



**EFEKTIVITAS ASSERTION TRAINING TERHADAP
ASERTIVITAS CALON TENAGA KERJA WANITA
(TKW) DI PJTKI SEMARANG**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang

PERPUSTAKAAN
UNNES

oleh

UMMI KULSUM

1550408070

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2013**

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi yang berjudul **“Efektivitas *Assertion Training* Terhadap *Asertivitas* Calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) di PJTKI Semarang”** adalah benar-benar karya saya sendiri dan bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau hasil penelitian orang lain yang tercantum dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 20 Agustus 2013

Umami Kulsum
NIM. 1550408070

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “*Efektivitas Assertion Training Terhadap Asertivitas Calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) di PJTKI Semarang*” telah dipertahankan di hadapan sidang ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 23 Agustus 2013

Panitia Penguji Skripsi

Ketua

Sekretaris

Drs. Hardjono, M.Pd.
NIP.19510801 197903 1 007

Rahmawati P., S.Psi., M.Si.
NIP. 19790502 200801 2 018

Penguji Utama

Anna Undarwati, S. Psi., M.A
NIP.19820520 200604 2 002

Penguji I/ Pembimbing I

Penguji II/ Pembimbing II

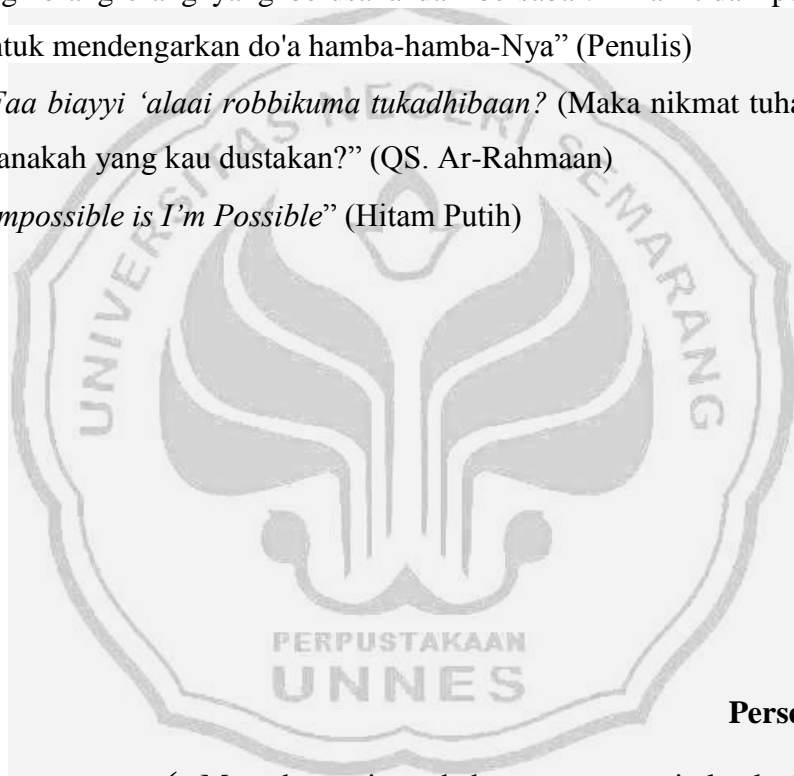
Dr. Edy Purwanto, M.Si
NIP. 19630121 198703 1 001

Dyah Indah Noviyani, S.Psi., M.Psi
NIP. 19771127 200912 2 005

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- Ψ “Selama waktu masih berputar, selama itu harapan tetap masih ada, entah seterik apapun matahari, entah segersang gurun pun, harapan tetap ada, bagi orang-orang yang berusaha dan bersabar. Allah tidak pernah tidur untuk mendengarkan do'a hamba-hamba-Nya” (Penulis)
- Ψ “*Faa biayyi ‘alaai robbikuma tukadhibaan?* (Maka nikmat tuhanmu yang manakah yang kau dustakan?” (QS. Ar-Rahmaan)
- Ψ “*Impossible is I’m Possible*” (Hitam Putih)



Persembahan :

- ✓ Mamah, wanita terhebat yang mengajarkanku banyak hal
- ✓ Anugrah Rizqaan Nuril Qolbi, hadiah terindah yang menyejukkan hati
 - ✓ Keluarga tercinta
 - ✓ Almamater

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbil'alamin*. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia yang telah diberikan selama menjalani proses pembuatan skripsi yang berjudul “Efektivitas *Assertion Training* Terhadap *Asertivitas* Calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) di PJTKI Semarang” sampai dengan selesai.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Drs. Hardjono, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Edy Purwanto, M.Si., Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan dan Dosen Pembimbing I, terimakasih telah memberikan banyak masukan dan bimbingan kepada penulis
3. Dyah Indah Noviyani, S. Psi., M. Psi., Dosen Pembimbing II, terimakasih telah berkenan memberikan bimbingan, berbagi ilmu dan motivasi dalam menyusun skripsi ini.
4. Anna Undarwati, S.Psi., M.A. sebagai Penguji utama atas masukan dan penilaian terhadap skripsi yang telah disusun oleh penulis.
5. Amri Hana Muhammad, S.Psi., MA., Dosen Pendamping PKMP Dikti, terimakasih telah berkenan memberikan bimbingan, berbagai ilmu, dan motivasi dalam menyusun PKM sekaligus skripsi ini.

6. Rulita Hendriyani, S.Psi., M.Si Dosen Wali Rombel 2 Angkatan 2008.
Terimakasih Bunda selalu memotivasiku untuk mengejar ketertinggalan.
 7. Semua dosen psikologi FIP UNNES, yang telah memberi ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Psikologi FIP UNNES.
 8. Mamah, *You are my inspiration*, skripsi ini pun atas inspirasi Mamah, terimakasih, terimakasih, terimakasih.
 9. Anugrah Rizqaan Nuril Qolbi, kaulah hadiah terindah buat Bunda, semangat Bunda, terimakasih telah hadir dikehidupan Bunda
 10. Kedua Mbah: Matua dan Bapakua, keluarga baruku: Abah, Mas Ainul dan Dek Nurul, dan keluarga besarku terimakasih atas kasih sayang dan do'anya.
 11. Tim PKM: Budi, Nidhom, Yosep, dan Dhefi. Terimakasih telah meluangkan banyak waktu untuk membantuku.
 12. Teman-teman LPSDM Super Quantum seluruh angkatan, *thank you so much* telah memberikan banyak pengalaman, ilmu dan persahabatan.
 13. Seluruh subjek penelitian di PT. Arni Family. Terimakasih telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
 14. Teman-teman Psikologi FIP Unnes yang telah mengisi kehidupanku selama kuliah dengan penuh suka cita.
 15. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
- Akhir kata, semoga karya ini bermanfaat.

Semarang, 20 Agustus 2013

Penulis

ABSTRAK

Kulsum, Umami. 2013. Efektivitas *Assertion training* Terhadap *Asertivitas* Calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) di PT. Arni Family Semarang. Skripsi, Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNNES. Skripsi ini di bawah bimbingan, Dr. Edy Purwanto, M. Si., Dyah Indah Noviyani, S. Psi., M. Psi.

Kata Kunci: *Asertivitas*, *Assertion Training*, Calon TKW

Calon TKW sering menghadapi permasalahan hukum, pelanggaran hak, sosial dan psikologis ketika sudah bekerja di luar negeri. Masalah yang sering dihadapi adalah masalah sosial dan psikologis seperti kepercayaan diri yang kurang, kurang ekspresif dalam mengutarakan emosi yang dirasakan, tidak mampu menghadapi orang baru, tidak berani melakukan perlawanan ketika ditindas, dan tuntutan untuk bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan, bahasa dan kebudayaan yang baru. Oleh karena itu diperlukannya usaha preventif untuk mencegah terjadinya permasalahan tersebut. Salah satunya dengan memberikan calon TKW *assertion training*. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat efektivitas *assertion training* terhadap *asertivitas* calon TKW di PT. Arni Family Semarang.

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan menggunakan desain eksperimen *non randomized pretest-posttest control group design*. Subyek pada penelitian ini adalah calon TKW di PT. Arni Family yang memiliki tingkat *asertivitas* rendah sebanyak 32 orang. Subyek penelitian pada kelompok kontrol dan eksperimen masing-masing sebanyak 16 orang. Variabel dalam penelitian ini adalah *asertivitas* dan *assertion training*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *asertivitas*, observasi, dan *manipulation check*. Teknik uji validitas skala menggunakan rumus korelasi *product moment* dan uji reliabilitas dengan rumus *alpha cronbach*. Teknik uji validitas observasi menggunakan *professional judgement*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik non parametrik *Wilcoxon-Mann Whitney*.

