

Kontribusi Filsafat Kontinental dalam Perdebatan Epistemologis Psikologi: Refleksivitas dan Kritik Posmodernisme atas Basis Metodologis Psikologi Kerja

Bonar Hutapea

Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Abstract.

This paper discussed the role of epistemology and postmodernism in work psychology. It is started with a concise description about the importance of epistemology and reflectivity in research and practice at a certain field. Further it was briefly described how far positivism to be a strong epistemological approach in psychology, especially in work psychology. The end of this paper showed the implication of epistemological debate and the role of postmodernism for research and practice in work psychology. This paper suggested to researchers of work psychology to be more epistemologically reflective.

Keywords: *epistemological debate, postmodernism, work psychology*

Abstrak.

Tulisan ini membahas mengenai peran epistemologi dan posmodernisme dalam psikologi kerja. Diawali dengan sajian uraian ringkas pentingnya epistemologi dan refleksivitas dalam penelitian dan praktek suatu ilmu. Selanjutnya diuraikan dengan singkat sejauhmana positivisme menjadi pendekatan epistemologis yang berpengaruh amat kuat pada psikologi, secara khusus psikologi kerja. Kemudian dilanjutkan dengan uraian mengenai pengaruh posmodernisme terhadap psikologi khususnya psikologi kerja. Pada bagian akhir diuraikan tentang implikasi perdebatan epistemologis dan pengaruh posmodernisme bagi penelitian dan praktek psikologi kerja. Tulisan ini mengajak para peneliti psikologi kerja untuk semakin refleksif secara epistemologis.

Kata kunci: *perdebatan epistemologis, posmodernisme, psikologi kerja*

"If...postmodern thinkers are correct that modernity has come to an end, this may involve the end of psychology as a science" (Woolgaar, S, 2006)

Pengantar

Dalam disiplin ilmu sosial, perdebatan mengenai epistemologi dan imperatif metodologis sudah berlangsung sejak lama dan perdebatan ini meluas hingga ke sains khusus ilmu psikologi (Woolgaar, S, 2006). Hal ini berawal dari kritik yang muncul tahun 1970-an yang ditujukan

kepada bidang Psikologi Sosial. Misalnya kritik yang mempersoalkan otoritas yang dianggap menopang rancangan eksperimental dalam penelitian psikologi sosial, bahkan menentang keras keseluruhan gagasan tentang peran 'subyek' yang menjadi basis psikologi (Shotter, 1975; Henriquez dkk, 1984; Fox, 1993) Tak dapat

Korespondensi: Bonar Hutapea. Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI. Jl. Diponegoro No. 74 Jakarta Pusat Telp. +6221-3926000 ext. 1501, 1551. E-mail: bonarhtp@yahoo.com atau bonarhtp@gmail.com

disangkal bahwa dampak ketidakpuasan ini mengakibatkan runtuhnya hegemoni eksperimen laboratorium yang sudah ratusan tahun mendominasi psikologi (Smith, 1995). Sejak itu berlangsung perubahan paradigma dalam studi psikologi.

Terlepas dari perubahan paradigma yang nyata dalam kerja-kerja para psikolog, tak jarang pula perdebatan ini masih dianggap 'asing' dan 'aneh' bagi bidang psikologi kerja (Sparrow, 1999). Mungkin memang benar bahwa saat sekaranglah masa penuh tantangan yang dihadapi dalam kajian dunia kerja. Tantangan yang terutama disebabkan adanya tuntutan agar ada pemisahan yang tegas dengan masa lalu. Masa kini dan masa depan dunia kerja mesti berubah secara radikal melalui kontrak psikologi dan struktur karir yang baru, metode seleksi dan asesmen atau testing psikologi yang jauh lebih canggih, sistem ganjaran (penghargaan) dan pelatihan bagi karyawan yang jauh lebih efektif dan efisien, pemantapan teknologi serta bentuk organisasi yang tak lagi mengikuti model birokratis (Clegg, 1996). Namun, terlepas dari perkembangan terkini dalam perhatian terhadap psikologi kerja tersebut, hampir tak ada perhatian berarti terhadap perubahan dalam asumsi-asumsi epistemologis yang mempengaruhi bagaimana riset didesain, dijalankan, dan dievaluasi dalam bidang ini. Sekilas, bila dibandingkan dengan kajian terkini mengenai 'paradigma baru' dalam bidang psikologi lainnya, tampak bahwa penelitian psikologi masih kuat mengakar dalam paradigma positivisme (Smith, 1995; Symon & Cassel, 1998; Mortimer, 1995). Meski begitu, perlahan-lahan pengaruh kuat posmodernisme tak dapat dipungkiri memasuki bidang psikologi (Fox, Dennis & Prilleltensky, 2005).

