

Pertemuan Ketiga

Intervensi Psikologi Dalam PIO

"Memahami Cara Belajar Orang Dewasa"

Dr. Yossy Nurul Hidayati, M.Si

Dr. Emanuel Taru Guritna M.Si., Psikolog

Mari kita bahas KUIS minggu lalu



- **Sebutkan contoh-contoh penerapan Intervensi dalam Psikologi Industri dan Organisasi**



Intervensi Individu (Intra Personal)

Fokus: Pengembangan diri, kesejahteraan psikologis, & kinerja personal karyawan.

Contoh:

- **Coaching & Mentoring:** Sesi bimbingan 1-on-1 dengan psikolog atau konselor untuk atasi stres & kembangkan potensi diri.
- **Pelatihan Manajemen Waktu:** Sesi personal agar karyawan bisa mengatur prioritas dan tidak gampang *overwork*.

Intervensi Manajemen SDM secara Umum

Fokus: Sistem yang mengatur seluruh siklus hidup karyawan (kinerja, karier, & penghargaan).

Contoh:

- **Sistem Reward & Bonus:** Membuat program "Employee of the Month" berhadiah voucher/liburan untuk memotivasi karyawan.
- **Perencanaan Karier:** Jalur promosi yang jelas agar staf tahu syarat dan target untuk naik jabatan.

PENERAPAN INTERVENSI DALAM PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI (PIO)

Intervensi Strategi dan Budaya Organisasi

Fokus: Perubahan menyeluruh pada budaya, visi-misi, & adaptasi organisasi.

Contoh:

- **Transformasi Budaya:** Mengubah kultur kerja kaku jadi lebih fleksibel (seperti WFA) & agile agar inovatif.
- **Pendampingan Merger:** Penyatuan nilai baru saat dua perusahaan bergabung agar semua karyawan bisa lekas akur.

Intervensi Antara Manusia (Interpersonal)

Fokus: Hubungan, komunikasi, & penyelesaian konflik antar individu.

Contoh:

- **Mediasi Konflik:** Pertemuan santai penengah antara atasan dan bawahan yang miskomunikasi agar kembali akur.
- **Pelatihan Komunikasi:** Belajar cara memberi masukan (*feedback*) ke rekan kerja tanpa memicu ketersinggungan.

Intervensi Kelompok Kerja

Fokus: Kekompakan, kerja sama, & efektivitas tim atau divisi.

Contoh:

- **Team Building (Outbound):** Kegiatan seru di luar kantor agar divisi Marketing dan Sales makin kompak & kenal dekat.
- **Brainstorming Terbimbing:** Diskusi rutin tim untuk menyamakan visi & pembagian tugas proyek baru secara adil.



Daftar Isi

1. Staffing Organisasi
2. Subyek Intervensi
3. Prinsip Layak Dipercaya
4. Ciri-ciri Orang Dewasa
5. Prinsip Belajar Orang Dewasa

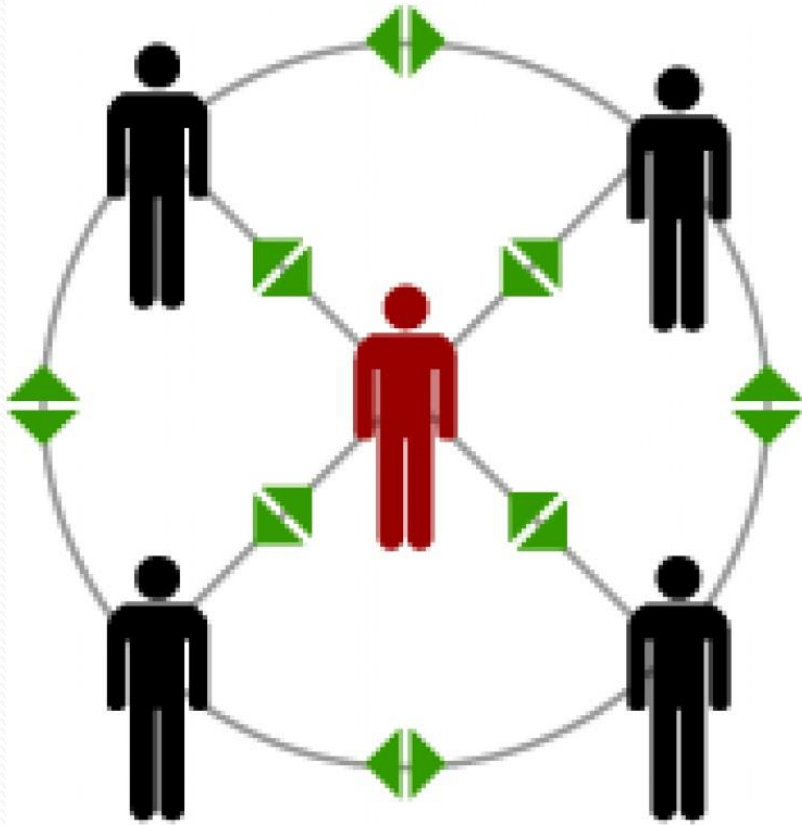


Memahami Ciri-ciri belajar orang Dewasa

Belajar orang dewasa (adult learning) adalah proses perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku yang terjadi pada individu dewasa melalui pengalaman, kebutuhan, refleksi, interaksi, dan penerapan dalam kehidupan nyata.