Hasil validitas instrumen skala *asertivitas* diperoleh 50 aitem valid dan reliabilitasnya 0,802. Hasil analisis data menunjukkan ada perbedaan tingkat *asertivitas* pada *pretest* dan *posttest* kelompok eksperimen dengan taraf signifikansi 0,002 dan tidak ada perbedaan tingkat *asertivitas* pada *pretest* dan *posttest* kelompok kontrol dengan taraf signifikansi 0,209. Hasil *manipulation check* menunjukkan dari 16 subjek, *assertion training* mempengaruhi 12 subjek dalam mengisi *posttest*. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa *assertion training* memberikan efek positif terhadap *asertivitas* calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) di PT. Arni Family Semarang.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	11
1.4.2.1 Bagi Calon TKW.....	11
1.4.2.2 Bagi Pengurus PJTKI.....	11
1.4.2.3 Bagi Pemerintah	11
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 <i>Asertivitas</i>	12

2.1.1	Pengertian <i>Asertivitas</i>	12
2.1.2	Karakteristik <i>Asertivitas</i>	13
2.1.3	Faktor-faktor Pembentuk <i>Asertivitas</i>	14
2.1.3.1	Kepribadian	14
2.1.3.2	Jenis Kelamin	15
2.1.3.3	Sikap Orang Tua	15
2.1.3.4	Pendidikan	15
2.1.3.5	Kebudayaan	15
2.2	<i>Assertion Training</i>	16
2.2.1	Definisi <i>Assertion Training</i>	16
2.2.2	Tujuan <i>Assertion Training</i>	16
2.2.3	Prinsip Pembentuk <i>Asertivitas</i>	17
2.2.4	Metode atau Teknik Pelatihan.....	18
2.2.4.1	<i>On-the-job Training</i>	18
2.2.4.2	<i>Off The Job Training (Vestibule Training)</i>	19
2.2.4.2.1	<i>Lecture</i> (kuliah, ceramah)	19
2.2.4.2.2	<i>Television and Films</i>	19
2.2.4.2.3	<i>Conference (discussion)</i>	20
2.2.4.2.4	Studi Kasus.....	20
2.2.4.2.5	Simulasi	20
2.2.5	Prosedur Program <i>Assertion Training</i>	21
2.2.5.1	Langkah 1. Pemantauan Diri (<i>Self Report</i>)	21
2.2.5.2	Langkah 2. Peneladanan (<i>Modeling</i>).....	21

2.2.5.3	Langkah 3. Mengembangkan (<i>Imagination</i>).....	21
2.2.5.4	Langkah 4. Desensitisasi Sistematis.....	21
2.2.5.5	Langkah 5. Bermain Peran (<i>Role Playing</i>).....	21
2.2.5.6	Langkah 6. Suatu Kenyataan (<i>Simulation</i>).....	22
2.2.5.7	Langkah 7. Teruslah Tingkatkan.....	22
2.3	Prinsip Pembelajaran Orang Dewasa	22
2.3.1	Definisi Pembelajaran Orang Dewasa	22
2.3.2	Prinsip-prinsip Pembelajaran Orang Dewasa	23
2.3.2.1	Kebutuhan Untuk Mengetahui	23
2.3.2.2	Konsep Diri Peserta Belajar (Pembelajar)	24
2.3.2.3	Peranan Pengalaman Peserta Belajar	24
2.3.2.4	Kesiapan Belajar	24
2.3.2.5	Orientasi Belajar.....	25
2.3.2.6	Motivasi.....	25
2.4	Calon Tenaga Kerja Wanita	25
2.5	Kerangka Berpikir	27
2.6	Hipotesis	27
BAB 3. METODE PENELITIAN		28
3.1	Jenis Penelitian	28
3.2	Desain Penelitian	29
3.3	Variabel Penelitian	30
3.3.1	Variabel eksperimen (X)	30
3.3.2	Variabel terikat (Y)	30

3.3.3	Hubungan antara Variabel	31
3.4	Definisi Operasional	31
3.4.1	<i>Assertion Training</i>	31
3.4.2	<i>Asertivitas</i>	31
3.5	Populasi dan Sampel	32
3.5.1.	Populasi	32
3.5.2	Sampel.....	32
3.6	Metode dan Alat Pengumpulan Data	33
3.6.1	Skala <i>Asertivitas</i>	33
3.6.2	Observasi.....	37
3.6.3	<i>Manipulation Check</i>	39
3.7	Validitas dan Reliabilitas	40
3.7.1	Validitas	40
3.7.2	Reliabilitas	43
3.7.3	Validitas Observasi	43
3.7.4	Validitas <i>Manipulation Check</i>	43
3.8	Metode Analisis data	44
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Persiapan Penelitian	45
4.1.1	Orientasi Kancah Penelitian	45
4.1.2	Perijinan	46
4.1.3	Penentuan Subjek	46
4.2	Pelaksanaan Penelitian	50

4.3	Hasil Penelitian	52
4.3.1	Perbedaan <i>Asertivitas</i> Sebelum (<i>Pretest</i>) Pemberian <i>Assertion Training</i> Pada Kelompok Kontrol dan Kelompok Eksperimen	52
4.3.2	Perbedaan <i>Asertivitas</i> Sesudah (<i>Posttest</i>) Pemberian <i>Assertion Training</i> Pada Kelompok Kontrol dan Kelompok Eksperimen	54
4.3.3	Perbedaan <i>Asertivitas Pretest</i> dan <i>Posttest</i> Tanpa Perlakuan <i>Assertion Training</i> Pada Kelompok Kontrol	56
4.3.4	Perbedaan <i>Asertivitas Pretest</i> dan <i>Posttest</i> Dengan Pemberian <i>Assertion Training</i> Pada Kelompok Eksperimen	57
4.4	Uji Deskriptif Hasil Penelitian	58
4.4.1	Uji Deskriptif Tingkat <i>Asertivitas</i> Kelompok Eksperimen	59
4.4.1.1	Uji Deskriptif Tingkat <i>Asertivitas</i> Sebelum (<i>Pretest</i>) <i>Assertion Training</i>	60
4.4.1.2	Uji Deskriptif Tingkat <i>Asertivitas</i> Sesudah (<i>Posttest</i>) <i>Assertion Training</i>	60
4.4.2	Uji Deskriptif Tingkat <i>Asertivitas</i> Kelompok Kontrol	61
4.4.2.1	Uji Deskriptif Tingkat <i>Asertivitas</i> Sebelum (<i>Pretest</i>) <i>Assertion Training</i>	61
4.4.2.2	Uji Deskriptif Tingkat <i>Asertivitas</i> Sesudah (<i>Posttest</i>) <i>Assertion Training</i>	62
4.4.3	Uji Deskriptif Tingkat <i>Asertivitas</i> Sebelum (<i>Pretest</i>) dan Sesudah (<i>Posttest</i>) <i>Assertion Training</i> Pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol	64

4.5	Uji Hipotesis	65
4.6	Data Hasil Observasi	67
4.6.1	Subjek Eksperimen 1 (Dewi Lestari)	67
4.6.2	Subjek Eksperimen 2 (Eka Rusmawati)	68
4.6.3	Subjek Eksperimen 3 (Fifi Apriliyanti).....	69
4.6.4	Subjek Eksperimen 4 (Kasini).....	69
4.6.5	Subjek Eksperimen 5 (Kusriyanti)	70
4.6.6	Subjek Eksperimen 6 (Masrsiyah)	71
4.6.7	Subjek Eksperimen 7 (Naumi)	71
4.6.8	Subjek Eksperimen 8 (Nurwanti)	72
4.6.9	Subjek Eksperimen 9 (Rasinah)	72
4.6.10	Subjek Eksperimen 10 (Rochani)	73
4.6.11	Subjek Eksperimen 11 (Rosiyah Subadi)	73
4.6.12	Subjek Eksperimen 12 (Sayidatul Wafiyah)	74
4.6.13	Subjek Eksperimen 13 (Sri Lestari)	74
4.6.14	Subjek Eksperimen 14 (Ummi Uswatun)	75
4.6.15	Subjek Eksperimen 15 (Warahmahwati).....	75
4.6.16	Subjek Eksperimen 16 (Yulie Purwanty).....	76
4.7	Hasil <i>Manipulation Check</i>	76
4.8	Pembahasan	79
4.9	Kelemahan Penelitian	87
BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN		89
5.1	Simpulan	89

5.2	Saran.....	89
5.2.1	Bagi Pengurus PT. Arni Family	89
5.2.2	Bagi Pemerintah	89
5.2.3	Peneliti Selanjutnya	90
DAFTAR PUSTAKA		91
LAMPIRAN-LAMPIRAN		94



