

Kuliah Kedua

Mata Kuliah Intervensi Psikologi Dalam PIO Memahami Cara Belajar Orang Dewasa

29 September 2026

Dr. Emanuel Taru Guritna M.Si., Psikolog

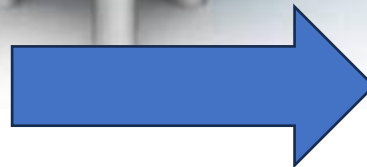
Mari kita bahas PR minggu lalu



- Contoh kasus dalam Intervensi Organisasi
- Bentuk Intervensi Organisasi yang dilakukan, apa saja?

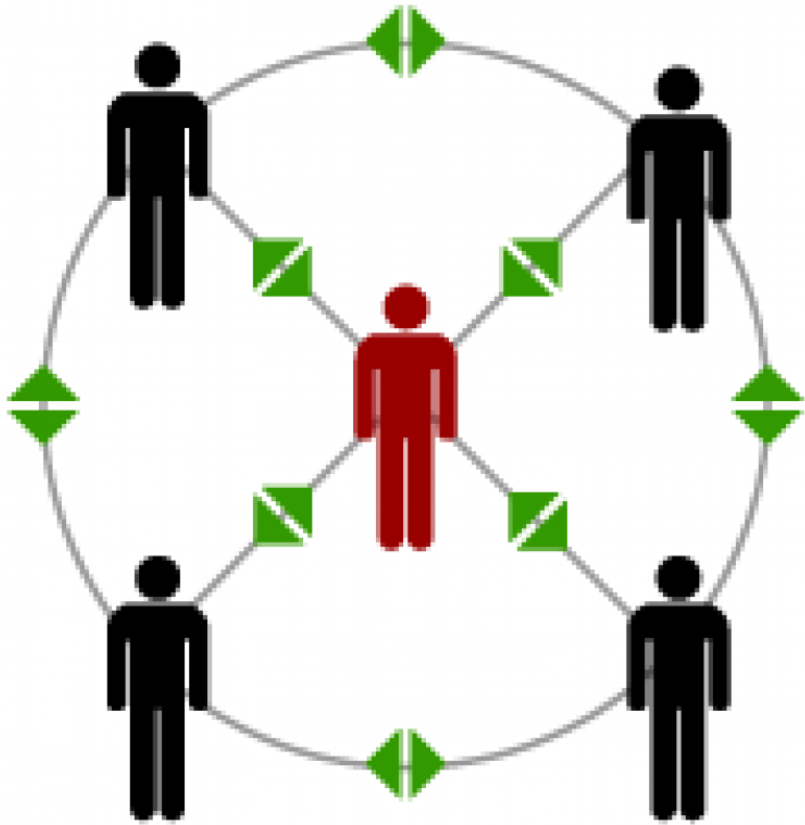


**Memahami
Ciri-ciri belajar
orang Dewasa**



**Mahasiswa mampu
menjelaskan ciri-ciri
belajar dan prinsip
pendidikan orang
dewasa**

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

Daftar Isi

- **Staffing Organisasi**
- **Subyek Intervensi**
- **Prinsip Layak Dipercaya**
- **Ciri-ciri Orang Dewasa**
- **Prinsip Belajar Orang Dewasa**





INTISARI PEMIKIRAN KHD



panduanmengajar.com



Organisasi ≠ Struktur Organisasi

“Organisasi adalah kesatuan dari individu-individu yang dikoordinasikan secara sadar untuk mencapai tujuan tertentu.”

“Struktur Organisasi adalah pola membagi dan pola mengintegrasikan (mengkoordinasikan) pekerjaan (tugas, tanggung jawab, wewenang) agar tujuan dapat tercapai.”

“Dengan demikian, struktur organisasi pada dasarnya adalah alat mencapai tujuan organisasi, bukan menjadi kejaran organisasi tersebut, ukurannya kontribusi di setiap bagian struktur terhadap capaian total organisasi ”



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 Selwction* → *CV, education-experiences background*
 - *Administrative Skill* → *performance test, such in-basket test*
 - *Interpersonal skills* → *LGD terkait dengan problem organisasi*
 - *Intelectual 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* → *interview,*

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)

