmiahkan". Dalam wilayah ini, kita percaya saja kejadian-kejadian yang ada di sekitar kita, tidak direfleksikan, yang mengandaikan begitu saja kejadian-kejadian yang dialami tanpa usaha

untuk mengerti secara lebih mendalam dan sistematis. Wilayah ini yang dikatakan oleh Husserl sebagai dunia kehidupan (Hardiman, 2003). Manusia dalam perspektif ini menghadapi dan menyelesaikan masalah-masalah praktis dalam rangka untuk mempertahankan kehidupannya.

Wilayah ilmu alam, bertumpu pada wilayah akal sehat, menghasilkan pengetahuan yang terpolakan melalui metode-metode keilmuan. Pengetahuan dalam wilayah ini dihasilkan oleh proses penelitian, pengukuran, abstraksi dan obyektifikasi. Wilayah Ilmu sangat dipengaruhi oleh pola pikir sebab-akibat, pada hukum-hukum mekanis yang merupakan penerapan dari pandangan Newton terhadap wilayah akal sehat. Sebagai suatu obyek, maka kajian dalam wilayah ini harus dapat dikuantifikasikan dan dimanipulasi. Masalah yang ada direduksi menjadi masalah teknis dengan kepentingan instrumental. Tiga fungsi ilmu (*description, explanation and prediction control*) sangat jelas dalam wilayah ini. Akibatnya, perspektif menjadi suatu perspektif yang mekanis, lepas dari penghayatan subyek. Kepentingan yang ada dalam perspektif ini menurut Habermas (dikutip dari Hardiman, 2003) hanyalah kepentingan teknis. Dalam prosesnya, peneliti melakukan tindakan-tindakan yang bersifat manipulatif — memanipulasi variabel bebas — dengan “kepala dingin” dan “berdarah dingin”. Orientasi dalam wilayah ini adalah menjelaskan, mengantisipasi, meramalkan, mengarahkan dan mengontrol proses-proses alam untuk kepentingan tertentu. Ilmu pengetahuan bersifat instrumental dalam perspektif ini. Harus diakui, perspektif *natural sciences* ini menghasilkan banyak kemajuan, yang memberikan kontribusi bagi kenyamanan hidup umat manusia. Perspektif *science* ini menghasilkan teknologi yang sangat diperlukan untuk *comfortable life*. Namun, apabila Psikologi Industri & Organisasi terperangkap dalam perspektif ini, maka akan menjadi bersifat teknis manipulatif dan dapat melupakan tujuan dari ilmu Psikologi itu sendiri seperti termaktub dalam Kode Etik Psikologi, yaitu *well being of human being*.

Wilayah Ilmu sosial merupakan wilayah yang berbeda. Obyek ilmu sosial berbeda dengan obyek observasi ilmu-ilmu alam, karena obyek observasi ilmu sosial adalah masyarakat, kelompok-kelompok sosial dan manusia sebagai makhluk historis. Proses-proses alam dapat saja diprediksi dan dimanipulasi secara teknis, tetapi proses-proses sosial tidak dapat diprediksi begitu saja tanpa mempengaruhi proses itu sendiri, karena proses sosial terdiri dari tindakan-tindakan manusia (Hardiman, 2003).

Nilayah inila Positivisme menganut tiga prinsip yaitu bersifat empiris-obyektif, n (Hardiman)uktif-nomologis, instrumental-bebas nilai. Positivisme dalam ilmu-nyelesaikau sosial telah menyebabkan terjadinya krisis pengetahuan, pertahankagmentasi ilmu-ilmu, fragmentasi kenyataan yang bermuara pada gmentasi pandangan tentang manusia (Hardiman, 2003).

sehat, mula Dalam dunia sosial selalu terjadi komunikasi antara peneliti dan tode-metodong diteliti, selalu terjadi saling mempengaruhi antara obyek oleh prose,nelitian dan penelitiannya. Dunia sosial tidak dapat dihadapi sebagai h Ilmu alaryek manipulasi, dan diobyektifikasikan. Dunia sosial adalah dunia ikum-hukum-bolis, yang penuh dengan makna bagi mereka yang hidup dalam Newtonia,nia sosial tersebut. Kalau tujuan penelitian dalam perspektif ilmu ajian dalam adalah mengontrol proses alam, maka dalam penelitian di si. Masalaherspektif ilmu sosial bertujuan untuk memahami proses sosial dan tepentingalaksana bagi mereka yang terlibat didalamnya. Penelitian dalam predictionerspektif ilmu sosial selalu bersifat dialogis, bukan monolog seperti rspektif dalam perspektif ilmu alam. Tidak berarti fakta-fakta, kuantifikasi, nghayataatistik, analisis sebab akibat, prediksi-prediksi tidak boleh dilakukan Habermalam perspektif ilmu sosial, karena metode-metode tersebut sampai is. Dalamaraf tertentu sangat bermanfaat. Untuk lebih dapat menangkap dan bersifanemahami perubahan sosial, keunikan proses sosial beserta ala dinginmaknya bagi yang terlibat didalamnya, diperlukan metode kualitatif njelaskan(Hardiman, 2003). Sebuah bagan yang dikemukakan Hardiman mengontrobawah ini dapat membantu pemahaman tentang perbedaan getahuapenelitian dalam *natural science dan social science*.