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Skor Aitem Skala <i>Asertivitas</i>	33
Tabel 3.2. <i>Blue Print</i> Skala <i>Asertivitas</i>	34
Tabel 3.3. Temuan Kesalahan dan Perubahan Aitem Skala <i>Asertivitas</i>	35
Tabel 3.4. Aspek Perilaku <i>Overt Asertif</i>	38
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Skala <i>Asertivitas</i>	41
Tabel 3.6. Interpretasi Reliabilitas Skala <i>Asertivitas</i>	42
Tabel 4.1. Distribusi Skor <i>Asertivitas</i> Subyek Penelitian	47
Tabel 4.2. Pembagian Subyek Penelitian Kelompok Kontrol dan Eksperimen	49
Tabel 4.3. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	50
Tabel 4.4. Skor <i>Asertivitas</i> Sebelum (<i>Pretest</i>) Perlakuan <i>Assertion Training</i> Pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol.....	52
Tabel 4.5. Uji Analisis <i>Asertivitas</i> Sebelum (<i>Pretest</i>) Perlakuan <i>Assertion</i> <i>Training</i> Pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol	53
Tabel 4.6. Skor <i>Asertivitas</i> Sesudah (<i>Posttest</i>) Perlakuan <i>Assertion Training</i> ..	54
Tabel 4.7. Uji Analisis <i>Asertivitas</i> Sesudah (<i>Posttest</i>) Perlakuan <i>Assertion</i> <i>Training</i> Pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol.....	55
Tabel 4.8. Skor <i>Asertivitas</i> Sebelum (<i>Pretest</i>) dan Sesudah (<i>Posttest</i>) Tanpa <i>Assertion Training</i> Kelompok Kontrol	56
Tabel 4.9. Uji Analisis <i>Asertivitas</i> Sebelum dan Sesudah Tanpa Perlakuan <i>Assertion Training</i> Pada Kelompok Kontrol	57

Tabel 4.10.	Skor <i>Asertivitas</i> Sebelum (<i>Pretest</i>) dan Sesudah (<i>Posttest</i>) Perlakuan <i>Assertion Training</i> Kelompok Eksperimen	57
Tabel 4.11.	Uji Analisis <i>Asertivitas</i> Sebelum (<i>Pretest</i>) dan Sesudah (<i>Posttest</i>) Perlakuan <i>Assertion Training</i> Pada Kelompok Eksperimen.....	58
Tabel 4.12.	Distribusi Frekuensi <i>Asertivitas</i> Kelompok Eksperimen Sebelum <i>Assertion Training</i>	59
Tabel 4.13.	Distribusi Frekuensi <i>Asertivitas</i> Kelompok Eksperimen Sesudah <i>Assertion Training</i>	60
Tabel 4.14.	Distribusi Frekuensi <i>Asertivitas</i> Kelompok Kontrol Sebelum <i>Assertion Training</i>	62
Tabel 4.15.	Distribusi Frekuensi <i>Asertivitas</i> Kelompok Kontrol Sesudah <i>Assertion Training</i>	63
Tabel 4.16.	Tingkat <i>Asertivitas</i> Sebelum dan Sesudah <i>Assertion Training</i> Kelompok Kontrol dan Eksperimen	64
Tabel 4.17.	Uji Hipotesis	65
Tabel 4.18.	Hasil Cek Manipulasi Kelompok Eksperimen.....	77
Tabel 4.19.	Hasil Kombinasi Cek Manipulasi dengan Hasil <i>Pretest-Posttest</i> Kelompok Eksperimen	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Alur Berpikir Penelitian	27
Gambar 3.1 Bagan Hubungan Antar Variabel	31
Gambar 4.1 Diagram Persentase <i>Asertivitas</i> Kelompok Eksperimen Sebelum <i>Assertion Training</i>	60
Gambar 4.2 Diagram Persentase <i>Asertivitas</i> Kelompok Eksperimen Sesudah <i>Assertion Training</i>	61
Gambar 4.3 Diagram Persentase <i>Asertivitas</i> Kelompok Kontrol Sebelum <i>Assertion Training</i>	62
Gambar 4.4 Diagram Persentase <i>Asertivitas</i> Kelompok Kontrol Tanpa <i>Assertion</i> <i>Training</i>	63
Gambar 4.5 Diagram Persentase Sebelum (<i>Pretest</i>) dan Sesudah (<i>Posttest</i>) <i>Assertion Training</i> Pada Kelompok Kontrol dan Eksperimen	65
Diagram 4.6 Kombinasi Hasil Cek Manipulasi dan Hasil <i>Posttest</i>	79

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Skala <i>Pretest Asertivitas</i>	94
Lampiran 2. Skala <i>Posttest Asertivitas</i>	100
Lampiran 3. Tabulasi <i>Try Out</i> Skala <i>Asertivitas</i>	106
Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Asertivitas</i>	113
Lampiran 5. Tabulasi <i>Pretest</i>	121
Lampiran 6. Tabulasi <i>Posttest</i>	128
Lampiran 7. Analisis Data	131
Lampiran 8. Surat Perjanjian Pelatihan.....	137
Lampiran 9. Modul Pelatihan.....	139
Lampiran 10. Lembar <i>Rating Scale</i> Observasi	150
Lampiran 11. Lembar Evaluasi	153
Lampiran 12. Revisi Skala Sikap <i>Asertivitas</i>	158
Lampiran 13. Dokumentasi Pelatihan.....	167

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja adalah suatu kebutuhan manusia. Menurut Maslow (Alwilsol, 2007;243) ada lima kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan dimiliki dan cinta, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Salah satu cara untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut adalah dengan bekerja. Dengan bekerja manusia dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya seperti makan, minum, pendidikan, sandang, papan, dan lain sebagainya. Selain itu bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri.

Bekerja dengan nyaman dan tenang, serta mendapatkan gaji yang tinggi merupakan dambaan setiap orang. Ada beberapa hal yang menjadi permasalahan dalam memperoleh pekerjaan yang layak seperti ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja yang ada di lapangan pekerjaan Indonesia dan angkatan kerja setiap tahunnya, serta faktor sumber daya manusia yang rendah.

Berdasarkan sensus penduduk tahun 2010 jumlah penduduk Indonesia mencapai 237 juta jiwa. Dengan jumlah angkatan kerja nasional mencapai 116,5 juta jiwa, sementara jumlah kesempatan kerja yang ada hanya 108,2 juta orang. Ada sekitar 8,3 juta orang yang menganggur. Selama kurun lima tahun terakhir dari tahun 2007-2011 tercatat setiap tahunnya jumlah kesempatan kerja nasional hanya meningkat sekitar 1 juta orang. Sementara jumlah pengangguran nasional

bertambah sekitar 4 juta orang pertahunnya. (www.bps.go.id). Walaupun setiap tahunnya kesempatan kerja nasional meningkat, namun tidak seimbang dengan jumlah angkatan kerja yang meningkat, sehingga jumlah pengangguran yang ada di Indonesia tetap tidak berkurang.

Kendala lain yang mempersulit untuk mendapatkan pekerjaan yang layak adalah mutu sumber daya manusianya itu sendiri. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) per Agustus 2010 jumlah pengangguran nasional mencapai 8,3 juta jiwa. Jumlah pengangguran menurut pendidikan terakhir yang ditamatkan ada 757 ribu jiwa untuk tidak tamat SD/tidak pernah sekolah, 1,4 juta jiwa untuk lulusan SD, 1,6 juta jiwa untuk lulusan SMP, 3,3 juta jiwa untuk lulusan SMA/SMK, 443 ribu jiwa untuk lulusan diploma I/II/III/akademi, dan 710 juta jiwa untuk lulusan sarjana.

Banyaknya pengangguran yang ada di Indonesia, serta lapangan kerja yang terbatas, membuat persaingan antara pencari kerja semakin besar. Banyak perusahaan yang mensyaratkan pelamarnya berpendidikan minimal SMA/D1/D2/D3/S1 serta memiliki keterampilan, secara tidak langsung pencari kerja yang hanya lulusan SMP/SD bahkan yang tidak pernah mengenyam pendidikan sama sekali dan tidak memiliki keterampilan, dengan sendirinya akan tersingkirkan dari kesempatan untuk mendapatkan kerja. Mau tidak mau pencari kerja yang berpendidikan rendah melakukan pekerjaan seadanya yaitu bekerja disektor informal yang hanya mendapatkan upah yang jauh dari Upah Minimum Regional (UMR).

Sektor informal sendiri umumnya ditandai dengan produktivitas yang rendah, upah rendah, kondisi kerja buruk, dan tanpa jaminan secara kesehatan maupun sosial. Itu pun belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Apalagi untuk mendapatkan pekerjaan yang nyaman, tenang dan gaji yang sesuai UMR, hanya menjadi angan-angan belaka bagi mereka yang berpendidikan rendah.

Jalan keluar yang sering diambil untuk mengatasi hal tersebut, banyak orang berbondong-bondong bekerja ke luar negeri sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Lapangan pekerjaan di luar negeri sendiri tidak menuntut pendidikan dan ketrampilan yang tinggi, dan diiming-imingi mendapatkan gaji yang lebih tinggi untuk memperbaiki kesejahteraan keluarganya, apabila dibandingkan hanya bekerja sebagai buruh yang jauh dari memenuhi kebutuhan, untuk itu mereka memilih menjadi TKI dengan segala resikonya.

Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) pada tahun 2010 jumlah TKI yang berada di luar negeri mencapai 3.271.584 orang, mayoritas didominasi oleh kaum perempuan yang sering disebut sebagai Tenaga Kerja Wanita (TKW), dimana ada sekitar 76,85% dari jumlah TKI yang ada. Selain itu, TKW ini mayoritas bekerja disektor informal seperti pembantu rumah tangga (PRT) dan buruh pabrik. Dan setiap tahunnya jumlah TKI diperkirakan akan terus meningkat (www.migrantcare.net).

Tidak semua impian-impian TKI ini semulus yang mereka bayangkan, bahkan banyak TKI yang tertimpa permasalahan. Menurut Direktorat Perlindungan Sosial Korban Tindak Kekerasan dan Pekerja Migran Kementerian

Sosial RI (2011:73) ada sekitar 89.544 kasus TKI yang mengalami masalah. Permasalahan yang dialami oleh TKI antara lain permasalahan pelanggaran hak baik secara sosial maupun psikologis, seperti *underpayment*, eksploitasi, kekerasan fisik, pelecehan seksual, tidak adanya hari libur, dan lain-lain. Apalagi, secara umum TKW yang bekerja sebagai PRT masih terus berada pada situasi kerja yang tidak layak dan sebagian besar berwajah perbudakan (www.migrantcare.net).

Perlakuan-perlakuan tidak adil yang diterima oleh TKW tersebut, sering disebabkan para majikan menganggap bahwa TKW adalah budak mereka yang dapat diperlakukan secara sekehendak hati. Sedangkan TKW yang mendapatkan perlakuan tidak adil hanya pasrah diperlakukan seperti itu oleh majikannya. Inilah rendahnya harga diri TKW, tidak ada perlawanan ataupun pembelaan diri. Minimnya pengetahuan TKW dan terkendala oleh bahasa yang berbeda, serta kemiskinan akan statusnya yang hanya seorang pekerja rumah tangga atau pembantu, sering membuat TKW enggan untuk mengkomunikasikan dengan majikannya tentang keinginan, opini, dan pendapat mereka. Seringkali mereka mengorbankan haknya untuk diperlakukan secara manusiawi.

Selain permasalahan tersebut, TKW yang bekerja di luar negeri dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan iklim budaya di tempat kerja seperti peran dalam kerja yang optimal, tanggung jawab akan pekerjaan, beban pekerjaan, serta hubungan antara atasan dan bawahan menjadi tekanan tersendiri bagi para TKW. Proses penyesuaian diri tiap individu yang berbeda-beda, memiliki reaksi dan sikap yang berbeda pula. Apabila TKW merasa tertantang dengan proses ini

dan merasa sanggup untuk mengatasinya, TKW tersebut akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sehingga akan memperkuat motivasi kerja yang akhirnya mampu mengoptimalkan kinerja dalam bekerja. Namun sebaliknya, apabila tidak mampu menyesuaikan diri, TKW akan sangat rentan dengan permasalahan sosial dan psikologis, seperti diperlakukan tidak adil oleh atasan atau reka kerja, yang akhirnya akan mengakibatkan kinerja TKW tidak optimal (Kurniawan, 2010:4).

Sebagian kecil TKW yang melakukan perlawanan dan pembelaan tentang haknya. Namun ada juga TKW yang hanya diam saja atau merespon “baiklah, tidak apa-apa” ketika mendapatkan perlakuan tersebut tanpa perlawanan atau penolakan, maka berarti mereka telah bersikap tidak tegas. Menurut Alberti dan Emmons (dalam Calhoun dan Acocella, 1991:384) bagian dari sikap tegas yang paling banyak menimbulkan kesulitan kebanyakan orang yaitu menegaskan hak, meminta orang untuk melakukan keinginan kita dan meminta orang berhenti melakukan sesuatu yang mengganggu kita.

Menurut Sugiyo (2005: 109) akibat dari emosi, sikap, dan perilaku yang tidak tegas dapat berakibat sosial yaitu tidak diperlakukan secara adil dan direndahkan harga diri. Jadi individu yang tidak tegas atau tidak *asertif* akan memicu orang lain memperlakukan individu tersebut secara tidak adil dan merendahkan harga diri.

Menurut Calhoun dan Acocella (1991:385) sikap tidak tegas adalah pelanggaran terhadap hak pribadinya sendiri dengan gagalnya menyatakan pikiran dan kebutuhan secara terus terang, sehingga memberikan orang lain tidak

menghargainya. Apa pun yang dilakukan orang lain disetujui, sedangkan perasaan dan hak mereka tidak diperdulikan. Tujuan dari sikap tidak tegas adalah untuk menyenangkan orang lain dan menghindari konflik dengan segala akibatnya (Lange dan Jacobowski dalam Calhoun dan Acocella, 1991:385).

Sikap asertif juga dipengaruhi oleh sistem lingkungan masyarakat dan kebudayaan tempat individu tersebut tinggal yang menjadi determinan utama dalam pembentukan pola-pola kepribadian manusia (Allport dalam Calhoun dan Acocella, 1995: 237). Hasil Penelitian Novianti & Tjalla (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku asertif yaitu kebudayaan. Dan menurut Prihatin (1987), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa mahasiswa Batak lebih asertif dari pada mahasiswa Jawa.

Selain faktor budaya, sikap asertif juga dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Laura dkk (2006) tentang asertivitas wanita Jawa di Yogyakarta menunjukkan bahwa ada perbedaan asertivitas wanita Jawa ditinjau dari pendidikan. Dengan memiliki pendidikan yang cukup tinggi dapat membuat asertivitas seseorang semakin meningkat.

Beberapa faktor tersebut sangat mempengaruhi individu untuk bersikap asertif, sedangkan sikap tidak asertif dapat bertentangan dengan proses penyesuaian diri TKI di tempat mereka bekerja. Menurut Calhoun & Acocella (1995:385) sikap tidak tegas juga merupakan penghalang dalam penyesuaian diri dan keakraban hubungan antara dua orang, karena tidak jujur dalam mengungkapkan kebutuhannya. Selain itu, karena merasa tidak berdaya akan sikap tidak tegasnya, kepercayaan dirinya berkurang. Pada saat yang bersamaan

kecemasan dan kejengkelan yang disembunyikan mengakibatkan gangguan fisik seperti sakit kepala dan penyakit kulit.

Sedangkan akibat sosial dari sikap tidak tegas adalah tidak mendapatkan persetujuan dari orang lain. Dan orang lain lama kelamaan akan merasa jengkel dan memandang rendah orang yang tidak bisa bersikap tegas.

Pada prinsipnya kemampuan *asertif* merupakan tingkah laku interpersonal yang mengungkap emosi secara terbuka, jujur, tegas dan langsung pada tujuan sebagai usaha untuk mencapai kebebasan emosi dan dilakukan dengan penuh keyakinan diri dan sopan. Dengan demikian bahwa seorang TKW harus bersikap *asertif* agar tidak dipandang sebelah mata oleh majikannya, apalagi direndahkan harga dirinya.

Menurut Corey (2005:247) dengan memiliki kemampuan *asertif* akan membantu orang-orang yang mengalami masalah sebagai berikut yaitu: (1) orang yang tidak mampu mengungkapkan kemarahan atau perasaan tersinggung, (2) orang yang memiliki kesulitan untuk mengatakan "tidak", (3) orang yang menunjukkan kesopanan yang berlebihan dan selalu mendorong orang lain untuk mendahuluinya, (4) orang yang mengalami kesulitan untuk mengungkapkan afeksi dan respon-respon positif, (5) orang yang merasa tidak punya hak untuk memiliki perasaan dan pikiran-pikiran sendiri, atau (6) orang yang memiliki fobia sosial.

Selain dari perlakuan majikan yang tidak manusiawi, keterampilan yang kurang ditengarai menjadi salah satu penyebab tingginya kekerasan yang dialami para TKI. Menurut Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

Indonesia (BNP2TKI), 95% TKI tidak memiliki keterampilan yang lengkap dan memadai. Selain keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan, ada juga keterampilan-keterampilan yang harus dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia antara lain keterampilan berbahasa asing, keterampilan kebudayaan lokal, keterampilan pengetahuan hukum, dan keterampilan interpersonal atau keterampilan sosial (www.kampungtki.co.id)

Perlu adanya bekal yang memadai bagi calon TKW yang akan bekerja di luar negeri untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut, atau meminimalisir potensi terjadi permasalahan-permasalahan tersebut. Salah satunya adalah dengan mengembangkan pelatihan *asertivitas* atau *assertion training* untuk calon TKW. Agar permasalahan-permasalahan yang sering dialami oleh TKW dapat diminimalisir dengan diberikannya *assertion training*.

