

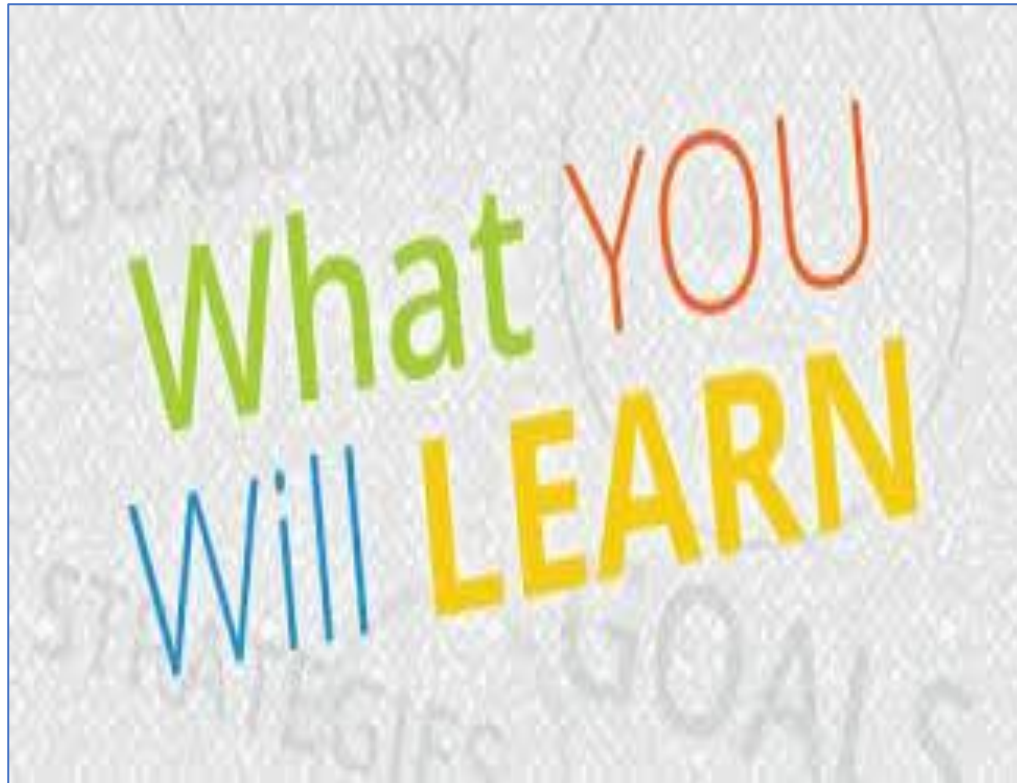
**Kuliah Ke Empat
Mata Kuliah Pengertian dan
Penerapan Intervensi Psikologi
Dalam Industri dan Organisasi (2)**

**Selasa 14 Oktober 2025
Dr. E Taru Guritna M.Si., Psikolog**

Memahami
pengertian
intervensi Psikologi
dalam kaitan
dengan tujuan
organisasi dan
kesejahteraan
individu



Memahami Hal-hal
yang perlu
dicermati dalam
melakukan suatu
intervensi (syarat-
syarat melakukan
intervensi Psikologi



- Prinsip Dasar Intervensi
- Syarat melakukan intervensi
- Intervensi sebagai Keputusan Management
- Faktor-factor Intervensi Psikologis
- Ruang Lingkup Human Capital

Studi Kasus 1



- Sebuah Perusahaan produk tepung terigu dengan omzet 15 M/ bulan, memiliki karyawan 60 orang. 3 bulan setelah lebaran tahun 2024, mengalami penurunan penjualan, secara significant.
- Di Tengah kondisi perekonomian yang tidak menentu selama menunggu pergantian kepemimpinan nasional.
- Beberapa distributor mengeluhkan sepiya order. Di sisi lain membanjirnya tepung curah tanpa merk dengan harga murah hasil operasi pasar dan bansos juga menyebabkan pasar jadi lesu.
- Di dalam pabrik sempat terjadi masalah di proses pengolahan, sehingga beberapa kali produk yg dikirim harus diretur karena kantong pembungkus robek dan tepung cenderung basah. Akibatnya nyaris tidak ada lembur 3 bulan ini, karena produksi hanya bisa 1-2 hari per minggu. Karyawan pun resah, karena pendapatan menurun.
- Apa yang harus dilakukan oleh manajemen ?

