



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**PEMBINAAN DAN APLIKASI PENGUKURAN PSIKOLOGI
DALAM MODEL PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA
BAGI SEKTOR INDUSTRI DI INDONESIA**

IRWAN PRAYITNO

FPP 2000 19

**PEMBINAAN DAN APLIKASI PENGUKURAN PSIKOLOGI
DALAM MODEL PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA
BAGI SEKTOR INDUSTRI DI INDONESIA**

Oleh

IRWAN PRAYITNO

**Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan
bagi mendapatkan ijazah Doktor Falsafah
di Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia**

Julai 2000



DEDIKASI

Ditujukan kepada
Isteriku yang tercinta Nevi Zuairina
yang selalu setia menemani suami

Untuk anak-anakku tersayang
Jundy Fadhlillah
Wafiyatul 'ahdi
Dhia'u syahidah
Anwar Jundy
Atika
Ibrahim Irwan
Shofwatul Ishlah Irwan
Sang bayi yang belum bernama

Ibunda yang mulia Dra. Hjh. Sudarni Sayuti
Ayahanda yang dihormati Drs. Hj. Djamrul Djamal, SH

Semoga Allah SWT memberikan ganjaran
yang setimpal di atas perhatian dan pengorbanannya

Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah.

**PEMBINAAN DAN APLIKASI PENGUKURAN PSIKOLOGI
DALAM MODEL PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA
BAGI SEKTOR INDUSTRI DI INDONESIA**

Oleh

IRWAN PRAYITNO

Julai 2000

Pengerusi : Profesor Madya Hj. Azimi Hj. Hamzah, Ed.D.

Fakulti : Pengajian Pendidikan

Sektor industri di Indonesia memerlukan pekerja yang mempunyai produktiviti yang tinggi. Namun kenyataannya, ramai pekerja yang tidak memenuhi harapan tersebut kerana penempatan mereka tidak selaras dengan kemampuan. Oleh itu, satu alat perlu dibina untuk membolehkan industri mengukur dengan tepat potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh sumber manusianya.

Kajian ini bertujuan untuk membina suatu alat pengukuran psikologi yang mencakupi aspek inteligensi, minat dan personaliti. Kajian ini memberi tumpuan

kepada aplikasi alat tersebut di sektor industri dalam konteks aktiviti pembangunan sumber manusia. Bagi memenuhi tujuan kajian ini, kombinasi dua metod digunakan. Metod kajian kuantitatif iaitu kebolehpercayaan, kesahan dan korelasi, digunakan bagi pembinaan alat pengukuran psikologi. Untuk maksud pengujian alat, 82 pekerja daripada keseluruhan 250 pekerja industri di Padang, Sumatera Barat Indonesia telah digunakan sebagai sampel. Disamping itu kajian kualitatif berupa analisis kepustakaan bagi digunakan memenuhi tujuan kedua kajian.

Hasil kajian mendapati alat yang dibina mempunyai kesahan kandungan yang tinggi. Penemuan kajian menunjukkan alat pengukuran inteligensi mempunyai nilai kebolehpercayaan *alpha Cronbach* sebesar .9485 dan nilai korelasi sebesar .9606. Manakala untuk pengukuran minat, dapatan kajian menunjukkan nilai kebolehpercayaan model alpha sebesar .982 bagi keseluruhan alat; dan ini bermakna memiliki item-item yang bermutu. Kajian juga menghasilkan analisis kebolehpercayaan model alpha bagi keseluruhan alat pengukuran personaliti bernilai .9820.

Aplikasi pengukuran psikologi yang telah dibina dapat menghasilkan manual yang boleh digunakan oleh industri bagi memberikan gambaran kemampuan dan potensi sumber manusia. Perbandingan antara gambaran kemampuan pekerja dengan data pekerjaan menghasilkan model pembangunan sumber manusia didapati berkemampuan untuk melaksanakan aktiviti pengambilan dan pemilihan pekerja, latihan dan pembangunan pekerja, pembangunan kerjaya dan penempatan pekerja.