Secara khusus, posmodernisme berpengaruh kuat dalam bidang yang berkait erat dengan psikologi kerja antara lain dalam kajian organisasi, manajemen sumber daya manusia, strategi korporasi, bahkan akuntansi (Smith, 1995).

Makalah ringkas ini mencoba menguraikan tantangan yang dihadapi para psikolog kerja dengan menggambarkan perdebatan yang berlangsung dalam psikologi dan ilmu sosial secara umum. Dari sini diharapkan dapat dipahami bagaimana penelitian dan praktek dalam psikologi kerja berlangsung. Perdebatan yang dimaksud di sini adalah kontestasi

pendekatan positivisme dengan posmodernisme yang berakibat muncul beban tugas, tegangan dan seringkali juga dilema yang dihadapi para psikolog kerja sebagai dampak dari perdebatan tersebut. Tulisan ini akan mengikuti alur sebagai berikut: *pertama*, diuraikan secara ringkas pentingnya epistemologi dan refleksivitas dalam penelitian dan praktek suatu ilmu. *Kedua*, diuraikan dengan singkat sejauhmana positivisme menjadi pendekatan epistemologis yang berpengaruh amat kuat pada psikologi, secara khusus psikologi kerja. *Ketiga*, diuraikan pengaruh posmodernisme terhadap psikologi khususnya psikologi kerja. Pada bagian akhir diuraikan tentang implikasi perdebatan epistemologis dan pengaruh posmodernisme bagi penelitian dan praktek psikologi kerja.

Epistemologi dan Refleksivitas dalam Psikologi Kerja

Meskipun para filsuf sudah sejak zaman Plato memperdebatkan pertanyaan epistemologis, perdebatan semacam ini sama sekali tidak menarik perhatian psikolog kerja. Jawaban yang mungkin sangat klise namun masuk akal adalah bahwa psikolog kerja berpandangan sangat pragmatis dan hampir tidak menunjukkan minat refleksif. Seolah-olah psikologi kerja tidak memerlukan permenungan. Meski begitu, perdebatan tersebut sangat berpengaruh kepada cara-cara psikolog kerja menjalankan penelitian yang terkait dengan kliennya. Padahal, epistemologi menjadi basis legitimasi sains. Tetapi karena tidak ada pendekatan epistemologis apapun yang menjadi fondasi yang aman sebagai dasar pertimbangan tentang pengetahuan maka, daripada bersikukuh pada pendekatan lama yang belum tentu menjadi landasan yang memadai, maka mengkontestasikan asumsi-asumsi filosofis mengenai pengetahuan yang mengarah kepada keterlibatan dalam psikologi kerja merupakan sikap bijaksana. Dengan mempertimbangkan segi epistemologi berarti semakin refleksif secara sadar lewat berpikir mengenai pemikiran sendiri, dengan mencermati dan mengkritisi pra-pemahaman (*pre-understanding*) epistemologis sendiri dan dampaknya terhadap penelitian, serta mengeksplorasi kemungkinan komitmen alternatif yang mungkin ada (Alvesson & Skodberg, 2000)

Begitu lama pandangan penelitian yang diterima dalam psikologi kerja berpusat pada keikatan epistemologis positivistik. Psikolog kerja dianggap bungkam terhadap cengkeraman positivisme ini. Kebungkaman ini dijustifikasi oleh klaim bahwa keterikatan terhadap positivisme ini baik-baik saja dan secara akal sehat tak perlu dipersoalkan atau didiskusikan. Padahal membuat membuat asumsi-asumsi epistemologis tanpa pengujian dan tanpa menyadari asal-usulnya merupakan sikap yang buruk. Bagaimanapun, tak ada keterikatan epistemologis yang tak dapat diperdebatkan.