	Penelitian Ilmu Alam	Penelitian Ilmu Sosial
Kepentingan	Teknis	Praktis
Praksis	Kerja	Komunikasi
Orientasi	Sukses / Penjelasan	Pemahaman timbal balik.

Dikutip dari Hardiman (2003).

Obyek Peranan Psikologi Industri & Organisasi sebagai *science* adalah karena melakukan penelitian-penelitian tentang masalah-masalah perilaku kelompok manusia dalam konteks pekerjaannya. Hampir sepertiga dari waktu n dapat yang ada sebagai orang dewasa, dihabiskan dalam pekerjaan, -proses sehingga pengetahuan dan pemahaman, model-model teoritis yang proses diperoleh dari penelitian-penelitian perilaku manusia dalam konteks manusia kerja dan organisasi – *the role as scientist-* akan sangat membantu *well being* manusia itu sendiri.

Sebagai seorang *practioner*, maka seorang Psikolog Industri Organisasi bukanlah seorang teknisi. Seorang teknisi adalah seorang yang mampu menyelesaikan masalah tanpa perlu mengetahui penyebabnya *mengapa* pemecahan itu berhasil, dan apa konsekuensi dari tindakannya. Seorang Psikolog Industri & Organisasi dalam prakteknya adalah seorang *profesional*, yang menyadari bahwa dia mengaplikasikan suatu pemecahan terhadap masalah dengan berdasarkan pengetahuan yang benar, *sound knowledge*. Dia benar benar menyandarkan diri dalam pemecahan masalah pada pengetahuan yang diperoleh dari penelitian-penelitian dan model-model teoritis, pengetahuan dan keahlian yang diperoleh karena pendidikan dan latihan.

Seorang Psikolog Industri & Organisasi – sampai saat ini - harus mampu melakukan kedua peran tersebut, yaitu melakukan penelitian dengan benar, serta memecahkan permasalahan dunia nyata berdasarkan pengetahuan yang benar.

E. ETIK (*ETHICS*)

Sebagai satu profesi, maka para Psikolog Industri & Organisasi terikat pada Kode Etik Psikologi. Kode etik ini memuat tidak saja prinsip-prinsip etis yang harus dipegang, melainkan juga mencakup bahwa sebagai seorang profesional, maka para Psikolog Industri & Organisasi harus memiliki kompetensi. Praktek psikologi terikat pada aturan aturan, yang berupa sertifikasi, pemberian izin praktek/lisensi untuk menjaga standard kompetensi, sekaligus mengusahakan dipatuhinya kode etik dalam praktek sehari hari.

Beberapa prinsip kode etik yang penting seperti dikemukakan oleh Dipboye et al (1994) dalam praktek Psikologi adalah :

1. **Prinsip Kompetensi:** Para Psikolog Industri & Organisasi hanya memberikan pelayanan dimana mereka memiliki kualifikasi yang dikarenakan pendidikan, latihan atau pengalaman.
2. **Prinsip Integritas:** Dalam aktivitas pelayanannya, Psikolog Industri & Organisasi bersikap jujur, *fair*, menghormati pihak lain. Para Psikolog Industri & Organisasi harus menjelaskan kualifikasi yang dimilikinya kepada klien, dan tidak membuat pernyataan yang menyesatkan mengenai kualifikasi dan pelayanannya.
3. **Prinsip tanggung jawab profesional dan tanggung jawab keilmuan :** Psikolog Industri & Organisasi menjunjung tinggi standard perilaku, dan menerima tanggung jawab atas perilakunya. Psikolog Industri & Organisasi akan mengkonsultasikan masalah

og Industri
alah seor
mengetah
konsekw
isasi dala
i bahwa d
ah denga
Dia bena
alah pac
dan mode
leh karen

t ini - haru
n penelitia
nia nya

Organisa
tidak sa
mencaku
Industri
rikat pad
ek/lisens
usahaka

mukaka

isi hany
asi yan

Psikolo
hak lain
ualifika
nyataa

jawab
gi star
akunya
nasala

klien
sebagai
menyangkut

Menghormati harkat kemanusiaan dan hak orang lain: Psikolog Industri & Organisasi menghormati harkat, kemuliaan manusia, hak hak azasi manusia . Psikolog Industri & Organisasi menghargai dan menghormati hak individu dalam kebutuhannya akan *privacy, confidentiality*, penentuan nasibnya sendiri dan otonominya sebagai individu.

Perhatian terhadap kesejahteraan pihak lain. Dalam tindak profesionalnya, Psikolog Industri & Organisasi memperhatikan hak-hak dan kesejahteraan kliennya. Psikolog Industri & Organisasi melakukan peran profesionalnya sedemikian rupa sehingga meminimalisir dampak negatif bagi kliennya.

Tanggung jawab sosial. : Psikolog Industri & Organisasi menyadari tanggung jawab profesional dan keilmuannya terhadap masyarakat dan komunitas dimana dia tinggal dan melakukan praktek profesionalnya. Psikolog Industri & Organisasi akan menggunakan pengetahuan yang dimilikinya untuk meningkatkan kesjahteraan masyarakat dan komunitas dimana dia berada.

(sebaiknya dibaca secara lengkap Kode Etik Psikologi, baik yang dikeluarkan oleh APA maupun oleh HIMPSI untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang kode etik yang mengikat profesi psikologi).

