

37



Himpunan Psikologi Indonesia



HIMPSI

Redefinisi Psikologi Indonesia  
dalam Keberagaman

*Editor :* A. Supratiknya  
Tjipto Susana

©2010

Penerbit : Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI)

Hak cipta dilindungi undang-undang  
Dilarang memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh isi buku  
tanpa izin tertulis pemegang hak cipta

Cetakan pertama

Dicetak di Indonesia

ISBN 978-602-96634-0-2

---

**Tim Pekerja**

**Penanggung Jawab :**  
Retno Suhapti

**Editor :**  
A.Supraniknya, Tjipto Susana

**Produksi :**  
Ndaru Kuntoro, Retno Dewanti Purba, Josephine Rosa Marieta

**Pengarah Kreatif :**  
Iwan Esjepe, Indah Esjepe, Teuku Fahri

**Desain Sampul:**  
Teuku Fahri

**Desain :**  
ideasphere  
[www.ideasphere-ckgs.com](http://www.ideasphere-ckgs.com)

## DAFTAR ISI

PRAKATA KETUA PP <i>Himpun</i> .....	ii
PENGANTAR EDITOR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
1. Nilai-nilai lokal sebagai daya hidup masyarakat. <i>Heriati Ganawan</i> .....	1
2. Mengembangkan kompetensi antar budaya, menjadi pluralis dengan sadar. <i>Hana Panggabean</i> .....	16
3. Optimisme mengkristalkan kearifan lokal. <i>Mawardiingsih</i> .....	37
4. Tantangan psikologi di dunia publik. <i>Hanni Malik</i> .....	57
5. Mengembangkan bangsa yang inklusif: Sumbangan psikologi. <i>Irwanto</i> .....	77
6. Perspektif adil gender dalam kebijakan publik: Peran psikologi dalam implementasi hak-hak asasi perempuan. <i>Krisni Poerwandari</i> .....	99
7. Mekanisme lokal dalam resolusi konflik dan rekonsiliasi. <i>Jeban Malik</i> .....	119
8. Mengoptimalkan peran psikologi untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat. <i>Matwita Djaja</i> .....	136
9. Mengelola kerja sama bilateral: Salah Satu Upaya Optimalisasi Peran Psikologi dalam Meningkatkan Kesejahteraan Manusia. <i>Josephine MJ Ratna</i> .....	148
10. Peran Psikologi Dalam Menjalankan Tugas DPR. <i>Irwana Prayitno</i> .....	165
11. Media, Audience, Publik: Lalu, dimana kita berada? <i>Retno Dewanti Purba</i> .....	179
12. Keberagaman sebagai Sumber Pengembangan Kreatif Industri Periklanan Indonesia : Tantangan bagi Psikologi Indonesia. <i>Naura Kiantoro</i> .....	196
13. Perubahan perilaku kesehatan: Mungkinkah? <i>Denny I. Yatin</i> .....	214
14. Media, kreativitas, dan masyarakat: Peran psikologi dalam pengembangan industri kreatif, industri media. <i>Uti Raharjo</i> .....	226
15. Psikologi industri dan organisasi: Perkembangan, layanan, dan model pengembangannya. <i>Sejor Handoyo</i> .....	239
16. Pedoman dan etika pelaksanaan assessment center di Indonesia. <i>Vina G. Pendit</i> .....	262

17. Penggunaan psikometri dalam akselerasi efektivitas perubahan organisasi. <i>Fendy Subariadi</i> .....	281
18. Relevansi psikologi ekonomi di Indonesia: 50 tahun Himpai. <i>Rahmat Hidayat</i> .....	301
19. Validitas: Dulu dan sekarang. <i>Agung Santoso</i> .....	333
20. Metode dan prosedur adaptasi tes psikologi. <i>Urip Purwanto</i> .....	347
21. Aplikasi psikologi dalam bidang forensik di Indonesia. <i>Yuti Probowati</i> .....	374
22. Peran psikologi dalam dunia penerbangan: Peluang dan tantangan di masa kini dan masa depan. <i>Abadijat &amp; Widura IM</i> .....	400
23. Presumption of competence: Perspektif positif dalam memahami autisme. <i>Adriana S.</i> .....	425
24. Program pendidikan antikorupsi. <i>Najwela Sobah</i> .....	449
25. Akuntabilitas pendidikan psikologi Indonesia dalam membangun masyarakat madani dan kesejahteraan manusia. <i>Supra Wimbarti</i> .....	458
26. Pluralisme terfragmentasi atau pluralisme terintegrasi? <i>T. Dicky Hartjanto</i> .....	476
APENDIKS: Sejarah Himpunan Psikologi Indonesia. <i>Retno Subapti</i> .....	487
TENTANG PENULIS .....	497
UCAPAN TERIMA KASIH .....	513



## PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI: PERKEMBANGAN, LAYANAN, DAN MODEL PENGEMBANGANNYA

*Sege Handoyo*

### Pendahuluan

Artikel ini terdiri dari tiga bagian sesuai dengan judulnya, masing-masing bagian memberikan dasar pemikiran untuk bagian berikutnya. Ketiga bagian tersebut adalah (1) Perkembangan Psikologi Industri & Organisasi; (2) Layanan Psikologi Industri & Organisasi; dan (3) Model Pengembangan Psikologi Industri & Organisasi. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mendorong perkembangan PIO di Indonesia dengan cara menajajagi perkembangan PIO di Amerika dan di Indonesia serta melihat layanan PIO dalam praktek. Pada bagian akhir diajukan Model Pengembangan Psikologi Industri & Organisasi untuk memberikan dorongan perkembangan PIO, teori dan praktek, yang selama ini sangat lamban dan terlihat membosankan. Lihat saja bagaimana sepihnya milis Asosiasi Psikologi Industri & Organisasi, bagaimana itu-itu saja topik yang diangkat dalam penelitian skripsi, tesis, dan disertasi, atau yang diangkat dalam seminar-seminar dan jurnal ilmiah, bagaimana sedikitnya buku-buku PIO yang diterbitkan, dan bagaimana sedikitnya guru besar kita di bidang Psikologi Industri & Organisasi. Penyatuan pemikiran bersama, pembentukan model pengembangan, dan diikuti kerjasama, kolaborasi, penyusunan rencana aksi, dan komitmen saat ini sangat diperlukan untuk mengembangkan PIO di Indonesia. Semoga model yang diajukan ini dapat memberikan pemicu diskusi lebih jauh dan juga pemacu kolaborasi untuk perkembangan PIO di Indonesia.