Refleksivitas membantu peneliti dan praktisi supaya semakin kritis dalam menguji basis metodologis studi dan praktek psikologi kerja. Semakin refleksif peneliti dan praktisi psikologi kerja, maka semakin kuat menantang dan memperbaharui atau mengubah asumsi-asumsi epistemologis tadi dan pada gilirannya psikologi kerja sebagai suatu disiplin akan berubah.

Positivisme dalam Psikologi Kerja

Sebelum melangkah lebih jauh, agar tidak menimbulkan pemahaman yang keliru dan agar tidak menyesatkan, sedikit dijelaskan mengenai istilah psikologi kerja. Istilah psikologi kerja dipergunakan di sini seperti yang disarankan oleh Arnold, Cooper, dan Robertson bahwa istilah tersebut sederhana dan mencakup analisis baik pada tingkatan individual maupun organisasional, dan umumnya mencakup pendekatan psikologi okupasional maupun organisasional. Maksudnya adalah agar inklusif mengenai isi (konten) psikologi kerja sebagai suatu disiplin dan tak hanya berfokus pada ranah isi spesifik semacam praktek kepersonaliaan (*personnel*) saja (Arnold, dkk, 1995).

Baik pada tingkatan praktisi maupun peneliti, suatu deskripsi yang mendasari disiplin tersebut adalah keterikatan yang amat kuat pada positivisme. Keterikatan ini mendukung kesatuan metodologis ilmu alam dengan ilmu sosial dan pengandaian akan adanya bahasa observasional yang netral dari suatu teori. Hal ini menunjukkan bahwa para peneliti bisa menjadi seorang pengumpul data yang netral yang bisa mengakses fakta-fakta secara obyektif dari suatu realitas yang apriori.

Dalam terang ini, psikolog mengadopsi

bahasa observasional yang netral suatu teori yang memungkinkan kementerian klaim pengetahuan melalui keterikatan kepada fakta-fakta empiris lalu memproteksinya dari dogmatisme metafisis. Dengan demikian, positivisme menjadi amat krusial bagi perkembangan, keamanan, dan kredibilitas psikologi kerja sebagai suatu disiplin. Namun kemanfaatan ini harus dibayar dengan harga yang amat mahal yakni: *pertama*, bahwa dengan ketergantungan yang terlalu berlebihan pada positivisme berakibat tak ada lagi perdebatan perihal status pengetahuan yang menyusun psikologi kerja dan keadaan ini muncul dari identifikasi yang tidak kritis oleh psikologi kerja terhadap ilmu perilaku yang mengadopsi pendekatan ilmu alam (Hollway, 1991). *Kedua*, bahwa kurangnya refleksivitas epistemologis tampaknya mengandung bahaya lain, secara khusus dalam kajian mengenai seleksi dan asamen dalam psikologi personalia bahwa kematangan psikologi personalia sebagai disiplin yang ilmiah mendapatkan keuntungan dari meningkatnya penelitian empiris dan canggih, tapi sekaligus juga sudah mengarah kepada konformitas epistemologis massa, adanya positivisme manajerial yang naif, dan membawa resiko menjadi empirisme buta (Herriot & Anderson, 1997). *Ketiga*, yaitu tendensi untuk meniadakan subyektivitas manusia dari dunia sains dengan maksud menjaga kesatuan sains atau monisme sains. Hal ini timbul melalui logika eksperimental deduktif deterministik di mana perilaku dikonseptualisasikan sebagai respon-respon terhadap rangsang (stimuli) eksternal yang dapat diukur. Stimuli bisa jadi dilakukan eksperimenter atau dioperasionalisasikan melalui penggunaan metode psikometrik semacam kuesioner yang mengutamakan bentuk (Anderson, 1998). Psikolog kerja terperangkap dalam cara berpikir, logika yang dominan, yang sejauh ini memang sangat membantu, tapi tampaknya semakin problematik dalam menghadapi tantangan-tantangan yang belum pernah ditemui sebelumnya.

Suatu serangan terhadap kemampuan positivisme dalam psikologi adalah dengan munculnya dan berkembangnya pendekatan interpretatif untuk mengases (mendeskripsikan) subyektivitas manusia dalam penelitian Psikologi, di mana salah satu keluarannya (*outcome*) adalah

kesepakatan untuk mengkaji suatu kasus dengan metode kualitatif atau bahkan 'paradigma kualitatif' dan metode kualitatif menjadi semakin biasa diterapkan dalam penelitian psikologi kerja (Symon & Cassel, 1998).

