

# Similarity Report\_Artikel Skripsi

*by Turnitin Cek*

---

**Submission date:** 17-Oct-2022 10:00PM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1928261258

**File name:** Artikel\_Skripsi.pdf (876.43K)

**Word count:** 2094

**Character count:** 13860

# Efektivitas Pelatihan *Human Resource Management* Terhadap Peningkatan Kompetensi Kognitif Bidang Personalia pada Mahasiswa Psikologi Angkatan 2018 UMSIDA

Anes Nur Eva Sahira <sup>1)</sup>, Widyastuti <sup>\*-2)</sup>

Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia  
[Anessahira77@gmail.com](mailto:Anessahira77@gmail.com) , [wivid@umsida.ac.id](mailto:wivid@umsida.ac.id)

**Abstract** This study aims to determine the effectiveness of Human Resource Management training towards improving cognitive competence in the field of personnel for the psychology students 2018 UMSIDA. This research using pre-experiment method the type On Group Pretest-Posttest with the subject is 155 students. The measuring instrument used is an achievement test to determine the effectiveness of Human Resource Management training in the field of personnel based on Indonesian National Competency Work Standards 2020. This study uses the test data analysis in the form of paired sample T-test to determine the increase in cognitive competence of students before and after Human Resource Management training with JASP 0.16.3.0. Paired sample T-test results show a significant increase in cognitive competence, indicated by the value of  $t = -4.851$ ,  $p < .001$ . Cohen's  $d$  score shows the number 0.407 which means an increase in cognitive competence in psychology students 2018 Muhammadiyah University of Sidoarjo after attending the Human Resource Management training.

**Keywords:** Human Resource Management training; Psychology students 2018 UMSIDA

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan *Human Resource Management* terhadap peningkatan kompetensi kognitif bidang personalia pada mahasiswa Psikologi angkatan 2018 UMSIDA. Penelitian ini menggunakan metode pre-eksperimen jenis *One Group Pretest-Posttest* dengan subyek sebanyak 155 mahasiswa. Alat ukur yang digunakan yaitu tes prestasi untuk mengetahui efektivitas pelatihan *Human Resource Management* bidang personalia berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia tahun 2020. Penelitian ini menggunakan uji analisis berupa uji-T sampel berpasangan untuk mengetahui peningkatan kompetensi kognitif mahasiswa sebelum dan sesudah pelatihan *Human Resource Management* dengan bantuan JASP 0.16.3.0. Hasil uji-T berpasangan menunjukkan adanya peningkatan kompetensi kognitif yang signifikan, ditunjukkan dengan nilai  $t = -4.851$ ,  $p < .001$ . Nilai *Cohen's d* menunjukkan angka 0.407 yang berarti adanya peningkatan kompetensi kognitif pada mahasiswa Psikologi angkatan 2018 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo setelah mengikuti pelatihan *Human Resource Management*.

**Kata kunci:** Pelatihan *Human Resource management*; Mahasiswa Psikologi angkatan 2018 UMSIDA

## I. PENDAHULUAN

Mahasiswa di era globalisasi lebih dituntut untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan apa yang diperlukan dalam perusahaan di era saat ini, karena dengan mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kriteria perusahaan, maka dapat meningkatkan produktivitas dan juga Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan ketentuan pasal 12 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, setiap organisasi bertanggung jawab atas peningkatan atau pengembangan kompetensi kerjanya melalui pelatihan kerja untuk membuktikan bahwa terdapat peningkatan dan pengembangan kompetensi pekerja sesuai standar-standar yang sesuai.

Hasil penelitian oleh [1] menunjukkan mahasiswa kurang mendapatkan bekal pemahaman akan pengetahuan tambahan yang dibutuhkan dan yang akan digunakan dalam dunia kerja. Hal ini juga serupa dengan hasil wawancara pada ketua program studi Psikologi UMSIDA pada 15 Desember 2021 yang menunjukkan bahwa mahasiswa Psikologi belum memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang kompetensi tambahan yang harus dimiliki oleh lulusan sarjana Psikologi. Kompetensi tambahan ini sangat diperlukan dalam perekrutan calon tenaga kerja, karena sistem seleksi tenaga kerja saat ini tidak hanya

dilihat dari nilai akhir lulusan mahasiswa yang tinggi, namun juga memiliki keahlian lainnya. Hammalik dalam [2] menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kognitif, yaitu faktor lingkungan, pembentuk, dan minat-bakat. Pada faktor pembentuk, salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan pemahaman adalah melalui pelatihan. Pelatihan untuk memasuki dunia kerja saat ini menggunakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) tahun 2020.