F. KOMPETENSI PSIKOLOG INDUSTRI DAN ORGANISASI

Psikolog Industri & Organisasi **diharapkan** memiliki beberapa kompetensi dasar (*core competencies*) sebagai berikut :

Assessment: Psikolog Industri & Organisations harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk mengukur dan menilai (*to assess*) manusia, performance, pekerjaan dan konteksnya Untuk menilai karakteristik pekerja, pekerjaan dan konteksnya, seorang Psikolog Industri & Organisasi harus mengenal berbagai macam *inventories* mengenai pekerjaan antara lain *Position Analysis Questionnaire, Occupational Analysis Inventory, Functional Job Analysis*. Dalam hubungannya dengan *performance*, maka pengetahuan mengenai alat ukur *performance*, baik yang bersifat subyektif maupun obyektif menjadi suatu keharusan. Pengetahuan dan ketrampilan dalam mengembangkan berbagai alat ukur performance seperti *Behaviorally Anchored Ratings Scales*

(BARS) and Behavior Observation Scales (BOS) sangat diperlukan. Untuk menilai karakteristik pekerja, maka Psikologi Industri & Organisasi haruslah menguasai berbagai prosedur dan alat tes psikologi seperti *psychological tests, biographical information, interviews, work samples, assessment centers, surveys, and the use of computers in assessment.*

Beberapa aktivitas yang berkaitan dengan assesment antara lain

- ❖ *Assessing* suatu jabatan (*the content of work*) melalui prosedur analisis dengan maksud untuk mengembangkan prosedur penilaian kerja (*performance appraisal*).
 - ❖ *Assessing* persyaratan pekerjaan melalui analisis jabatan dengan tujuan mengidentifikasi dan mengembangkan prosedur seleksi.
 - ❖ *Assessing* karakteristik individu melalui tes psikologi wawancara, *work samples* dan cara-cara lain untuk menyeleksi individu supaya sesuai dengan persyaratan jabatan dan untuk pengembangan karir individu dalam konteks pekerjaan.
 - ❖ *Assessing* pengetahuan karyawan, ketrampilan maupun kinerjanya melalui sejumlah alat dan prosedur evaluasi dengan maksud mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
 - ❖ *Assessing* persepsi karyawan mengenai lingkungan kerjanya dan organisasinya melalui prosedur survey dengan maksud pengelolaan organisasi, termasuk iklim dan budaya organisasi.
2. **Intervention:** Psikolog Industri & Organisasi merancang dan mengevaluasi efektivitas berbagai tipe intervensi yang ditujukan kepada individu dalam kelompok seperti intervensi dalam penetapan tujuan, pemberian umpan balik, program pelatihan, dan intervensi-intervensi lain yang dirancang untuk mencegah stress di tempat kerja. Psikolog Industri & Organisasi tidak harus menjadi seorang ahli dalam *content* suatu intervensi atau program pelatihan, tapi mereka harus memiliki pengetahuan mengenai *program design and evaluation*. Sebagai contoh, dalam suatu program pelatihan, Psikolog Industri & Organisasi seyogyanya menguasai bagaimana melakukan analisa kebutuhan pelatihan, bagaimana merancang program pelatihan dengan mempertimbangkan karakteristik peserta pelatihan dan faktor-faktor lain

S) sangat yang dapat mempengaruhi *transfer of training*, dan bagaimana aka Psikol mengevaluasi suatu program pelatihan seperti mengembangkan prosedur d kriteria, bagaimana mengumpulkan dan menganalisis data *aphical info* pelatihan tersebut. Disamping itu, Psikolog Industri & Organisasi harus memiliki pengetahuan mengenai teknik-teknik perubahan *ers, survey* organisasi dan efektifitas suatu intervensi

Beberapa aktivitas yang berkaitan dengan intervensi antara lain

- ❖ *Implementing a form of programmed instruction*, mulai dari *printed booklets to interactive videotapes to computer-assisted instruction programs*, yang dirancang untuk mengembangkan pengetahuan karyawan mengenai prosedur-prosedur kerja yang ada.
- ❖ *Conducting simulation training* untuk mengembangkan ketrampilan teknis, dalam suatu lingkungan yang aman dan terkontrol.
- ❖ *Conducting frame of reference training for raters* yang akan menilai pekerja lain, sehingga para *raters* memiliki *frame of reference* yang sama dan konsisten untuk melakukan penilaian.
- ❖ *Implementing process improvements and job enrichment*, yang berupa usaha-usaha untuk memperluas peran pekerja dalam perencanaan pekerjaannya, guna meningkatkan kinerjanya.
- ❖ *Implementing intervensi dengan kelompok seperti team building and organizational development*. Intervensi macam ini dirancang untuk meningkatkan moral anggota kelompok, ketrampilan memecahkan masalah, kerjasama untuk meningkatkan efektifitas kelompok.

