

# PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI (Sekarang dan Yang Akan Datang)

---

Oleh Fathur Rahman

## PENERAPAN PSIKOLOGI

### a. Aplikasi Pra-Ilmiah

Kita memiliki sejarah panjang tentang bagaimana cara memahami perilaku manusia dalam upaya memperoleh apa yang kita inginkan dari dunia. Pada umumnya, psikologi telah dimanfaatkan untuk berbagai tujuan, yaitu uang dan kekuasaan, mengendalikan kehidupan kita sendiri, dan merubah orang lain. Sebagai contoh, proses pengambilan keputusan (*decision making*) adalah persoalan yang telah berusia lama. Keputusan-keputusan mungkin bersumber pada kesimpulan-kesimpulan tentang hubungan antara perilaku pada situasi tertentu (bersifat uji coba) dan pelaksanaannya kemudian. Contoh dari kesimpulan model ini dapat disimak pada sejarah Raja Sulaiman yang terkenal dengan keputusannya yang adil. Pada masanya, ada dua orang wanita yang bersitegang memperebutkan seorang bayi. Masing-masing wanita tersebut mengklaim bahwa bayi tersebut adalah anak mereka. Setelah mendengarkan kasus tersebut Sulaiman menawarkan kepada kedua wanita itu untuk membagi anak tersebut masing-masing setengah bagian untuk keduanya, dengan cara memotongnya menjadi dua bagian. Reaksi kedua wanita tersebut berbeda; yang satu setuju karena keputusan itu lebih adil, sedangkan yang lain tidak setuju dan merasa biarlah anaknya diberikan kepada orang lain daripada harus dibagi dua. Dengan memahami perilaku keduanya, Raja Sulaiman akhirnya dapat mengambil keputusan dan meyakini bahwa wanita yang tidak setuju tersebut adalah ibu yang asli.

Contoh lainnya, seperti pertimbangan mengenai pelatihan kerja. Model “magang” merupakan metode pelatihan tradisional. Hal itu berdasar pada kebutuhan untuk praktik aktif dan umpan balik untuk belajar efektif. Catatan-catatan tentang penerapan magang tersebut dapat dilihat pada kode hukum Hammurabi zaman Babilonia tahun 2100 SM. Begitu pula dengan tes kemampuan (*ability testing*) yang juga memiliki sejarah panjang. Bangsa Yunani Kuno menggunakan metode sampel kemampuan seseorang untuk memprediksi penampilan kepuasan kerja (*satisfactory job performance*).

### b. Aplikasi Psikologi Sainifik

Psikologi ilmiah, secara aktual, belum muncul sejak bagian akhir abad ini. Sebelumnya, perilaku manusia telah dipertimbangkan oleh para filsuf. Tetapi, pada tahun 1870-an, para filsuf, ahli fisiologi, dan peneliti-peneliti medis telah memulai mengkaji perilaku melalui metode eksperimental. Laboratorium-laboratorium informal mulai didirikan untuk kepentingan demonstrasi. Kemudian, pada tahun 1879 di Universitas Leipzig, Jerman, Wilhelm Wundt menciptakan sebuah laboratorium khusus untuk studi ekperimental tentang perilaku manusia. Situasi ini menandai masa psikologi sebagai masa ilmu. Studi ilmiah tentang perilaku meningkat secara cepat sejak saat itu. Pada 1900, berbagai universitas di Eropa dan Amerika mulai mengembangkan departemen Psikologi. Laboratorium eksperimental mulai dibangun pada departemen-departemen tersebut. Konsentrasi prasarjana dalam bidang psikologi diterima secara meluas dan program doktoral pertama mulai diserahkan. Asosiasi Psikologi Amerika atau APA (*American Psychological Association*) mulai tumbuh dan berkembang dari 31 anggota di tahun 1892 dan meningkat menjadi 127 di tahun 1902. Jurnal Psikologi Amerika mulai dikembangkan untuk mempublikasikan penelitian-penelitian fisiologis.

