

UJIAN AKHIR TAHUN AKADEMIK 2023/2024

Prog.Studi/Semester : MI / Ganjil  
Mata Kuliah : Psikologi Industri  
Hari / Tanggal : Sabtu / 11 November 2023  
Pengajar : Ambar Sri Hudoyo  
Sifat Ujian : Open Book  
Waktu : 90 menit

---

**Mohon perhatiannya :**

1. Jawaban dalam file Word atau dengan tulis tangan lalu di scan dengan nama file : NIM\_Nama\_Kelas (contoh : 12334\_Ambar Hudoyo\_A)
2. Jawaban ujian dikirim dengan format PDF melalui daring (Link akan kami share di WA PJ kelas)
3. Pelaksanaan ujian sesuai waktu yang disepakati
4. Atas keterlambatan penerimaan Jawaban sesuai poin 2 akan mendapatkan konsekuensi berupa pengurangan nilai
5. Sebelum mengerjakan soal, mulailah dengan membaca doa sesuai agama masing-masing **Selamat Mengerjakan**

**Soal ujian :**

1. Jelaskan secara komprehensif, Proses Seleksi/Rekrutmen dan berikan contoh 1 perusahaan Global di Indonesia
2. Mengatasi stress bisa dilakukan secara Internal maupun Ekternal. Jelaskan mengapa tidak semua masalah akibat stress kerja dapat diselesaikan dengan mengadakan rekreasi kepada karyawan
3. Jelaskan mengenai point-point dalam pengukuran kepuasan kerja
4. Jelaskan pandangan saudara mengenai peran pemimpin dalam memotivasi dan membangun team work
5. a. Jelaskan Heinrich Accident Triangle  
b. Bagaimana pandangan saudara peran pemimpin terhadap Heinrich Accident Triangle

1. Prosesnya adalah:
  - a. Screening surat lamaran dan resume/CV
  - b. Tes kerja dan psikotes
  - c. Wawancara psikologi
  - d. Wawancara user(manager)
  - e. Wawancara Direksi
  - f. Tes Kesehatan
  - g. Orientasi Karyawan Baru

Setelah melalui tahap diatas maka akan dinyatakan selamat bergabung.

Contoh Perusahaan Global di Indonesia:

Contoh perusahaan global yang telah melibatkan diri dalam proses seleksi/rekrutmen di Indonesia adalah Google. Google biasanya memiliki proses seleksi yang ketat, melibatkan serangkaian wawancara teknis, uji keterampilan, dan penilaian budaya perusahaan. Google juga dikenal karena menilai soft skills dan kreativitas kandidat selain dari keterampilan teknis.

2. A. Internal
  - Pertahankan kesehatan tubuh
  - Terima diri apa adanya
  - Memelihara persahabatan
  - Lakukan tindakan konstruktif
  - Pelihara hubungan sosial
  - Aktivitas kreatif di luar pekerjaan
  - Kegiatan sosial dan keagamaan
- B. Eksternal
  - Memperbaiki kondisi kerja/lingkungan
  - Keterlibatan dalam pengambilan keputusan
  - Komunikasi efektif
  - Penghargaan

Karena rekreasi hanya menghilangkan stress sesaat balik lagi ke penyebab stress itu jika penyebab nya adalah lingkungan kerja, maka atasi berikan lingkungan kerja yang bagus jika hanya diberikan rekreasi, ketika balik ke lingkungan kerjanya lagi maka akan mudah stress lgi.

3. Beberapa poin dalam pengukuran kepuasan kerja meliputi:
  - a. Gaji dan Fasilitas: Sejauh mana karyawan merasa mereka diberi kompensasi yang adil dan fasilitas yang memadai.
  - b. Lingkungan Kerja: Evaluasi terhadap kondisi fisik dan sosial tempat kerja.
  - c. Kemajuan Karir: Sejauh mana karyawan merasa mereka memiliki peluang untuk pengembangan karir.
  - d. Hubungan Kerja: Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

- e. Pengakuan dan Reward: Pengakuan terhadap pencapaian dan reward yang diberikan.
4. Pemimpin memiliki peran kunci dalam memotivasi dan membangun teamwork. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arah yang jelas, memberikan dukungan, memberikan pengakuan, dan membangun budaya kerja yang positif. Motivasi dan teamwork diperkuat melalui komunikasi yang baik, memfasilitasi kolaborasi, dan memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada anggota tim.
- 5.
- a. Heinrich Accident Triangle:

Heinrich Accident Triangle menyatakan bahwa ada hubungan proporsional antara kecelakaan serius, kecelakaan yang melukai, dan kecelakaan ringan. Menurut Heinrich, jika kita mengurangi kecelakaan ringan, kita juga akan mengurangi risiko kecelakaan serius.
  - b. Peran Pemimpin terhadap Heinrich Accident Triangle:

Pemimpin berperan dalam mencegah kecelakaan dengan memastikan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, memberikan pelatihan yang sesuai, dan menciptakan budaya keselamatan di tempat kerja. Pemimpin yang memprioritaskan keselamatan cenderung mengurangi faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan ringan, dengan demikian mengurangi risiko kecelakaan serius. Pemimpin juga harus memberikan sumber daya yang cukup untuk pelaksanaan program keselamatan.