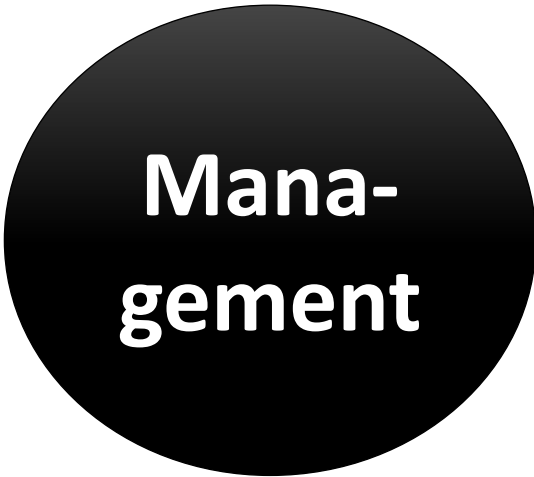
- *Top Management is committed to training and development*
- *Training is part of corporate culture*
- *Training is tied to business strategy and objectives and is linked to bottom line result*
- *Organizational environments are feedback rich,*
- *There is commitment to invest the necessary resources, to provide sufficient time and money for training*

How about
The People it self ?

Siapa Subyek Intervensi ?



Trainer



Man-
agement



Trainee



Mengapa ?



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

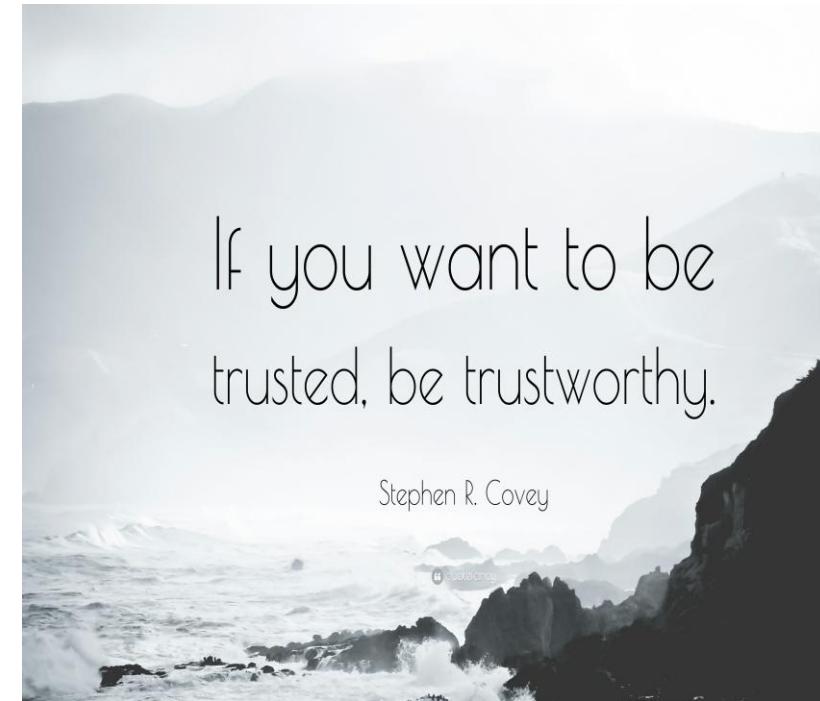
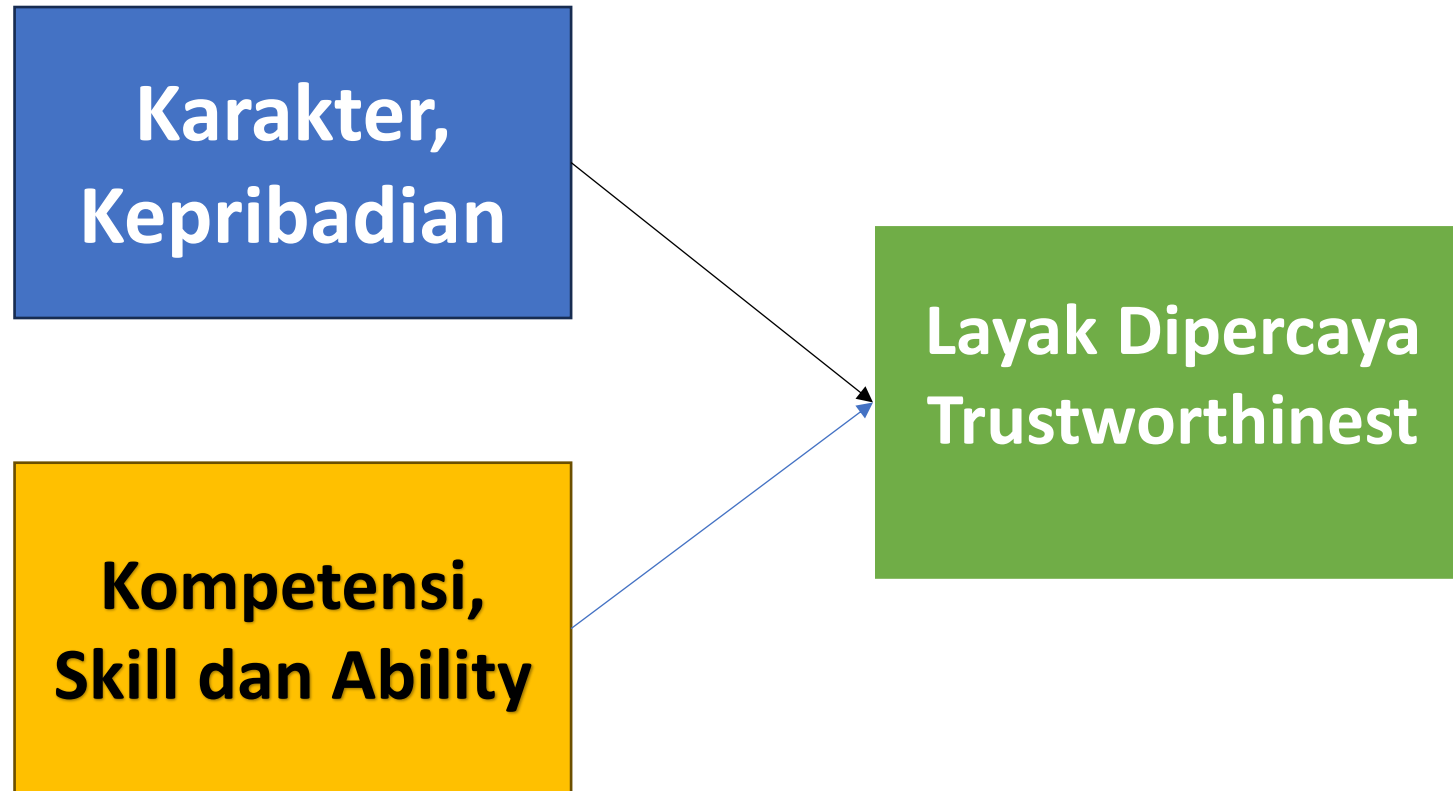
Pada dasarnya Manusia Dewasa adalah Kesatuan Pikiran, Perasaan dan Perilaku