Pendekatan yang banyak digunakan adalah **andragogi**, yaitu pendekatan pembelajaran yang menempatkan orang dewasa sebagai individu yang **mandiri, berpengalaman, memiliki kebutuhan nyata, dan berorientasi pada pemecahan masalah.**

Andragogy

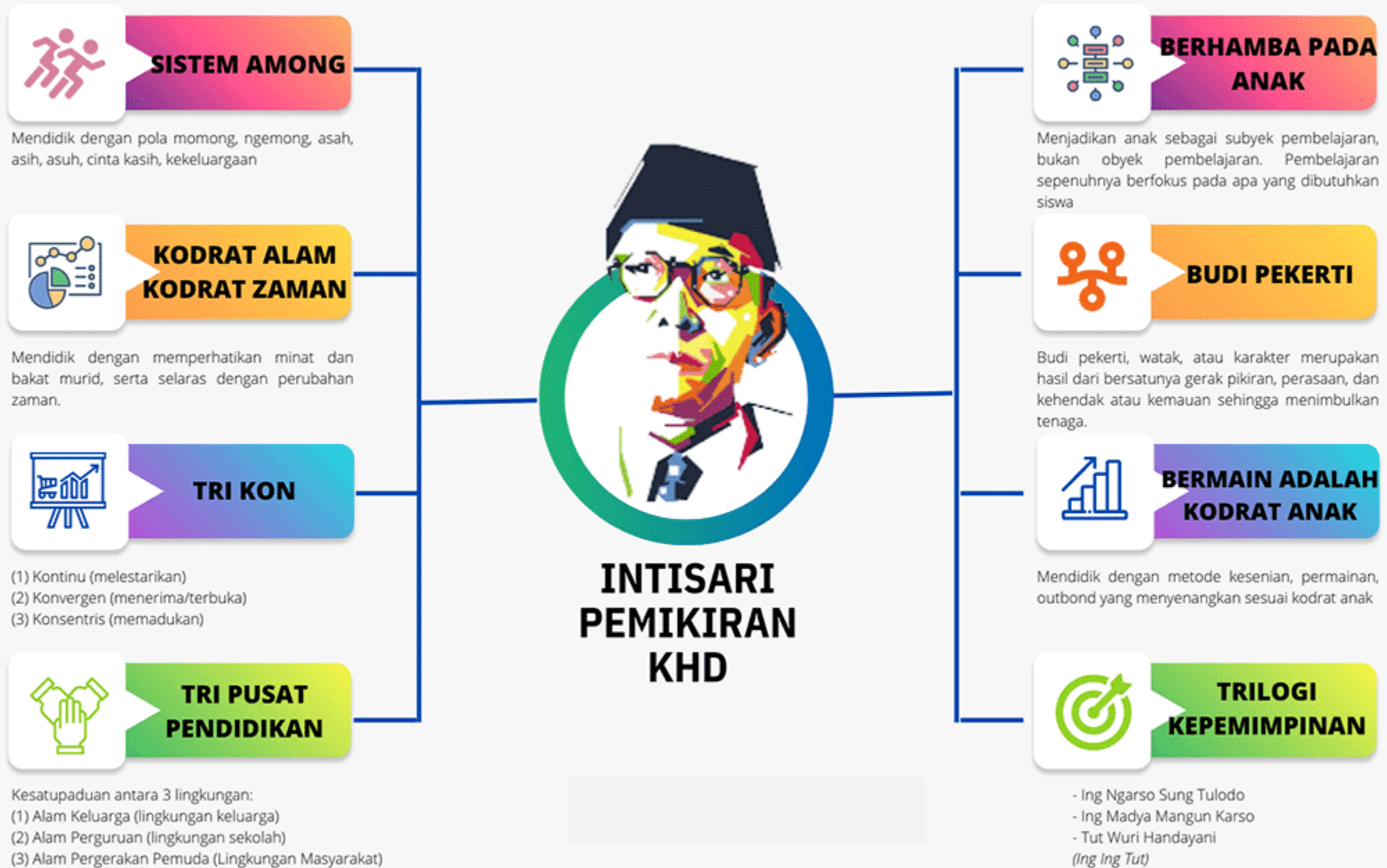


4 Prinsip Belajar Orang Dewasa Menurut **Malcolm Knowless**

1. Libatkan dalam perencanaan
2. Pengalaman Sebagai Sumber Pembelajaran
3. Relevansi Langsung dengan permasalahan
4. Berpusat pada masalah dengan konsideran waktu pelaksanaan

Prinsip Belajar Orang Dewasa Menurut Malcolm Knowless

Prinsip	Makna
Need to Know	Orang dewasa perlu mengetahui mengapa mereka harus belajar sesuatu
Self-Concept	Orang dewasa memiliki konsep diri dan ingin mandiri
Experience	Pengalaman menjadi sumber penting dalam pembelajaran
Readiness to Learn	Kesiapan belajar muncul ketika materi relevan dengan kebutuhan
Orientation to Learning	Pembelajaran lebih berorientasi pada masalah dan penerapan
Motivation	Motivasi internal memiliki peranan penting