### Perkembangan Psikologi Industri & Organisasi

Pada bagian pertama dari tulisan ini akan dibahas tentang perkembangan Psikologi Industri & Organisasi, baik itu di Amerika maupun di Indonesia. Pembahasan tentang perkembangan Psikologi Industri & Organisasi ini akan menunjukkan bahwa Psikologi Industri &

Organisasi berkembang mulai dari bidang periklanan dan seleksi karyawan di Amerika. Di Indonesia, perkembangan Psikologi Industri & Organisasi juga dimulai dari kepentingan seleksi, bahkan sampai saat ini terapan dalam bidang ini masih mendominasi praktek Psikologi Industri & Organisasi.

Penerapan psikologi pertama kali dengan label Psikologi Industri terjadi pada tahun 1900an., diawali oleh Walter Dill Scott, psikolog, Profesor Psikologi Terapan pertama dan presiden APA tahun 1919-1920, yang menggunakan psikologi untuk kerjanya di bidang periklanan pada tahun 1903 di Chicago. Dua buku yang dipublikasikannya adalah *The Psychology of Advertising in Theory and Practice* dan *The Psychology of Advertising*. Kemudian Hugo Munsterberg, seorang psikolog keturunan Jerman-Amerika dan presiden APA pada tahun 1898, melakukan penelitian tentang penggunaan tes bakat dan sampel kerja untuk seleksi karyawan pada tahun 1913. Dia mempublikasikan buku berjudul *Psychology and Industrial Efficiency*.

Sejak saat itu, Psikologi Industri berkembang pesat, baik dalam praktek, bidang pendidikan dan bahkan juga organisasi pendukungnya. Dalam praktek, sejak tahun 1915 Walter VanDyke Bingham menggunakan psikologi untuk membantu siswa dalam pemilihan karir dan membentuk *Bureau of Mental Test*. Walter Dill Scott pada tahun 1919 mendirikan perusahaan konsultasi psikologi industri yang pertama dengan nama *Scott Company*. Pada tahun 1921, James McKeen Cattell meninggalkan *Columbia University* dan mendirikan *Psychological Corporation*, sebuah lembaga tes mental terbesar di Amerika Serikat dan mempunyai sumbangan besar dalam pengembangan tes psikologi.

Dalam bidang pendidikan dan ilmiah, pendidikan doktor psikologi dibuka dan meluluskan Bruce V. Moore menjadi Ph.D. pertama dalam Psikologi Industri pada tahun 1921. Bruce V. Moore adalah presiden pertama Divisi 14 APA, yang selanjutnya disebut dengan *Society of Industrial and Organizational Psychology*. Pendidikan pascasarjana dalam bidang psikologi industri pada tahun 1920an tumbuh di berbagai universitas di Amerika. *Psychological Bulletin* terbit pada awal tahun 1920 sebagai media review penelitian psikologi industri yang dipublikasikan. Pada tahun 1920an dan 1930an, publikasi buku Psikologi Industri pun semakin banyak, antara lain

*Psychology and Industrial Efficiency, Measurement of Interest, Psychological Test in Business, How to Interview, Applied Psychology, dan Industrial Psychology.*

Perkembangan organisasi pendukung perkembangan Psikologi Industri & Organisasi dimulai pada tahun 1920an. Pada tahun 1919, para psikolog klinis berhasil membuka *Section of Clinical Psychology* sebagai bagian dari APA, tetapi usaha untuk melakukan hal yang sama untuk psikologi industri gagal pada waktu itu. Oleh karena itu, berbagai kelompok psikolog terapan lainnya, termasuk psikologi industri, membentuk *Association of Consulting Psychologist* pada tahun 1930. Selanjutnya anggota asosiasi ini bersama dengan berbagai kelompok lain membentuk organisasi yang disebut *American Association of Applied Psychology (AAAP)* pada tahun 1937. Untunglah pada tahun 1945, AAAP dan APA bersepakat untuk melakukan reorganisasi APA agar dapat menjadi satu-satunya asosiasi psikologi nasional di Amerika. Salah satu hasil reorganisasi tersebut adalah pembentukan Divisi 14 yang waktu itu disebut dengan *Industrial and Business Psychology*. Divisi itu berganti nama menjadi *Society of Industrial and Organizational Psychology (SIOP)* pada tahun 1982, setelah berganti nama beberapa kali.

Bagaimana perkembangan Psikologi Industri & Organisasi di Indonesia? Tidak banyak referensi yang dapat kita baca untuk menggambarkan perkembangannya. Saya berusaha untuk menggambarkan perkembangannya berdasarkan momentum tertentu yang dinilai memberikan dampak terhadap perkembangan pengetahuan dan praktek Psikologi Industri & Organisasi. Ini adalah upaya awal untuk menuliskan sejarah perkembangan Psikologi Industri & organisasi di Indonesia. Kajian mendalam yang khusus tentang hal ini perlu untuk dilakukan oleh Asosiasi Psikologi Industri & Organisasi (APIO) bersama dengan Himpunan Psikologi Indonesia (Himpisi). Momentum yang saya tuliskan disini mungkin tidak lengkap dan tidak akurat menggambarkan perkembangan Psikologi Industri & Organisasi di Indonesia secara utuh.

Momentum pertama tentu saja adalah pendirian pendidikan psikologi di Indonesia, tepatnya di Universitas Indonesia, pada tahun 1953. Prof. Dr. Slamet Iman Santoso adalah tokoh utama pada awal perkembangan



psikologi di Indonesia. Dalam pengantar buku "Pengembangan Kualitas SDM dalam Perspektif PIO", Urip A. Mokoginta menyatakan bahwa pencanangan psikologi di Indonesia oleh Prof. Dr. Slamet Iman Santoso diilhami oleh semboyan "*the right man on the right place*", sebuah semboyan yang mendasari proses rekrutmen dan seleksi di dalam Psikologi Industri & Organisasi. Jadi dapat dinyatakan bahwa pada saat itulah awal perkembangan Psikologi Industri & Organisasi di Indonesia dan Prof. Dr. Slamet Iman Santoso adalah tokoh pertama perkembangan Psikologi Industri & Organisasi di Indonesia.