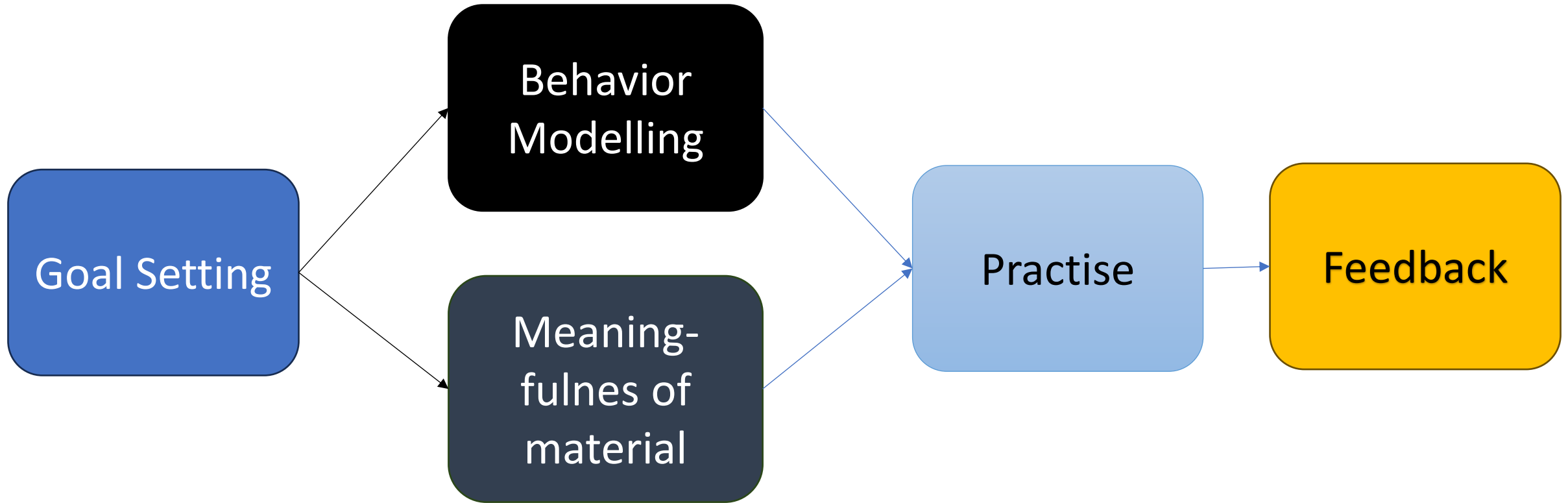
4 Arah Tema Pelatihan Berbasiskan Pendekatan Manusia Dewasa (Naufal, 2021)