Perbedaan Belajar Anak dan Orang Dewasa

Aspek	Anak	Orang Dewasa
Orientasi	Materi/kurikulum	Kebutuhan dan masalah
Pengalaman	Relatif terbatas	Banyak pengalaman
Peran pengajar	Lebih dominan	Lebih sebagai fasilitator
Motivasi	Banyak berasal dari luar	Banyak berasal dari dalam
Kemandirian	Masih berkembang	Relatif tinggi
Pembelajaran	Banyak diarahkan	Lebih partisipatif
Penerapan	Tidak selalu langsung	Cenderung ingin segera diterapkan
Fokus	Pengetahuan	Pemecahan masalah dan manfaat

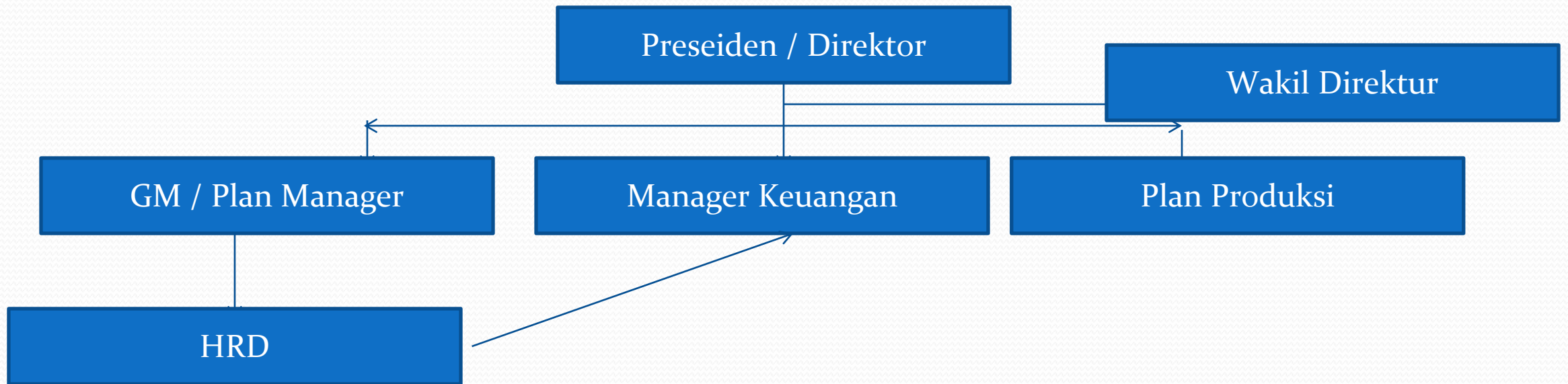
Organisasi ≠ Struktur Organisasi

1. Organisasi adalah kesatuan dari individu-individu yang dikoordinasikan secara sadar untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Struktur Organisasi adalah pola membagi dan pola mengintegrasikan (mengkoordinasikan) pekerjaan (tugas, tanggung jawab, wewenang) agar tujuan dapat tercapai.

Kesimpulan struktur organisasi adalah kerangka formal yang mengatur pembagian pekerjaan, pengelompokan unit kerja, hubungan kewenangan dan tanggung jawab, hierarki, serta mekanisme koordinasi agar seluruh anggota organisasi dapat bekerja secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi.



Struktur Organisasi



Unsur Struktur Organisasi

Unsur	Penjelasan
Pembagian kerja	Pekerjaan dibagi berdasarkan fungsi/tugas
Departementalisasi	Pekerjaan dikelompokkan ke dalam unit/bagian
Hierarki	Menunjukkan tingkatan kewenangan
Rentang kendali	Jumlah bawahan yang diawasi seorang atasan
Wewenang	Hak untuk mengambil keputusan dan memberikan instruksi
Tanggung jawab	Kewajiban melaksanakan tugas
Delegasi	Pelimpahan wewenang kepada pihak lain
Koordinasi	Penyelarasan pekerjaan antarbagian
Sentralisasi/desentralisasi	Penempatan pengambilan keputusan
Formalisasi	Tingkat penggunaan aturan dan prosedur tertulis

Staffing Organisasi

- Untuk mendapatkan orang-orang yang tepat maka organisasi melakukan proses seleksi dan rekrutmen.
- Adapun evaluasi yang dilakukan di unit Assesment Center adalah sebagai berikut
 - *Biografi Selection* → *CV, education-experiences background*
 - *Administrative Skill* → *performance test, such in-basket test*
 - *Interpersonal skills* → *LGD terkait dengan problem organisasi*
 - *Intellectual Ability* → *paper and pencil, ability test*
 - *Stability of Performance* → *LGD, psychological test*
 - *Dependency on others* → *projection, inventory test*
 - *Work oriented motivation* → *interview, personal interest*
 - *Career orientation* → *Knowlegde dan kognitive*

*LGD = Leader Group Discussion

Yang dinilai dalam LGD

Kompetensi	Indikator perilaku
Kepemimpinan	Mengarahkan diskusi tanpa mendominasi
Komunikasi	Menyampaikan ide dengan jelas
Kerja sama	Menghargai dan mengembangkan ide orang lain
Problem solving	Mengidentifikasi masalah dan alternatif solusi
Analytical thinking	Menganalisis sebab-akibat secara logis
Decision making	Membantu kelompok menentukan keputusan
Influencing	Mampu meyakinkan anggota dengan argumentasi
Conflict management	Mengelola perbedaan pendapat
Listening	Mendengarkan dan merespons pendapat orang lain
Orientasi hasil	Mengarahkan diskusi menuju kesimpulan

The Right Man on the Right Place, ... at the right time



The right man on the right place memiliki pengertian untuk menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan atau keahliannya.