Pelatihan menurut Sikula dalam [3], pelatihan merupakan proses pendidikan berjangka pendek atau singkat yang menggunakan aturan yang sistematis, mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan terbatas. Aspek-aspek pelatihan menurut [4] terdiri dari jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, serta kualifikasi pelatih. Pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Human Resource Management*, yaitu proses menganalisis dan mengelola kebutuhan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi untuk memastikan tujuan kompleksnya [5]. Pelatihan ini digunakan sebagai variabel *treatment* untuk meningkatkan kompetensi kognitif mahasiswa di bidang personalia.

Kompetensi kognitif bidang personalia menurut [6] yaitu suatu hal dasar pembentuk sikap akademik dan proses berpikir dengan mengelola aspek pemikiran individu. Faktor-faktor pembentuk kompetensi kognitif menurut Hammalik dalam [2] terdiri dari: a) faktor lingkungan, yaitu manusia mendapatkan pengetahuan baru yang diperoleh dari lingkungan hidupnya. b) faktor pembentuk, yaitu keadaan di luar individu yang mempengaruhi perkembangan kognitifnya. Dari faktor ini terbagi atas pembentukan sengaja yang didapat dari sekolah formal, dan pembentukan tidak sengaja yang diperoleh dari alam sekitar. c) faktor minat dan bakat. Minat merupakan perbuatan yang mengarahkan pada perilaku yang lebih baik untuk mencapai tujuan, sedangkan bakat yaitu potensi yang dikembangkan sehingga tujuannya dapat terwujud. Kompetensi kognitif bidang personalia terdiri atas aspek-aspek yang dikemukakan oleh taksonomi Bloom yang dikutip dalam [7] yaitu: a) pengetahuan, yang diartikan sebagai suatu informasi dasar yang diperoleh melalui pendidikan atau pengalaman individu. b) pemahaman, diartikan sebagai pengembangan ide-ide dari pengetahuan dasar.

Pelatihan *Human Resource Management* ini mengacu pada penggunaan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia tahun 2020. Dari 61 unit, dipilih 8 unit yang dijadikan acuan pelatihan bidang personalia, yaitu: menyusun uraian jabatan, melakukan administrasi jaminan sosial, melaksanakan analisis beban kerja, melakukan proses rekrutmen, melakukan administrasi penerapan kebijakan MSDM, menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) MSDM, membangun komunikasi organisasi yang efektif, dan menangani administrasi pekerja antar negara.

Berdasarkan analisis permasalahan dan teori di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Efektivitas Pelatihan *Human Resource Management* Terhadap Peningkatan Kompetensi Kognitif Bidang Personalia Pada Mahasiswa Psikologi Angkatan 2018 UMSIDA". Peneliti juga mengajukan hipotesis kerja pada penelitian ini, yaitu adanya peningkatan kompetensi kognitif pada mahasiswa Psikologi angkatan 2018 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo setelah mengikuti pelatihan *Human Resource Management*.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksperimen, yaitu penelitian yang memiliki proses pemberian suatu perlakuan terhadap subyek penelitian yang kemudian diukur dampaknya [8]. Penelitian ini menggunakan jenis pre-eksperimen dengan rancangan *One Group Pretest-Posttest* karena peneliti ingin mengetahui apakah terdapat peningkatan pengetahuan dan pemahaman bidang personalia sebelum dan sesudah pelatihan *Human Resource Management* pada mahasiswa Psikologi angkatan 2018 UMSIDA melalui skor *pretest* dan skor *posttest*.

Penelitian ini menggunakan 2 variabel. Variabel eksperimen berupa pelatihan *Human Resource Management* yang mengacu pada penggunaan SKKNI tahun 2020 dengan menggunakan 8 unit kompetensi terkait bidang personalia: menyusun uraian jabatan, melakukan administrasi jaminan sosial, melaksanakan analisis beban kerja, melakukan proses rekrutmen, melakukan administrasi penerapan kebijakan MSDM, menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) MSDM, membangun komunikasi organisasi yang efektif, dan menangani administrasi pekerja antar negara. Variabel tergantung berupa kompetensi kognitif bidang personalia yang diukur dengan alat ukur tes prestasi yang diadopsi dari teori Taksonomi Bloom, yaitu aspek pengetahuan dan aspek pemahaman. Sampel dalam penelitian ini yaitu mahasiswa Psikologi angkatan 2018 UMSIDA sebanyak 155 mahasiswa dengan pengambilan sampel menggunakan teknik

sampling jenuh, yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian [9].