Studi Kasus 2

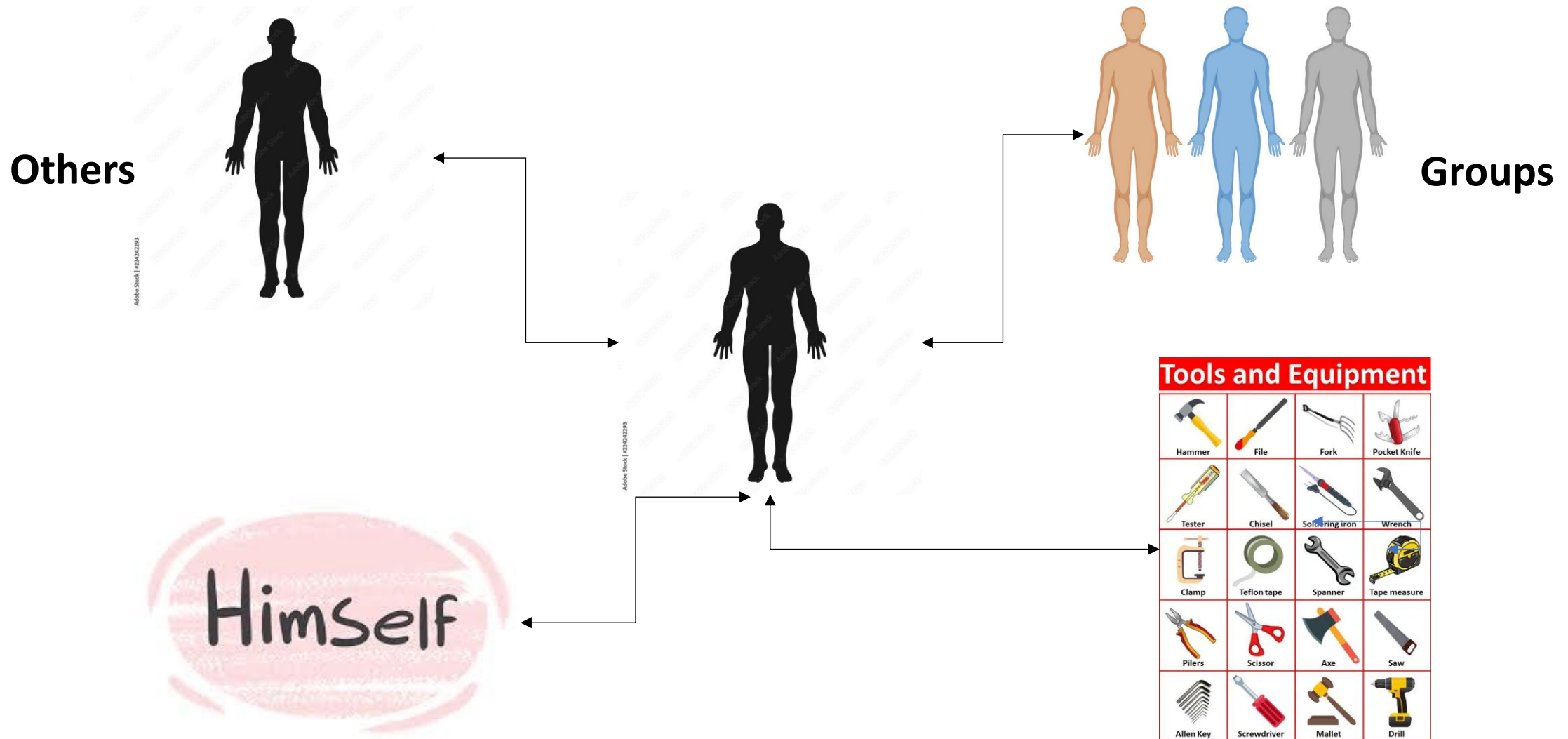


- Seorang Direktur terlibat kisah affair dengan sekretarisnya. Hubungan mereka bermula dari kedekatan di tempat kerja, dan berlanjut pada situasi relasi personal di antara keduanya
- Keduanya sdh menikah, dan sang Direktur ini selama ini dianggap memiliki kesuksesan untuk memajukan Perusahaan, karena selama memimpin Perusahaan bisa melewati masa krisis dan kini keuangannya pun membaik
- Hubungan keduanya, berlanjut sampai sekretaris ini hamil dan menuntut dinikahi, karena sdh diceraikan oleh suaminya. Situasi ini membuat kondisi di kantor menjadi tidak nyaman, dan sang pemilik merasa ada dilemma di sana
- Apa yang harus anda beri nasihat, jika anda menjadi konsultan/ HRD Manager di situ



**Apa benang merah dari
kedua kasus ini ?**

Hal ini membuktikan, keterkaitan ..