Oleh kerana alat pengukuran ini dibentuk berdasarkan budaya tempatan yang telah diuji adalah dicadangkan ianya diterima pakai oleh pihak industri di Indonesia berbanding alat daripada luar negara.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfilment
of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy

**DEVELOPMENT AND APPLICATION OF PSYCHOLOGICAL
MEASUREMENT IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
MODEL FOR THE INDUSTRIAL SECTOR IN INDONESIA**

By

IRWAN PRAYITNO

July 2000

Chairman : Profesor Madya Hj. Azimi Hj. Hamzah, Ed.D.

Faculty : Educational Studies

The industrial sector in Indonesia requires workforce that can contribute toward high productivity. However past observation indicated that a large portion of the workforce did not fulfill the expectation due to mismatching of workers' placement and their potentials. Thus, there is a need to develop an instrument to enable the industrial sector to precisely measure the potentials and capabilities of its human resource.

The study has two major objectives. Firstly, it is to develop a psychological measurement that encompasses the aspect of intelligence, interest and personality. Secondly, the purpose of the study is to apply the measurement in the context of human resource and activities in the industrial sector.

A quantitative approach, that is, reliability, validity and correlation was used to develop the psychological measurement. The sample for the quantitative approach included 82 industrial workers from a population of 250 from Padang, Sumatera Barat Indonesia. A qualitative approach, that is, literature research and analysis was utilized to fulfill the second objective.

The research finding revealed that the formulated instrument was highly valid. It was found that the instrument to measure intelligence had a high Cronbach alpha reliability of .9485 and a correlation value of .9606. The instrument for measuring interest had a reliability value and overall alpha reliability value of .982. The overall alpha reliability value for measuring personality was also found to be high, that is, .9820.

The application of the formulated psychological measurement was able to produce a manual for industrial sector that can be applied to provide a description regarding the status of its human resource potential and capability. With this description in relation to the job data, a successful human resource development model may be implemented in the human resource development activities which

include recruitment, selection, training, development, career development and staff placement.

Since the measurement instrument was developed based on local culture, it is recommended that the instrument be adopted by industrial sector in Indonesia, rather than instruments that are based on culture void of Indonesian setting.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Amat Pengasih dan lagi Amat Penyayang. Puji dan syukur ke hadirat-Nya dengan limpah kurnia dan kudrat-Nya jua, akhirnya saya dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini tidak mungkin boleh diselesaikan tanpa bantuan dari pelbagai pihak, secara langsung ataupun tidak langsung. Oleh itu, dengan rasa rendah diri dan kesyukuran kepada Allah S.W.T., di sini saya mengambil kesempatan merakamkan penghargaan ikhlas dan terhutang budi kepada penyelia saya Prof. Madya Dr. Hj. Azimi bin Hj. Hamzah dan Dr. Sidek Mohd. Noah serta Dr. Hj. Khaidzir Hj. Ismail yang telah menunjukajar dan membimbing saya semenjak peringkat awal tesis ini dibuat. Beliau telah memberikan nasihat, panduan dan kritikan yang membina. Kesudian beliau melapangkan masa untuk penyelesaian tesis ini amatlah saya sanjung tinggi, malahan beliau telah memberikan satu pendedahan pembelajaran yang amat bernilai kepada diri saya yang sukar dilupakan.

Penghargaan dan ucapan terima kasih saya hulurkan kepada Ketua Jabatan Pendidikan Pengembangan iaitu Prof. Madya. Dr. Hjh. Aminah Ahmad. Seterusnya kepada para pensyarah yang telah memberikan ilmu kepada saya, tidak lupa saya mengucapkan penghargaan dan ribuan terima kasih, khususnya kepada Dr. Bahaman Abu Samah, Dr. Hj. Turiman Suandi, Prof. Dr. Rahim Md. Sail, Prof. Madya Dr. Hjh Mazanah Muhammad, Prof. Madya Dr. Hjh. Maimunah Ismail, Prof.Madya Dr. Azhari

Ismail, Dr. Jegak Uli, Dr. Raja Ahmad Tajuddin Shah, Prof.Dr. Sharan Meriam, Dr. Hjh. Asma Ahmad, dan Puan Hjh.Rusinah Joned.

