

**NOT A JEDI MINDTRICK: ASSERTIVE COMMUNICATION FOR
BETTER COMMUNICATION**

**Rancangan Program Pelatihan Komunikasi Asertif Untuk
Departemen "X" BEM Kema Unpad**

*Diajukan untuk memenuhi Tugas UAS Mata Kuliah Perancangan
Program Pelatihan*

Disusun oleh:

Vialita Fitria Survanta Idham

LATAR BELAKANG

BEM Kema Universitas Padjadjaran adalah badan eksekutif mahasiswa Universitas Padjadjaran yang terdiri dari 13 departemen dan 4 biro. Di antara biro yang terdapat dalam BEM Kema Unpad adalah Biro MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia. Salah satu tugas dari Biro MSDM adalah melakukan pendampingan terhadap biro dan departemen lain yang ada dalam BEM Kema Unpad dengan tujuan menjaga kondisi internalnya dengan tetap berkoordinasi dengan pihak yang bersangkutan (BEM Kema Unpad 2020, 2020). Tugas pokok lainnya adalah bertanggung jawab dalam pengembangan dan pengelolaan SDM yang terdapat di BEM Kema Unpad.

Berkenaan dengan hal tersebut, salah satu staf Biro MSDM diamanahi tugas untuk melakukan pendampingan terhadap salah satu departemen yang ada di BEM Kema Unpad yaitu Departemen "X" yang beranggotakan 15 orang. Dalam menjalankan tugasnya, ia melakukan observasi dinamika kelompok dalam departemen tersebut. Mengingat situasi pandemi yang sedang berlangsung, observasi tersebut dilakukan lewat *chat* grup aplikasi *Line* serta aplikasi rapat daring. Observasi tersebut berlangsung selama masa kerja yang telah berjalan yaitu 8 bulan. Kesimpulan dari observasi yang dilakukan adalah adanya beberapa anggota hanya berkeluh kesah di belakang ketika apa yang diinginkan oleh kepala departemen tidak sejalan dengan apa yang diinginkan para anggota. Mereka cenderung berdiskusi di belakang dan tidak menyuarkan isi hati yang mereka rasakan. Sebagai contoh, mereka tidak berterus terang ketika porsi kerja yang diberikan terlalu berat bagi diri sendiri dan cenderung hanya berkeluh kesah ke sesama anggota. Hal tersebut terus terjadi hingga akhirnya memuncak dan terjadi dua kali rapat departemen yang penuh emosi, yaitu saling berteriak bahkan menunjuk serta berdebat. Selain itu, ada pula beberapa anggota yang cenderung agresif dalam berbicara.

Untuk mengetahui lebih lanjut terkait permasalahan yang dialami oleh para calon peserta (anggota Departemen "X"), kebutuhan belajar/pelatihan, karakteristik partisipan, serta sumber daya pelatihan, dilakukan survei daring berupa kuesioner menggunakan *Google Form*. Metode tersebut dipilih karena mudah dibuat, disebar, serta mudah diisi oleh responden. Kuesioner tersebut disebar lewat *chat* grup aplikasi *Line* milik Departemen "X".

Dalam kuesioner terdapat pertanyaan mengenai data demografi dan data penunjang, serta terdapat 5 pertanyaan mengenai kondisi organisasi (departemen). Data demografi yang ditanyakan di survei adalah usia, jenis kelamin, fakultas/jurusan, serta jabatan di departemen. Untuk data penunjang yang ditanyakan adalah apakah responden sudah pernah mengikuti pelatihan sebelumnya atau tidak, kemudian jika pernah jenis pelatihan apa yang diikuti. Data penunjang tersebut digunakan untuk menggali data tentang *entry behavior*.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode teknik sampling *non-probability sampling* yaitu *quota sampling*, dimana responden dari survei adalah anggota Departemen X BEM KEMA Unpad 2020 yang bersedia untuk menjadi responden dan sudah ditentukan terlebih dahulu kuotanya. Dalam waktu pengumpulan dua hari (29-30 September 2020), didapatkan 10 data responden yang sudah memenuhi kuota yang ditentukan.

