**TEORI HUGO MUNSTERBERG**

Oleh :

Indah Lestari (071911633007)

Jurusan Ilmu Informasi dan Perpustakaan

Hugo Munsterberg (1863-1916) adalah Bapak Psikologi Industri ( *The Father of Industrial Psychology )* karena termasuk yang pertama kali memperkenalkan aplikasi dari konsep-konsep psikologi dalam kegiatan industri. Hugo telah memberikan kontribusi besar dalam penerapan sarana psikologi guna membantu seseorang mencapai tujuan produktivitas yang sama seperti manajemen lainnya. Dalam karya utamanya Psychology and Industrial Efficiency (Psikologi dan Efisiensi Industri) ia menguraikan bahwa untuk mencapai peningkatan produktivitas dalam pekerjaan harus melakukan tiga cara  antara lain :

1.      Penemuan *best possible person (orang yang terbaik)*

Yaitu menempatkan seorang pekerja terbaik dan sesuai dengan bidang yang dikerjakan. Hal ini akan berdampak kepada individu karena dapat meningkatkan produktivitas pada pekerjaannya. Secara psikolog ketika manusia itu ditempatkan di bidang yang ia senangi maka pengerjaan itu akan dikerjakan dengan penuh semangat dan senang hati, tidak ada rasa keterpaksaan, tekanan, bahkan stress. Dengan menggunakan cara atau metode seperti ini akan meningkatkan keahlian di setiap individu yang bekerja dan menambah keuntungan untuk perusahaan kedepannya.

2.      Penciptaan *best possible work*

Yaitu menciptakan tata kerja yang terbaik yang memenuhi syarat-syarat psikologi untuk memaksimalkan produktivitas. Selain penempatan individu yang sesuai dengan passion, penciptaan tata kerja juga perlu diperhatikan. Tata kerja terbaik itu terdapat pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan dengan mengingat segi-segi tujuan, peralatan, fasilitas, tenaga kerja, waktu, ruang, dan biaya (1) Tujuan tentu harus jelas mau seperti apa hasilnya nanti (2) peralatan juga harus lengkap (3) Fasilitas itu untuk memberikan kenyamanan (4) Tenaga kerja juga harus sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan (5) Waktu juga harus memenuhi SOP (6) ruang yang nyaman dan aman (7) Biaya yang tersedia harus seefisien mungkin. Dengan menciptakan tata kerja terbaik pasti akan menghasilkan produktivitas yang sangat memuaskan.

3.      Penggunaan *best possible effect* *untuk memotivasi karyawan*

Yaitu menggunakan pengaruh psikologi agar memperoleh dampak yang paling tepat dalam mendorong karyawan. Sama halnya dengan poin kedua tetapi disini lebih ditekankan pada motivasi atau dorongan yang diberikan supaya karyawan yang bekerja dapat merasa nyaman dan lebih bersemangat disetiap menjalankan pekerjaannya. Yang paling utama adalah memberikan jaminan kerja atau tunjangan untuk keberlangsungan hidup karyawan. Entah itu dari sisi kesehatan, makan siang, transportasi, hingga tunjangan masa pensiun (purna karya).

Teori Hugo Munsterberg ini termasuk dalam aliran hubungan manusiawi atau perilaku organisasi. Aliran ini muncul karena adanya ketidakpuasan yang dikemukakan pada manajemen klasik karena tidak sepenuhnya menghasilkan efisiensi produksi dan keharmonisan kerja. Salah satu kelemahan perspektif manajemen klasik adalah belum masuknya faktor manusia sebagai faktor penting maka dari itu Hugo menggunakan manajamen perilaku (*behavioral management perspective)*  sebagai revisi dari manajemen klasik. Pada aliran ini lebih menekankan pada pentingnya memperhatikan perilaku dan kebiasaan manusia serta pentingnya mengubah perilaku manusia tersebut dalam berorganisasi supaya organisasi tersebut bisa berjalan dengan baik

Munsterberg menyatakan bahwa para psikolog dapat memberikan kontribusi yang sangat berharga untuk kegiatan bisnis atau industri dalam hal menyeleksi pekerja dan upaya yang dapat memotivasi pekerja tersebut. Dalam kegiatan perindustrian seleksi pekerja disini sangat penting, karena hal tersebut sangat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan kedepannya. Demikan juga dengan upaya memotivasi pekerja, hal ini dilakukan untuk memotivasi para pekerja yang berbeda sifat atau pandangan menjadi satu untuk mencapai keberhasilan tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Namun ketika ini tidak berhasil, maka nantinya akan berdampak pada keberlangsungan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat mendorong kearah kegagalan dalam mencapai tujuan yang seharusnya. Banyak sekali usaha sekarang yang menunjang keberhasilan pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Seperti dengan memberikan waktu cuti, memberikan apresiasi ketika mencapai target, entah berbentuk tour atau barang, sehingga kegiatan yang demikian dapat memberi dampak sangat positif untuk progress tiap individu pekerja. Maka dari itu Hugo sangat menekankan untuk memperhatikan kualitas SDMnya.

Referensi :

Tisnawati Sule, Ernie & Kurniawan Saefullah. 2019. Pengantar Manajemen. Jakarta: Prenadamedia Group.

F. Dalimunthe, Ritha, SE,MSi. 2003. Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen. Sumatera Utara: USU digital library.