Dalam buku "Dialog Psikologi Indonesia: Dulu, Kini, dan Esok", Anggadewi Musono menyampaikan bahwa pada saat kuliah di Jurusan Psikologi UI tahun 1960an, telah ada bagian Psikologi Kejuruan dan Perusahaan, selain bagian lainnya seperti Psikologi Sosial, Psikologi Eksperimen, Psikologi Perkembangan, dan Psikologi Klinis. Tokoh sentral yang mengembangkan bagian Psikologi Kejuruan dan Perusahaan di UI adalah Prof. Dr. A.S. Munandar. Sebagai Guru Besar bidang Psikologi Industri & Organisasi yang pertama, Prof. Dr. A.S. Munandar adalah bapak Psikologi Industri & Organisasi di Indonesia berdasarkan pengesahannya menjadi psikolog IO yang dikukuhkan pada Kongres Himpsi VIII di Bandung. Pemikiran dasarnya yang dituangkan dalam Pidato Pengukuhan Guru Besar-nya pada tahun 1981 adalah bahwa Psikologi Industri & Organisasi harus memberikan sumbangan pada pengembangan sumber daya manusia untuk pembangunan nasional dengan cara mendorong manusia Indonesia menjadi manusia pembangun dan mengembangkan lingkungan yang lebih bercorak partisipatif. Manusia pembangun yang dimaksudkan Prof. Dr. A.S. Munandar adalah manusia Indonesia yang mempunyai sikap proaktif, mengeksplorasi lingkungan, berusaha memanfaatkan lingkungan untuk kepentingan manusia dengan tetap memperhatikan keseimbangan alam. Untuk keperluan itu manusia Indonesia perlu mengembangkan intelektualitasnya, pemikiran analitis, logis, rasional, dan kreatif. Pada aspek afektif, manusia Indonesia, menurut Prof. Dr. A.S. Munandar, juga harus memiliki sistem nilai yang mendasarkan diri pada *code of conduct* Pancasila.



Momentum kedua perkembangan Psikologi Industri & Organisasi adalah pembentukan Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi (APIO) pada tanggal 5 Oktober 1999. Pemrakasa pembentukan asosiasi ini adalah Prof. Dr. A.S. Munandar. Visi yang dicanangkan adalah meningkatkan kesejahteraan umat manusia melalui terapan psikologi dalam berbagai jenis organisasi. Kata "kesejahteraan umat manusia" perlu mendapatkan perhatian besar pada pernyataan visi tersebut. Seminar, pelatihan, dan penerbitan buku yang ditujukan untuk peningkatan kompetensi keilmuan dan profesi secara rutin dilaksanakan oleh APIO. Bahkan pada tanggal 2-3 Agustus 2002, APIO berhasil menyelenggarakan Konferensi I APIO di Surabaya bekerjasama dengan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Tema yang diambil adalah Daya Saing Global: Mengembangkan Kompetensi Individu & Daya Saing Organisasi di Indonesia. Ini adalah konferensi pertama yang diselenggarakan oleh asosiasi/ikatan di bawah Himpsi yang melibatkan psikolog IO dan ilmuwan di seluruh Indonesia. Konferensi dan temu ilmiah saat ini telah secara rutin dilakukan oleh berbagai asosiasi dan ikatan di Himpsi, termasuk oleh APIO sendiri.

Buletin APIO yang disebut dengan "Kinerja" juga berhasil diterbitkan pada bulan Juni 2002. Buletin ini oleh redaksinya diharapkan dapat mendorong peran APIO dalam peningkatan kinerja individu dan organisasi di Indonesia. Pada Buletin Kinerja tersebut, jelas sekali terlihat semangat bahwa perkembangan Psikologi Industri & Organisasi hanya dapat dilaksanakan apabila psikolog IO dapat menjalin kerjasama dengan ilmuwan dan praktisi dari berbagai bidang ilmu. Hal itu tercermin dari keanggotaan APIO yang terbuka juga untuk sarjana dan profesi bidang non-psikologi. Diskusi bulanan APIO pun digelar secara rutin dengan tema-tema yang tidak hanya berfokus pada layanan tradisionalnya. Tema-tema yang pernah didiskusikan antara lain:

- *Group Dynamics & Team Building*
- *Experiential-based Training & Development*
- *Organizational Development*
- *Performance Management*
- *Job Stress & Stress Management*

- *Change Management*
- *Learning Organization*
- *Organizational Structure & Design*
- *Balanced Scorecard*
- *Community Development*

Momentum ketiga adalah pembukaan program studi terapan psikologi di bidang Psikologi Industri & Organisasi. Perkembangan suatu disiplin ilmu akan lebih cepat ketika sebuah universitas membuka program studi pada jenjang pascasarjana. Program studi Psikologi Industri & Organisasi yang lebih menekankan pada orientasi riset dan pengembangan ilmu telah dibuka pada jenjang pascasarjana di Fakultas Psikologi UI, UGM, dan Unpad sejak lama. Pembukaan program studi jenjang S2 pada bidang Psikologi Industri & Organisasi yang lebih spesifik dan berorientasi pada terapan praktek psikologi baru dimulai pada tahun 2002 di Fakultas Psikologi UI, melalui pembukaan program studi Psikologi Sumber Daya Manusia dan program studi Psikologi *Knowledge Management*. Selanjutnya pada tahun 2009, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga membuka program studi Magister Perubahan dan Pengembangan Organisasi. Semoga program ini dan lulusannya dapat memberikan sumbangan berarti bagi perkembangan Psikologi Industri & Organisasi di Indonesia di masa mendatang.

Penerbitan buku-buku Psikologi Industri & Organisasi juga menjadi bagian penting perkembangan Psikologi Industri & Organisasi di Indonesia, walaupun masih membutuhkan dorongan yang lebih kuat agar semakin banyak buku Psikologi Industri & Organisasi berkualitas yang dapat diterbitkan. Dalam catatan penulis beberapa buku PIO yang telah diterbitkan di Indonesia antara lain:

- Psikologi Industri dan Organisasi, ditulis oleh Prof. Dr. A.S. Munandar.
- Psikologi Industri dan Organisasi, ditulis oleh Drs. Ino Yuwono, MA, dkk.
- Pengembangan Kualitas SDM dalam Perspektif PIO, disunting oleh Dra. Bertina Sjabadhyni, M.Si, dkk.

- Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, disunting oleh Prof. Dr. AS. Munandar dkk.
- Psikologi Ekonomi dan Konsumen, disunting oleh Dr. Hartanto Brotoharsojo.
- Dinamika Perubahan Organisasi Dari Sistem ke Individu, disunting oleh Urip A. Mokoginta dkk.

Dalam sejarah perkembangan Psikologi Industri & Organisasi di Indonesia, kita dapat melihat perkembangan jumlah guru besar bidang Psikologi Industri & Organisasi yang sangat lambat. Di Universitas Indonesia hanya Prof. Dr. A.S. Munandar dan yang baru saja dikukuhkan, Prof. Dr. Liche Seniati. Masing-masing satu guru besar di Unpad, UGM, Unair, dan Universitas Armajaya Jakarta, yaitu Prof. Dr. Suryana Sumantri, Prof. Dr. Asip F. Hadipranata, Prof. Dr. Fendy Suhariadi, dan Prof. Dr. Benedicta Priharin Dwi Riyanti. Pada bidang psikologi lain, jumlah guru besarnya jauh lebih banyak. Hal ini mungkin mempengaruhi perkembangan Psikologi Industri & Organisasi, walaupun dapat saja dikompensasikan oleh keterlibatan intensif, bahkan keterjerumusan banyak akademisi dalam praktek Psikologi Industri & Organisasi. Yang lebih pasti adalah belum banyak buku-buku tentang Psikologi Industri & Organisasi yang diterbitkan. Perkembangan lembaga layanan psikologi yang praktek di bidang Psikologi Industri & Organisasi sangat pesat, baik lembaga yang berada di bawah naungan fakultas atau program studi psikologi, yang dikembangkan oleh Sarjana atau Psikolog IO, maupun yang dikembangkan oleh Sarjana Psikologi yang saat menempuh pendidikan tidak memilih peminatan PIO, serta lembaga-lembaga manajemen lokal, nasional dan internasional yang juga bergerak di bidang yang sama dengan PIO. Keberadaan lembaga-lembaga tersebut tentu saja turut mewarnai perkembangan dan pencitraan PIO.

#### Layanan Psikologi Industri & Organisasi

Pada bagian ini akan dipaparkan layanan Psikologi Industri & Organisasi di Indonesia. Pada paparan ini akan digambarkan bahwa layanan tradisional, terutama psikotes, diikuti oleh *job analysis*, pelatihan,



dan penilaian kinerja, masih mendominasi kegiatan praktek bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Layanan tradisional tersebut merupakan praktek awal Psikologi Industri & Organisasi, yang dulunya disebut dengan *Personnel Psychology* atau *Industrial Psychology*. Selanjutnya pada bagian ini juga akan disampaikan berbagai bidang dan kegiatan yang diajukan oleh SIOP untuk ditangani oleh psikolog IO.

Di mata pengguna jasa, psikolog IO masih dilihat kemampuannya hanya untuk memberikan jasa psikotes baik untuk kepentingan seleksi, promosi, atau kepentingan lainnya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan data bahwa sebagian besar pekerjaan dan pendapatan lembaga-lembaga psikologi di fakultas psikologi maupun lainnya adalah dari psikotes. Walaupun demikian, saat ini dan akan semakin menguat di masa mendatang, psikolog IO menghadapi tantangan yang besar dari non-psikolog. Mereka mengembangkan berbagai tes yang lebih ringkas, berbasis komputer, dan mudah dipelajari. Kita mungkin sudah mendengar tentang DISC, bahkan yang lebih baru *Finger test*. Tes tersebut hanya berlangsung 7-10 menit, namun dinyatakan dapat memberikan deskripsi tentang manusia secara lengkap. Alat tes itu sangat mudah dipelajari dan dikemas serta dipromosikan dengan sangat menarik. Bandingkan dengan tes psikologi tradisional seperti 16 PF, EPPS, Rho, TAT, Wartegg, Grafis, yang masih secara luas dipergunakan oleh psikolog IO. Dasar teori, *scoring*, dan interpretasinya relatif jauh lebih sulit.

Bagaimana kualitas psikodiagnostik tes baru dan keterbaruan kualitas psikodiagnostik tes psikologi tradisional ketika dipergunakan untuk seleksi dan promosi? Adakah psikolog IO, akademisi, atau praktisi PIO yang telah melakukan penelitian tentang hal tersebut? Bila ada, telahkah dipublikasikan sehingga orang lain dapat mempergunakan informasi tentang hal itu untuk pengembangan tes psikologi atau untuk kegiatan prakteknya? Informasi tersebut penting untuk kita miliki agar kita dapat meyakinkan pengguna jasa dan praktek IO bahwa Psikologi Industri & Organisasi mampu "mencocokkan orang dengan pekerjaan".

Menarik untuk mencermati penelitian klasik Paterson pada tahun 1920an. Paterson meneliti sejauh mana orang percaya bahwa Psikologi



Industri & Organisasi dapat "mencocokkan orang dengan pekerjaan". Hasilnya adalah hanya 16% yang percaya psikologi dapat melakukannya; 9% percaya bahwa psikoterapi berguna untuk itu; 12% mempercayai mental telepati; dan 5% menyatakan *graphology* dan *phrenology* dapat melakukannya. Saya tidak mempunyai informasi tentang hal itu di Indonesia, terlebih dalam situasi saat ini. Saya khawatir, hasil itu masih mencerminkan kondisi yang sama saat ini di Indonesia. Ada sebagian orang yang percaya bahwa kepercayaan dan harapan masyarakat Indonesia terhadap psikotes sangat besar. Buktinya hampir semua perusahaan memberikan psikotes untuk proses seleksi dan bersedia mengeluarkan dana yang besar untuk itu. Bagaimanapun untuk menjaga keberlangsungan pelayanan psikotes, perlu dikaji saat ini apa motif mereka menggunakan psikotes untuk seleksi. Apakah karena sampai saat ini belum ada justifikasi seleksi yang dapat menggantikan psikotes, karena sifat pengukurannya yang relatif obyektif? Atau apakah sekedar untuk kebutuhan administrasi, bahkan yang lebih buruk, dipergunakan untuk alasan pembenar bila ada yang mempertanyakan keputusan seleksi?