Selain pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, kami juga menambahkan hasil observasi selama 8 bulan kerja yang dilakukan oleh pendamping MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dari Departemen X. Observasi tersebut menghasilkan beberapa hal, di antaranya (1) asumsi awal permasalahan, (2) gambaran dinamika kelompok, serta (3) karakteristik kelompok. Metode pengumpulan data lainnya adalah *literature review* untuk menggali data karakteristik partisipan secara teoritis.

Kesimpulannya, ditemukan suatu permasalahan komunikasi interpersonal yaitu kecenderungan anggota Departemen "X" untuk tidak menyampaikan pendapatnya secara langsung. Hal tersebut sudah dapat dikatakan sebagai masalah karena pada akhirnya muncul suatu konflik. Padahal, salah satu budaya organisasi BEM Kema Unpad 2020 sendiri adalah "Silih Asih", yang direalisasikan dengan pemberian fasilitas atau metode dari kepala departemen dibantu Biro MSDM yang mengedepankan kenyamanan setiap staf (BEM Kema Unpad 2020, 2020).

Permasalahan ini harapannya dapat diatasi lewat kegiatan pelatihan. Komunikasi interpersonal dapat ditingkatkan lewat upaya pelatihan (Al'Ain & Mulyana, 2013). Secara spesifik, keterampilan komunikasi interpersonal yang perlu disampaikan dalam pelatihan adalah komunikasi asertif. Lange dan Jakubowski dalam Miasari (2012) mengatakan bahwa asertif sendiri adalah tingkah laku dalam hubungan interpersonal yang ditandai dengan kemampuan

seseorang mengekspresikan pikiran, perasaan, dan keyakinan secara langsung, jujur, tepat, dan tidak melanggar hak asasi orang lain (Al'Ain & Mulyana, 2013). Sejalan dengan itu, Pipas & Jaradat (2010) juga mendefinisikan komunikasi asertif sendiri sebagai kemampuan untuk berbicara dan berinteraksi dengan cara mempertimbangkan dan menghormati hak dan pendapat orang lain sambil membela hak, kebutuhan, dan batasan pribadi (personal boundaries). Terapi kelompok dalam bentuk pelatihan asertivitas juga ditemukan berpengaruh terhadap kemampuan komunikasi asertif pada remaja yang memiliki perilaku agresif (Yunalia & Etika, 2019), hal ini berhubungan dengan konflik yang terjadi di antara para anggota Departemen tersebut.

Karakteristik Partisipan

Selain itu, *inquiry pre-design* yang dilakukan juga menghasilkan informasi mengenai karakteristik calon partisipan.

1. Karakteristik Mahasiswa Berdasarkan Teori Belajar Orang Dewasa

Menurut Loeng (2018) dan Smith (2017), konsep andragogi dari Knowles (1984) menyatakan bahwa:

1. Orang dewasa mempunyai konsep diri sebagai manusia yang mandiri.
2. Orang dewasa mempunyai banyak pengalaman yang dapat menjadi sumber pembelajaran. Pengalaman ini dapat dan harus dimanfaatkan untuk kepentingan semua pelajar.
3. Orang dewasa memahami nilai pendidikan dan bersungguh-sungguh dalam belajar. Namun, mereka pun perlu mengetahui kepentingan dan relevansi materi yang mereka pelajari. Kesiapan orang dewasa untuk belajar sangat dipengaruhi oleh relevansi tugas dengan kehidupan dan pekerjaan mereka.
4. Orang dewasa memiliki alasan praktikal untuk belajar, mereka lebih berfokus pada pemecahan masalah. Orang dewasa berpusat pada kinerja dan ingin segera menerapkan pengetahuan baru.
5. Orang dewasa memiliki motivasi internal untuk belajar.