Dalam ruang lingkup pertumbuhan yang cepat tersebut, psikologi industri dan organisasi (I/O) mulai tumbuh. Asal-usul pertumbuhan psikologi I/O ada dua. Pada satu sisi, ia tumbuh dari riset-riset dan metode ilmiah baru yang digunakan untuk memecahkan masalah perilaku dalam dunia industri. Sebagai contoh, cara baru untuk meningkatkan

efisiensi mulai dikembangkan dengan cara-cara ilmiah. Sementara, di sisi lain, beberapa ilmuwan baru mulai mengusahakan psikologi terapan (*applied psychology*) sebagai kebutuhan tambahan pada psikologi dasar (*basic psychology*). Pandangan ini, yaitu tentang psikologi terapan yang semestinya tumbuh sebagai pelengkap atas ilmu laboratoris dasar, telah ditolak oleh kebanyakan ilmuwan pada masa tersebut. Mereka yakin bahwa hasil-hasil riset seharusnya tidak digunakan sampai ilmu itu menjadi lebih tua. Menurut pandangan mereka, psikologi masih sangat muda dan terlalu sedikit yang dapat diketahui tentang hukum perilaku. Pemikiran psikologi yang lain akan tercemar apabila ide psikologi terapan diperkenalkan sebagai sub-disiplin yang terlegitimasi. Selama bertahun-tahun, Edward Titchener membangun pandangan ini. Sebagai direktur laboratorium eksperimental di Universitas Cornell, ia orang paling berpengaruh dalam psikologi Amerika. Ia berharap untuk mempertahankan pandangan psikologi dasar sebagai sebuah ilmu yang solid. Apabila psikologi mempertahankan status ilmiah-nya, ia yakin bahwa psikologi dapat menjadi *pure* (murni) seperti matematika dan fisika. Ia berpendapat, sama seperti seorang fisikawan yang tidak akan melakukan aplikasi keahlian teknis, seorang psikolog juga seharusnya tidak terlibat dalam aplikasi praktis.

Pandangan yang berlawanan yang menjelaskan bahwa aplikasi merupakan sesuatu yang penting dan menjadi pendukung bagi psikologi sebagai ilmu murni. Gagasan ini mulai dipromosikan oleh psikolog eksperimental yang lebih kontemporer dari Titchener. Para ilmuwan ini meyakini bahwa sama halnya seperti aplikasi fisika, matematika, dan kimia yang memberi makna dan kemanfaatan ilmu, psikologi juga dapat memberikan alasan dan tujuan dari ilmu-ilmu dasar. Tokoh paling awal yang mengemukakan pandangan ini adalah Munsterberg.

### **c. Cabang-cabang Psikologi Terapan**

Para Psikolog terapan harus dapat memberikan pemecahan masalah bagi problem-problem praktis, dan oleh karenanya mereka tidak bisa menunggu solusi terlalu lama dari laboratorium psikologi dasar (*pure science*). Dengan demikian, kebanyakan psikolog terapan ini mengembangkan riset secara terpisah dan pengembangan teori.

Cabanga psikologi terapan pada umumnya dikenal secara meluas sebagai psikologi industri dan organisasi (*organizational and industrial psychology*). Beberapa nama diantaranya, yaitu seperti; psikologi ekonomi, psikologi bisnis, dan psikologi kerja. Walaupun nama-nama tersebut secara luas lebih dilekatkan pada *applied psychology*, namun sekitar 25 tahun yang lalu, istilah Psikologi Industri dan Organisasi secara resmi mulai diperkenalkan sebagai istilah yang baku.

## **PERSOALAN POKOK PSIKOLOGI I/O**

Pada mulanya, tujuan utama dari penerapan psikologi adalah untuk mempromosikan kegunaan ilmu psikologi dasar dalam menyelesaikan problem-problem kerja. Dewasa ini, terma psikologi I/O yang dideskripsikan oleh Munsterberg diartikan sebagai studi perilaku dalam dunia kerja. Dengan kata lain, psikologi I/O hampir sebesar keseluruhan ruang lingkup psikologi itu sendiri, karena situasi kerja juga hampir sebesar kehidupan itu sendiri. Orang-orang cenderung menghabiskan sedikitnya sepertiga waktunya dalam sehari untuk bekerja. Hampir seluruh aktivitas hidup bergerak di dunia kerja, sama seperti apa yang dilakukan oleh orang-orang di rumah maupun sekolah.