Prosedur pelaksanaan penelitian ini melalui beberapa tahapan. Langkah awal yaitu mengambil data *pretest* terkait kompetensi kognitif dengan tujuan mengetahui tingkat pengetahuan dan pemahaman sebelum pelatihan, dan mengambil data *posttest* setelah diberikan pelatihan. Pelatihan ini disusun menggunakan model ADDIE menurut [10] dengan tahapan-tahapan antara lain: a) *Analysis*, b) *Design*, c) *Development*, d) *Implementation*, e) *Evaluation*, yang kemudian digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk struktur sebagai berikut.

Gambar 1 . Struktur Tahapan Pelaksanaan Pelatihan Dengan Model ADDIE



Analisis data yang digunakan yaitu teknik uji-T berpasangan dengan bantuan JASP 0.16.3.0 untuk mengetahui adanya peningkatan variabel terikat setelah diberikan *treatment* oleh variabel bebas melalui data *pretest* dan *posttest*.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji-T berpasangan dengan bantuan JASP 0.16.3.0 untuk mengetahui perbandingan 2 kelompok data *pretest* dan *posttest*. Dari hasil pengolahan data didapatkan *output* sebagai berikut.

Tabel 1 . Uji Hipotesis

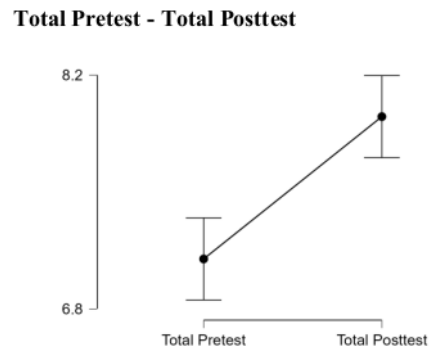
Paired Samples T-Test							
Measure 1	Measure 2	t	df	p	Mean Difference	SE Difference	Cohen's d
Total Pretest - Total Posttest		-4.851	141	< .001	-0.852	0.176	-0.407

Note. Student's t-test.

Hasil uji hipotesis berupa uji-T berpasangan menunjukkan adanya perbedaan pada hasil *pretest* dan hasil *posttest* dengan perbedaan rerata 0.852, *t score* = -4.851, dan  $p = 0.001 < 0.05$  dan nilai *Cohen's d* menunjukkan efek yang sedang yaitu 0.407. Hasil uji hipotesis ini dilanjutkan dengan uji deskriptif untuk mengetahui seberapa besar perbedaan pada kedua kelompok data. Hasil uji deskriptif ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 2 . Uji Deskriptif

Descriptives					
	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation
Total Pretest	142	7.099	1.936	0.162	0.273
Total Posttest	142	7.951	2.067	0.173	0.260

Gambar 2 . Grafik Total *Pretest* dan *Posttest*

Hasil uji deskriptif menunjukkan adanya peningkatan kompetensi kognitif pada mahasiswa setelah mengikuti pelatihan *Human Resource Management* yang ditunjukkan dengan skor rerata sebelum pelatihan sebesar 7.099 dan skor rerata sesudah pelatihan sebesar 7.951.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis di atas, subyek mengalami peningkatan pada kompetensi kognitif bidang personalia sebesar 0.852 (SE=0.176) selama pelatihan *Human Resource Management*. Uji-T berpasangan menunjukkan adanya peningkatan variabel terikat yang signifikan, ditunjukkan dengan  $t(142) = -4.851$ ,  $p < .001$ . Nilai *Cohen's d* menunjukkan adanya efek yang sedang yaitu 0.407, yang dimana dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja yang diajukan oleh peneliti diterima.

Penelitian sebelumnya terkait pelatihan telah dilakukan dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan OJT (*On the Job Training*) Terhadap Kompetensi Mahasiswa dalam Mendukung Revitalisasi Pendidikan Vokasi”. Hasil analisis uji-T berpasangan menunjukkan pelaksanaan OJT efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan kompetensi mahasiswa [11].

Penelitian tentang pelatihan juga telah dilakukan dengan judul “Efektivitas Pelatihan *Hazard and Safety* Untuk Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa dalam Melaksanakan Unit Produksi Salon Kecantikan di Era *New Normal*”. Hasil menunjukkan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka disimpulkan adanya perbedaan antara pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan *Hazard and Safety* [12].