Apabila memang benar bahwa kita dipercaya mempunyai kemampuan mencocokkan orang dengan pekerjaan, mengapa sampai saat ini kita belum dilibatkan dalam seleksi jabatan-jabatan penting yang mensyaratkan sehat rohani selain jasmani, seperti jabatan Menteri, Hakim Agung, dan pejabat lain pada lembaga-lembaga tinggi negara? Sementara mereka telah wajib menjalani tes kesehatan fisik oleh dokter, bahkan yang lebih menyesakkan lagi bagi kita bila mereka juga wajib menjalani tes sehat mental yang dilakukan oleh dokter jiwa.

Persoalan lainnya adalah kebocoran tes yang dapat menurunkan kepercayaan terhadap Psikologi IO untuk melakukan seleksi. Persoalan ini seakan sudah dipandang sebagai hal yang biasa dan belum nampak ada respon strategis dari kita semua. Kebocoran tes psikologi tradisional tidak diimbangi oleh pembuatan tes psikologi yang baru, yang orisinal buatan Indonesia termasuk konstrak, item, dan sebagainya. Saya mendengar dan mengetahui ada beberapa individu dan lembaga yang telah membuatnya. Namun tes tersebut umumnya dibuat secara khusus untuk kepentingan

tertentu dan tidak dipublikasikan. APIO, Himpsi, fakultas psikologi, lembaga swasta, atau bahkan semua orang perlu untuk memikirkan secara lebih serius persoalan mendasar ini, merumuskan rencana tindakan, bekerjasama dengan berbagai pihak, dengan tujuan di masa mendatang Indonesia memiliki lembaga pengembangan tes yang setara dengan *Psychological Corporation* yang didirikan oleh Cattell. Kita mungkin perlu belajar tentang hal ini dari India atau negara-negara lainnya.

Selain psikotes, layanan tradisional psikolog IO adalah analisis jabatan, pelatihan, kompetensi dan penilaian kinerja, serta menjaga dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Berbeda dengan psikotes yang relatif merupakan kompetensi eksklusif psikolog, layanan lainnya itu juga dapat diberikan oleh disiplin ilmu atau profesi lain. Akibatnya, merupakan tantangan bagi psikolog IO untuk benar-benar menerapkan konsep dan metode psikologi pada layanan tersebut agar praktek psikolog IO lebih baik dari profesi lainnya. Ketika manajemen perusahaan mempekerjakan sarjana psikologi atau psikolog IO, mereka tidak mampu membedakan semangat dan kualitas kerjanya dengan sarjana manajemen, sarjana hukum, atau sarjana lainnya. Bagaimana konsep dan teori psikologi dapat menjadi jiwa dalam praktek mereka di bidang manajemen sumber daya manusia?

Psikolog IO seharusnya juga mempunyai kemampuan yang baik dalam layanan non-tradisional, seperti pembentukan budaya organisasi, peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja, serta pengembangan efektivitas komunikasi dalam organisasi. Lebih dari itu, psikolog IO juga harus terlibat dalam peningkatan produktivitas dan inovasi organisasi melalui operasi strategis, kesejahteraan psikologis individu, perubahan dan pengembangan organisasi, terapan psikologi dalam keuangan, pembuatan keputusan dalam pasar kerja, proses kognitif dalam manajemen stratejik. Penerapan konsep dan teori psikologi IO juga harus dikembangkan pada organisasi non-profit dan perguruan tinggi.

Buku Psikologi "Industri & Organisasi" dengan penulis Drs. Ino Yuwono, MA, dkk. menunjukkan secara jelas pembeda psikologi Industri dan Organisasi dengan disiplin ilmu lain serta menyatakan secara

detil layanan yang diharapkan dilakukan oleh psikolog IO. Mengacu pada SIOP, psikolog IO dapat menangani masalah-masalah yang dapat diklasifikasikan memiliki aspek teoretis dan aplikatif. Problem teoretisnya sangat bervariasi, tergantung minat sang peneliti. Problem aplikatif menyangkut pemecahan masalah secara ilmiah terhadap masalah-masalah manusia dalam pekerjaannya. Persoalan dan layanan yang dimaksud 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.*

Beberapa ahli membedakan layanan Psikologi Industri & Organisasi menjadi dua, yaitu sisi Industri dan sisi Organisasi. Perbedaan secara diskret seperti itu mengandung kelemahan bahwa keduanya seakan-akan terpisah, padahal sebenarnya saling tergantung satu sama lain. Oleh karena itu, perbedaan ini seyogyanya hanyalah dilihat dari perspektif aspek mana yang lebih mendapatkan penekanan, aspek individu atau aspek organisasi. Persoalan dan layanan pada sisi Industri meliputi:

- a. *Recruitment, Selection, and Placement*
- b. *Compensation*
- c. *Performance Appraisal*
- d. *Training*

Sedangkan layanan pada sisi Organisasi meliputi:

- a. *Socialization*
- b. *Motivation*
- c. *Occupational Stress*
- d. *Leadership*
- e. *Group Performance*

#### f. Organizational Development

Sedangkan aktivitas dari layanan-layanan di atas yang diharapkan dilakukan oleh psikolog IO antara lain meliputi:

- Melakukan asesmen suatu jabatan melalui analisis jabatan dengan maksud untuk mengembangkan prosedur penilaian kinerja.
- Melakukan asesmen persyaratan pekerjaan melalui analisis jabatan dengan tujuan mengidentifikasi dan mengembangkan prosedur seleksi.
- Melakukan asesmen karakteristik individu melalui tes psikologik, wawancara, *work samples* dan cara-cara lain untuk menseleksi individu supaya sesuai dengan persyaratan jabatan dan untuk pengembangan karir individu dalam konteks pekerjaan.
- Melakukan asesmen pengetahuan karyawan, ketrampilan maupun kinerjanya melalui sejumlah alat dan prosedur evaluasi dengan maksud mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
- Melakukan asesmen persepsi karyawan mengenai lingkungan kerjanya dan organisasinya melalui prosedur survei dengan maksud mengembangkan pengelolaan organisasi, termasuk iklim dan budaya organisasi.
- Mengimplementasikan suatu bentuk instruksi terprogram, mulai dari *booklet* tercetak sampai pada *interactive videotapes*, bahkan *computer-assisted instruction programs*, yang dirancang untuk mengembangkan pengetahuan karyawan mengenai prosedur-prosedur kerja yang ada.
- Melaksanakan pelatihan melalui simulasi untuk mengembangkan ketrampilan teknis dalam suatu lingkungan yang aman dan terkontrol.
- Melaksanakan pelatihan bagi penilai pada program penilaian kinerja, sehingga para *raters* memiliki *frame of reference* yang sama dan konsisten untuk melakukan penilaian.
- Mengimplementasikan perbaikan proses kerja dan pemerdayaan pekerjaan, berupa usaha-usaha untuk memperluas peran pekerja.