Consultation: Psikolog Industri & Organisasi harus memiliki pengetahuan tentang peran dan fungsi profesi lain dengan siapa Psikolog Industri & Organisasi berinteraksi secara profesional. Organisasi merupakan suatu sistem terbuka yang berinteraksi secara terus menerus dengan lingkungan yang dinamis, maka bentuk dan *level* konsultasi yang akan diberikan akan berbeda-beda dari satu organisasi ke organisasi yang lain, sehingga *setting* dalam melakukan konsultasi tidak selalu sama. Meskipun pada umumnya konsultasi dilakukan pertama kali melalui *Human Resource Departement*, tidak jarang akhirnya melebar dengan menyertakan *stakeholder* lain dalam organisasi seperti bidang

perburuhan/*legal system*, serikat pekerja, *organizational suppliers* dan *consumer/client groups*. Pengetahuan yang luas dalam bidang-bidang tersebut seperti *strategic decision-making* dan *organizational stakeholder groups* akan sangat membantu dalam proses konsultasi, termasuk dalam mengadakan hubungan profesional dengan profesi atau disiplin ilmu yang lain.

Beberapa aktivitas yang berkaitan dengan *consultation* antara lain

- ❖ Bekerjasama dengan *compensation specialists* untuk membuat sistem imbalan organisasi (*organizational reward systems*).
- ❖ Bekerjasama dengan para *engineers* dalam perencanaan perancangan dan *testing of person-machine systems*.
- ❖ Mencari pendapat hukum mengenai implikasi legal dari suatu prosedur seleksi dan penggunaan alat-alat seleksi dalam suatu proses seleksi maupun intervensi.
- ❖ Berkonsultasi dengan tenaga medis/kesehatan dalam merancang dan mengevaluasi intervensi yang dimaksudkan untuk mengurangi *stress and burn-out*.
- ❖ Berinteraksi dengan Serikat Pekerja dalam melakukan konsultasi mengenai kebijakan organisasi, apabila diperlukan dalam melakukan intervensi tertentu.

4. ***Supervision***: Pengetahuan mengenai supervisi umum yang bersifat generik bagi semua profesi haruslah dimiliki, termasuk standard yang berlaku dalam suatu bidang tertentu, dan tentu saja standard yang berlaku dalam Psikologi Industri & Organisasi.

Beberapa aktivitas yang berkaitan dengan supervisi antara lain

- ❖ Mensupervisi pengembangan alat-alat tes psikologi yang digunakan dalam *setting* industri organisasi upervising
- ❖ Supervisi dalam pengelolaan dan pelaksanaan *employ survey*.
- ❖ Supervisi dalam perancangan suatu sistem penilaian kinerja
- ❖ Mensupervisi analisa data yang hasilnya akan digunakan untuk memecahkan masalah-masalah organisasi.
- ❖ Pengelolaan suatu implementasi perubahan organisasi seperti diberlakukannya suatu sistem imbalan yang baru bagi karyawan yang berprestasi atau suatu *process improvement*
- ❖ Supervisi penelitian yang dilakukan oleh "pemula"

ational suppl
ang luas dan
sion-making
nembantu da
akan hubun
ain.
sultation ant
ocialists un
ational rew
perencana
stems.
egal dari sur
seleksi dal
natan dal
dimaksudk
melakuk
la diperluk
umum ya
ki, termas
ertentu, d
logi Indus
visi anta
ologi ya
ing
employ
n kinerja
digunaka
asi sepe
aru ba
vement:

Research and Inquiry: Psikolog Industri & Organisasi harus memiliki pengetahuan yang sangat memadai dalam metodologi penelitian, strategi penelitian, psikometri dan statistik.

Beberapa aktivitas yang berkaitan dengan Research and Inquiry antara lain:

- ❖ Mengevaluasi efektivitas intervensi organisasi seperti *job redesign* atau *process improvements*.
- ❖ Meneliti ada tidaknya *the transfer of training to the job*.
- ❖ Melaksanakan penelitian *criterion-related validity* untuk mengetahui dan menentukan efektivitas suatu prosedur seleksi.
- ❖ Mengestimasi dampak ekonomis dari suatu prosedur seleksi, program pelatihan atau intervensi bagi organisasi.
- ❖ Melakukan penelitian, misalnya hubungan antara *organizational commitment and turnover*.
- ❖ Melakukan eksperimen, apakah *laboratory experiments, field experiments, or field studies*

Consumer Protection: Psikolog Industri & Organisasi seyogyanya menguasai prinsip-prinsip etika dan kode etik psikologi, yang akan membantu pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga profesional, disamping melindungi konsumen.

Beberapa aktivitas yang berkaitan dengan Consumer Protection antara lain

- ❖ Mengkomunikasikan kepada *clients* aspek aspek teknis dan legal yang perlu diketahui dalam suatu prosedur seleksi atau intervensi, dalam bahasa yang dimengerti *clients*.
- ❖ Menyatakan secara jelas kepada *potential client organizations* bahwa prosedur *assessment* yang akan dikembangkan sesuai dengan standard profesional yang ada dan berlaku.
- ❖ Menentukan secara jelas aturan bagaimana data data yang sensitif dan *confidential* akan disimpan, dan bagaimana serta kepada siapa hasil analisis data tersebut akan dikomunikasikan .
- ❖ Memeriksa materi promosi untuk produk-produk dan jasa Psikolog Industri & Organisasi, dan memastikan apakah sudah sesuai dengan standard yang berlaku, bahkan kalau perlu meminta *approval* sebelum didistribusikan kepada masyarakat umum.
- ❖ Meminta izin kepada *client organization* apabila hasil konsultasi akan digunakan sebagai bahan diskusi dalam suatu forum terbuka.

7. **Professional Development:** Psikolog Industri & Organisasi harus selalu meng-*update* pengetahuan dan ketrampilannya secara teratur.