Meski begitu, banyak yang menilai bahwa pijakan epistemologis yang mendasari penggunaan metode kualitatif tidak (atau belum?) sampai menggeser secara signifikan pengaruh dan tempat posisi positivisme. Maka upaya ini tak lebih daripada mempertanyakan monisme metodologis.

Posmodernisme dalam Psikologi dan Psikologi Kerja

Perkembangan posmodernisme sangat berpengaruh pada psikologi. Hal ini dapat dilihat dari perubahan yang terjadi dalam psikologi itu sendiri antara lain: adanya kesadaran akan nilai-nilai dan ideologi idealistik dan eksploitatif tertentu yang melekat dalam penelitian psikologis, bias androsentrik dalam teori dan metode, basis sosial dari pengetahuan, kemungkinan alternatif metodologi yang lebih dialogis, hubungan manusia dengan lingkungannya, dan tekanan pada diskursus (Gergen, 1992).

Bagi kaum posmodernis, apapun adanya psikologi kerja tersebut, tidak dapat dijustifikasi melalui metanarasi yang menuntut representasi yang akurat akan dunia eksternal dengan kebenaran tunggal. Kaum posmodernis yakin bahwa kebenaran ganda itu selalu mungkin. Misi posmodernis adalah menyebarkan keterampilan retorik dengan maksud mengguncang bahasa representasi, mengikis tradisi dan ortodoksi, membangun ranah baru *intelligibility* sehingga memberi suara bagi 'kebenaran' yang sebelumnya ditekan. Jelas, hal ini berimplikasi pada bagaimana memahami psikologi kerja sebagai suatu diskursus pada dirinya sendiri dan bagaimana orang yang mengidentifikasi diri sendiri sebagai psikolog kerja boleh mengembangkan alternatif pemahaman mengenai bidang kepentingan dia sendiri.

Jika legitimasi psikolog kerja masa kini terutama ada pada klaimnya mengenai deskripsi yang rasional atas orang-orang dalam organisasi dengan maksud memastikan adanya kemajuan lewat kinerja (performa) yang semakin baik dan seterusnya, maka kaum posmodernis mengikis hal

ini karena menganggapnya sebagai metanarasi yang cukup-diri. Pengikisan dilakukan melalui beberapa hal yang saling terkait yakni melakukan dekonstruksi, genealogi dan menguji efek-kebenaran.

Pertama, dekonstruksi psikologi kerja. Psikologi kerja dipandang sebagai serangkaian diskursus yang mengkonstruksi dan menerangkan versi realitas penuh makna yang partikular yang dianggap netral dan dengan begitu memberi padanya status ilmiah. Dekonstruksi merupakan pembongkaran refleksif atas konstruksi linguistik dengan maksud mengungkap kontradiksinya yang inheren, asumsi-asumsi dan lapisan-lapisan makna yang berbeda. Inilah hal-hal yang tersembunyi dari pembaca yang naif dan tak dikenali pengarangnya. Dekonstruksi berkenaan dengan pengujian refleksif atas logika dan kontradiksi yang melekat dalam diskursus. Suatu proses pengetahuan apapun, perilaku maupun praktek organisasional dapat diperlakukan sebagai suatu teks yang bisa didekonstruksi. Aktivitas diskursif psikologi kerja menghasilkan berbagai perilaku. Misalnya saja, tes kepribadian yang digunakan dalam seleksi dan asamen yang dianggap mencerminkan sesuatu yang dimiliki individu dan dianggap sebagai bahan pertimbangan menyangkut kepribadian yang memungkinkan dilakukannya intervensi tertentu, boleh jadi merupakan diskursus yang harus didekonstruksi.

Salah satu bukti dekonstruksi dalam ranah psikologi kerja adalah diskursus manajemen strategis dan manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan dan mereproduksi rejim maskulin tentang rasionalitas yang mengeksklusi dan menekan (baca: menindas) oposisi binarnya, yaitu perempuan yang (ditengarai) irasional. Nah, permasalahan ini tak lagi diabaikan oleh psikolog kerja (Siedman, 1998) Untuk itu, tes seleksi memangkas nilai dan syarat-syarat (kualifikasi) yang terkait dengan posisi kekuasaan yaitu norma yang dipakai oleh tes seleksi manajemen yang didasarkan atas sampel manajemen yang ada pada saat itu yakni asumsi-asumsi seputar norma 'kulit putih' yang dibungkus oleh penampakan objektivitas lalu dengan begitu melumpuhkan intervensi apapun yang bisa dilakukan sehubungan dengan peluang yang setara (Knights, 1992).