- dalam perencanaan pekerjaannya, guna meningkatkan kinerjanya.
- Mengimplementasikan intervensi dengan kelompok seperti *team building and organizational development*. Intervensi macam ini dirancang untuk meningkatkan moral anggota kelompok, ketrampilan memecahkan masalah, dan kerjasama untuk meningkatkan efektivitas kelompok.
  - Bekerjasama dengan *compensation specialists* untuk membuat sistem imbalan organisasi.
  - Bekerjasama dengan para insinyur dalam perencanaan, perancangan dan pengujian *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.
  - Mensupervisi pengembangan alat tes psikologi yang digunakan dalam *setting* industri dan organisasi.
  - Mensupervisi pengelolaan dan pelaksanaan *employee survey*.
  - Mensupervisi perancangan suatu sistem penilaian kinerja.
  - Mensupervisi analisa data yang hasilnya akan digunakan untuk memecahkan masalah-masalah organisasi.
  - Mengelola suatu implementasi perubahan organisasi seperti diberlakukannya suatu sistem imbalan yang baru bagi karyawan yang berprestasi atau suatu *process improvements*.
  - Mensupervisi penelitian yang dilakukan oleh "pemula".
  - Mengevaluasi efektivitas intervensi organisasi seperti *job redesign* atau *process improvements*.
  - Meneliti ada tidaknya *transfer of training* setelah pelatihan dilaksanakan.

- 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, atau field studies*.
- Mengkomunikasikan kepada klien aspek-aspek teknis dan legal yang perlu diketahui dalam suatu prosedur seleksi atau intervensi dalam bahasa yang dimengerti klien.
- Menyatakan secara jelas kepada calon klien bahwa prosedur asesmen yang akan dikembangkan sesuai dengan standar profesional yang ada dan berlaku.
- Menentukan secara jelas aturan bagaimana data yang sensitif dan *confidential* akan disimpan dan bagaimana serta kepada siapa hasil analisis data tersebut akan dikomunikasikan.
- Memeriksa materi promosi untuk produk dan jasa psikolog IO dan memastikan apakah sudah sesuai dengan standar yang berlaku, bahkan kalau perlu meminta persetujuan sebelum didistribusikan kepada masyarakat umum.
- Meminta izin kepada klien apabila hasil konsultasi akan digunakan sebagai bahan diskusi dalam suatu forum terbuka.
- Membaca buku dan jurnal yang berkaitan dengan Psikologi Industri & Organisasi untuk mengikuti perkembangan yang terjadi, terutama secara teoretis.
- Berpartisipasi dalam *professional workshop* yang dapat menambah pengetahuan dan ketrampilannya.
- Partisipasi pada organisasi profesi, pendidikan atau keilmuan yang misinya antara lain untuk memajukan ilmu dan praktek Psikologi Industri & Organisasi.

## Model Pengembangan Psikologi Industri & Organisasi

Psikologi Industri & Organisasi per definisi adalah sub disiplin ilmu psikologi yang mempelajari perilaku manusia dalam konteks organisasi. Sebagaimana kita ketahui, PIO tidak hanya merupakan ilmu tetapi juga terapan psikologi. PIO merupakan terapan konsep dan prinsip psikologi untuk menyelesaikan persoalan *human being* yang bekerja dalam konteks bisnis dan industri. SIOP secara jelas menyatakan bahwa PIO adalah (1) studi perilaku dalam *setting* kerja dan organisasi; dan (2) penerapan metode, fakta dan prinsip psikologi untuk individu dan kelompok dalam *setting* kerja dan organisasi. Berdasarkan informasi tentang perkembangan PIO serta layanan dan tantangan yang telah dipaparkan di atas, PIO di Indonesia seharusnya dikembangkan dengan mengacu pada model seperti disajikan dalam Gambar 1.



Gambar 1: Model pengembangan Psikologi Industri & Organisasi.

Pada model tersebut di atas terdapat tiga dimensi, yaitu: (1) pengembangan ilmu dan layanan praktek; (2) tujuan peningkatan efektivitas organisasi dan kesejahteraan manusia; dan (5) lima pendekatan

pengembangan. Lima pendekatan pengembangan itu adalah:

1. *Psychology*
2. *Multidisciplinary approach*
3. *Academic research*
4. *Action research*
5. *Scientist-practitioner approach*

Ilmu dan praktek adalah dua hal yang menyatu dalam Psikologi IO. Pada dasarnya konsep dan teori PIO diturunkan dari penelitian baik dalam *setting* laboratorium maupun *setting* organisasi. Penelitian akademik di perguruan tinggi yang hanya ditujukan untuk kepentingan akademik semata adalah tidak berguna. Konsep dan teori yang dikembangkan harus memberikan sumbangan untuk kepentingan praktis. Dalam PIO, konsep dan teori dikembangkan untuk dua tujuan utama, yaitu peningkatan efektivitas organisasi dan kesejahteraan umat manusia (*well-being of human being*). PIO harus menempatkan harkat dan martabat kemanusiaan pada tempat tertinggi melebihi individu per individu maupun kepentingan organisasi. Penekanan pada kesejahteraan individu per individu dapat merusak tatanan organisasi dan kehidupan bersama. Sedangkan penekanan terhadap kepentingan organisasi dapat mengakibatkan eksploitasi manusia yang mengabaikan harkat kemanusiaan. PIO harus mampu membantu organisasi untuk lebih produktif, lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada pelanggannya, atau mendapatkan keuntungan lebih besar, namun sekaligus memperhatikan kesejahteraan manusia. Kesejahteraan manusia dalam perspektif psikologi dapat ditingkatkan melalui pengembangan emosi dan sikap positif, iklim saling percaya, kepuasan, dan keadilan organisasi.