Di samping itu, saya juga tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada pihak ADZKIA Padang yang telah membantu perlaksanaan kajian tesis ini. Begitu juga kepada pihak Industri yang telah bekerja sama dan membantu dalam pengumpulan data kajian. Ucapan banyak terima kasih dan penghargaan saya hulurkan kepada semua rakan seperjuangan yang sudi meluahkan pengalaman, idea, sokongan dan pandangan semasa tempoh belajar di UPM, begitu juga kepada sahabat-sahabat Indonesia yang sudi meluangkan masanya untuk memberikan kerjasama dalam menyiapkan tesis ini. Kemudian kepada puan Kamariah, Ketua Perpustakaan UPM yang telah meluangkan waktunya untuk mengedit tesis ini.

Akhir sekali kepada semua pihak yang telah membantu tetapi tidak dapat disebutkan di dalam penghargaan ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Semua sokongan dan do'a yang telah saya terima menjadi kenangan yang sukar dilupakan dan merupakan hutang budi yang hanya Allah S.W.T sahaja yang dapat memberikan balasannya. Semoga Allah S.W.T memberikan balasan atas budi baiknya tersebut. Amin.

KANDUNGAN

Muka Surat

DEDIKASI	11
ABSTRAK	111
ABSTRACT	VI
PENGHARGAAN	IX
LEMBARAN PENGESAHAN	XI
PERNYATAAN KEASLIAN	XIII
SENARAI JADUAL	XIV
SENARAI RAJAH	XV

BAB

1 PENDAHULUAN	
Pengenalan	1
Peranan Sumber Manusia	2
Pembangunan Sumber Manusia Dalam Industri	2
Sumber Manusia Dalam Pembangunan Negara	5
Model Pembangunan Sumber Manusia	7
Pembangunan Sumber Manusia dan Peranan Pengukuran Psikologi	11
Kenyataan Masalah	17
Objektif Kajian	22
Kepentingan Kajian	23
Skop Kajian	28
Limitasi Kajian	29
Definisi Istilah	30
Organisasi Tesis	32
Penutup	36
2 PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA DALAM INDUSTRI	
Pengenalan	37
Pembangunan Sumber Manusia	38
Pengenalan	38
Sumber Manusia Dalam Industri	39
Evolusi Pembangunan Sumber Manusia	42
Kesan Pembangunan Sumber Manusia	44
Aplikasi Pengukuran Psikologi Dalam Industri	46
Pengenalan	46
Pengukuran Personnel	47
Meramalkan Prestasi Masa Depan	49

Mengukur Prestasi Masa Lalu dan Sekarang	51
Aktiviti Pembangunan Sumber Manusia	53
Pengenalan	53
Aktiviti Pembangunan Sumber Manusia	54
Pengambilan	55
Pemilihan	60
Latihan	64
Pembangunan	69
Pembangunan Kerjaya	73
Penempatan	77
Analisis Pekerjaan	81
Pengenalan	81
Kegunaan Analisis Pekerjaan	83
Maklumat Analisis Pekerjaan	85
Metod Analisis Pekerjaan	85
Model Pembangunan Sumber manusia	86
Pengenalan	86
Model Pengambilan dan Pemilihan	89
Model Latihan dan Pembangunan	90
Model Pembangunan Kerjaya dan Penempatan	91
Model Kajian Pembangunan Sumber Manusia	92
Model Pembangunan Sumber Manusia	93
Penutup	94
3 TEORI PENGUKURAN PSIKOLOGI	
Pengenalan	95
Konsep Umum Pengukuran Psikologi	96
Definisi Pengukuran Psikologi	96
Sifat Pengukuran Psikologi	98
Jenis Pengukuran Psikologi	99
Kegunaan Pengukuran Psikologi	101
Masalah Budaya Dalam Pengukuran Psikologi .. .	103
Pengukuran Psikologi Berdasarkan Budaya Tempatan	105
Pengukuran Atribut Psikologi	106
Atribut Psikologi dan Klasifikasi	106
Inteligensi	107
Minat.....	114
Personaliti.....	120
Pembinaan Pengukuran Psikologi	127
Pengukuran Psikologi	127
Aliran Proses Pembinaan Pengukuran	133
Asas Logik Pembinaan Pengukuran	139
Konsep Statistik Dalam Pengukuran	140