Beberapa aktivitas yang berkaitan dengan Professional Development antara lain

- ❖ Membaca buku dan journal yang berkaitan dengan Psikologi Industri & Organisasi untuk mengikuti perkembangan yang terjadi, terutama secara teoritis.
- ❖ Berpartisipasi pada *professional workshop* yang dapat menambah pengetahuan dan ketrampilannya.
- ❖ Partisipasi pada organisasi profesi, pendidikan atau keilmuan yang misinya antara lain untuk memajukan ilmu dan praktik Psikologi Industri & Organisasi.

Adanya sertifikasi, izin praktek dan kode etik menyebabkan praktik Psikologi Industri & Organisasi akan terikat pada organisasi profesi, yang di Indonesia diwakili oleh Asosiasi Psikologi Industri & Organisasi (APIO) sebagai bagian dari Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI). Di Amerika Serikat, tiap negara bagian mempunyai undang-undang yang mengatur pemberian layanan psikologi, termasuk pelayanan dalam bidang Psikologi Industri & Organisasi untuk menjamin bahwa konsumen mendapatkan pelayanan sesuai dengan standard profesi.

G. BIDANG-BIDANG PENGETAHUAN PSIKOLOGI YANG BERKAITAN DENGAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

Ada berbagai bidang pengetahuan psikologi yang merupakan suatu *basic scientific core*, yang berkaitan erat dengan pengembangan kompetensi dalam Psikologi Industri & Organisasi. Bidang-bidang tersebut antara lain :

1. **Research Methods/Metodologi Penelitian**

Ranah metodologi Penelitian meliputi metode, prosedur, teknik dan *tools* yang berguna untuk melakukan penelitian empiris di bidang Psikologi Industri & Organisasi. Pada tingkatan umum, maka bidang ini mencakup metode keilmuan, *inductive and deductive reasoning, problem statements and research question hypotheses*, hakekat dan definisi dari *constructs*, dan rancangan penelitian (*experimental, quasi-experimental, and non-experimental*). Pada tingkat yang lebih operasional, maka metodologi

Organisasi h penelitian akan mencakup, tapi tidak terbatas, pada manipulasi variabel (terutama pada penelitian eksperimen), konsep yang mendasari dan metode yang digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas alat ukur, administrasi berbagai macam alat ukur (*questionnaires, interviews, observations of behavior, projective measures, etc.*), penggunaan berbagai prosedur dan teknik sampling untuk diaplikasikan dalam setting Psikologi Industri & Organisasi (*probability and non-probability type*), pelaksanaan penelitian dengan berbagai strategi yang sesuai (*field study, laboratory experiments, field experiment, sample survey, simulation, case study, etc.*), penggunaan metode statistik yang relevant, dan penarikan kesimpulan yang benar dari penelitian. Pengetahuan mengenai kebaikan dan kelemahan masing-masing strategi penelitian, pengertian mengenai penelitian kualitatif, haruslah dikuasai dengan baik.

Statistical Methods/Data Analysis

Ranah ini berkaitan dengan berbagai teknik statistik yang dipergunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian empiris, baik *descriptive* ataupun *inferential statistic*, baik *parametric* maupun *non-parametric*. Karenanya, bidang ini berkaitan dengan kompetensi dalam: *estimates of central tendency; estimates of variability; sampling distributions; point and interval estimates; inferences about differences between means, proportions*, dan teknik seta konsep lainnya; *univariate and multivariate analyses of variance (fixed, random, and mixed effects models); linear and non-linear regression and correlation; path analysis; multiple discriminant function analysis; multiple and canonical regression; factor analysis; components analysis; cluster analysis; pattern analysis; and structural equation modeling*. Assumsi dari masing-masing teknik statistik haruslah dikuasai sehingga masing-masing teknik dapat digunakan sebagaimana seharusnya.

Teori Sikap, Pengukuran dan Perubahannya.

Sikap, opini dan *beliefs* merupakan *psychological constructs* yang sangat penting dalam *organizational settings*. *Constructs* ini menjadi sangat penting karena kepedulian yang bersifat *humanitarian* seperti kepedulian pada *quality of working life* bagi anggota organisasi. Disamping itu, *constructs* ini penting untuk mendiagnosa masalah-masalah dalam organisasi karena mereka berkaitan dengan *behavioral intentions* dan perilaku individu dalam organisasi. Beberapa sikap kerja yang dipelajari oleh Psikologi

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt G.M. (2004). *Applied Industrial / Organizational Psychology*. 4th edition. Australia: Thompson Wadworth.
- Armstrong M.(1992). *A Handbook of Personnel Management Practise*. London: Kogan Page Limited
- Armstrong, M. (1999). *The Art of HRD: Human Resources Management*. Vol 2. London: Crest Publishing House.
- Armstrong, M. (1999). *The Art of HRD: Managing People*. Vol 4. London: Crest Publishing House.
- Baumeister, R..F. (1991). *Meanings of Life*. New York: The Guilford Press.
- Beebe, S.A., Mottet,T.P., & Roach, K.D. (2004).*Training and Development:Enhancing Communication & Leadership Skill*. USA: Pearson Education Inc
- Berry, L.M. (2003). *Employee Selection*. Belmont: Thomson Wadsworth
- Blum, M.L., & Naylor, J.C. (1968). *Industrial Psychology : Its theoretical and Social foundations*. New York: Harper & Row.
- Bohm, D. (1980). *Wholeness and The implicate Order*. London: Routledge Classics.
- Bolman, L.G. & Deal, T.E. (2003). *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership*. Third Ed. San Fransisco: Josey Bass.
- Byrne S.Z., Rupp, E.D., & Eurich, T. (2003) Effects of Discrete Emotions on Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Annual Conference of Society for Industrial and Organizational Psychology.*, April 11-13, Orlando Florida.
- Capra, F. (1977). *The Tao of Physics : An Exploration of Parallels between Modern Physics and Eastern Mysticism*. Dialihbahasakan oleh Pipiet Mazier. Penerbit Jalasutra, Yogyakarta.