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

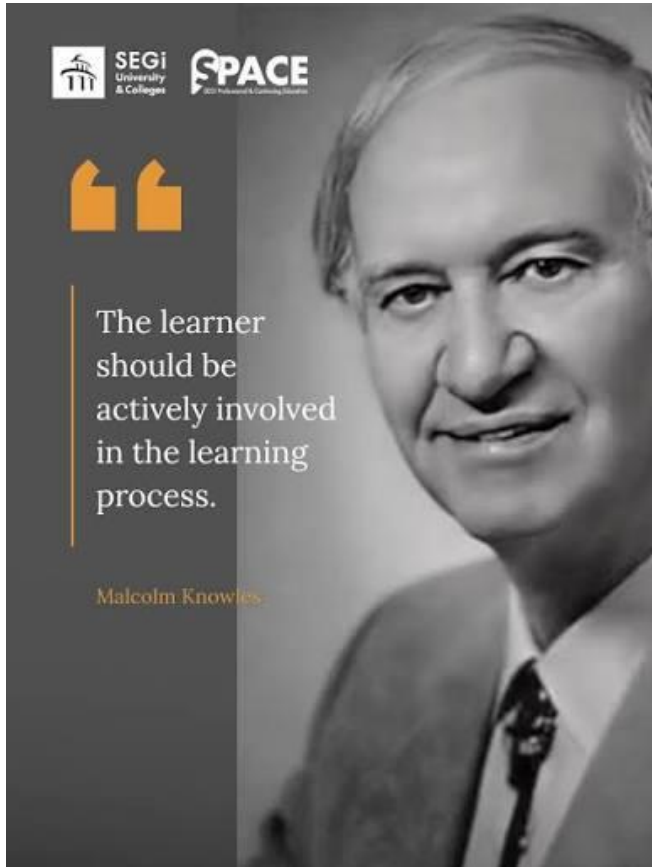
- Set the overview, in order trainee knows why they have to change
- Present the example, term and concept that relate for the daiuly activities
- Use the current technology, and cultural background to make comprehensive approach