Assertion training adalah salah satu bentuk pelatihan ketrampilan psikologik yang paling populer. Menurut Corey (2005:247), pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan interpersonal yang mengungkap emosi secara terbuka, jujur, tegas dan langsung pada tujuan sebagai usaha untuk mencapai kebebasan emosi dan dilakukan dengan penuh keyakinan diri dan sopan. Ketrampilan *asertivitas* meliputi ketrampilan memberikan pujian, mengeluh karena tidak setuju terhadap sesuatu hal, menolak permintaan orang lain, menuntut hak pribadi, memberi saran kepada orang lain, pemecahan konflik atau masalah, berhubungan atau bekerja sama dengan orang lain yang berlainan jenis kelamin, berhubungan dengan orang yang lebih tua dan lebih tinggi

statusnya, dan beberapa tingkah laku lain sesuai dengan ketrampilan yang tidak dimiliki oleh klien (Spiegler and Guevremont, 2003).

Pelatihan ketrampilan *asertivitas* ini sangat cocok diberikan kepada TKW, karena menggunakan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa. Menurut Uno (2011: 56), pembelajaran orang dewasa mencerminkan suatu proses dimana orang dewasa belajar menjadi peduli dan mengevaluasi tentang pengalamannya, serta diasosiasikan terlebih dahulu dengan hal-hal yang bermanfaat bagi diri mereka.

Penelitian yang dilakukan Iriani dan Sugiyanto (1995) menunjukkan bahwa pelatihan *asertivitas* efektif untuk meningkatkan harga diri pada 7 mahasiswa UGM. Penelitian yang dilakukan Meriaty Sipayung (2007) kepada 14 mahasiswa FMIPA Universitas Negeri Medan, hasilnya pelatihan *Asertivitas* terbukti berpengaruh dalam meningkatkan harga diri peserta.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2009) tentang pengembangan paket pelatihan *asertivitas* pada siswa SMA Negeri 2 Blitar menunjukkan hasil yang sama yaitu siswa SMA Negeri 2 Blitar sangat efektif membantu siswa dalam memecahkan masalah dengan sikap tegas. Selain itu ada Restiningrum (2012), yang melakukan penelitian pada korban penyalahgunaan narkoba di panti sosial pamardi putra yogyakarta, hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan rasa percaya diri subyek setelah mengikuti pelatihan *asertivitas*.

Sikap *asertif* merupakan bagian dari keterampilan sosial. Sebagai salah satu syarat yang harus dimiliki TKI, sikap *asertif* dapat dikembangkan melalui pelatihan keterampilan *asertivitas* atau *assertion training*. *Assertion training*

merupakan salah satu teknik modifikasi perilaku yang memberikan ketrampilan dalam bersosialisasi dengan orang lain dan membantu meningkatkan kemampuan *asertif* seseorang.

Berdasarkan pemaparan uraian latar belakang masalah tersebut, peneliti ingin meneliti tentang bagaimana efektivitas *assertion training* terhadap *asertivitas* calon tenaga kerja wanita di Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia atau yang disingkat PJTKI Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana efektivitas *assertion training* terhadap *asertivitas* calon tenaga kerja wanita (TKW) di PJTKI Semarang?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas *assertion training* terhadap *asertivitas* calon tenaga kerja wanita (TKW) di PJTKI Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan teoritis pada ilmu psikologi dalam bidang pendidikan orang dewasa dengan cara pengembangan sumber daya manusia dan dapat dijadikan penelitian rujukan bagi mereka yang ingin melaksanakan penelitian dengan tema yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi calon TKW

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan efek yang positif terhadap kesiapan mental calon tenaga kerja wanita (TKW) menghadapi pekerjaan dan majikan yang berbeda iklim kebudayaan.

1.4.2.2 Bagi pengurus PJTKI

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PJTKI untuk dapat mengembangkan program pelatihan bersifat psikologis sebagai usaha memberikan bekal ketrampilan sosial bagi calon tenaga kerja Indonesia (TKI), khususnya tenaga kerja wanita (TKW) yang akan bekerja di luar negeri.

1.4.2.3 Bagi pemerintah

Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pemerintah sebagai usaha preventif pemerintah dalam melindungi TKW sebagai pahlawan devisa dengan memberikan pelatihan psikologis untuk kesiapan mental dan ketrampilan sosial psikologis. Serta mengkritisi Permenakertrans nomor PER.23/MEN/IX/2009 tentang pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang dalam prakteknya PJTKI hanya memberikan kompetensi kerja, tanpa ada pembekalan secara mental dan psikologis. Selain itu, mengkritisi Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia yang dalam prakteknya tidak terlaksana, karena pemeriksaan psikologi ini memerlukan biaya yang banyak.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Asertivitas*

2.1.1 Pengertian *Asertivitas*

Asertif berasal dari kata *to assert* yang berarti menyatakan dengan tegas. Menurut Rakos (1991: 8), perilaku *asertif* dijelaskan sebagai perilaku hubungan antar pribadi yang menyertakan kejujuran dan berterus terang secara sosial dalam mengekspresikan pemikiran dan perasaan serta mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan orang lain.

Menurut Alberti dan Emmons (dalam Gunarsa, 1981:72) orang yang memiliki tingkah laku *asertif* adalah mereka yang menilai bahwa orang boleh berpendapat dengan orientasi dari dalam, dengan tetap memperhatikan sungguh-sungguh hak-hak orang lain, mereka umumnya memiliki kepercayaan diri yang kuat.

Menurut Calhoun dan Acocella (1990:386), orang yang *asertif* yakni orang yang mampu mengekspresikan perasaan dengan sungguh-sungguh, menyatakan tentang kebenaran. Mereka tidak menghina, mengancam ataupun meremehkan orang lain. Orang *asertif* mampu menyatakan perasaan dan pikirannya dengan tepat dan jujur tanpa memaksakannya kepada orang lain.

Lange dan Jakubowski (dalam Calhoun dan Acocella, 1990:384) mengatakan bahwa sikap tegas adalah menuntut hak-hak pribadi dan menyatakan

pikiran, perasaan, dan keyakinan dengan cara langsung jujur dan tepat. Sikap tegas meliputi setiap tindakan yang dianggap benar dan perlu dikemukakan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *asertivitas* adalah sikap yang jujur dan tepat dalam mengekspresikan perasaan, pikiran dan keyakinan kepada orang lain dengan menjunjung tinggi hak-hak orang lain.

2.1.2 Karakteristik *Asertivitas*

Sugiyo (2005: 112) menjelaskan bahwa ketegasan merupakan suatu bentuk sikap seseorang yang menunjukkan beberapa sifat seperti:

- (1) Sikap yang membuat individu mampu bertindak dengan caranya sendiri tetapi juga tidak menutup diri dari saran orang lain yang menjadikan dirinya lebih baik;
- (2) Mampu menyuarakan hak-haknya tanpa menyinggung orang lain;
- (3) Percaya diri, mengekspresikan diri secara spontan (pikiran dan perasaan), banyak dicari dan dikagumi orang lain.

Menurut Lazarus (dalam Rakos, 1991,8), ciri-ciri orang yang *asertif* adalah sebagai berikut :

- (1) Dapat mengajukan permintaan atau bantuan pada orang lain jika membutuhkan bantuan;
- (2) Dapat memulai, melanjutkan dan mengakhiri suatu pembicaraan;
- (3) Dapat berkata tidak dalam hal-hal yang memang tidak setuju;
- (4) Dapat menyatakan perasaan baik perasaan yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan hati.

Menurut Gallasi dan Gallasi (dalam Rakos, 1991:8) ciri-ciri orang *asertif* dibagi menjadi sembilan macam, yaitu :

- (1) Dapat menerima dan memberikan pujian;
- (2) Dapat menerima permintaan;
- (3) Dapat mengawali dan mengakhiri pembicaraan dengan orang lain;
- (4) Dapat membela diri;
- (5) Dapat menolak permintaan;
- (6) Dapat mengekspresikan pendapat pribadi;
- (7) Dapat mengekspresikan perasaan tidak senang;
- (8) Dapat mengekspresikan kemarahan;
- (9) Dapat mengekspresikan perasaan yang menyenangkan.

Berdasarkan karakteristik asertivitas, ciri-ciri asertivitas dari Gallasi dan Gallasi yang akan digunakan oleh peneliti dalam menyusun alat pengumpulan data skala *asertivitas*.

2.1.3 Faktor-faktor Pembentuk *Asertivitas*

Rakos (1991:283) menyebutkan bahwa *asertivitas* merupakan sikap dan perilaku bentukan yang dipengaruhi oleh :

2.2.3.1 *Kepribadian*

Yaitu organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Kepribadian yang dimiliki seseorang juga mempengaruhi perilaku *asertif* dalam berinteraksi dengan individu lain di lingkungan sosial.

2.2.3.2 *Jenis Kelamin*

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor dalam pembentukan kemampuan *asertif*. Biasanya laki-laki lebih *asertif* dari pada perempuan.

2.2.3.3 *Sikap Orang Tua*

Orang tua yang agresif maupun pasif tidak akan menghasilkan anak yang *asertif* dalam perkembangan kepribadian anak tersebut. Sebaliknya, orang tua yang tegas atau *asertif* besar kemungkinan bahwa anak-anaknya berperilaku *asertif*, sebab orang tua yang *asertif* selalu terbuka, mantap dalam bertindak, penuh kepercayaan diri dan tenang dalam mendidik anak-anak.