Persoalan pokok dalam psikologi I/O menyertakan variasi tingkah laku yang terjadi dalam *setting* dunia kerja. Kita semua belajar tentang bagaimana komposisi kerja itu sendiri, dari garis produksi sampai manajemen eksekutif. Kita mencari cara bagaimana memperbaiki proses seleksi orang untuk jenis pekerjaan tertentu. Kita dapat mendesain dan mengevaluasi program untuk pelatihan, pengembangan karir, dan konseling pekerja. Kita juga menaruh perhatian terhadap motivasi kerja, hadiah bagi kualitas kerja, dan kepuasan kerja. Problem-problem kerja itu sendiri dapat berupa penyalahgunaan alkohol, stress kerja, serta pelecehan seksual yang sangat membutuhkan solusi dari psikologi I/O. Melalui penerapan psikologi I/O, kita juga berusaha untuk memahami dan memperbaiki kepemimpinan dan supervisi. Kita

juga dapat mengkaji struktur organisasi dan dampaknya terhadap orang-orang. Dan kita juga mengembangkan kondisi kerja yang mampu mengakomodasi pekerja-pekerja individual.

## PSIKOLOGI DI MASA LALU (TOKOH PERINTIS)

### 1. Hugo Munsterberg

- ❑ Prof. Munsterberg adalah seorang guru besar di Universitas Harvard, Amerika. Ia mendalami studi di Universitas Leipzig, Jerman dan mengambil Ph. D di Universitas Freiburg, Jerman.
- ❑ Ia belajar langsung pada bapak Psikologi Wilhelm Wundt. Namun, ia mengembangkan posisi teoritis yang bertentangan secara langsung dengan teori guru besarnya itu. Dalam konteks ini, pertentangan antara gerakan psikologi sebagai *basic science* dan *applied science* mulai muncul. Karena posisi teoritisnya tersebut (mengembangkan psikologi sebagai ilmu terapan), Munsterberg kemudian dipecat dari proyek-proyek riset Wundt.
- ❑ Psikologi terapan yang dikembangkannya kemudian disambut dengan baik oleh Prof. William James (juga dari Universitas Harvard). Pertautan gagasan ini disebabkan oleh teori pragmatisme James yang relevan dengan psikologi terapan Munsterberg.
- ❑ Secara pokok, menurut Munsterberg, meskipun ilmu pengetahuan berasal dari pengembangan teori ilmiah, pengetahuan juga harus bersumber dari pengalaman praktis. Ia mencoba meyakinkan semua pihak bahwa ilmu-ilmu kemanusiaan tidak dapat beroperasi hanya dalam batas *pure* yang sempit. Justru, psikologi terapan secara aktual dapat memberikan kontribusi pengetahuan baru pada *basic science* (observasi tahun 1903).
- ❑ Penelitian Munsterberg yang terkenal dalam bidang penerapan psikologi adalah problem-problem tes kerja. Pada tahun 1912, ia melakukan kerja yang berhubungan dengan tes seleksi personalia paling awal. Munsterberg juga mengembangkan metode eksperimental untuk mendesain sebuah simulasi trem di jalan raya. Riset ini bertujuan mengamati perilaku operator. Ia memanfaatkan operator trem yang berpengalaman dalam studinya dan merekam efek-efek variasi arah.

## 2. James McKeen Cattell

- ❑ Ia berkebangsaan Amerika, namun menerima gelar doktor di Universitas Leipzig, Jerman pada tahun 1886. Setelah itu, ia pergi ke Universitas Cambridge, Inggris dan belajar pada Francis Galton tentang perbedaan individual (*individual differences*) kaitannya dengan kecerdasan.
- ❑ Studi tentang *individual differences* berkaitan erat dengan aplikasi praktis. Cattell mengemukakan teori tentang faktor "X". Sebagai contoh, ada dua orang pelamar kerja. Faktor X, umpamanya, adalah keterampilan kerja. Kita seringkali tidak mengetahui level X masing-masing pelamar. Dan ini seringkali pula membuat kita tidak akurat dalam menentukan keputusan lebih lanjut tentang kedua pelamar itu. Dalam studinya tersebut, Cattell menemukan bahwa ternyata faktor X pada masing-masing pelamar ternyata berbeda-beda. Oleh karenanya, ia kemudian menggunakan metode statistik untuk mempelajari banyak orang dan menemukan bahwa orang-orang itu ternyata banyak perbedaan. Dari temuannya itu, ia lalu mengembangkan sebuah alat ukur, yaitu tes mental. Tes mental Cattell ini bertujuan mengukur variasi kapasitas kecerdasan dan melengkapinya dengan informasi tentang jarak perbedaan (*range of difference*) dalam kelompok tes yang diukur.
- ❑ Pada tahun 1893, ia menulis tentang masa depan testing. Cattell yakin bahwa pengukuran psikologis akan menjadi penting dalam kemajuan sosial.
- ❑ Cattell juga mendirikan konsultan psikologis yang disebut sebagai *The Psychological Corporation*. Ia menyewa psikolog-psikolog dengan kontrak bisnis dalam kaitannya dengan pemecahan problem kerja.