Practise and Feedback

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

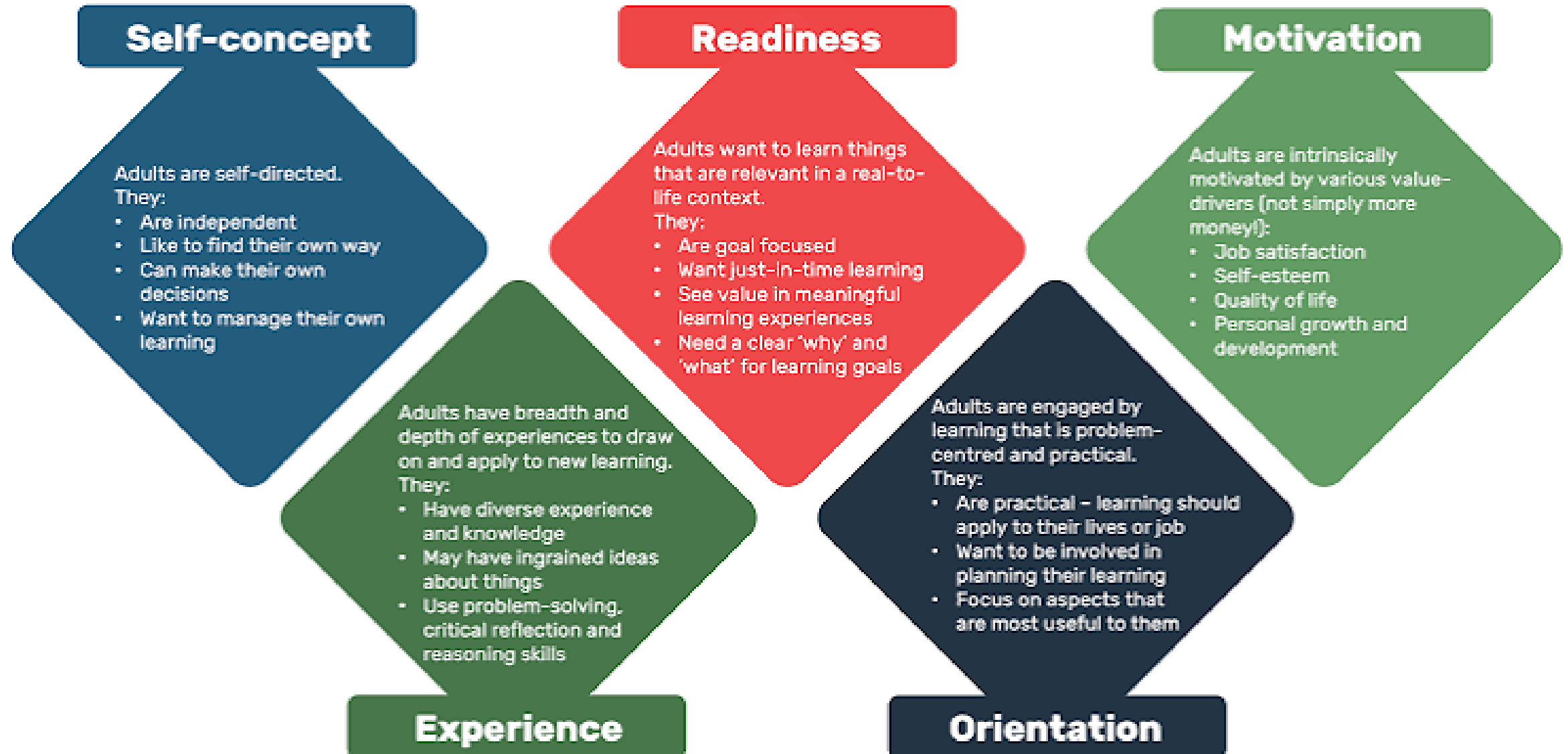
“
**PRACTICE
MAKES
PERFECT**
”

Ciri khas Belajar Orang Dewasa-Andragogy (Malcolm Knowless)

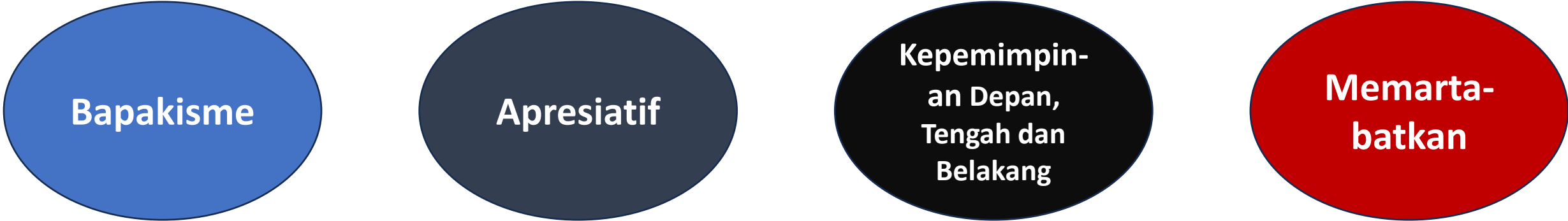


- Memiliki banyak pengalaman hidup
- Fokus pada motivasi untuk belajar, kompetensi dan penguasaan
- Memiliki otonomi, peran dan tanggung jawab
- Tingkat kepercayaan dan Efikasi Diri
- Berorientasi pada Tujuan (hidup dan bekerja)
- Memberi makna dalam setiap perjalanan kehidupan
- Kebutuhan penyesuaian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

Andragogy: The Art and Science of Helping Adults Learn



Kepemimpinan Fasilitatif untuk pembelajaran orang Dewasa (Taru, 2023)



Bapakisme

Apresiatif

**Kepemimpin-
an Depan,
Tengah dan
Belakang**

**Memarta-
batkan**

Prinsip pemartabatan dalam pembelajaran orang dewasa (Parahyanti, 2011)



shutterstock.com • 2539537055

- 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*).

Tugas Kelompok



- **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