Selengkapnya terdapat tiga persoalan penting agar efektivitas organisasi dan kesejahteraan manusia dapat diperhatikan bersama, yaitu PIO harus memberikan perhatian pada kontrak psikologis, pengembangan perilaku warga organisasi, dan peningkatan kesesuaian nilai individu-organisasi. Kontrak psikologis adalah kesepakatan implisit dan terbuka tentang apa yang diberikan dan apa yang diterima dan membidik harapan perilaku resiprokal baik yang berkesesuaian dengan norma masyarakat maupun



perilaku interpersonal. Kontrak ini timbul karena adanya perubahan persepsi tentang keseimbangan kekuasaan dari pemilik dan karyawan, perubahan hubungan paternalistik menjadi *partnership*, tetapi dengan hubungan yang lebih transaksional. Kontrak psikologis dipercaya akan dapat meningkatkan saling percaya, komitmen, dan pertukaran harapan dan kewajiban. Penelitian-penelitian telah menunjukkan hasil positif dari kontrak psikologis, seperti meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Perilaku warga organisasi memainkan peran penting untuk mengaitkan kinerja individu dalam melaksanakan tugasnya dengan tuntutan organisasi. Perilaku warga organisasi merupakan perilaku karyawan yang bersedia secara sukarela melakukan tugas bahkan yang di luar tugas pokoknya, menunjukkan semangat luar biasa untuk menyelesaikan tugasnya secara berhasil, membantu dan bekerjasama dengan rekan kerjanya, mengikuti peraturan dan prosedur organisasi bahkan ketika secara pribadi terasa tidak nyaman, dan mendukung tujuan organisasi. Peningkatan perasaan sebagai warga organisasi akan dapat meningkatkan perasaan puas, dihargai, dan perasaan sejahtera dipandang sebagai manusia dan bukan sekedar sebagai sumber daya produksi.

Kesesuaian nilai individu-organisasi telah banyak diteliti dan terbukti mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen, bahkan juga meningkatkan optimisme tentang masa depan organisasi. Perasaan sebagai individu yang produktif, kepuasan, komitmen, dan optimisme akan membantu meningkatkan kesejahteraan orang-orang dalam organisasi. Kesesuaian nilai individu-organisasi, baik dimulai dari proses seleksi dan juga sosialisasi, akan mendorong saling percaya, keadilan, persepsi bahwa dia mendapatkan dukungan organisasi, pembentukan kontrak psikologis, dan juga perilaku warga organisasi.

Pengembangan ilmu dan terapan terkait dengan tiga persoalan penting di atas dan juga pada bidang layanan PIO semakin pesat apabila mengadopsi lima pendekatan pengembangan sebagaimana dipaparkan di atas. Berikut ini disampaikan penjelasan masing-masing secara singkat. Pertama, praktek PIO harus dilandasi oleh konsep dan teori psikologi.

Sebagaimana telah disampaikan, sebagian besar layanan praktek PIO juga diberikan oleh bidang ilmu atau profesi lain. Layanan khas apa yang dapat diberikan oleh PIO dan yang dapat membedakannya dengan yang dilakukan oleh bidang ilmu lain? Misal terkait program pengembangan kepemimpinan, dapatkah psikolog IO membuat program yang juga memberikan fokus pada perkembangan *self* dan tidak hanya pada ketrampilan manajerial dan kepemimpinan yang secara umum juga diberikan oleh bidang lainnya? Pencarian kekhasan layanan PIO ini hanya dapat diberikan jika psikolog IO memiliki penguasaan yang baik atas konsep dan teori psikologi.

Kedua, PIO harus bergandengan tangan dengan ilmu-ilmu lainnya. Di Amerika, Tenopyr pun mendesak psikolog IO untuk bekerja dengan psikolog lain, seperti psikolog klinis, pendidikan, sosial, dan sebagainya, untuk mengembangkan pengetahuan dan praktek secara lebih luas. Pada kenyataannya, kita memang "meminjam" konsep-konsep dari bidang psikologi lain, tetapi sangat jarang bekerja bersama untuk melakukan penelitian maupun praktek bersama. Selain itu, Tenopyr juga meminta psikolog IO untuk melakukan kolaborasi dengan disiplin ilmu lain seperti ekonomi, sosiologi, keuangan, manajemen, dan sebagainya. Kerjasama dengan disiplin ilmu lain akan dapat mendorong kemampuan psikolog IO untuk melihat persoalan organisasi dari berbagai perspektif. Desakan Tenopyr tersebut relevan dan perlu diimplementasikan oleh psikolog IO agar kualitas penelitian, jasa dan prakteknya meningkat dan agar mampu mengembangkan layanan yang lebih luas, tidak hanya layanan tradisional.

Konferensi, seminar, dan *workshop* psikolog IO dengan berbagai disiplin lain untuk menanggapi persoalan-persoalan strategis organisasi seharusnya dilakukan. Hal ini juga akan berfungsi sebagai media untuk mengkomunikasikan peran dan fungsi Psikologi Industri & Organisasi baik sebagai disiplin ilmu maupun profesi kepada masyarakat. Selain itu, kegiatan ini akan meningkatkan pemahaman psikolog IO terhadap persoalan praktis yang dihadapi oleh organisasi dan mendorong upaya untuk menerapkan konsep dan metode yang dimiliki agar berfungsi baik dalam praktek. Dalam bahasa Argyris, konsep dan metode yang dimiliki psikolog IO harus menjadi "*theory in use*". Peter Heriot menyatakan bahwa psikolog

IO tidak hanya harus ahli dalam meningkatkan validitas dan reliabilitas tes psikologi, namun juga harus mampu meningkatkan efektivitas organisasi dengan bekal teori yang dimilikinya.