Penelitian ini dikatakan efektif, namun terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hasil penelitian ini. Faktor kompetensi kognitif menurut Hammalik dalam [2] terdiri dari faktor lingkungan, faktor pembentuk, serta faktor minat dan bakat. Pada faktor lingkungan, mahasiswa mendapatkan pengetahuan tentang personalia dari teman atau keluarga yang bekerja di bidang personalia. Faktor kedua yaitu faktor pembentuk yang dibagi menjadi pembentukan tidak sengaja, yang didapatkan dari lingkungan hidupnya, dan pembentukan sengaja yang didapatkan dari bangku kuliah. Faktor ketiga yaitu faktor minat-bakat. Beberapa subyek memiliki minat yang berbeda dan mereka mengetahui apa yang menjadi minatnya di masa depan [13]. Beberapa hal inilah yang mempengaruhi hasil *pretest* dan *posttest* yang menyebabkan perbandingan kedua data tersebut tidak terlalu besar.

## IV. KESIMPULAN

Beberapa hasil analisa di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan *Human Resource Management* efektif untuk meningkatkan kompetensi kognitif bidang personalia pada mahasiswa Psikologi angkatan 2018 UMSIDA. Dari hasil uji-T berpasangan menunjukkan adanya peningkatan kompetensi kognitif yang signifikan. Nilai  $t = -4.851$ ,  $p < .001$ . Nilai *Cohen's d* menunjukkan skor 0.407 yang diartikan bahwa hipotesis kerja yang diajukan peneliti diterima.

## REFERENSI

- [1] P. Elisatri, "Hubungan Antara Orientasi masa depan dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Vokasi Sekolah Tinggi X Yogyakarta," Universitas Mercu Buana, 2019.
- [2] Rahmawati, "STUDI KOMPARATIF KOMPETENSI KOGNITIF MATA PELAJARAN FIQHI PESERTA DIDIK LULUSAN MADRASAH TSANAWIYAH DAN PESERTA DIDIK LULUSAN SMP DI MA DDI LIL-BANAT PAREPARE," Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2019.
- [3] Jakaria dan B. . Putra, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020.
- [4] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.
- [5] J. Coyle-Shapiro, K. Hoque, I. Kessler, dan R. Richardson, *Human Resource Management*. London: University Of London, 2013.
- [6] J. Soland, L. . Hamilton, dan B. . Stecher, *Measuring 21st Century Competencies: Guidance for Educators*. 2013.
- [7] S. Marqiyah, "hubungan pembelajaran sejarah kebudayaan islam (SKI) dengan kecerdasan kognitif siswa kelas XII MA. Al-Falah Jakarta," Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2011.
- [8] Hardani. dkk, *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 1 ed. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup, 2020.
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bnadung: Alfabeta, 2014.
- [10] B. A. Pribadi, *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model ADDIE*, 1 ed. Jakarta: KENCANA, 2014.
- [11] N. Arumsari, G. E. Kusuma, A. I. Juniani, dan Aminatus Sa'diyah, "Efektivitas Pelaksanaan OJT (On The Job Training) terhadap Kompetensi Mahasiswa dalam Mendukung Revitalisasi Pendidikan Vokasi," *Semin. MASTER* ..., hal. 63–70, 2019, [Daring]. Tersedia pada: <http://journal.ppns.ac.id/index.php/SeminarMASTER/article/view/1347>.
- [12] S. Daniati dan N. Saputri, "EFEKTIVITAS PELATIHAN HAZARD AND SAFETY UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI MAHASISWA DALAM MELAKSANAKAN UNIT PRODUKSI SALON KECANTIKAN DI ERA NEW NORMAL," *TEKNOBUGA*, vol. 9, no. 2, hal. 162–167, 2021.
- [13] H. Kurniawan, H. R. Dewinda, dan I. Irdam, "Pembekalan Perencanaan Karir Bagi Calon Wisudawan Di Bidang Psikologi Industri Dan Organisasi," *Community Dev. J. J. Pengabd. Masy.*, vol. 3, no. 2, hal. 1226–1232, 2022, doi: 10.31004/cdj.v3i2.5746.

# Similarity Report\_Artikel Skripsi

---

## ORIGINALITY REPORT

---

5%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah  
Sidoarjo

Student Paper

2%

---

2

[eprints.umsida.ac.id](http://eprints.umsida.ac.id)

Internet Source

2%

---

3

[isp.gunadarma.ac.id](http://isp.gunadarma.ac.id)

Internet Source

2%

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

# Similarity Report\_Artikel Skripsi

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---