2.2.3.4 *Pendidikan*

Pendidikan menjadi salah satu faktor dalam proses pembentukan *asertif*. Lingkungan pendidikan mempunyai andil yang cukup besar terhadap pembentukan perilaku, khususnya perilaku *asertif*. Pendidikan mempunyai tujuan untuk menghasilkan individu yang mudah menerima dan menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan, lebih mampu untuk mengungkapkan pendapatnya, memiliki rasa tanggung jawab dan lebih berorientasi kependapatnya.

2.2.3.5 *Kebudayaan*

Faktor kebudayaan juga menjadi salah satu faktor dalam proses pembentukan *asertif*. Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu merupakan salah satu faktor yang kuat dalam mempengaruhi sikap, nilai dan cara individu berperilaku.

2.2 *Assertion Training*

2.2.1 *Definisi Assertion Training*

Assertion training merupakan salah satu pelatihan ketrampilan sosial yang menggunakan prosedur secara spesifik untuk mengajarkan klien bagaimana dan kapan untuk berperilaku *asertif* (Spiegler dan Guevremont, 2003:281).

Sedangkan menurut Corey (2005:246-247) asumsi dasar dari *assertion training* adalah setiap orang berhak mengekspresikan dirinya. *Assertion training* bukan sebuah obat mujarab, tetapi pelatihan tersebut dapat menjadi *treatment* yang efektif untuk klien yang memiliki perilaku tidak *asertif*. *Assertion training* berusaha untuk membekali klien dengan ketrampilan dan sikap untuk menangani kebutuhannya secara efektif dalam situasi interpersonal yang luas.

2.2.2 *Tujuan Assertion Training*

Menurut Corey (2005:247), ada beberapa hal yang ingin dicapai dalam *assertion training* yaitu : (1) untuk membantu individu mampu menyuarakan perasaan, pikiran dan keyakinan dalam segala situasi, (2) untuk mengajarkan kepada individu bagaimana mengekspresikan apa yang dirasakan diri mereka dan atas kebenaran orang lain.

Sedangkan menurut Calhoun dan Acocella (1990:384), manfaat psikologis dari pelatihan *asertivitas* adalah mampu menyesuaikan diri diberbagai situasi. Dan orang yang mampu menyesuaikan diri dengan baik adalah orang yang mampu membuat pilihan akan tindakannya dan melaksanakannya. Individu yang *asertif* memiliki kebebasan dalam memilih dan bertanggung jawab atas pilihannya. Dari perasaan bebas dan bertanggung jawab tersebut muncullah penghargaan dirinya.

2.2.3 Prinsip Pembentuk Asertivitas

Menurut Corey (2005:248), metode yang digunakan dalam *assertion training* menggunakan prinsip terapi kognitif-perilaku, yaitu klien mempelajari dan memodel perilaku yang ingin diubah. Lalu perilaku tersebut dipraktikkan langsung dalam situasi kerja dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Terapi kognitif-perilaku merupakan intervensi psikologis yang mengkombinasikan terapi kognitif serta terapi perilaku untuk menangani masalah psikologis. Menurut Spiegler dan Guevremont (2003: 303), fokus terapi kognitif adalah pola pikir yang berlebihan dan tidak sesuai, sedangkan terapi perilaku adalah perilaku yang tidak sesuai hasil dari pola pikir yang keliru. Menurut Kendall dan Braswell (dalam Spiegler dan Guevremont, 2003: 302) prinsip terapi kognitif-perilaku mengajarkan individu untuk mengenali pengaruh pola pikir tertentu dalam memunculkan penilaian yang salah mengenai pengalaman-pengalaman yang ia temui, hingga memunculkan masalah pada perasaan dan tingkah laku yang tidak adaptif.

Sedangkan menurut Smith dalam bukunya *When I say no, I feel Guilty* (dalam Calhoun dan Acocella, 1990:393), ada 10 prinsip dasar dalam bertindak *asertif*, yaitu :

- (1) Setiap individu mempunyai hak untuk menentukan tindakan, pikiran, dan emosinya serta bertanggung jawab atas pengajuan hak-hak tersebut dan akibatnya.
- (2) Setiap individu mempunyai hak untuk menunjukkan sebab atau alasan atas perilaku tegas

- (3) Setiap individu mempunyai hak untuk memutuskan bertanggung jawab pada pemecahan masalah orang lain
- (4) Setiap individu berhak untuk mengubah pikirannya sendiri
- (5) Setiap individu berhak untuk membuat kesalahan dan bertanggung jawab atas kesalahannya
- (6) Setiap individu berhak untuk berkata “saya tidak tahu”
- (7) Setiap individu berhak untuk bebas dari keinginan baik orang lain
- (8) Setiap individu berhak untuk membuat keputusan yang tidak logis
- (9) Setiap individu berhak untuk berkata “saya tidak paham”
- (10) Setiap individu berhak untuk berkata “saya tidak peduli”

2.2.4 Metode atau Teknik Pelatihan

Menurut As'ad (2001: 81), metode atau teknik pelatihan ada dua model, yaitu:

2.2.4.1 *On-the-job Training*

On-the-job training adalah pelatihan yang diselenggarakan di dalam tugas-tugas nyata atau latihan sambil bekerja. Pelatihan ini akan lebih baik jika direncanakan sebelumnya. Banyak keuntungan dari pelatihan jenis ini, antara lain: realistik, mudah mengorganisasikan, mampu menstimulasi tinggi motivasi, peserta pelatihan mudah menyesuaikan diri, dan biaya sedikit. Selain itu, *on-the-job training* juga memiliki kelemahan, di antaranya: *trainer* adalah pekerja yang baik tetapi tidak pintar memberikan ajaran dan terkadang adalah seorang yang antagonis, yang memberikan tugas tambahan yang sebenarnya tidak dibutuhkan, serta tanpa instruksi yang jelas, *trainee* bisa jadi gagal melaksanakan tugasnya

karena tidak tahu apa yang harus dilakukan atau karena minimnya pengetahuan. Tujuannya untuk memberi kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan tersebut. Di dalam perusahaan atau organisasi, *on-the-job* training juga digunakan sebagai alat untuk kenaikan jabatan. Pelatihan *confidence transformation* tidak menggunakan metode *on the job training*.

2.2.4.2 Off The Job Training (Vestibule Training)

Tujuan umum pelatihan ini adalah untuk mengajarkan keterampilan, agar peserta pelatihan yang sebelumnya tidak bisa menjadi bisa, bukan mengajarkan untuk menjadi seorang ahli. Dibutuhkan tempat dan peralatan yang memadai untuk melakukan pelatihan jenis ini, sehingga dana yang dikeluarkan cukup mahal untuk membayar tempat khusus pelatihan yang meniru kondisi kerja sesungguhnya, misalnya menyewa gedung, dan sebaiknya tersedia duplikasi peralatan sebagai persiapan lain jika terjadi kerusakan peralatan.

Metode-metode latihan *Off-the-job training* atau latihan di luar pekerjaan ini meliputi:

2.2.4.2.1 Lecture (kuliah, ceramah)

Lecture atau ceramah adalah salah satu teknik yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Ceramah adalah suatu persiapan presentasi berupa pengetahuan, informasi, atau sikap untuk tujuan memberi pemahaman pada orang lain atau menerima pesan dari pembicara atau instruktur.

2.2.4.2.2 Television and Films

Penggunaan TV dan film sebagai suatu metode penyampaian untuk suatu

program pelatihan mempunyai keuntungan-keuntungan yang spesifik bila dibandingkan dengan metode kuliah.

2.2.4.2.3 Conference (discussion)

Menurut Munandar dalam As'ad (2001:82), konferensi merupakan pertemuan formal dimana terjadi diskusi ataupun konsultasi tentang sesuatu hal yang penting. Tujuan *conference training* adalah untuk mendorong partisipasi intensif peserta pelatihan. Konsekuensinya, kelompok yang mengikuti pelatihan adalah kelompok kecil. Teknik ini membutuhkan perencanaan dan struktur yang jelas sebelum dilakukan.

2.2.4.2.4 Studi Kasus

Studi kasus adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah internal yang menjadi tema dalam pelatihan atau tentang keadaan seseorang selama jangka waktu tertentu yang nyata atau hipotesis yang didasarkan pada kenyataan. Metode ini adalah metode belajar melalui perbuatan dan bermaksud meningkatkan pemikiran analitis dan kecakapan memecahkan masalah-masalah.

2.2.4.2.5 Simulasi

Teknik ini merupakan suatu bentuk pelatihan dengan menggunakan alat yang akan digunakan oleh peserta dalam tugasnya. Pelatihan dengan model simulasi kehidupan melalui permainan adalah cara untuk menggambarkan kehidupan yang kompleks dengan cara sederhana melalui penggunaan metafora. Selain itu, metode ini menggunakan cara yang memberikan pengalaman langsung melalui *experiential learning* ketika simulasi permainan dan penuh kegembiraan.