- Capra, F. (1982). *The Turning Point: Science, Society and the Rising Culture*. New York: Bantam Book.
- Capra, F. (1991). *Belonging to the Universe : Explorations to the Frontiers of Science and Spirituality*. Dialihbahasakan Saut Pasaribu. , Yogyakarta: Penerbit Fajar Pustaka Baru.
- Capra, F. (1996). *The Web of Life : A new Scientific Understanding of Living System*. New York: Anchor Books.
- Capra, F. (2002). *The Hidden Connection : Strategi sistemik melawan kapitalisme baru*. Dialihbahasakan oleh Andya Primanda. Yogyakarta: Jalasutra.
- Carnall, C.A. (2003). *Managing Change in Organizations*. 4th ed. Prentice Hall.
- Cascio, W.F., & Herman, A. (2001). *The Federal Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures*. Denver: Sage Publications.
- Cassell C. & Symon G. (1994). *Qualitative Methods in Organizational Research*. London: Sage Publications
- Coleman, H.J, Jr, (1998). What Enables Self-Organizing Behavior in Businesses. *Emergence, Vol 1 (1), pp 33-44*.
- Cortvriend,. P. (2002). Living Through Organisational Change: The Experiences Of NHS Staff. Manchester: Manchester Centre for Healthcare Management. Dent, Eric B. 1999. *Complexity Science : A world view shift. Emergence, Vol 1 (4), pp 5-19*.
- Dipboye, R.L., Smith, C.S., & Howell, W.C. (1994). *Undertanding Industrial and Organizational Psychology : An Integrated Approach*. Orlando : Harcourt, Brace & Co, International Edition.
- Feinstein, E.H. (2004) *A study of relationship between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees*, University of Nevada, Las Vegas.
- Fineman, S. (2003). *Understanding Emotions at Work*. London : Sage Publications.

- Fineman, S. (2000). *Emotion In Organizations*. London : Sage Publications.
- Fitzgerald, L.A. (1994). *Living in the Edge of Chaos*. *Best Practice Journal*, November 1994. www.orgmind.com, download January 2001.
- Fitzgerald, L.A. (1995). *Mindful Chaos*. *Best Practice Journal*, September 1995. www.orgmind.com, download January 2001.
- Fitzgerald, L.A. (1995). *Mastering The New Realities :Chaos, Complexity and Change That Never Stops*. www.orgmind.com. Download, January 2001.
- Fitzgerald, L.A. (1995). *The Mind's Indisputable Primacy*. www.orgmind.com, download January 2001
- French, W.L., Bell, C.H. Jr., Zawacki, R.A. (2000). *Organizational Development and Transformation: Managing Effective Change*. McGraw-Hill International Edition.
- Ghiselli, J. (1955). *Industrial Psychology*. New York : McGrawHill.
- Gibson, L.J., Ivancevich, M.J., & Donnely Jr. J. H. (1987), *Organisasi: perilaku, struktur, proses*, terjemahan. editor Agus Darma. Jakarta: Erlangga.
- Gleick, J. (1987). *Chaos : Making a New Science*. London : Penguin book.
- Green, P.C. (1999). *Building Robust Competencies: Linking Human Resource Systems to Organizational Strategies*. San Fransisco: Jossey Bass Publishers.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). *Behavior in Organizations*. 7th Edition. New Jersey : Prentice Hall International Edition.
- Hancock, B. (2002). An Introduction to Qualitative Research. *Trent Focus for Research and Development in Primary Health Care*. http://www.trentfocus.org.uk/Resources/introduction_qualitative_research.htm. diakses pada 31 Desember 2004.

- Handy, C. (1995). *The Age of Paradox*. Alih bahasa oleh Ir. Agus Maulana MSM. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Handy, C. (1981). *Understanding Organization*. 2nd ed. Harmondsworth: Penguins Books.
- Handy, C., (1989). *The Age of Unreason*. New York: Harvard Business School Press.
- Handy, C. (1996). *Beyond Certainty*. London: Random House.
- Hardiman, B.F. (2003). *Melampaui Positivisme dan Modernitas : Diskursus Filosofis tentang Metode Ilmiah dan Problem Modernitas*. Yogyakarta, Kanisius
- Haslam, A.S. (2004). *Psychology in Organizations : The Social Identity Approach*. 2nd edition. London: Sage Publications.
- Hendricks, G. & Ludeman, K. (1996). *The Corporate Mystic : A Guidebook for Visionaries with their feet on the Ground*. Terjemahan Fahmi Yahya, Penerbit Kaifa, 2002.
- Hock, D.W. (1995). The Chaordic Organization: Out Of Control And Into Order. *World Business Academy Perspective Vol.9(1)*.
- Hodgkinson, M. (2002). A Shared Strategic Vision : Dream or Reality. *The Learning Organization, Vol.9 (2), pp 89-95*.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill.
- <http://teachpsych.lemoyne.edu/teachpsych/faces/text/Ch03.htm>, download March 2005.
- Jones, J.W., Steffy & Bray (Editors). (1991). *Applying Psychology in Business, The Handbook for Managers and Human Resource Professionals*. Canada: Lexing
- Kiefer, T. (2002). *Understanding the Emotional Experience of Organizational Change : Evidence From a Merger*. *Advances in Developing Human Resources, vol 4 (1), pp39-61*. Sage Publication.