Dengan menerapkan filosofi ini di dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun produktivitas perusahaan.

Filosofi ini berguna untuk memberdayakan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi sumber daya manusia unggul.

Hal ini juga dilakukan untuk memajukan perusahaan guna mencapai visi dan tujuan yang sudah dibentuk

Karakteristik Program Intervensi

(eq :Pelatihan yang efektif (Cascio, 2016)

Bagaimana
dengan sumber
daya
manusianya
sendiri?

1. Manajemen puncak memiliki komitmen yang kuat terhadap pelatihan dan pengembangan.
2. Pelatihan merupakan bagian integral dari budaya organisasi/perusahaan.
3. Pelatihan dikaitkan dengan strategi dan tujuan bisnis serta berhubungan langsung dengan hasil akhir kinerja organisasi/perusahaan.
4. Lingkungan organisasi menyediakan banyak kesempatan untuk memperoleh dan memberikan umpan balik.
5. Terdapat komitmen untuk menginvestasikan sumber daya yang diperlukan, termasuk menyediakan waktu dan anggaran yang memadai untuk pelatihan.

Siapa Subyek Intervensi ?



Trainer



Management



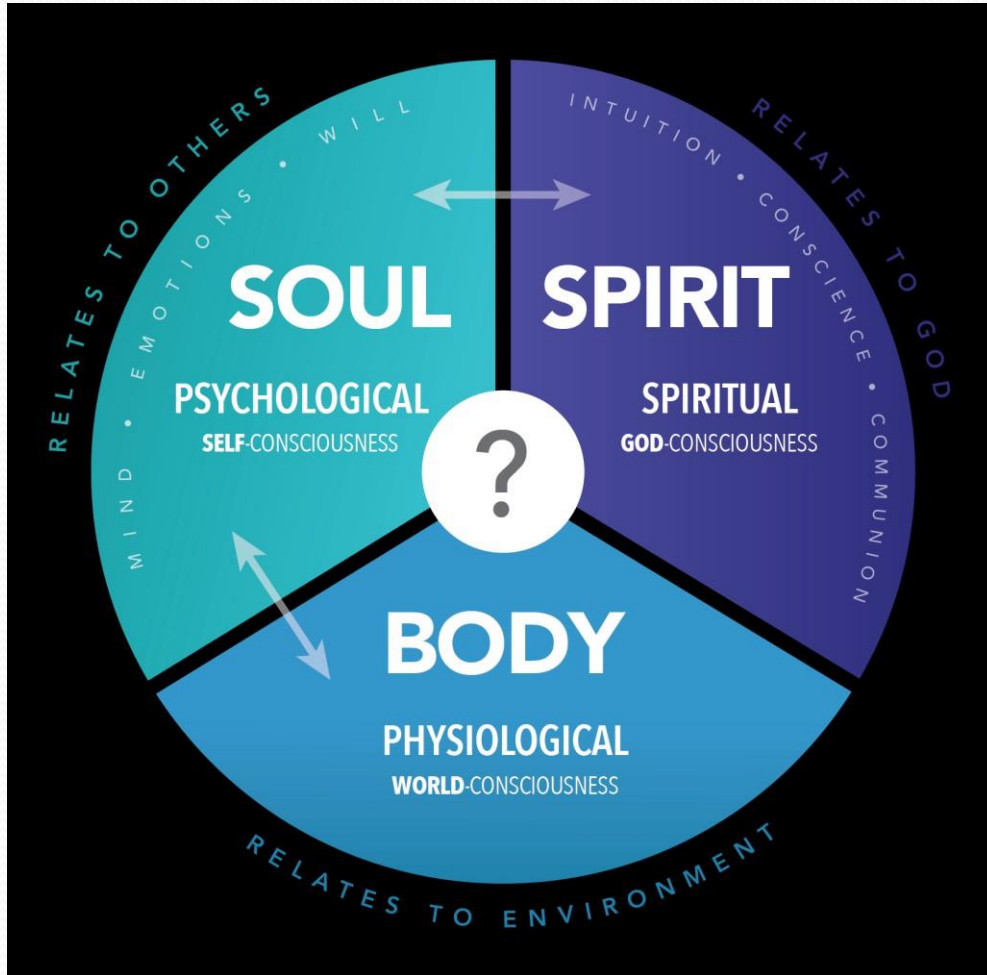
Trainee

Mengapa ?



You can lead a horse to water,
but you can't make him drink.