Jadi, berdasarkan asumsi-asumsi tersebut, orang dewasa bekerja paling baik jika mereka terlibat dalam menetapkan tujuan yang relevan dan dapat dicapai. Jalan menuju tujuan tersebut harus terkait dan dapat diterapkan pada pembelajaran mereka. Motivasi intrinsik paling kuat ketika tugas tepat waktu dan sesuai.

2. Karakteristik Kelompok Departemen "X"

Salah satu anggota dari tim perancang pelatihan merupakan pendamping MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dari Departemen X. Oleh karena itu, punya wewenang untuk ikut rapat Departemen X, masuk ke dalam grup Line Departemen X, dan mengikuti program kerja X. Setelah kerja bersama selama kurang lebih 8 bulan, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pelajar adalah sebagai berikut:

1. Kritis dalam menyelesaikan masalah dan mencari solusi
2. Kreatif dalam menyelesaikan tugasnya
3. Pekerja keras
4. Beberapa cenderung keras kepala dan dominan
5. Mayoritas bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan selalu berusaha untuk menghasilkan yang terbaik.

3. *Entry behavior*

Calon peserta memiliki latar belakang yang berbeda-beda sebagaimana berasal dari berbagai macam jurusan dan berasal dari angkatan yang beragam. Selain itu, ada beberapa peserta yang belum pernah mengikuti pelatihan dan beberapa ada yang sudah pernah. Adapun jenis pelatihan yang pernah diikuti antara lain kepemimpinan, manajemen proyek, pengembangan diri, alam, serta pelatihan lainnya yang berhubungan dengan bidang studinya.

5. Karakteristik Perkembangan (Santrock, 2014)

- Secara fisik, mahasiswa yang berada dalam usia *emerging adulthood* atau *young adult* berada dalam performa fisik, kesehatan, motorik, dan sensorik puncak.

- Secara kognitif, Mahasiswa berada dalam tahap perkembangan kognitif *Formal Operational*. Pada tahap ini, mahasiswa telah dapat berpikir secara abstrak, logis, dan ideal. Dewasa awal pun mulai berpikir secara pragmatis dan realistik.
- Fungsi-fungsi *information processing* pun berada dalam keadaan puncak
- Secara emosi, tema kunci dalam perkembangan emosi pada tahap dewasa adalah integrasi secara adaptif akan pengalaman emosional ke dalam kehidupan sehari-hari yang memuaskan dan hubungan yang sukses dengan orang lain (Thompson & Goodvin, 2007, p. 402).
- Dari segi diri dan identitas, dewasa awal kebanyakan tidak memiliki self-awareness yang baik, yaitu pemahamannya tentang susunan psikologisnya seperti kekuatan dan kelemahannya.
- Kontrol diri cenderung meningkat saat dewasa awal
- Usia 18-25 tahun biasanya diwarnai dengan eksplorasi mendalam tentang identitas seseorang

Sumber Daya Pelatihan

Adapun sumber daya pelatihan yang dapat digunakan dalam melaksanakan pelatihan antara lain:

1. Instructional

Sarana prasarana yang dimiliki Departemen "X" BEM Kema Unpad 2020 adalah akun *Zoom Premium*. Selain itu, waktu yang tersedia untuk pelatihan adalah 8 jam.

2. Technology

Adapun teknologi dan informasi yang dimiliki adalah aplikasi LINE yang dapat digunakan untuk menyebarkan informasi terkait pelatihan dan juga *Google Calendar* yang dapat digunakan untuk memberikan reminder 1 hari sebelumnya terkait pelatihan secara otomatis.

3. Human

Sumber daya manusia yang dapat difungsikan untuk menunjang pelatihan antara lain:

- Biro MSDM BEM KEMA Unpad 2020 sebagai pihak yang berwenang dalam manajemen sumber daya manusia di BEM Kema Unpad 2020
- Perancang pelatihan (analisis kebutuhan, perancangan program, perancangan evaluasi): Vialita
- Subject Matters Expert sebagai pemateri dalam pelatihan
- Rekan mahasiswa Fakultas Psikologi Unpad yang dapat ditunjuk sebagai fasilitator dan pelaksana evaluasi

LANDASAN TEORI

Sesuai dengan penjelasan yang terdapat di latar belakang, diperlukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal khususnya komunikasi asertif.