King, J., Jonathan T.D. and David A.B. (2002). *Learning to Think in Circles. Journal of Management Inquiry*, vol 11 (2), pp 161-170. Sage Publication.

Korten, D.C. (1999). *The Post-Corporate World : Life after Capitalism*. Alih Bahasa oleh A.Rahman Zainuddin. Jakarta: Yayasan Obor.

Landy, F.J. (1986). *Readings in Industrial and Organizational Psychology*. Homewood Ill: Dorsey Press.

Lavine, T.Z. (2003). *Hegel: Revolusi dalam Pemikiran*. Alih bahasa Andi Iswanto dan Deddy Adrian Utama. Seri Petualangan Filsafat. Yogyakarta: Jendela.

Lissack, M. (1998). Complexity : The Science, its Vocabulary and its Relations to Organizations. *Emergence*, Vol 1 (1), pp 110-126.

McCarthy, P. (2002). *Brief Outline in History of Industrial and Organizational Psychology*. <http://www.mtsu.edu/~pmccarth/iohist.html>. diakses pada 31 Desember 2004.

McCaslin, M.L. & Scott, K.W. (2003). The Five-Question Method For Framing A Qualitative Research Study dalam *The Qualitative Report* Volume 8 Number 3 September 2003 447-461. <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR8-3/mccaslin.pdf> diakses pada 11 Mei 2004.

Miner, J.B. (1992). *Industrial and Organizational psychology*. New York: McGraw Hill.

Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations*. New Jersey: Prentice Hall International editions.

Mondy, R.W., Noe, R.A. & Premeaux. (2002). *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Morgan , G. (1998). *Images of Organization*. San Fransisco : Berrett-Koehler Publishers.

Muchinsky, P.M, (1993). *Psychology Applied to Work*. 4th edition. California: Pacific Grove.

- Murray A.R. (1999) *Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North California at Chapel Hill*, A Master's paper for the M.S. in L.S. degree, February. California.
- Neuman W.L. (2003). *Social Research Methods: Qualitative & Quantitative Approachs* (Fifth ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Noe, R.A., Hollenbeg, & Gerhart, W. (2003). *Human Resource Management*. New York: Mc Graw Hill
- Noe. R.A (2002) *Employee Training & Development*. 2nd ed. New York: Mc Graw Hill
- Pascale, R.T., Mark, M., & Linda, G. (2000). *Surfing the Edge of Chaos*. London: Random House
- Percy, I. (1997). *Going Deep : Exploring Spirituality in Life and Leadership*. Alih bahasa oleh Rudy Ronald. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2003.
- Poerwandari E. K. (1998). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. Jakarta: LPSP3 Fakultas Psikologi UI
- Purwadianto, A. et all. (2004). *Jalan Paradoks*. Jakarta : Penerbit Teraju.
- Rafaeli, A. & Monica W. (2001). Individual Emotion in Work Organization. *Social Science Information Vol 40(1) pp 95-123*. Sage Publication.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Rose, E. (2004). *Employment Relations. (Second ed.)* London: Pearson Education Limited
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. (1997). *Organizational Behavior*. 6th edition. New York: John Willey & Sons, Inc.

- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (1995). *Basic Organizational behavior*. New York : John Wiley & Sons .
- Schermerhorn, R.J., Hunt, G.J., Osborn, N.R. (1994), *Managing Organization Behavior*, 5th edition, John Willey & Sons Inc, New-York.
- Schrader, B. (2001). *Industrial/Organizational Psychology 2010: A Research Odyssey*.
- Schultz, D.P & Sydney, E.S, (1993). *Psychology and Work today : An Introduction to Industrial Organizational Psychology*. 6th ed. New York ; Prentice Hall.
- Senge, P.M, (1990). *The Fifth Discipline : The Art & practice of The Learning Organization*. Great Britain : Random House.
- Shafritz, J.M & Otto, J.S. (1987). *Classics of Organization Theory*, 2nd Edition, Revised and Expanded. Chicago: The Dorsey Press,
- Shani, A.B. Rami & Lau, JB. (1996). *Behavior in Organizations: An Experiential Approach (6th Ed)*. USA: A Times Mirror Higher Education Group.
- Shepherd L.J., & Mathews P. (2000). Employee commitment: academic vs practitioner perspective. *Journal of Employee Relation*. Vol 22. No. 6
- SMERU. (2002), *Laporan Penelitian Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat*, www.smeru.or.id/report/research/industrialrelation/industrialrelation.htm
- Society of Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology*. <http://www.siop.org/history/crsppp.htm>. diakses pada 31 Desember 2004.
- Spencer L. M. & Spencer S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc
- Stacey, R.D, Douglas, G. & Patricia S. (2000). *Complexity and Management : Fad or Radical Challenge to Systems Thinking?* London: Routledge.