Fish bone diagram

Fishbone Diagram, juga dikenal sebagai Ishikawa Diagram atau Cause-and-Effect Diagram, adalah alat manajemen yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengorganisir kemungkinan penyebab dari suatu masalah atau efek tertentu.

Diagram ini berbentuk seperti tulang ikan, dengan masalah atau efek utama berada di kepala ikan, dan berbagai kategori penyebab menyebar ke arah tulang punggung ikan.

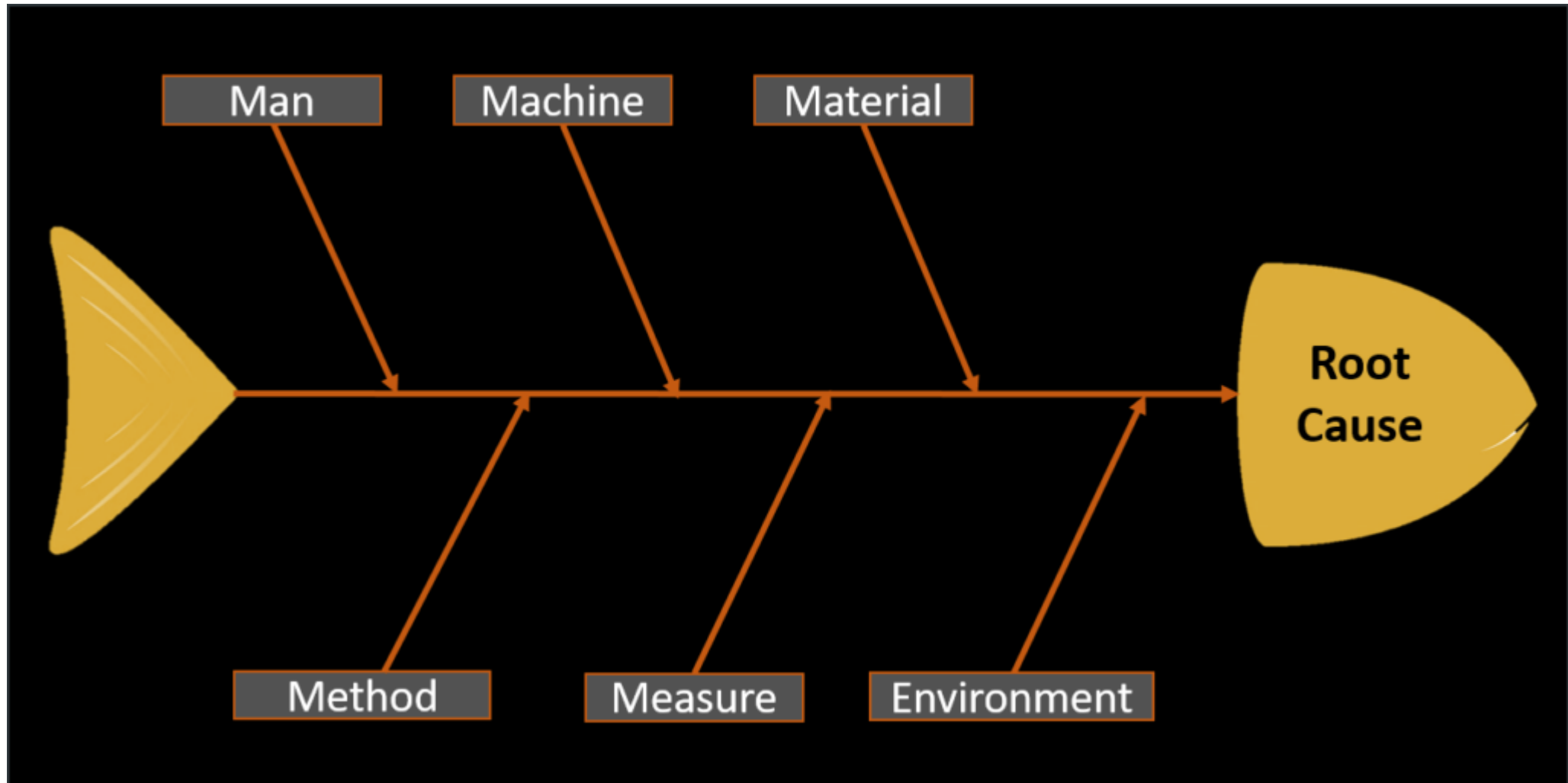
Sejarah dan Pengembangan

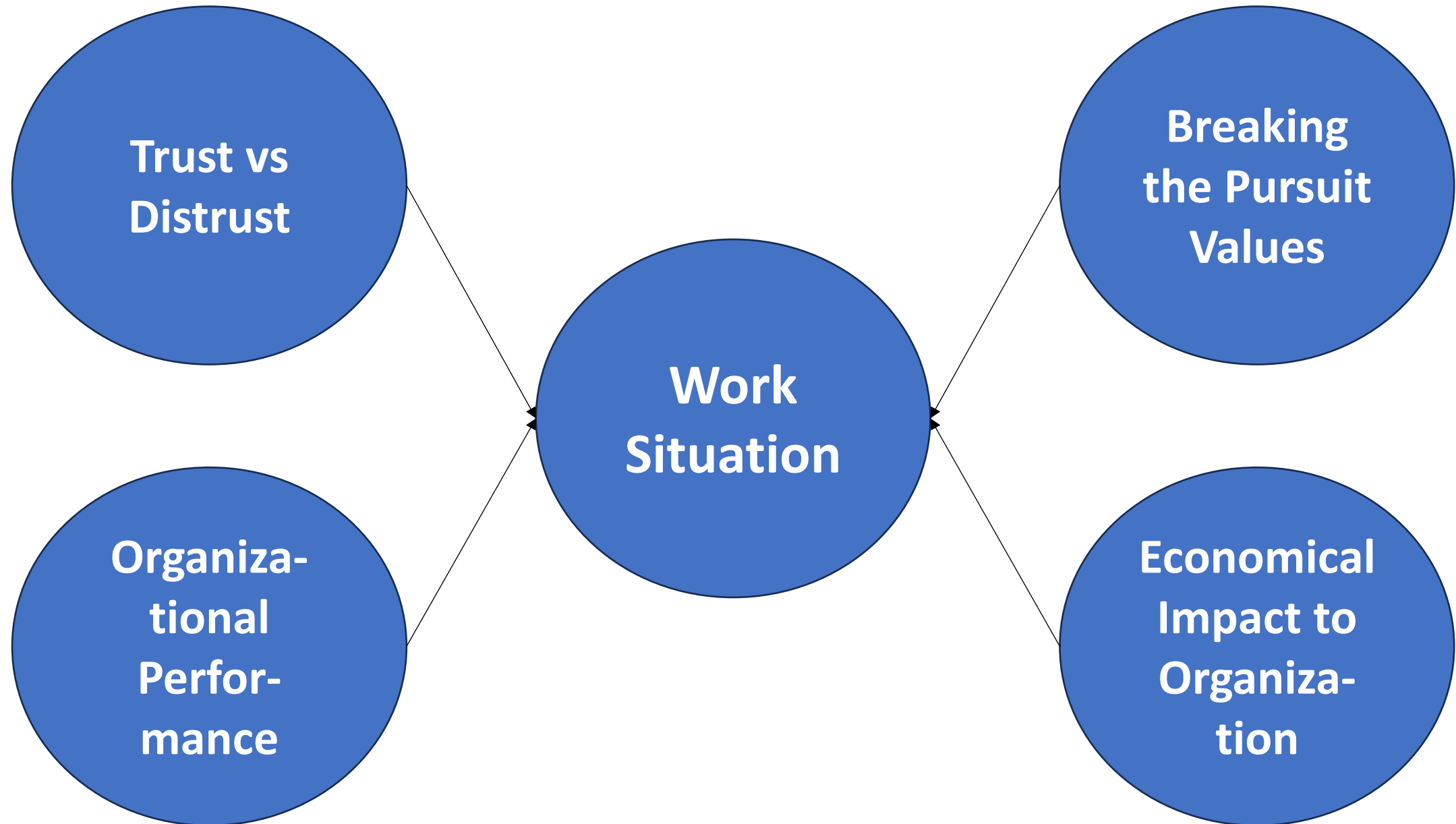
Fishbone Diagram pertama kali diperkenalkan oleh Dr. Kaoru Ishikawa pada tahun 1960-an. Ishikawa, seorang ahli manajemen kualitas dari Jepang, mengembangkan diagram ini sebagai bagian dari pendekatan Total Quality Management (TQM).