Ketiga, psikolog IO tidak semata-mata dituntut mampu menyelesaikan persoalan secara praktis tetapi juga mampu menstrukturkan berbagai tindakannya menjadi suatu teori yang logis, empiris dan sistematis. Pemahaman dan penguasaan metode penelitian merupakan salah satu kompetensi yang dapat meningkatkan daya saing psikolog IO dibandingkan profesional di bidang lainnya. Selain sebagai sarana untuk pengembangan ilmu penelitian juga dapat dipergunakan sebagai sarana untuk mengembangkan praktek organisasi. Penelitian harus dikembangkan untuk kepentingan akademik dan juga untuk kepentingan praktisi. Oleh karena itu, dua model penelitian perlu mendapatkan porsi yang seimbang, yaitu penelitian akademik (*academic research*) dan penelitian tindakan (*action research*). Yang dimaksud penelitian akademik di sini adalah penelitian dasar sebagaimana konsepnya diajukan oleh Neuman. Penelitian tipe ini bertujuan untuk membangun pengetahuan dasar dan teori. Sedangkan penelitian tindakan memungkinkan praktisi untuk meneliti dan mengevaluasi kerjanya sendiri. Dalam penelitian ini, peneliti dapat menanyakan: apa yang sedang saya lakukan, apa yang perlu saya tingkatkan, dan bagaimana cara meningkatkannya. Dalam penelitian akademik, peneliti umumnya membuat pertanyaan apakah tipe kepemimpinan tertentu mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian tindakan dapat membuat pertanyaan bagaimana saya dapat mengembangkan kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Apabila kedua tipe penelitian ini dapat dikembangkan bersama di dalam praktek akademik dan praktisi PIO di Indonesia, maka perkembangan PIO akan semakin pesat. Terlebih apabila hasil-hasilnya kemudian dipublikasikan baik melalui seminar, konferensi, temu ilmiah, jurnal maupun juga majalah. Dapatkah fakultas psikologi, Himpisi, APIO, dan praktisi PIO bekerjasama untuk merealisasikan pengembangan kedua penelitian tersebut, termasuk mempublikasikan hasil-hasilnya? Mari kita semua ikut mendorong realisasinya demi perkembangan PIO di Indonesia.



Terakhir, PIO di Indonesia juga harus mendorong diterapkannya pendekatan *scientist-practitioner model*. Penerapan pendekatan ini memang tidak mudah, tetapi kita harus memulainya dari level yang paling sederhana. Pendekatan ini prinsipnya menyatakan bahwa ilmu dan praktek bukanlah hal yang saling berdiri sendiri, namun keduanya saling mempengaruhi dan bahkan saling memperkaya. Hasil-hasil penelitian memberikan penguatan dan perbaikan praktek di bidang PIO, sebaliknya dalam praktek bisa ditemukan banyak informasi dan pengetahuan yang dapat diteliti, sehingga kemudian dapat dikembangkan menjadi ilmu pengetahuan. Pendekatan ini tidak memisahkan *domain* pengembangan ilmu pada insan akademik dan pengembangan praktek pada praktisi. Insan akademik harus mengembangkan konsep dan teori untuk mengembangkan praktek PIO yang lebih baik, sebaliknya praktisi juga harus dapat melihat persoalan dan pengetahuan praktek untuk diteliti sehingga dapat dikembangkan menjadi ilmu pengetahuan. *Scientist-practitioner model* setidaknya dapat diterapkan dalam tiga hal berikut ini, yaitu:

1. Pendidikan psikolog yang saat ini berjenjang S2 harus memberikan latihan dan ketrampilan kepada mahasiswa untuk melakukan dan menerapkan penelitian-penelitian psikologis.
2. Ilmu yang berisikan konsep, prinsip, dan teori, harus menjadi dasar praktek PIO untuk menyelesaikan persoalan praktis.
3. Praktek PIO harus memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan melalui identifikasi persoalan yang diburuhkan untuk diselesaikan dan juga memberikan dasar pengujian untuk menghasilkan penelitian ilmiah.

Singkatnya, *scientist-practitioner model* akan memberikan dorongan praktek yang berbasis ilmu pengetahuan, dan penelitian yang mempunyai hubungan erat dengan praktek.

Dengan Model Pengembangan Psikologi Industri & Organisasi ini diharapkan ilmu pengetahuan PIO yang berbasis data empiris dan praktek organisasi di Indonesia dapat dikembangkan sedangkan praktek PIO pun semakin meluas, dapat diandalkan, dan berkualitas baik dalam lingkup layanan tradisional maupun non-tradisional. Selain itu, kita semua



pun dapat berharap bahwa PIO mampu memberikan sumbangan tidak hanya untuk organisasi profit tetapi juga untuk organisasi non-profit bahkan untuk lembaga negara, sehingga pada akhirnya PIO pun dapat berperan dalam proses penyusunan standar nasional profesi? Apakah psikolog IO terlibat dalam program pengembangan produktivitas nasional, penyusunan kebijakan dan peraturan tentang Tenaga Kerja Indonesia, dan dalam mencari solusi atas berbagai persoalan lain yang memberikan dampak lebih besar pada efektivitas organisasi dan kesejahteraan manusia Indonesia? Melalui penerapan Model Pengembangan Psikologi Industri & Organisasi seperti diuraikan di atas, semoga!

--- Referensi ---

- Anderson, N. dkk. (2001). *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (Volume 2). London: Sage Publications.
- Bertina Sjabadhyni, dkk. (Editor). (2001). *Pengembangan kualitas SDM dari perspektif PIO*. Jakarta: Bagian PIO Fakultas Psikologi UL.
- Dipboye, R.L., Smith, C.S., & Howell, W.C. (1994). *Understanding industrial and organizational psychology: An integrated approach*. Orlando: Harcourt, Brace & Co.
- Farr, J.L. (1997). *Organized I/O psychology: Past, present, future*. Presidential address. Society for Industrial & Organizational Psychology. Sumber: <http://www.siop.org/tip/backissues/tipjul97/farr.aspx>.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). *Behavior in organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ino Yuwono, dkk. (2005). *Psikologi industri & organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Jex, S.M., & Britt, T.W. (2008). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach* (2<sup>nd</sup> ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Kinerja*. (Juni 2002). Buletin Asosiasi Psikologi Industri & Organisasi. Edisi Perdana.
- Muchinsky, P.M. (2003). *Psychology applied at work* (Seventh ed.). USA: Thomson Learning.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

Robertson, I.T., Callinan, M., & Bartram, D. (Editor). (2002). *Organizational effectiveness: The role of psychology*. New York: John Wiley & Sons.

Wilman Dahlan, dkk. (2007). *Dialog psikologi Indonesia: Debat, kini, dan esok*. Jakarta: Himpsi Jaya.