Asertivitas adalah suatu kemampuan untuk mengkomunikasikan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan kepada orang lain namun dengan tetap menjaga dan menghargai hak-hak serta perasaan pihak lain (Widyastuti, 2017). Selain itu, asertif juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengekspresikan emosi, mempertahankan kebenaran serta mempertahankan interaksi dengan orang lain secara jujur, bertanggung jawab, dan bebas dari rasa cemas (Willis & Daisley, 1995 dalam Rozali & Sitasari, 2018). Menjadi asertif berarti menyampaikan ketidaksetujuan dengan cara yang elegan, tanpa menjadi agresif secara verbal, tanpa merusak, terbuka terhadap diskusi, namun tetap menyampaikannya (Pipas & Jaradas, 2010). Perilaku asertif terdiri dari menghormati diri dan orang lain, *self-disclosure*, kontrol diri, dan apresiasi positif atas harga diri (Pipas & Jaradas, 2010).

Gaya komunikasi yang asertif merupakan pertengahan antara gaya komunikasi yang agresif dengan gaya komunikasi yang pasif. Di satu sisi, kita menyampaikan kebutuhan atau keinginan kita, namun tetap memperhatikan hak orang lain (Pipas & Jaradas, 2010). Untuk itu, dibutuhkan dasar berupa sikap yang terbuka terhadap diri sendiri maupun orang lain, mendengar pendapat orang lain, dan menghormati orang lain (Pipas & Jaradas, 2010).

Alberti & Emmons (2016) mengemukakan aspek-aspek perilaku asertif, yaitu:

1. Persepsi bahwa dalam hubungan pribadi antarmanusia ada sebuah kesetaraan
2. Kemampuan untuk bertindak secara langsung, mengambil keputusan, dan mempercayai keputusan itu.
3. Kemampuan seseorang untuk membela diri sendiri.
4. Kemampuan untuk menggunakan hak pribadi dalam berbagai keadaan (sebagai warga negara, konsumen, anggota organisasi, dsb)
5. Kemampuan untuk tidak menyangkal hak orang lain (tanpa agresi)
6. Kemampuan untuk mengekspresikan kebutuhan dan perasaan dengan jujur dan nyaman.

(Ahmad & Arikunto, 2019).

Nihayah (2014) mengutip Zukir yang menyatakan bahwa ciri-ciri orang asertif adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai kemampuan untuk jujur dan langsung
2. Bersifat terbuka, apa adanya, dan mampu bertindak demi kepentingannya
3. Mampu mengambil inisiatif demi kebutuhannya
4. Bersedia meminta informasi atau bantuan dari orang lain bilamana membutuhkan serta membantu orang lain yang memerlukan pertolongan
5. Dapat menyesuaikan diri dalam menghadapi konflik dan mencari solusi yang memuaskan kedua belah pihak
6. Mempunyai kepuasan diri, harga diri, dan kepercayaan diri.

Jadi, inti dari komunikasi asertif adalah mengomunikasikan kebutuhan diri secara jujur namun tetap memerhatikan hak orang lain, serta mengimplementasikan prinsip kesetaraan dalam hubungan tersebut. Akbar, Wangid, & Prawitasari (2020) melakukan uji efektivitas pelatihan teknik asertivitas. Hasilnya adalah bahwa pelatihan teknik asertivitas ini efektif untuk meningkatkan komunikasi interpersonal dan menurunkan tingkat konformitas teman sebaya subjek. Pelatihan tersebut terdiri atas tiga tahap, yaitu tahap awal (*building rapport*, eksplorasi harapan sesi selanjutnya), tahap kerja (pelatihan teknik asertivitas), serta tahap akhir (mendiskusikan hasil, perasaan, pengalaman, dan evaluasi). Tahap kerja pada penelitian ini dilakukan secara berkelompok dan mencakup langkah-langkah yang dilakukan untuk melatih asertivitas pada peserta atau subjek, yaitu:

- (1) Mengidentifikasi keadaan yang menimbulkan persoalan bagi peserta
- (2) Peneliti, peserta, dan anggota kelompok lainnya membedakan perilaku asertif dan tidak asertif serta menentukan perubahan perilaku yang diharapkan
- (3) Roleplay atau bermain peran, pemberian umpan balik, serta pemberian model perilaku yang lebih baik
- (4) Melaksanakan latihan dan mempraktikkan perilaku seperti saran dan umpan balik yang diberikan peneliti dan anggota kelompok yang lain
- (5) Peserta mengulang latihan kembali tanpa bantuan peneliti dan anggota kelompok yang lain

(6) Peneliti memberi tugas rumah kepada konseli untuk mempraktikkan perilaku yang sudah diperankan dalam kehidupan sehari-hari

RANCANGAN PELATIHAN

Judul: Not a Jedi Mindtrick: Assertive Communication for Better Communication

Sasaran Pelatihan

Berdasarkan *inquiry pre-design* dan tinjauan teori yang telah dilakukan, maka sasaran pembelajaran pada pelatihan ini adalah bahwa setelah pelatihan peserta diharapkan mampu:

1. Menyetujui pentingnya komunikasi asertif saat tahap *debriefing* sesi 1 dengan positif
2. Mendemonstrasikan perilaku asertif (saling menghormati, terbuka, dan jujur) dalam roleplay secara tepat

Durasi

Durasi pelatihan ini adalah 8 jam

Sesi/Modul	Durasi
Pembukaan	15' (08.00-08.15)
Perkenalan tiap anggota dengan fasilitator (setiap kelompok kecil berisi sekitar 4-6 orang)	30' (08.15-08.45)
Kontrak belajar: harapan pembelajaran dari peserta dan dari fasilitator (Tahap Awal pada pelatihan Akbar, Wangid, & Prawitasari, 2020).	30' (08.45-09.15)
SESI 1: Mos Eisley's Cantina (Let's talk about assertive communication)	60' (09.15-10.15)
Istirahat	15' (10.15-10.30)
SESI 2: Naboo (Let's get to know assertive communication) Lecturing: presentasi tentang pengertian, aspek, dan ciri individu asertif Worksheet: mengerjakan evaluasi tertulis	60' (10.30-11.30)
Istirahat siang (ishoma)	60' (11.30-12.30)

SESI 3: Mustafar (Let's reflect on assertive communication)	45'
Langkah (1) dan (2) pada Tahap Kerja Akbar, Wangid, & Prawitasari (2020)	(12.30-13.15)
Istirahat	15' (13.15-14.00)
SESI 4: Coruscant Galactic Senate (Let's do assertive communication)	60'
Roleplay: Langkah (4) pada Tahap Kerja Akbar, Wangid, & Prawitasari (2020)	(14.00-15.00)
Istirahat	10' (15.00-15.10)
SESI 5: Jakku (Let's plan assertive communication)	35'
Langkah (5) dan (6) Tahap Kerja serta Tahap Akhir Akbar, Wangid, & Prawitasari (2020)	(15.10-15.45)
Closing	15' (15.45-16.00)

SESI 1. MOS EISLEY'S CANTINA (Let's talk about assertive communication)

Sasaran: Peserta dapat menyetujui pentingnya komunikasi asertif saat tahap *debriefing* sesi 1 dengan positif

Materi: Pentingnya atau manfaat komunikasi asertif, diantaranya:

- Meningkatkan self esteem dan self confidence dalam mengekspresikan diri sendiri
- Dapat berhubungan dengan orang lain dengan konflik, kekhawatiran dan penolakan yang lebih sedikit
- Dapat bernegosiasi lebih produktif dengan orang lain

Untuk materi lengkapnya dapat dilihat dalam modul dari Barida (2016) halaman 15-16.