Dekonstruksi memang tidak akan mendekatkan pendekonstruksi kepada kebenaran 'tetap'. Yang paling mungkin hanyalah menawarkan makna alternatif dalam suatu teks yang barangkali tersedia bagi dekonstruksi lanjutan. Dengan begitu, tidak dimungkinkan berhenti pada kebenaran akhir apapun.

Kedua, genealogi diskursus psikologi kerja. Dalam melakukan genealogi psikologi kerja, yang pertama harus dilakukan adalah mengisolasi dan menggambarkan diskursus psikologi kerja, caranya memandang organisasi dan anggota, dan menggali sistem aturan yang memungkinkan dan membatasi apa yang dapat diketahui. Analisis ini membongkar klaim diskursus yang mapan untuk realitas teramati dan menjadi perangkat esensial bagi manajemen proses organisasional agar semakin rasional dengan menunjukkan bagaimana diskursus tersebut menciptakan obyek yang akan dianalisis. Langkah selanjutnya adalah menguji kondisi sosiohistoris yang membuatnya mungkin bagi suatu diskursus psikologi kerja yang partikular untuk memunculkan dan mengembangkannya dan pada gilirannya menggoyang otoritas epistemologis (Hosking dkk, 1995).

Genealogi berfokus pada deskripsi diskursus psikologi kerja dan analisis terhadap perkembangan dan perubahannya. Beberapa pertanyaan penting yang diajukan oleh genealogi semacam ini adalah: siapa yang mulai menulis dan membaca diskursus? Siapa yang dipinggirkan dan ditundukkan oleh tulisan dan bacaan ini? Bagaimana tulisan dan pembacaan diskursus psikologi kerja terkait dengan kekuasaan dalam organisasi? (Hollway, 1991)

Ketiga, efek-kebenaran diskursif psikologi kerja. Salah satu contoh dalam hal ini adalah cara-cara para pekerja diproduksi secara diskursif melalui penggunaan bahasa sikap oleh psikolog kerja. Label menyangkut sikap yang digunakan dalam penyelidikan, misalnya keterlibatan kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja, memberi pandangan bagi para pekerja melalui kategorisasi, pengukuran, dan intervensi tentang seperti apa sebenarnya yang 'normal' (Du Gay, 1996). Pemahaman identitas ala Foucaultian mempengaruhi karya masa kini pada psikolog kerja.

Psikologi Kerja diilhami oleh

posmodernisme dalam menghadapi tantangan yang sungguh-sungguh skeptis terhadap status quo kaum positivis. Kaum posmodernis menuntut psikolog kerja agar skeptis mengenai bagaimana mereka terlibat dengan dunia, kategori yang mereka terapkan, asumsi-asumsi yang mereka anut dan interpretasi yang mereka buat. Posmodernis membuat orang-orang berpikir tentang pemikiran mereka sendiri dan mempertanyakan apa-apa yang begitu saja diandaikan (*take-for-granted*), mendorong ironi dan kerendahan hati sebagaimana halnya pemberontakan melawan pengenaan metanarasi yang mentotalisasi (*totalizing*), yang memberangus dan menghapus pluralitas melalui ketertutupan diskursif.

Seperti halnya semua pendekatan epistemologis, posmodernisme juga memiliki permasalahannya sendiri yang dikritik dalam literatur. Sementara nilai refleksif posmodernisme tampak cukup-diri, perlu diperingatkan bahwa reflektivitas dapat secara simultan dan paradoksikal diproblematisasikan melalui tendensi relativistiknya. Bagi kaum posmodernis, kebenaran selalu relatif terhadap modus keterlibatan seseorang dengan 'dunia' di mana tidak ada kriteria evaluatif yang tersedia untuk itu. Pencermatan realitas intelektual yang menopang positivisme dengan begitu akan digantikan oleh produksi realitas intelektual relativistik. Jika kita mengikuti implikasinya hingga ke yang paling ekstrim, maka tak ada kemungkinan menilai realitas yang berbeda karena tak ada kriteria independen dalam mengambil keputusan. Dengan demikian, tak ada lagi kriteria yang dengannya kita bisa terikat dalam bentuk kritisisme apapun terhadap status quo. Kritisisme menjadi semacam penjajaran tak ada ujung perihal narasi yang tak dapat diperbandingkan (*incommensurable*) atau justru menjadi penegasan suatu metanarasi istimewa secara epistemologis yang tak akan bertahan dari kritik (Parker, M, 1993)