## 3. Walter Dill Scott

- ❑ Ia adalah seorang tokoh yang mengembangkan studi periklanan. Rekan kerjanya, yaitu Harlow Gale.
- ❑ Dua asumsi berbeda yang digunakannya adalah :
  - a. Orang-orang adalah pembeli rasional yang senantiasa mengevaluasi produk secara objektif. Dengan demikian, sebuah iklan seharusnya mempresentasikan sebuah produk secara transparan dan apa adanya.
  - b. Pembeli membuat keputusannya berdasarkan kesan subjektif atas produk. Jadi, iklan harus memiliki daya tarik emosional terhadap calon pembeli dan membuat kesan yang positif.
- ❑ Dalam studi yang dilakukannya, ia menggunakan metode psikologi saintifik dalam batas-batas tertentu saja. Kosntruk studi yang ia lakukan lebih terfokus pada konstruk psikologi yang dikenal baik di kalangan periklanan, yaitu konsep sugesti dan ideomotor action. Konsep sugesti berarti orang normal adalah pribadi yang dapat disugesti dan mudah dibujuk. Sedangkan konsep yang lain artinya pikiran seseorang berkecenderungan untuk bertindak langsung tanpa banyak pertimbangan.
- ❑ Oleh karena itu, dua metode yang disarankannya pada dunia periklanan adalah metode perintah langsung (*direct command*) dan pemberian kupon (*return coupon*).

## 4. Frederick W. Taylor

- ❑ Ia mengembangkan manajemen saintifik. Metode yang dikembangkannya adalah observasi, metode jadwal kerja, penggunaan alat, dan periode kerja/istirahat. Aspek-aspek itu dibandingkan dengan ukuran-ukuran produksi.
- ❑ Fungsi manajemen ilmiah yang dimaksudkannya bertujuan untuk memperbaiki organisasi (efektivitas dan efisiensi). Implementasi manajemen yang dikembangkannya berdasar pada risetnya di *Bethlehem Steel Works*. Ia memulai risetnya dengan observasi bagaimana kerja penggarukan baja dilakukan. Ia juga mengumpulkan informasi tentang pekerja, perlengkapan mereka, jenis-jenis material yang digaruk; seperti bijih besi dan batu bara.
- ❑ Prinsip yang dikembangkannya, yaitu : gaji tinggi untuk buruh, harga rendah bagi konsumen, dan menguntungkan bagi perusahaan.

## 5. Frank Gilbreth

- ❑ Pengalaman awal Gilberth hampir sama dengan Taylor. Ia juga adalah seorang observer terhadap proses kerja. Sebagai contoh, ia mencatat dua pekerja dengan cara kerja yang berbeda. Temuannya membuktikan bahwa seorang pekerja dapat bekerja lebih cepat sedangkan pekerja yang lain belum tentu dapat melakukan hal serupa, bahkan lebih lambat.
- ❑ Ia bersama istrinya, Lilian Gilbreth lalu mengembangkan studi gerak (*micromotion study*) dengan tujuan yang sejenis dengan Taylor, yaitu efisiensi kerja. Mereka mengadaptasi kamera gambar bergerak untuk fotografi gerakan-gerakan pekerja. Sebagai contoh, mereka menambahkan sebuah alat yang dapat menjadi tanda interval waktu pada film. Dengan alat tersebut, mereka mampu merekam gerakan pekerja dan waktu yang dibutuhkan sekaligus.