2.2.5 Prosedur Program *Assertion Training*

Prosedur program *assertion training* didasarkan pada metode buatan dari Alberti dan Emmons dalam pedoman latihan ketegasan *Stand Up, Speak Out, Talk back!* (dalam Calhoun dan Acocella, 1990:388), yaitu :

2.2.5.1 Langkah 1. *Pemantauan Diri (Self Report)*

Menganalisi perilaku sendiri yang tidak *asertif*, alasan yang menyebabkan bersikap tidak tegas, serta situasi-situasi yang sengaja untuk dihindari.

2.2.5.2 Langkah 2. *Peneladanan (Modeling)*

Modelling merupakan nilai khusus yang diajarkan dalam perilaku *asertif* karena bahasa non verbal (seperti gerakan tubuh, intonasi) dapat diajarkan dengan menggunakan model. Modelling sendiri dapat dipelajari secara langsung dengan cara mengamati (Spiegler dan Guevremont, 2003:281)

2.2.5.3 Langkah 3. *Mengembangkan (Imagination)*

Menggunakan imajinasi dalam mempraktekan perilaku *asertif* kepada orang yang dianggap sulit untuk bersikap *asertif*. Dan juga untuk mengukur kecemasan yang terjadi apabila bersikap *asertif*.

2.2.5.4 Langkah 4. *Desensitisasi Sistematis*

Langkah ini bersifat pilihan, ketika tahap ketiga menimbulkan kecemasan. Desensitisasi sistematis dilakukan secara perlahan dan bertahap.

2.2.5.5 Langkah 5. *Bermain Peran (Role Playing)*

Mempraktekan sikap tegas dengan bermain peran dengan memilih sikap tegas yang tidak terlalu sulit. Yang terpenting adalah *feedback* dari rekan/terapis dalam bermain peran.

2.2.5.6 Langkah 6. Suatu Kenyataan (Simulation)

Mempraktekan langsung dalam kehidupan sehari-hari, lalu mencatat hal-hal yang terjadi, sehingga ada pembelajaran yang bisa diperbaiki.

2.2.5.7 Langkah 7. Teruslah Tingkatkan

Latihan bersikap *asertif* harus dilatih secara terus menerus. Jika telah mampu menguasai tanpa kesulitan, tingkatan pada sikap *asertif* yang lebih berat. Dan memberikan penguatan pada diri sendiri akan sikap *asertif* yang telah berhasil dilakukan.

2.3 Prinsip Pembelajaran Orang Dewasa

2.3.1 Definisi Pembelajaran Orang Dewasa

Sebelum membahas tentang pembelajaran orang dewasa, perlu diketahui definisi orang dewasa dalam penelitian ini. Ada dua definisi yang digunakan untuk menjelaskan definisi orang dewasa yaitu definisi secara sosial dan definisi secara psikologis.

Definisi secara sosial, seseorang menjadi dewasa secara sosial jika orang tersebut telah mulai melaksanakan peran-peran orang dewasa, seperti peran kerja, peran pasangan (suami-istri), peran orang tua, peran sebagai warga negara dengan hak pilih dan lain-lain (Uno, 2011:55).

Sedangkan definisi secara psikologis, seseorang menjadi dewasa secara psikologis jika orang tersebut telah memiliki konsep diri yang bertanggung jawab terhadap kehidupannya, yaitu konsep untuk mengatur dirinya sendiri (*self directing*), seperti mengambil keputusan sendiri (Uno, 2011:56)

Jadi dapat disimpulkan, orang dewasa yaitu setiap individu yang telah mendapatkan dirinya dalam situasi tertentu berkaitan dengan pekerjaan, kehidupan keluarga, kemasyarakatan, dan lain-lain, dimana dalam situasi-situasi tersebut ternyata menyadari perlunya pengaturan baru yang sebelumnya tidak dikenalnya sehingga banyak hal yang harus dipelajari.

Menurut Lindeman (dalam Uno, 2011:56-57), konsep pembelajaran orang dewasa merupakan pembelajaran yang berpola non-otoriter, lebih bersifat informal yang pada umumnya lebih bertujuan untuk menemukan pengertian pengalaman dan/atau pencarian pemikiran guna merumuskan perilaku yang standar. Dengan demikian, teknik pembelajaran orang dewasa adalah bagaimana membuat pembelajaran menjadi selaras dengan kehidupan nyata.

2.3.2 Prinsip-prinsip Pembelajaran Orang Dewasa

Knowles (dalam Uno, 2011:58) mengemukakan beberapa asumsi atau prinsip model pembelajaran orang dewasa yang berbeda dengan pembelajaran anak/remaja, yaitu:

2.3.2.1 Kebutuhan Untuk Mengetahui

Orang dewasa perlu mengetahui mengapa mereka harus mempelajari sesuatu. Oleh karena itu tugas utama pengajar atau fasilitator adalah membantu peserta belajar menjadi sadar akan perlunya mengetahui atau paling tidak pengajar atau fasilitator dapat memaparkan kasus yang bersifat intelektual untuk menunjukkan nilai dari pembelajaran yang akan dijalaninya guna meningkatkan efektivitas kinerjanya atau kualitas hidupnya. Sarana yang cukup ampuh untuk menyadarkan akan perlunya mengetahui adalah pengalaman sesungguhnya atau

pengalaman yang dirancang untuk meniru yang sesungguhnya, dimana peserta belajar dapat menemukan kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki saat ini dengan kemampuan yang seharusnya dimiliki.

2.3.2.2 Konsep Diri Peserta Belajar (Pembelajar)

Secara umum orang dewasa memiliki konsep diri bahwa dirinya mempunyai tanggung jawab atas keputusan yang dibuat sendiri atas kehidupannya. Konsep diri orang dewasa tersebut kadang-kadang tidak selamanya konsisten dalam proses kegiatan pembelajaran, maka menjadi tugas pengajar atau fasilitator untuk mengembalikan atau mengembangkan kembali konsep diri orang dewasa yang sesungguhnya.

2.3.2.3 Peranan Pengalaman Peserta Belajar

Orang dewasa memasuki kegiatan pembelajaran membawa pengalaman-pengalaman yang berbeda setiap individu. Hal tersebut memberikan implikasi bahwa mereka adalah heterogen dari segi latar belakang, gaya belajar, motivasi, kebutuhan, minat, sasaran, dan lain-lain. Untuk itu penekanan dalam pembelajaran orang dewasa adalah strategi pembelajaran individu yang mengutamakan teknik menggali pengalaman peserta belajar melalui diskusi kasus, simulasi, studi banding dan lain-lain.

2.3.2.4 Kesiapan Belajar

Penentuan waktu belajar (kapan, berapa lama) hendaknya disesuaikan dengan tahap perkembangan orang dewasa. Hal yang lebih penting adalah perlu adanya ransangan terjadinya kesiapan belajar melalui pengenalan terhadap model-model pembelajaran orang dewasa.

2.3.2.5 Orientasi Belajar

Orientasi belajar orang dewasa adalah terpusat pada masalah kehidupan/tugas yang dihadapi. Orang dewasa akan menjadi termotivasi menggunakan energinya untuk mempelajari sesuatu asalkan mereka merasa bahwa sesuatu yang dipelajari tersebut akan dapat menolong dirinya dalam melaksanakan tugas atau menghadapi dan menyelesaikan masalah yang mereka temui dalam kehidupannya. Mereka akan mempelajari pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai baru dengan cara yang paling efektif, yaitu jika hal-hal baru tersebut ditampilkan dalam konteks penerapannya pada situasi kehidupan yang sebenarnya.

2.3.2.6 Motivasi

Motivasi orang dewasa untuk belajar dipengaruhi oleh dorongan eksternal dan dorongan internal. Semua orang dewasa normal akan termotivasi untuk tetap tumbuh dan berkembang, tetapi kadang-kadang terhambat oleh halangan seperti konsep diri negatif, tidak terjangkaunya peluang atau sumber daya, batasan waktu dan lain-lain.

Berdasarkan uraian prinsip-prinsip pembentuk *asertivitas*, peneliti menggunakan prinsip terapi kognitif-perilaku, prosedur pembentuk asertif dan prinsip pembelajaran orang dewasa dalam menyusun modul pelatihan.