Terlepas dari beberapa kekuatiran dan peringatan di atas, posmodernisme telah mengajukan alternatif yang tiada henti terhadap ortodoksi positivis Psikologi Kerja yang memberi suara kepada psikologi kerja yang jauh lebih refleksif. Banyak psikolog yang telah melakukannya meskipun akan sangat terasa

bahwa pendekatan yang mereka pilih ini sulit dipublikasikan dalam jurnal-jurnal kredibel dan terhormat yang begitu lama preokupasi dengan positivisme dalam bidangnya meskipun para praktisi, peneliti dan klien (*stakeholders*) setuju dan telah mendapatkan manfaat dari pendekatan alternatif ini.

Implikasi bagi Penelitian dan Praktek Psikologi Kerja

Secara khusus, tulisan ini menyerukan agar lebih banyak lagi refleksivitas epistemologis dalam Psikologi Kerja secara umum. Meningkatnya refleksivitas epistemologis menciptakan banyak pilihan bagi psikolog kerja, tapi sekaligus dengan itu mendatangkan sejumlah tanggung jawab. Inilah beberapa implikasi analisis ini bagi penelitian dan praktek di masa depan.

Pertama, bahwa dengan berkurangnya konformitas epistemologis dan meningkatnya penggunaan pendekatan epistemologis alternatif dapat menyediakan akses terhadap tiga pertanyaan penelitian yang baru dan menarik perhatian dalam penelitian psikologi kerja. Misalnya dalam bidang seleksi. Pertanyaan mengenai proses seleksi yang tak terjawab oleh positivisme misalnya seberapa berbeda uraian individual, akal sehat, dan pengalamannya perihal proses seleksi. Lalu, bagaimana individu membuat pertimbangan atas diskursus partikular untuk menjelaskan dan melegitimasi pengalamannya perihal teknik seleksi yang berbeda. Selain itu, bisa juga berfokus pada sifat interaktif proses seleksi dan hubungan antara assesor dengan assesee (yang dites). Misalnya, bagaimana gagasan 'kandidat ideal' diproduksi dan direproduksi melalui proses wawancara. Pertanyaan lain adalah bahwa pendekatan epistemologis alternatif juga dapat berbicara tentang manajemen kesan dalam proses seleksi oleh perekrut dan kandidat, dan bagaimana kontrak psikologis dibentuk dan dikembangkan oleh kedua belah pihak melalui pengalaman seleksi (Herriot & Anderson, 1997).

Dengan demikian, eksplorasi perbedaan perspektif menciptakan perbedaan pada cara bertanya dan menyelidiki pertanyaan pada psikologi kerja baru.

Kedua, implikasi yang terkait alternatif terhadap positivisme adalah bahwa peneliti

Psikologi Kerja bisa mengakses suatu jajaran pemahaman yang berbeda ke dalam pertanyaan Psikologi Kerja tradisional. Pendekatan alternatif terhadap positivisme dapat memperbesar daya eksplanatoris penelitian dalam psikologi kerja. Misalnya, penerapan analisis retorik dalam kerangka kerja konstruktivis bagi studi kasus tentang implementasi sistem komputer pribadi yang dijejaringkan dalam organisasi sektor publik. Dalam studi ini, salah satu fokusnya adalah 'resistensi' terhadap perubahan. Analisis memungkinkan suatu ilustrasi tentang bagaimana argumen melawan komputerisasi dilekatkan dalam konteks lokal dan yang lebih global, bagaimana perlawanan dilegitimasi dan peran konstruksi identitas bermain dalam proses ini. Dengan demikian dalam perubahan dan perkembangan organisasi, bentuk analisis ini memungkinkan peneliti dan intervensionis untuk memahami bagaimana sudut pandang yang berbeda dikonstruksi dan dipertahankan, dari pada hanya memberi bukti yang memang sudah ada. Dengan begitu, mereka mampu terikat lebih efektif dengan keragaman posisi, dan dengan cara demikian pada akhirnya menyediakan analisis mendalam perihal proses perubahan (Symon, 2000).