Atribut dan Statistik	140
Konsep Statistik	141
Skala Pengukuran	142
Analisis Item	143
Pengertian Analisis Item	143
Tujuan Analisis Item	144
Interaksi D1 antara Ciri-Ciri Item	145
Memilih Item Pengukuran	146
Kebolehpercayaan	147
Pengertian Kebolehpercayaan	147
Metod Kebolehpercayaan Pengukuran	148
Penaksiran Kebolehpercayaan Pengukuran	148
Kegunaan Koefisien Kebolehpercayaan	150
Faktor Mempengaruhi Kebolehpercayaan	152
Kesahan	154
Pengertian Kesahan	154
Metod Mengesahkan Pengukuran	155
Penaksiran Kesahan Pengukuran	160
Kegunaan Kesahan Pengukuran	162
Faktor Mempengaruhi Kesahan	163
Norma, Transformasi dan Interpretasi	163
Norma dan Prawai	163
Transformasi	166
Interpretasi Pengukuran Psikologi	167
Manual Pengukuran Psikologi	170
Penerbitan Pengukuran	170
Penilaian dan Perbaikan Pengukuran Psikologi	171
Model Teori Kajian	172
Penutup	177
4 METOD KAJIAN	
Pengenalan	178
Reka Bentuk Kajian	179
Kajian Kepustakaan	180
Proses Kajian	181
Data Kajian	184
Analisis Data	186
Kajian Korelasi	188
Hipotesis Kajian	189
Kawasan Kajian	194
Subjek Kajian	195
Peralatan Kajian	198
Cara Mengumpulkan Data	199

Prauji.....	201
Proses Perlaksanaan Kajian.....	203
Analisis Data.....	206
Penutup.....	208
5 MODEL PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA DALAM INDUSTRI	
Pengenalan	209
Aspek-aspek Utama Kajian Kepustakaan	210
Masalah Pekerja Dalam Industri.....	210
Maklumat Individu	210
Maklumat Pekerjaan	212
Teori Kerjaya	212
Model Pembangunan Sumber Manusia	213
Hasil Pengukuran Psikologi dan Analisis Pekerjaan.....	216
Maklumat Individu.....	217
Maklumat Pekerjaan.....	229
Model Pembangunan Sumber Manusia	249
Pengambilan dan Pemilihan Pekerja.....	249
Latihan dan Pembangunan Pekerja.....	259
Pembangunan Kerjaya dan Penempatan.....	272
Penutup.....	281
6 PERBINCANGAN BERKAITAN MODEL PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA DALAM INDUSTRI	
Pengenalan.....	282
Perbincangan Hasil Pengukuran Psikologi dan Analisis Pekerjaan.....	283
Perbincangan Hasil Pengukuran Psikologi.....	283
Perbincangan Hasil Analisis Pekerjaan.....	288
Perbincangan Model Pembangunan Sumber Manusia.....	292
Perbincangan Model Pengambilan dan Pemilihan.....	292
Perbincangan Model Latihan dan Pembangunan.....	296
Perbincangan Model Pembangunan Kerjaya dan Penempatan ...	300
Penutup.....	304
7 KEPUTUSAN KESAHAN DAN KEBOLEHPERCAYAAN ALAT PENGUKURAN PSIKOLOGI YANG DIBINA	
Pengenalan.....	305
Pengukuran Inteligensi.....	306
Keputusan Analisis Item Pengukuran Inteligensi	306
Keputusan Kebolehpercayaan Pengukuran Inteligensi.....	308
Keputusan Kesahan Pengukuran Inteligensi.....	308

