

Psikologi Industri

Feny Tunjungsari

Semakin berkembang dan cepatnya pertumbuhan dunia industri dan teknologi

```
graph TD; A[Semakin berkembang dan cepatnya pertumbuhan dunia industri dan teknologi] --> B[Pekerjaan sering menimbulkan berbagai efek yang kurang baik terhadap kondisi psikologi tenaga kerja]; B --> C[Sering menyebabkan penurunan semangat dan prestasi kerja, menurunnya tingkat kesehatan dan produktivitas]; C --> D[Pemahaman tentang perilaku manusia menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerjanya];
```

Pekerjaan sering menimbulkan berbagai efek yang kurang baik terhadap kondisi psikologi tenaga kerja

Sering menyebabkan penurunan semangat dan prestasi kerja, menurunnya tingkat kesehatan dan produktivitas

Pemahaman tentang perilaku manusia menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerjanya

Dasar hukum



UU no. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja

UU Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja

Ruang lingkup

Pengertian Psikologi Industri

Teori kebutuhan manusia

Aspek psikologis dalam diri individu

Hubungan kondisi lingkungan kerja dengan dampak psikologis tenaga kerja

Penerapan beberapa aspek psikologi industri

Pengaruh faktor psikis dengan produktifitas

Stres kerja

Pengertian

Ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dalam dunia kerja

Ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dalam perannya sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen, baik secara perorangan maupun secara kelompok dengan maksud agar temuannya dapat diterapkan dalam industri dan organisasi untuk kepentingan dan kemanfaatan bersama

Teori Kebutuhan Manusia

Kebutuhan fisiologi (hidup dasar)

- Kebutuhan primer yang harus dipenuhi
- Misal: kebutuhan makan, minum, oksigen

Kebutuhan rasa aman

- Mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik
- Rasa asing sewaktu menjadi tenaga kerja baru

Kebutuhan sosial

- Memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, dan rasa memiliki
- Kegiatan informal untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja

Kebutuhan harga diri

- Faktor internal seperti kepercayaan diri dan faktor eksternal seperti kebutuhan untuk dikenali dan diakui

Kebutuhan aktualitas diri

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
- Mencakup kreativitas, merealisasikan potensinya secara penuh, serta menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya

Aspek psikologis individu

Intelegensia

Tingkat intelegensi seseorang sangat menentukan kesuksesan dalam bekerja

Intelegensi yang tinggi memberikan kemampuan untuk menyelesaikan persoalan dengan baik

Bakat dan kemampuan khusus

Dalam pekerjaan diperlukan kesesuaian antara pekerjaan tertentu dengan bakat tenaga kerja, sehingga diperoleh hasil kerja yang baik

Menentukan sejauh mana kesuksesan seseorang untuk memperoleh keahlian dengan keterampilan dan pengetahuan tertentu bila diberikan pelatihan

Minat

Minat merupakan salah satu faktor yang menentukan hubungan orang itu dengan pekerjaannya dan perpaduan antara bakat dan minat menentukan tingkat prestasi

Kepribadian

Sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam pekerjaan

Pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian tenaga kerja memberi hasil kerja yang baik

Temperamen

Kemampuan penyesuaian diri yang ditujukan kepada tenaga kerja unguj tipe – tipe khusus yang berhubungan dengan situasi pekerjaan tempat kerja

Temperamen sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan jabatan

Motivasi

Tenaga kerja perlu diperlakukan sesuai dengan motivasi yang mendorongnya bekerja

Edukasi

Untuk dapat mencapai kesuksesan dalam bekerja dituntut tingkat pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang dipegang

Penerapan psikologi industri

Motivasi kerja dan kepuasan kerja

Seleksi dan penempatan tenaga kerja

Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja

Produtivitas kerja

Motivasi kerja

Dorongan untuk melakukan kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan

Motivasi kerja proaktif → seseorang akan berusaha meningkatkan kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, atau berusaha mencari, menemukan, menciptakan peluang

Motivasi kerja reaktif → seseorang cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya

Faktor – faktor yang menimbulkan kepuasan/ketidakpuasan kerja

Faktor motivator : tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pengakuan

Faktor higiene: administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja

Seleksi dan penempatan tenaga kerja

Sasaran proses seleksi: merekomendasikan menerima atau menolak seseorang calon tenaga kerja untuk ditempatkan di pekerjaan tertentu berdasarkan dugaan tentang kemungkinan calon akan berhasil pada pekerjaan tersebut

Sasaran penempatan: merekomendasikan dalam pendistribusian calon tenaga kerja pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasar suatu dugaan tentang kemungkinan calon akan berhasil pada masing-masing pekerjaannya

Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja

Pelatihan: proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir → tenaga nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu

Pengembangan: proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir → tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan umum

Tujuan pelatihan dan pengembangan

- Meningkatkan prestasi kerja
- Meningkatkan mutu hasil pekerjaan
- Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
- Meningkatkan semangat kerja
- Meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, menghindari timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja
- Mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas
- Menunjang pertumbuhan pribadi

Produktivitas kerja

- Perbandingan antara hasil atau keluaran (output) dengan masukan (input), dan dalam kaitanya dengan psikologi, produktivitas merupakan hasil dari tingkah laku