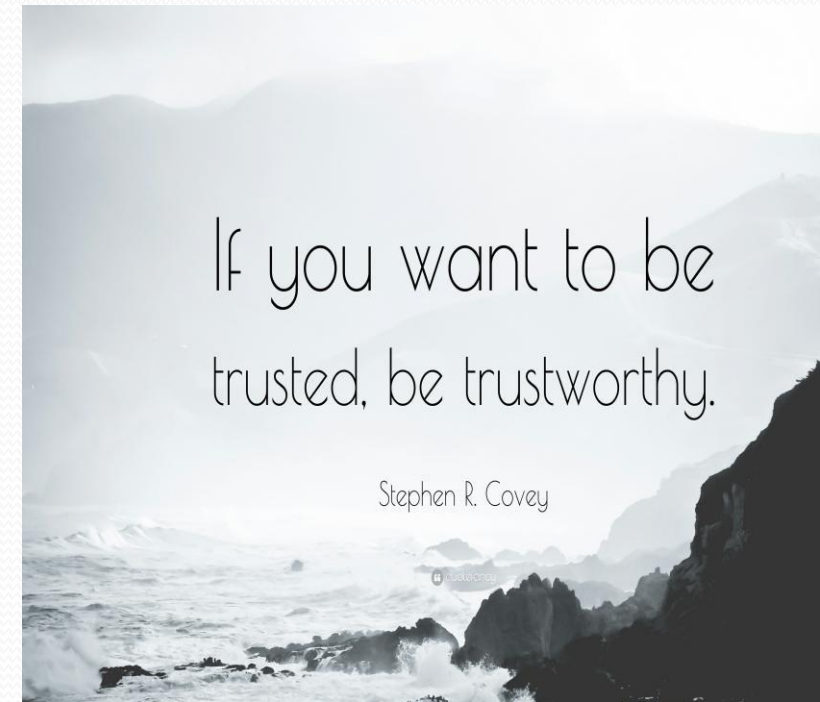
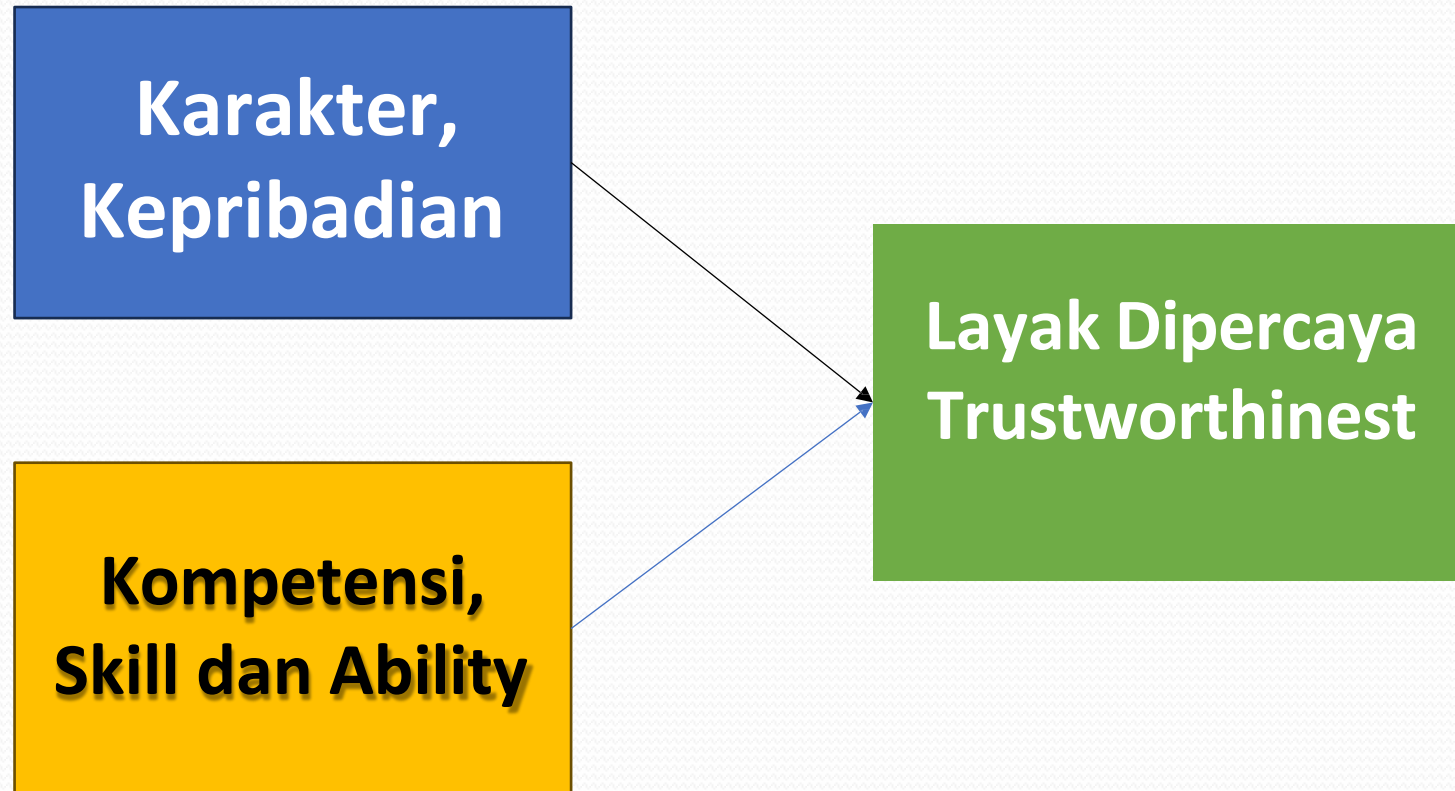
Pada dasarnya Manusia Dewasa adalah Kesatuan Pikiran, Perasaan dan Perilaku