Norma dan Interpretasi Pengukuran Inteligensi.....	309
Rumusan Kesahan dan Kebolehpercayaan Pengukuran	311
Pengukuran Minat.....	312
Keputusan Analisis Item Pengukuran Minat.....	313
Keputusan Kebolehpercayaan Pengukuran Minat.....	315
Keputusan Kesahan Pengukuran Minat.....	317
Norma dan Interpretasi Pengukuran Minat.....	322
Rumusan Kesahan dan Kebolehpercayaan Pengukuran.....	327
Pengukuran Personaliti.....	329
Keputusan Analisis Item Pengukuran Personaliti.....	330
Keputusan Kebolehpercayaan Pengukuran Personaliti.....	333
Keputusan Kesahan Pengukuran Personaliti.....	334
Norma dan Interpretasi Pengukuran Personaliti.....	344
Rumusan Kesahan dan Kebolehpercayaan Pengukuran.....	353
Penutup.....	355
8 PERBINCANGAN BERKAITAN KESAHAN DAN KEBOLEH-PERCAYAAN ALAT PENGUKURAN PSIKOLOGI	
Pengenalan.....	356
Pengukuran Inteligensi.....	356
Perbincangan Keputusan Analisis Item Pengukuran Intelligensi..	356
Perbincangan Keputusan Kebolehpercayaan Pengukuran	357
Perbincangan Keputusan Kesahan Kandungan Pengukuran.....	358
Perbincangan Norma dan Interpretasi Pengukuran Intelligensi	359
Rumusan Perbincangan Keputusan Pengukuran Intelligensi....	362
Pengukuran Minat.....	363
Perbincangan Keputusan Analisis Item Pengukuran Minat	363
Perbincangan Keputusan Kebolehpercayaan Pengukuran Minat..	364
Perbincangan Keputusan Kesahan Pengukuran Minat	365
Perbincangan Norma dan Interpretasi Pengukuran Minat	367
Rumusan Perbincangan Keputusan Pengukuran Minat	370
Pengukuran Personaliti.....	372
Perbincangan Keputusan Analisis Item Pengukuran Personaliti..	372
Perbincangan Keputusan Kebolehpercayaan Pengukuran	374
Perbincangan Keputusan Kesahan Pengukuran Personaliti	375
Perbincangan Norma dan Interpretasi.....	377
Rumusan Perbincangan Keputusan Pengukuran Personaliti.....	381
Penutup.....	382
9 RINGKASAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	
Pengenalan.....	384
Ringkasan.....	384
Pernyataan Masalah.....	384

Objektif Kajian	386
Hipotesis Kajian	387
Metod Kajian	387
Kesimpulan Keputusan Kajian	391
Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Industri	391
Model Pengambilan dan Pemilihan	393
Kesahan dan Kebolehpercayaan Alat Pengukuran Psikologi	399
Implikasi	409
Implikasi Teoritikal	409
Implikasi Praktikal	412
Cadangan	415
Penutup	417
RUJUKAN	418
LAMPIRAN	428
A Kebenaran Menjalankan Penyelidikan	428
B Alat Pengukuran Psikologi	429
B1 Pengukuran Inteligensi	429
B2 Pengukuran Minat	450
B3 Pengukuran Personaliti	456
C Lembar Jawapan Pengukuran Inteligensi dan Kunci Jawapan	468
D Manual Alat Pengukuran Psikologi	470
D1 Pengukuran Inteligensi	470
D2 Pengukuran Minat	483
D3 Pengukuran Personaliti	501
E Keputusan Analisis Item	523
E1 Pengukuran Inteligensi	523
E2 Pengukuran Minat	524
E3 Pengukuran Personaliti	527
F Interkorelasi Antara Faktor Dalam Alat Pengukuran Minat dan Personaliti	537
BUTIR DIRI	538

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
1 Pekali Kebolehpercayaan Alpha Cronbach, Min dan Sisihan Piawai Keseluruhan Alat Pengukuran Inteligensi.....	308
2 Nilai Korelasi Pengukuran Inteligensi yang Dibina Dengan Pengukuran Inteligensi APM Raven.....	309
3 Norma Alat Pengukuran Inteligensi	310
4 Pekali Kebolehpercayaan Alpha Cronbach, Min dan Sisihan Piawai Keseluruhan Alat Pengukuran Minat.....	316
5 Pekali Kebolehpercayaan Alpha Cronbach, Min dan Sisihan Piawai Bagi Skala-Skala Dalam Alat Pengukuran Minat.....	316
6 Nilai Korelasi Pengukuran Minat yang Dibina Dengan Pengukuran Minat VPI Holland.....	318
7 Norma Alat Pengukuran Minat.....	323
8 Pekali Kebolehpercayaan Alpha Cronbach, Min dan Sisihan Piawai Keseluruhan Alat Pengukuran Personaliti.....	333
9 Pekali Kebolehpercayaan Alpha Cronbach, Min dan Sisihan Piawai Bagi Skala-Skala Dalam Alat Pengukuran Personaliti.....	334
10 Nilai Korelasi Pengukuran Personaliti yang Dibina Dengan Pengukuran Personaliti EPPS Edward.....	336
11 Norma Alat Pengukuran Personaliti	345