Tujuannya adalah untuk membantu tim dalam mengidentifikasi akar penyebab masalah dengan cara yang sistematis dan terstruktur.



Analisa Menggunakan Fishbone Diagram untuk menentukan Intervensi Manajemen





Tujuan melakukan intervensi psikologi

Mengapa Diperlukan Intervensi Manusia dalam Psikologi?

1. Meningkatkan produktivitas

Dengan memahami faktor psikologis yang mempengaruhi **produktivitas**, organisasi dapat mengambil langkah untuk meningkatkan produktifitas organisasi.

2. Manajemen Konflik

Intervensi manusia dapat membantu **mengidentifikasi dan menyelesaikan konflik** di tempat kerja yang dapat mengganggu kinerja dan kesejahteraan karyawan.

3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

Psikologi industri dan organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung **kesejahteraan fisik dan mental karyawan**.

4. Optimalisasi kebijakan manajemen

Dengan menggunakan informasi dan analisis psikologis, organisasi dapat merancang **kebijakan dan praktik manajemen** yang lebih efektif.

5. Mengembangkan talenta dan kepemimpinan

Intervensi dapat membantu **mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan talenta dan pemimpin potensial** dalam organisasi.

Beberapa Karakteristik Organisasi yang berpengaruh pada proses intervensi (Noe, 2013)

Kejelasan Peran dan
Tanggung Jawab Atasan
dan Bawahan

Dukungan Top
Manajemen

Integrasi antar Bisnis
Unit dalam Organisasi

Penguasaan Teknologi
dalam persaingan

Kondisi Bisnis
Organisasi

Penyelarasan Nilai-nilai
Strategik Organisasi dan
Individu

Keunikan Produk dan
struktur Organisasi

Relasi Manajemen
dengan Karyawan
(pelibatan, apresiasi)

Harapan dari Intervensi Psikologi

- **Alexandra Michel, Institut Federal untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Germany and Annekatriin Hoppe, Universitas Humboldt, Jerman**

Karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja. Maka tidak mengherankan jika mengurangi tuntutan dan meningkatkan sumber daya (mis., otonomi, dukungan sosial, efikasi diri (*self-efficacy*)) di tempat kerja adalah hal yang penting untuk mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan, dan kesehatan karyawan di tempat kerja .

Intervensi psikologi positif berfokus pada pembangunan sumber daya dan mencegah hilangnya sumber daya tersebut, dan termasuk juga [kegiatan](#) yang bertujuan untuk menumbuhkan perasaan, perilaku, dan pikiran yang positif.

Harapan Intervensi Psikologi

Memperkenalkan intervensi psikologi positif di tempat kerja adalah sebuah cara baru di bidang psikologi kesehatan kerja.

Intervensi psikologi positif berfokus pada pembangunan sumber daya dan mencegah hilangnya sumber daya tersebut, dan termasuk juga kegiatan yang bertujuan untuk menumbuhkan perasaan, perilaku, dan pikiran yang positif.

- 1. Bagaimana cara saya bisa melihat, mengalami, dan menghargai aspek positif dari pekerjaan saya?***
- 2. Bagaimana saya bisa mendapatkan energi baru selama bekerja? Manfaat waktu/ jam istirahat***
- 3. Bagaimana saya bisa berhenti memikirkan pekerjaan dan menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?***

Pada akhirnya tujuan intervensi adalah Perubahan

- MENTALISITIK
- Yang diubah adalah individu pekerjanya

- KONDISIONAL
- Yang diubah adalah kondisi kerja atau faktor-faktor di luar diri pekerja

Ruang Lingkup Intervensi Psikologi antara lain



- Budaya Organisasi
- Memahami aneka motivasi
- Merancang Sistem Kepuasan Kerja
- Pengembangan dan Pelatihan
- Pengembangan Karir
- Kepemimpinan dan Manajemen
- Pengelolaan Stress di tempat Kerja
- Penataan Sistem Kesejahteraan dan keselamatan Kerja
- Remunerasi dan Apresiasi

Tugas Kelompok

- Temukan satu kasus yang memerlukan suatu intervensi psikologi dalam organisasi
- Tentukan kurang lebih Langkah-Langkah apa saja yang perlu dilakukan untuk preventif dan kuratif dari situasi tersebut