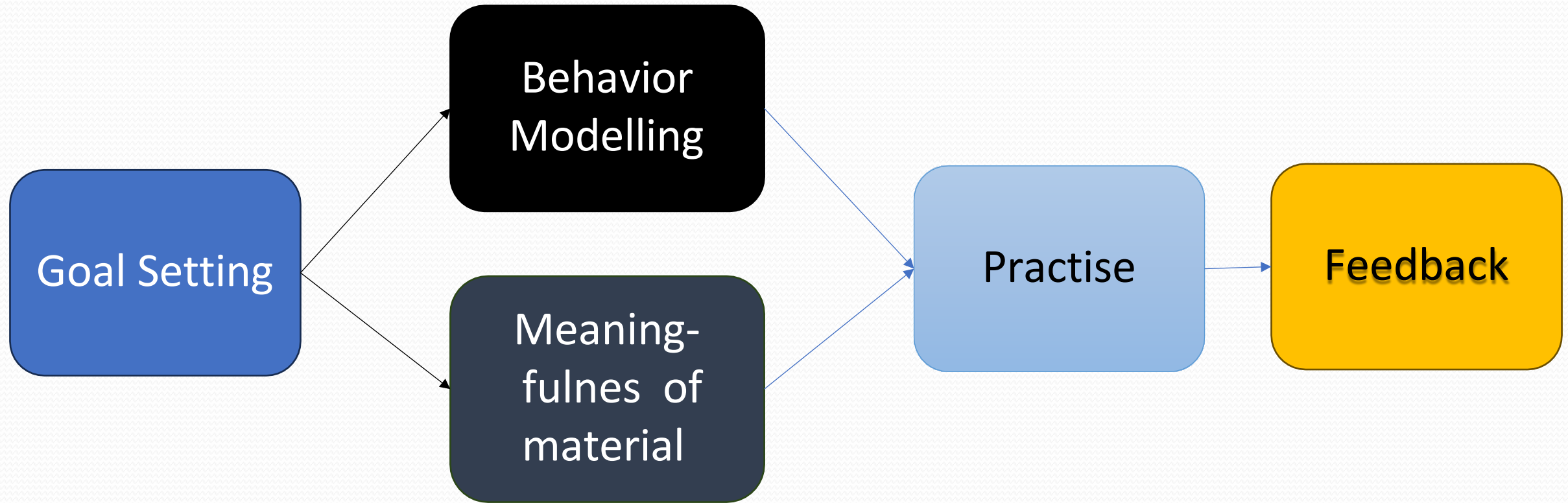
4 Arah Tema Pelatihan Berbasiskan Pendekatan Manusia Dewasa (Naufal, 2021)

1. **Self**, Pengelolaan Atas Diri sendiri
2. **Work**, Kemampuan bersinergi dengan sesama karyawan maupun dengan customer
3. **People**, kemampuan berinteraksi dan mengembangkan jejaring
4. **Organization**, bagaimana menjadi bagian dari pertumbuhan dan perkembangan organisasi

Menjadi Manusia yang Layak Dipercaya



Prinsip belajar orang Dewasa



Goal Setting



- Make the objectives of training program clear at the outset
- Set goals are challenging and difficult enough that the trainee can derive personal satisfaction from achieving them,
- Set SMART approach for Goal Setting
- Facilitate to the trainee, anything that can support their effort to attain the goal

Behavior Modelling

Pygmalion Effect

- Focus on problem, not the person
- Ask the trainee what they can do
- Listen openly
- Step by step to get closer for the root of the problem
- Plan the following up date

Meaningfulness of Material

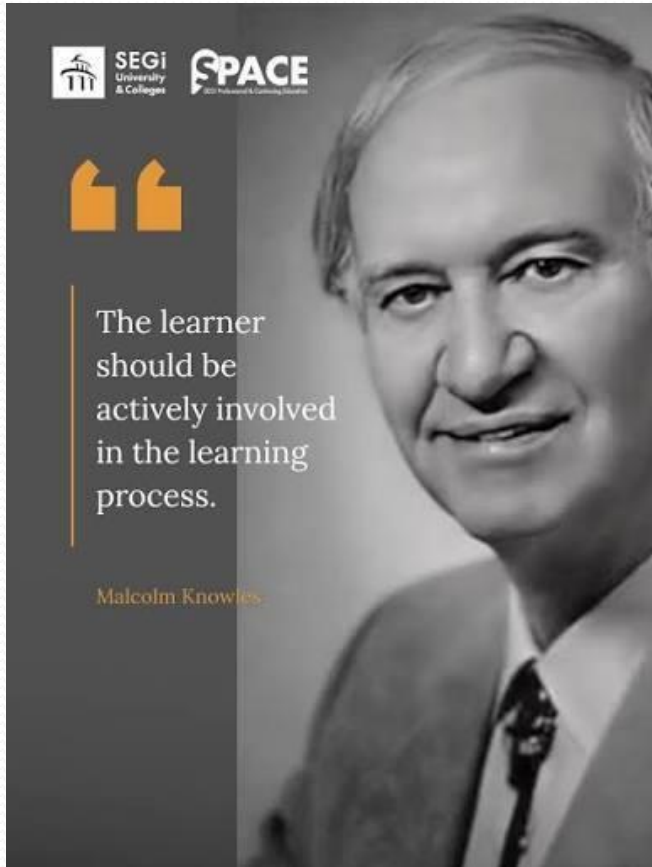
- Set the overview, in order trainee knows why they have to change
- Present the example, term and concept that relate for the daiuly activities
- Use the current technology, and cultural background to make comprehensive approach