- Tart, C.T. (1992). *Transpersonal Psychology*. San Fransisco: Harper.
- Tasaka, H. (1999). Twenty first Century Management and the Complexity Paradigm. *Emergence, Vol 1 (4)*, pp 115-123.
- Tiffin, J. & McCormick, E.J. (1965). *Industrial Psychology, 5th ed.* New York: Prentice Hall.
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, http://www.ri.go.id/produk_uu/produk2003/uu2003/uu13'03.htm
- Veny Megawati & Siti Rahayu. (2002). *Pengaruh Corporate Culture, Customer Orientation, dan Corporate Innovativeness terhadap Corporate Performance* (studi kasus P.T. "X" di Surabaya. *Proceeding Temu Ilmiah APIO*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Walters, D.J. (1988). *Crises in Modern Thought : Solutions to the Problem of Meaninglessness*. Alih bahasa B.Widhi Nugraha. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wheatley, M.J. (1999). *Leadership and The New Science : Discovering order in a Chaotic World*. Revised Edition. San Fransisco : Berret-Koehler Publishing.
- Widianarko, Budi, et all [Eds], 2004. *Menelusuri Jejak Capra : Menemukan Integrasi Sains, Filsafat, agama*. Yogyakarta, Kanisius.
- Yanki Hartijasti. (2002). *Meningkatkan Kinerja Perusahaan melalui Pengembangan Budaya Organisasi*. *Proceeding Temu Ilmiah APIO*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Yiannis, G. & Griffiths, D.S. (2002). Emotion, Learning and Organizing. *The Learning Organization, vol.9, # 5*, pp 214-221.
- Yuwono, I. (2003). *Tantangan Organisasi Dimasa Mendatang: Sudut pandang Psikologi*. Orasi Ilmiah pada Peringatan Dwi Dasawarsa Pendidikan Psikologi, Fakultas Psikologi ,Universitas Airlangga. Tidak diterbitkan.

Yuwono, I. (2002). Memahami Organisasi dalam Era Millenium : Suatu tinjauan teoritis- spekulatif. *Fakultas Psikologi Universitas Airlangga :Proceeding Temu Ilmiah I APIO.*

Zukav, G. (1979). *The Dancing Wu Li Masters : An Overview of the New Physics.* London : Fontana Paperbacks edition.

Buku ini diterbitkan untuk mengisi kekosongan buku tentang Psikologi Industri & Organisasi dan dalam upaya membantu mahasiswa khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk memahami ilmu Psikologi yang diterapkan dalam industri dan organisasi. Secara khusus buku ini:

- Memberikan latar belakang bahwa ilmu psikologi tidak dapat dilepaskan dari situasi masyarakat secara keseluruhan. Pemahaman ini akan memberikan kehati-hatian dalam menggunakan ilmu Psikologi, terlebih yang menyangkut nasib manusia.
- Informasi tentang kompetensi yang seyogyanya dimiliki oleh orang yang akan berkecimpung dalam bidang Psikologi Industri & Organisasi juga dideskripsikan. Informasi ini akan berguna untuk membantu mahasiswa mempersiapkan diri dan mengembangkan kompetensinya dan membantu masyarakat luas menentukan pilihan secara bijak dalam menilai profesionalitas tenaga ahli dalam bidang Psikologi Industri & Organisasi.
- Memberikan informasi dan dasar teoritis tentang penggunaan ilmu Psikologi untuk proses seleksi. Pengetahuan tentang proses seleksi akan memberikan bekal keahlian dan dapat mengurangi kesalah-pemahaman masyarakat tentang penggunaan alat tes psikologi dalam seleksi di organisasi.
- Menggambarkan bagaimana perbedaan individu dalam hal kepribadian, motivasi, dan sikap kerja yang berpengaruh pada perilaku dalam organisasi. Dibahas berbagai teori Psikologi yang berkaitan dengan hal-hal tersebut yang penggunaannya banyak dilakukan oleh pihak manajemen.
- Pembahasan tentang kelompok yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Bahasan ini akan membantu pemahaman bahwa dalam ranah industri organisasi, individu juga merupakan makhluk sosial.
- Adanya pembahasan tentang hubungan industrial dari sudut pandang Psikologi akan memberikan suatu wawasan bahwa hubungan industrial yang bersifat *adversarial* terjadi karena kurangnya pemahaman tentang faktor-faktor psikologi dalam menangani masalah-masalah perburuhan.
- Arah kedepan bagi Psikologi Industri & Organisasi merupakan suatu spekulasi bagaimana bentuk organisasi kerja di millennium abad ke-21 yang mengubah wajah dunia dan ilmu pengetahuan secara mendasar karena perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat dan tak terprediksikan. Ketidakpastian inilah yang akan dihadapi oleh organisasi-organisasi di masa mendatang beserta para anggotanya. Dikemukakan juga sebagian kritik atas teori-teori Psikologi yang "hangat" digunakan dalam psikologi industri dan organisasi.
- Pemberian pertanyaan-pernyataan di tiap akhir bab akan mendorong pemikiran kritis para peminat yang ingin mendalami Psikologi Industri & Organisasi.