Metode: Experiential Learning

Tahap Experiencing: Pertunjukan film tentang komunikasi asertif dan tidak asertif

Tahap debriefing (publishing, processing, generalizing, applying): mendiskusikan film dan pentingnya komunikasi asertif dan diskusi/debriefing (menggunakan Google Documents dengan template tertentu)

Evaluasi: behavioral checklist oleh fasilitator 2 (observer), daftar poin manfaat yang didiskusikan

Indikator Perilaku	v
Peserta menyampaikan pendapat saat diskusi	
Peserta menyatakan kesetujuannya terhadap poin manfaat yang didiskusikan secara verbal	
Peserta menyatakan kesetujuannya terhadap poin manfaat yang didiskusikan secara non-verbal (mengangguk/ _____)	

Poin manfaat hasil diskusi	v
Meningkatkan self esteem dan self confidence dalam mengekspresikan diri sendiri	
Dapat berhubungan dengan orang lain dengan konflik, kekhawatiran dan penolakan yang lebih sedikit	
Dapat bernegosiasi lebih produktif dengan orang lain	
dst	

SESI 2. NABOO (Let's get to know assertive communication)

Sasaran: Peserta dapat mendemonstrasikan perilaku asertif (saling menghormati, terbuka, dan jujur) dalam roleplay secara tepat

Materi: Terdapat pada modul dari Barida (2016) halaman 9-16.

Metode: Lecture oleh SME (Subject Matters Expert)

Evaluasi: Angket terbuka

1. Tuliskan pengertian komunikasi asertif berdasarkan pemahaman Anda!
2. Sebutkan ciri-ciri individu yang asertif!

SESI 3. MUSTAFAR (Let's reflect on assertive communication)

Sasaran:

Peserta dapat mendemonstrasikan perilaku asertif (saling menghormati, terbuka, dan jujur) dalam roleplay secara tepat

Materi: Pengalaman tiap peserta mengenai hambatan yang pernah dirasakan saat berkomunikasi, kemudian kendala-kendala tersebut didiskusikan untuk memisahkan mana perilaku yang asertif dan mana yang tidak.

Metode: Pengisian worksheet mandiri serta diskusi (menggunakan Google Documents dengan template tertentu)

Pengalamanku tentang hambatan dalam berkomunikasi:

Apa yang sedang dikomunikasikan? _____

Dengan siapa?

Situasi (kapan dan di mana)?

Bagaimana responku saat itu?

Mengapa aku merespon seperti itu?

Menurutku, pengalaman di atas sudah menunjukkan komunikasi yang asertif/tidak asertif

Evaluasi: Angket terbuka

1. Tuliskan contoh-contoh perilaku yang asertif berdasarkan diskusi tadi!
2. Tuliskan contoh-contoh perilaku tidak asertif berdasarkan diskusi tadi!

SESI 4. CORUSCANT GALACTIC SENATE (Let's do assertive communication)

Sasaran:

Peserta dapat mendemonstrasikan perilaku asertif (saling menghormati, terbuka, dan jujur) dalam roleplay secara tepat

Materi: implementasi perilaku asertif dalam setting organisasi, akademik, dan sosial, di antaranya:

1. Dalam setting organisasi: komunikasi asertif ketika mendiskusikan beban kerja dalam program kerja
2. Dalam setting akademik: komunikasi asertif ketika bekerja kelompok dalam membuat makalah suatu mata kuliah
3. Dalam setting sosial: komunikasi asertif ketika diajak nongkrong oleh teman namun sedang tidak memiliki uang lebih

Metode: Experiential Learning

Tahap Experiencing: Roleplay (membutuhkan kartu peran)

Tahap debriefing (publishing, processing, generalizing): mendiskusikan hasil roleplay