Practise and Feedback

- *Active Process*
- *Overlearning*
- *Length of practice session*
- *Feedback*

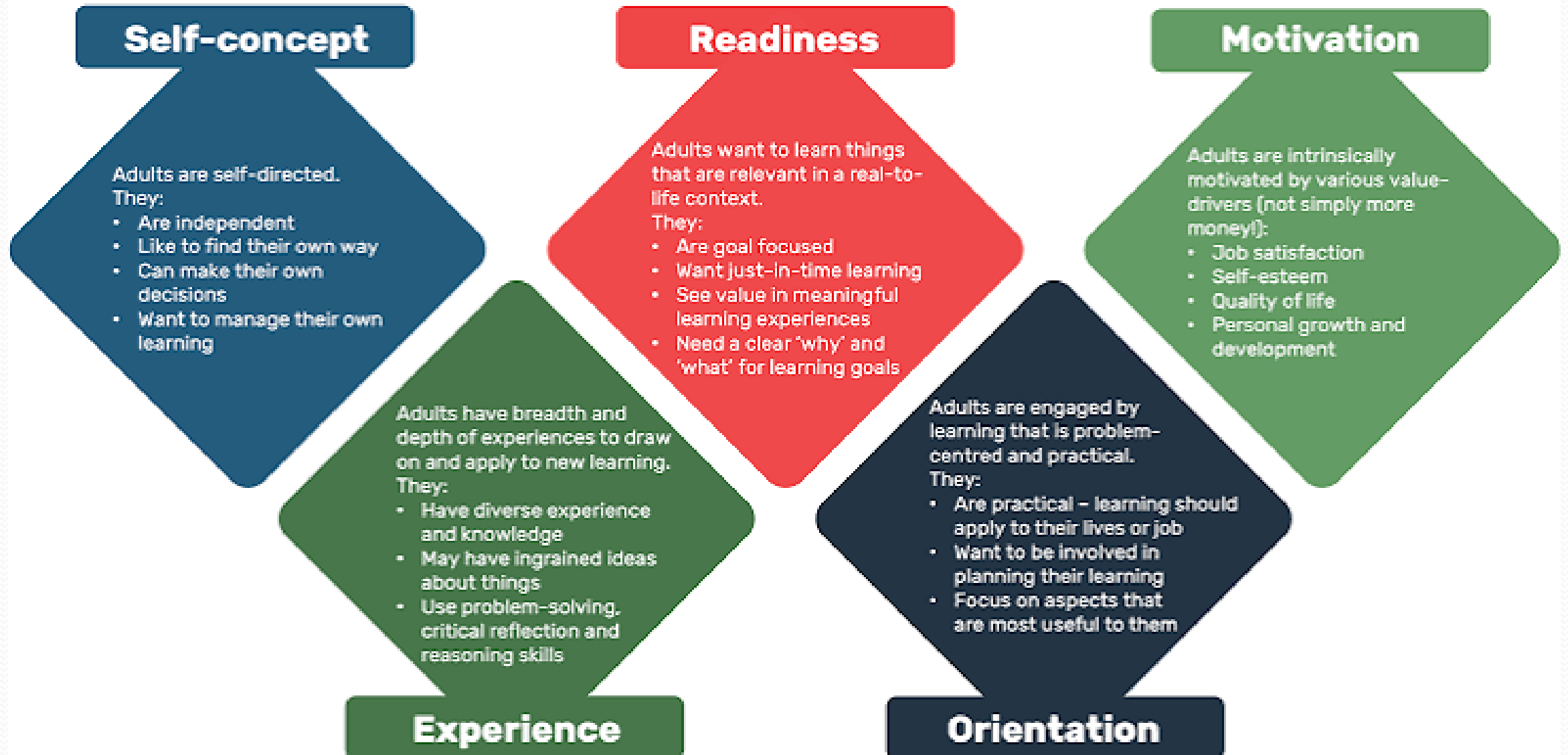
“
**PRACTICE
MAKES
PERFECT**
”

Ciri khas Belajar Orang Dewasa- Andragogy (Malcolm Knowless)



- Memiliki banyak pengalaman hidup
- Fokus pada motivasi untuk belajar, kompetensi dan penguasaan
- Memiliki otonomi, peran dan tanggung jawab
- Tingkat kepercayaan dan Efikasi Diri
- Berorientasi pada Tujuan (hidup dan bekerja)
- Memberi makna dalam setiap perjalanan kehidupan
- Kebutuhan penyesuaian terhadap komunitas
- Kematangan Emosional

Andragogy: The Art and Science of Helping Adults Learn



Prinsip pemartabatan dalam pembelajaran orang dewasa (Parahyanti, 2011)

- a. Otonomi, yaitu memberikan kesempatan dan keterlibatan dalam tim
- b. Belajar, memberi kesempatan pengembangan diri
- c. Kesetaraan, menghargai sesuai dengan harkat yang melekat pada dirinya, termasuk potensi dan kapasitasnya
- d. Penghargaan, tidak malu untuk bergaul dengan karyawan, melihat manusia sebagai insan yang bermartabat
- e. Fisik, kedekatan secara fisik maupun lingkungan kerja yang nyaman
- f. Spiritual, memperhatikan kebutuhan sesama, serta berusaha menempatkan diri sesuai dengan keadaan dan bertenggang rasa (*tepa slira*).