SENARAI RAJAH

Rajah	Muka Surat
1 Proses Pengambilan Pekerja	58
2 Proses Pemilihan Pekerja	63
3 Proses Latihan	67
4 Proses Pembangunan	72
5 Proses Pembangunan Kerjaya	76
6 Langkah Membangun Sistem Pemilihan dan Penempatan	80
7 Kegunaan Kriteria	82
8 Model Pengambilan dan Pemilihan	89
9 Model Latihan dan Pembangunan	90
10 Model Pembangunan Kerjaya dan Penempatan	91
11 Model Kajian Pembangunan Sumber Manusia	92
12 Model Pembangunan Sumber Manusia dan Aplikasi Pengukuran Psikologi	93
13 Proses Pembinaan Pengukuran	136
14 Aliran Proses Pembinaan Alat Ukuran	137
15 Aliran Proses Analisis Teknikal Untuk Menentukan Kesahan dan Kebolehpercayaan	138
16 Kesahan Cara Bersamaan	161
17 Kesahan Cara Ramalan	162

Rajah	Muka Surat
18 Model Masalah Kajian Pengukuran Psikologi	174
19 Model Kajian Teori Pengukuran Psikologi	175
20 Model Kajian Teori Pembinaan Pengukuran Psikologi	176
21 Proses Kajian Model Pembangunan Sumber Manusia	183
22 Proses Kajian Model Pembangunan Sumber Manusia	215
23 Hubungan Maklumat Individu dan Maklumat Pekerjaan	216
24 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Pengambilan dan Pemilihan Pekerja Ahli Kimia Am	251
25 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Pengambilan dan Pemilihan Pekerja Aktuari	253
26 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Pengambilan dan Pemilihan Pekerja Ahli Ekonomi	254
27 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Pengambilan dan Pemilihan Pekerjaan Pembantu Makmal	256
28 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Pengambilan dan Pemilihan Pekerjaan Pegawai Perangkaan	257
29 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Pengambilan dan Pemilihan Pekerjaan Pegawai Personel	258
30 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Latihan dan Pembangunan Jurutera Awam	262
31 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Latihan dan Pembangunan Arkitek	263
32 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Latihan dan Pembangunan Ahli Perkebunan	265

Rajah	Muka Surat
33 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Latihan dan Pembangunan Pengatur Rancangan Komputer	268
34 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Latihan dan Pembangunan Pegawai Penerangan	269
35 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Latihan dan Pembangunan Pembantu Makmal Tanah	271
36 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Pembangunan Kerjaya Dan Penempatan Pekerja Bidang Profesional	276
37 Model Pembangunan Sumber Manusia Dalam Pembangunan Kerjaya Dan Penempatan Pekerja Bidang Teknikal	280
38 Model Proses Hubungan Aplikasi Pengukuran Psikologi Terhadap Pembangunan Sumber Manusia	281

BAB 1

PENDAHULUAN

Pengenalan

Bab pendahuluan akan membentangkan beberapa perkara utama yang berkaitan dengan masalah sumber manusia dan pengukuran psikologi; kenyataan masalah kajian, objektif kajian dan hipotesis kajian. Pembentangan ini menggambarkan latar belakang peranan sumber manusia di dalam negara dan industri, juga latar belakang peranan pengukuran psikologi.

Sebelum kenyataan masalah dibuat, dijelaskan beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber manusia di industri dan pengukuran psikologi. Masalah kajian adalah pekerja di industri yang tidak dapat bekerja secara maksima kerana tidak selaras kemampuannya dengan pekerjaan, selain itu juga permasalahan mengenai pengukuran psikologi yang belum memenuhi keperluan pembangunan sumber manusia di industri.

Objektif dihadirkan untuk menjawab masalah kajian tersebut. Hipotesis kajian tentang alat pengukuran psikologi dituliskan juga untuk menguji beberapa asumsi yang telah dibuat. Untuk lebih memahami kajian, bab ini juga membentangkan skop kajian, limitasi kajian, definisi istilah dan organisasi kajian. Kemudian bab ini diakhiri dengan penutup.