Evaluasi: behavioral rating dan feedback kualitatif dari anggota kelompok lain

Evaluator:	
Nama peserta yang dievaluasi:	
Indikator Perilaku	Nilai
Peserta sudah jujur dalam menyampaikan keadaannya	1/2/3/4/5
Saya merasa bahwa peserta menghormati saya	1/2/3/4/5
Peserta terbuka terhadap saran dari saya	1/2/3/4/5
Hal yang sudah baik:	
Hal yang dapat ditingkatkan:	

SESI 5. JAKKU (Let's plan assertive communication)

Sasaran:

Peserta dapat mendemonstrasikan perilaku asertif (saling menghormati, terbuka, dan jujur) dalam roleplay secara tepat

Materi: Action plan yang dibuat peserta, pengalaman peserta setelah pelatihan dalam mendemonstrasikan perilaku asertif. Tahap ini sebenarnya masih bersambung dengan tahap debriefing (applying) setelah roleplay.

Metode: journaling

Evaluasi: Angket terbuka dalam jurnal tersebut

<p>Ke depannya, dalam berkomunikasi aku akan:</p> <ul style="list-style-type: none">----	<p>Pengalamanku Berkomunikasi Asertif</p> <p>Topik:</p> <p>Waktu:</p> <p>Tempat:</p> <p>Dengan siapa:</p> <p>Bagaimana terjadinya:</p> <p>Mengapa aku bisa berkomunikasi asertif pada saat itu:</p>
--	---

REFERENSI

- Ahmad, M. & Arikunto, S. (2019). Peningkatkan Perilaku Assertive melalui Teknik Asertive Training pada Siswa Kelas VIII MTs Negeri 6 Bantul Yogyakarta. S2 thesis, Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta.
- Akbar, N. Y., Wangid, M. N., & Prawitasari, G. (2020). Keefektifan Teknik Latihan Asertif terhadap Komunikasi Interpersonal dan Konformitas Teman Sebaya Siswa. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 5(1), 18-23.
- Al 'Ain, M.O. & Mulyana, O.P. (2013). PELATIHAN ASERTIF UNTUK MENINGKATKAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANGGOTA HIMA (HIMPUNAN MAHASISWA) PRODI PSIKOLOGI FIP. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 2(1).
- Barida, M. (2016). *MODUL ASSERTIVENESS TRAINING UNTUK MENINGKATKAN KOMUNIKASI ASERTIF*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- BEM Kema Unpad 2020. (2020). *Booklet Open Recruitment Mamen (Magang XMan) 2020*.
- Loeng, S. (2018). Various ways of understanding the concept of andragogy, *Cogent Education*, 5:1, DOI: 10.1080/2331186X.2018.1496643
- Nihayah, Z. (2014). Hubungan Asertif Dengan Kebahagiaan Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Angkatan 2013 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Pipas, M. D., & Jaradat, M. (2010). Assertive communication skills. *Annales Universitatis Apulensis: Series Oeconomica*, 12(2), 649.
- Rozali, Y.A. & Sitasari, N.W. (2018). Pelatihan Asertif dalam Meningkatkan Komunikasi Asertif pada Guru SDIT X, Jakarta Barat. *PSIKOLOGIKA: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 23(1), 61-67.
- Santrock, J.W. (2014). *A Topical Approach to Life-Span Development (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education
- Smith, E. (2017). Andragogy – Adult Learning Theory (Knowles) in Learning Theories. Diakses pada 29 April 2020 dari

<https://www.learning-theories.com/andragogy-adult-learning-theory-knowles.html>. Andragogi

- Yunalia, E. M., & Etika, A. N. (2019). Efektivitas Terapi Kelompok Assertiveness Training terhadap Kemampuan Komunikasi Asertif pada Remaja dengan Perilaku Agresif. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 7(3), 229-236.
- Widyastuti, T. (2017). Pengaruh Komunikasi Asertif Terhadap Pengelolaan Konflik. *Jurnal Widyacipta*, 9(1).