## PERKEMBANGAN PSIKOLOGI I/O

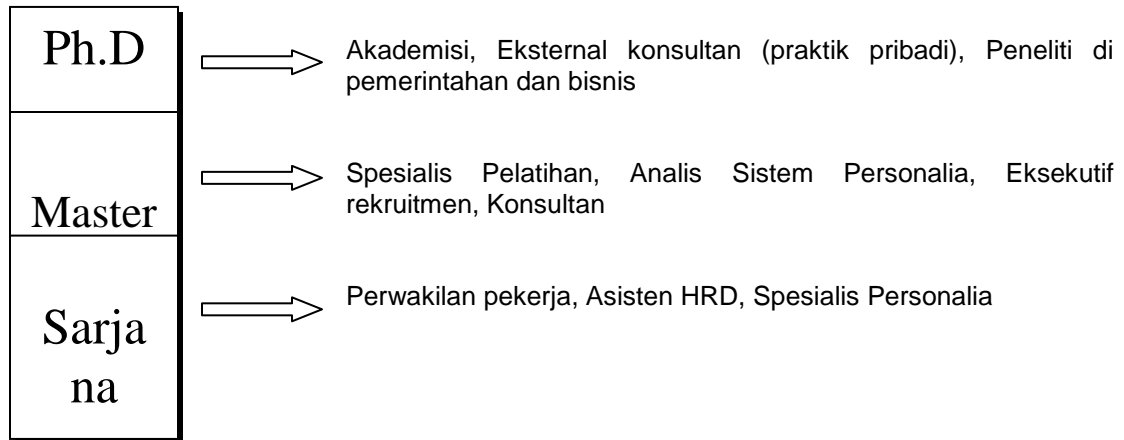
1. Rintisan testing mulai dikembangkan sejak Perang Dunia I. Bukti-buktinya dapat dilihat pada :
  - Keterlibatan psikolog dalam wilayah militer, terutama dalam mengkonstruksi tes evaluasi.
  - Pada tahun 1917, sekretaris perang membentuk Komite Klasifikasi Personil untuk melakukan rekrutmen tentara (*military testing*). Komite ini diketuai oleh Walter Dill Scott, dan anggotanya, yaitu Edward L. Thorndike, dan W. V. Bingham.
2. Perkembangan disiplin ini juga berlanjut pada masa Perang Dunia II. Pada masa ini, psikologi terapan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam aktivitas militer. Adapun tujuan-tujuannya, yaitu :
  - Mengukur tingkat kesehatan mental
  - Memberikan layanan konseling bagi personil militer
  - Berpartisipasi dan berkolaborasi dengan insinyur dalam upaya desain perlengkapan militer.
3. Pada tahun 1947, setelah masa perang, disiplin ini juga kembali berkembang dalam ruang lingkup masyarakat sipil. Riset-riset yang berkembang pada saat itu bertujuan :
  - Menseleksi personalia dan peningkatan efisiensi industri
  - Kondisi sosial dalam lingkungan kerja yang meliputi; motivasi, kepuasan kerja, dan supervisi. Termasuk pula munculnya gerakan "*human relations*".
4. Pada tahun 1950-an, gerakan "*human engineering*" mulai muncul dan studinya pun meningkat. Para psikolog industri memperluas minat mereka pada aspek-aspek sosial kerja, seperti komunikasi, supervisi, dan semangat juang.
5. Gerakan *human relation* dan *human engineering*, kedua-duanya merupakan tanda sikap yang baru. Melalui pendekatan ini, kegiatan industrial menjadi lebih altruistik dan terfokus pada penyesuaian yang menguntungkan antara pihak pekerja dan perusahaan.
6. Pada tahun 1960-an, teks psikologi organisasi mulai melingkupi tema-tema tentang motivasi, kepuasan, hubungan antar pribadi, desain organisasi, termasuk pula kepemimpinan dan proses sosial (komunikasi, konflik, dan pengambilan keputusan).
7. Era 1960-an dan 1970-an, disiplin ini mulai memperhatikan Undang-undang Hak Sipil (*Civil Rights Act*) yang memberikan jaminan perlindungan bagi buruh-buruh yang mendapatkan perlakuan diskriminatif dari perusahaan-perusahaan tempat mereka bekerja.

## PSIKOLOGI I/O DEWASA INI DAN PROFESIONALISASI

- ❑ Ruang lingkup psikologi I/O yang berkembang saat ini mencakup empat setting kerja, yaitu lembaga akademik, organisasi bisnis dan industri, perwakilan publik dan pemerintahan, dan firma konsultan eksternal.
- ❑ Gerakan profesionalisasi juga lekat dalam wilayah psikologi I/O. Asosiasi Profesi seperti APA divisi 14 (*Society for Industrial and Organizational Psychology/SIOP*) mulai mengembangkan

standard profesi psikolog I/O. Aktivitas yang dilakukan diantaranya, yaitu menyediakan jurnal penelitian dan publikasi lainnya, mensponsori seminar dan konvensi tentang hasil penelitian dan isu-isu penting lainnya, mendesain identitas psikolog I/O, memberikan layanan di ruang publik, serta menyediakan seperangkat kode etik bagi psikolog I/O.

### JENJANG PENDIDIKAN PSIKOLOG I/O



Yogyakarta, 3 September 2002