SIMPULAN

Tulisan ringkas ini telah menguraikan bahwa psikologi kerja sebagai suatu disiplin dan para peneliti perlu semakin reflektif secara epistemologis. Perlu kesadaran akan pilihan yang tersedia bagi peneliti, senantiasa mengkonfrontasi dan menantang keterikatan epistemologis sendiri. Refleksivitas semacam ini penting bagi perkembangan disiplin yang berbasis penelitian yang mapan. Perlu berpikir tentang alternatif metodologis. Hasil psikologi kerja yang lebih pluralis, dengan seperangkat pertanyaan yang lebih luas diajukannya, memungkinkan penanganan secara teoritis dan metodologis yang secara kontinu menantang pokok permasalahan disiplin tersebut. Proses berpikir mengenai asumsi-asumsi yang mendasari hasil karya penelitian dan bukan mengenai pandangan inti akademiknya. Meninggalkan menara gading keistimewaan pribadi dan memproduksi lebih

banyak riset yang refleksif yang menunjukkan tantangan saat ini dalam dunia kerja merupakan harapan yang dapat memberikan kemajuan berarti bagi psikologi kerja masa kini maupun masa depan.

PUSTAKA ACUAN

- Adler, M. J. (1995). *Platonisme & positivisme in psychology*, New Jersey: Transaction Publisher
- Alvesson & Skodberg (2000). *Reflexive methodology: New vistas for qualitative research*. London: Sage Publication
- Anderson, N. (1998). *The practitioner-researcher divide in work and organizational psychology*. The Occupational Psychologist, 34, 7-16
- Arnold, A. (1995). *Work psychology: Understanding human behavior in the workplace*. London: Pitman
- Clegg, C. (1996). *Tools to incorporate some psychological and organizational issues during the development of counterbased systems*. Ergonomics, 39(3), 482-511
- Du Gay, P. (1996). *Consumption and identity at work*. London: Sage
- Fox, D.R (1993), *Psychological jurisprudence and radical social chang.*, Diunduh dari <http://www.dennisfox.net/papers/pscychjuris.html>
- Fox, Dennis & Prilleltensky, 2005, *Psikologi kritis: Metaanalisis psikologi modern (terjemahan)*, Jakarta: Penerbit Teraju
- Gergen, K.J. (1992). *Toward a postmodern psychology*, dalam Steiner Kvale (ed), 1992, 17-18
- Henriquez dkk, (1984). *Changing the subject: Psychology, social relations and subjectivity*. London: Methuen.
- Herriot & Anderson (1997). *International Handbook of selection and assessment*. Chichester: John Wiley & Sons. hal.13
- Hollway, W. (1991). *Work Psychology and organizational behavior: Managing the individual at work*. London: Sage Publication.
- Hosking dkk, 1995, *Management and Organization: Relational alternatives to individualism*. Aldershot: Avebury Press
- Knights, D., 1992, *Changing spaces: The disruptive impact of a new epistemological location for the study of management*. Academy of Management Review, 17(3), 514-535
- Parker, M, (1999). *Life after Jean-Francois*, dalam Hassard & Parker (ed) *Postmodernism and organizations*. London: Sage, hal.204-212
- Siedman, S. (1998). *The new social movement*, dalam *Contested knowledge: Social theory in the Postmodern Era*. Massachussets, USA: Blackwell Publishers, hal.293
- Shotter, (1975), *Images of man in psychological research*. London: Methuen
- Smith, J.A (1995). *Rethinking methods in psychology*. London: Sage Publication
- Symon, G, (2000). *Everyday rhetoric: argument and persuasion in everyday life*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 9, 477-488
- Symon & Cassel. (1998), *Qualitative methods and analysis in organizational research*. London: Sage Publication
- Woolgaar, S (1996). "Psychology, qualitative methods and the ideas of science" dalam J.T.E.Richardson (ed) *Handbook of qualitative research methods for psychology and the social sciences*, , pages.11-24. Leicester: BPS