Pertanyaan

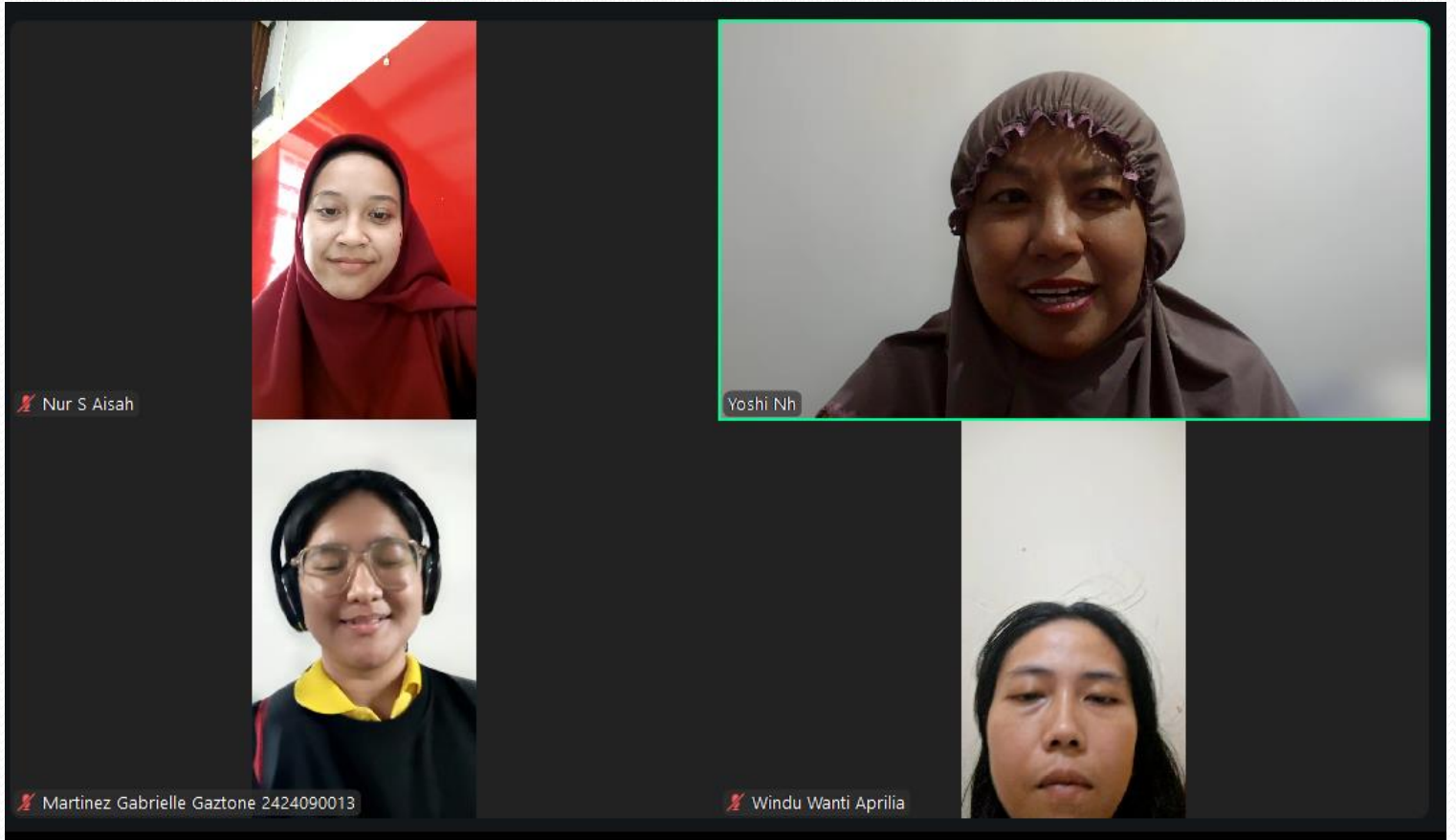


- **Mengapa Pembelajaran Orang Dewasa dasar dari program Intervensi Psikologis khususnya untuk pelatihan dan pengembangan di organisasi ?**
- **Mengapa seseorang dewasa harus layak dipercaya untuk menduduki sebuah jabatan di organisasi ?**

Daftar Pustaka

- Noe. Raymond A., 2013, Employee Training & Development, 6th Edition, McGraw-Hill Internasional Edition, Singapore
- Morgan. Gareth., 2016, Images of Organization, Toronto University, Toronto
- Naufal, Mahfud., 2021, The Survival of Human Capital; Memanusiakan Manusia di Era New Normal, Balaipustaka, Jakarta
- Cascio, Wayne, 2014, Managing Human Resources, Mcgraw Hill, Denver
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A., *Organizational Behavior*

TERIMA KASIH



Pertemuan 2