Faktor yang mempengaruhi produktivitas

- Pekerjaan yang menarik
- Upah yang baik
- Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
- Lingkungan dan suasana kerja yang baik
- Promosi dan pengembangan diri
- Keterlibatan dalam kegiatan organisasi
- Pengertian dan simpati atas persoalan pribadi
- Perhatian pimpinan kepada tenaga kerja
- Disiplin kerja

Gangguan kesehatan akibat stressor psikososial di tempat kerja

Masalah psikososial dalam individu baik yang bersifat psikologis ataupun sosial yang mempunyai pengaruh timbal balik dan dianggap berpotensi cukup besar sebagai faktor penyebab terjadinya gangguan fisik dan psikis secara nyata

Potensi bahaya psikososial di tempat kerja

Job content, beban kerja dan kecepatan kerja, jadwal kerja, kontrol, lingkungan dan peralatan, budaya dan fungsi organisasi, hubungan antar pribadi di tempat kerja, peran dalam organisasi, pengembangan karir

Faktor – faktor di pekerjaan yang dapat menimbulkan stres

Faktor intrinsik

- Tuntutan fisik: bising, vibrasi, suhu
- Tuntutan tugas : kerja shift, beban kerja berlebihan

Peran dalam organisasi

- Konflik peran-pribasi
- Konflik intrasender
- Konflik intersender
- Peran dengan beban berlebih

Pengembangan karir

- Ketidak pastian pekerjaan
- Promosi yang berlebihan/kurang
- Ketakutan kehilangan pekerjaan

Hubungan dalam pekerjaan

- Hubungan baik antar anggota kerja merupakan faktor utama dalam kesehatan
- Hubungan tidak baik terungkap dengan gejala kepercayaan yang rendah, pemberian dukungan yang rendah, minat yang rendah dalam pemecahan masalah

Struktur dan iklim organisasi

- Se jauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berpean serta dan pada support sosial

Stres akibat kerja

- Respon fisik dan emosional yang berbahaya yang timbul bila tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan atau kebutuhan pekerja

Gejala stres akibat kerja

- Gejala fisiologis berupa otot tegang, jantung berdebar-debar, perut mual dan keringat dingin
- Gejala psikologis berupa mudah marah, mudah panik
- Gejala psikosomatik dalam bentuk gangguan muskuloskeletal (nyeri otot, kram), gangguan sistem pernapasan (asma, spasmus bronchitis), gangguan kardiovaskuler (migrain, hipertensi), gangguan kulit (eksim, jerawat), kelenjar endokrin (hipertiroid, diabetes, infertil)
- Gejala perilaku berupa absensi, menghindari berinteraksi atau komunikasi dengan orang lain, sulit tidur, menghindari hal-hal yang biasa disukai, penurunan prestasi kerja

Pengendalian stres akibat kerja

- Pelatihan manajemen stres
- Mengubah faktor-faktor di lingkungan agar tidak menjadi stressor
- Mengubah faktor-faktor dalam individu agar ambang stres meningkat, toleransi terhadap stres meningkat

Teknik – teknik yang digunakan

Rekayasa organisasi

- Mengubah lingkungan kerja agar tidak cepat dirasakan sebagai lingkungan yang penuh stres
- Pola pekerjaan baru bagi tenaga kerja yang dirasakan memiliki beban kerja yang berlebihan
- Bagi tenaga kerja yang beban terlalu sedikit dapat dilakukan dengan penambahan pekerjaan
- Sasaran berdasarkan kerja, dan manajemen waktu untuk manajer menengah keatas

Rekayasa kepribadian

- Program pelatihan keterampilan dan orientasi bagi tenaga kerja baru
- Pembentukan tim dapat mencegah/mengatasi stres yang timbul akibat konflik peran, ketidakjelasan peran, hubungan interpersonal yang tidak baik
- Pemberian penyuluhan jabatan kepada tenaga kerja

Sasaran berdasarkan kerja

Menetapkan saaran realisitis bagi satuan kerjanya, yang dapat dicapai dalam waktu yang dimiliki

Merancang perangkat perencanaan, tindakan atau metode yang untuk dapat mencapa sasaran

Menciptakan strategi untuk dapat mengukur keberhasilan pencapaian sasaran pada akhir suatu periode

Pada akhir waktu yang sudah ditentukan, mengukur keberhasilan pencapaian sasaran

Manajemen waktu

Analisis waktu, mencakup penaksiran, penyusunan prioritas, penjadwalan waktu dalam kaitan dengan tuntutan waktu terhadap pekerjaa

Strategi untuk mengorganisasi, mencakup pembagian tugas, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab

Strategi untuk follow up, mencakup penaksiran teratur tentang efiisiensi dari analisis waktu dan tahap-tahap pengaturan berikutnya

Teknik penenangan pikiran

- Mengurangi kegiatan pikiran → rasa cemas dan khawatir akan berkurang
- Meliputi meditasi, pelatihan relaksasi autogenik, pelatihan relaksasi neuromuskuler

Teknik penenangan melalui aktivitas fisik

- Tujuannya menyalurkan energi melalui aktivitas fisik sehingga hormon pemicu stres yang diproduksi tidak menyebabkan ketakutan dan ancaman
- Menurunkan reaktivitas terhadap stres di masa mendatang dengan cara relaksasi
- Akitivitas seperti berenang, lari, menari, bersepeda