2.4 Calon Tenaga Kerja Wanita

Menurut Direktorat Perlindungan Sosial Korban Tindak Kekerasan dan Pekerja Migran Kementerian Sosial RI (2011:66), pekerja migran adalah orang yang berpindah ke daerah lain, baik di dalam maupun ke luar negeri untuk bekerja

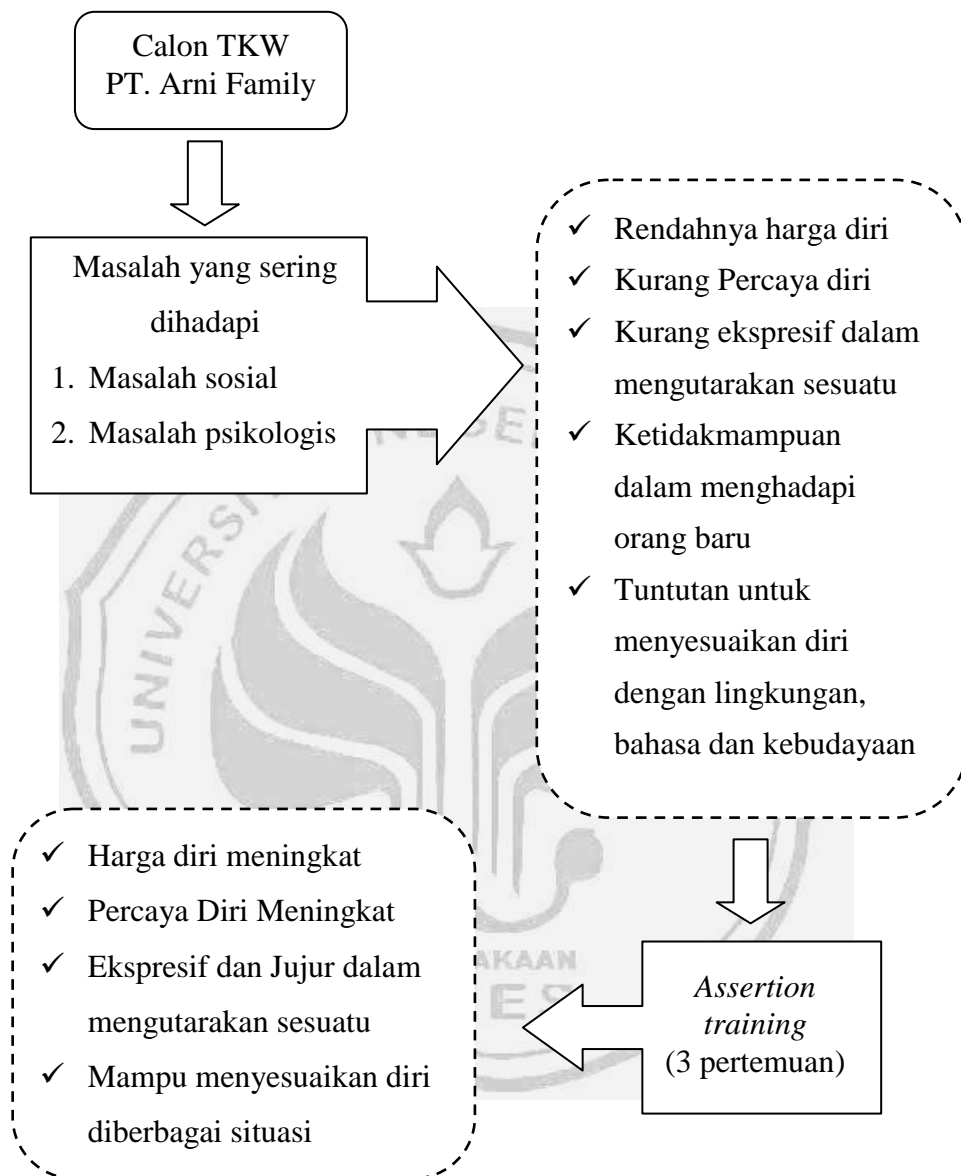
dalam jangka waktu tertentu. Pengertian tersebut telah membedakan antar pekerja migran domestik dengan lintas negara yang sering disebut tenaga kerja Indonesia (TKI).

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja Indonesia pasal 1 ayat Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Tenaga kerja Indonesia perempuan sering disebut sebagai tenaga kerja wanita (TKW).

Sesuai dengan Permenakertrans nomor PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon tenaga kerja Indonesia di luar negeri Pasal 5 menjelaskan tentang persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon TKW yaitu :

- (1) berusia 18 tahun, 21 tahun jika bekerja sebagai penata laksana rumah tangga (PLRT);
- (2) memiliki ijazah pendidikan terakhir;
- (3) sehat jasmani dan rohani sesuai kebutuhan jabatan;
- (4) surat ijin dari suami/istri/orangtua/wali diketahui oleh Kelurahan/Desa
- (5) telah lulus seleksi administrasi dan/atau teknis;
- (6) dan untuk jabatan tertentu memiliki dasar pengalaman atau kompetensi.

2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1. Alur Berpikir Penelitian

2.6 Hipotesis

Berdasarkan pada teori-teori yang dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah "Assertion training efektif terhadap asertivitas calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) di PT. Arni Family Semarang".

BAB 3

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian diperlukan adanya metode untuk memecahkan masalah yang ada dalam penelitian. Dalam bab ini, akan dibahas berkaitan dengan metode penelitian, yaitu desain penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas serta metode analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian berdasarkan pendekatan analisisnya dapat diklasifikasikan kedalam dua jenis yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dan penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2005:5) penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerikal* (angka) yang diolah dengan metode statistika.

Menurut Seniati dkk (2005:22), ada dua jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian eksperimen dan penelitian non-eksperimen. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan penelitian eksperimen. Penelitian eksperimen adalah penelitian yang dikembangkan untuk mempelajari fenomena dalam kerangka hubungan sebab-akibat, yang dilakukan dengan memberikan perlakuan oleh peneliti terhadap subjek penelitian untuk kemudian dilihat efek perlakuan tersebut dengan mengendalikan variabel yang tidak dikehendaki (Latipun, 2008:15).

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksperimen-kuasi. Penelitian eksperimen ini dilakukan dengan menggunakan desain eksperimen kuasi ulang non-random (*non-randomized pretest-posttest control group design*) yaitu desain eksperimen yang dilakukan dengan *pretest* dan *posttest*, dalam pemilihan sampelnya dengan non randomisasi tetapi ada kelompok perlakuan dan kontrol (Latipun, 2008:123). Desain eksperimen kuasi ulang (*non randomized pretest and posttest group control design*) sebagai berikut:

	Pretest	Perlakuan	Posttest
nonR KE	Y ₁	X	Y ₂
nonR KK	Y ₁	-	Y ₂

Keterangan

nonR = non randomisasi

KE = kelompok eksperimen

KK = kelompok kontrol

Y₁ = pengukuran *asertivitas* sebelum *assertion training* (pretes)

Y₂ = pengukuran *asertivitas* setelah *assertion training* (posttes)

X = pemberian perlakuan *assertion training*

Skema desain eksperimen kuasi ulang (*non randomized pretest and posttest control group design*) adalah sebagai berikut:

$$\text{nonR } O_1 \Rightarrow (X) \Rightarrow O_2$$

$$\text{nonR } O_3 \Rightarrow (-) \Rightarrow O_4$$

Pretest adalah pengukuran awal sebelum eksperimen dengan menggunakan skala *asertivitas* untuk mengetahui tingkat *asertivitas* subjek pada kelompok

eksperimen (O_1) dan kelompok kontrol (O_3). Setelah *pretest* dilakukan, kelompok eksperimen diberi perlakuan berupa *assertion training* {R (X)}. Sedangkan kelompok kontrol tidak {R (-)}. Selanjutnya, subjek pada kelompok eksperimen (O_2) dan kelompok kontrol diberi *posttest* (O_4). *Posttest* merupakan pengujian akhir setelah seluruh perlakuan yang diberikan kepada kelompok eksperimen selesai dilakukan. Pemberian *posttest* berfungsi untuk mengetahui apakah hasil pemberian pelatihan dapat meningkatkan *asertivitas* calon TKW pada kelompok eksperimen. Efektivitas *assertion training* terhadap *asertivitas* calon tenaga kerja wanita (TKW) di PJTKI Semarang dilihat dari hasil *pretest* dan *posttest* yang kemudian dibandingkan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel adalah gejala yang bervariasi dari objek penelitian atau segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian (Arikunto, 2006:116). Identifikasi variabel penelitian dapat digunakan untuk menentukan alat pengumpulan data serta dalam pengujian hipotesis. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.3.1 Variabel Eksperimen (X)

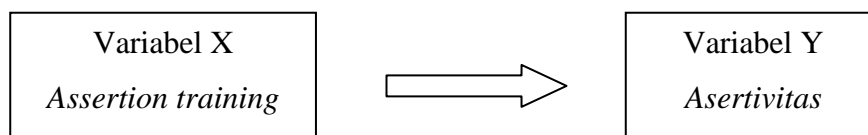
Variabel eksperimen artinya variabel bebas. Variabel eksperimen dalam penelitian ini adalah *assertion training*.

3.3.2 Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat artinya variabel terikat yang keberadaannya tergantung pada variabel yang lainnya (variabel eksperimen). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *asertivitas*.

3.3.3 Hubungan Antara Variabel

Hubungan antara *assertion training* dengan *asertivitas* calon TKW di PJTKI Semarang dapat ditunjukkan melalui gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Bagan Hubungan Antar Variabel

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar 2005:74). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 *Assertion Training*

Assertion training adalah salah satu pelatihan ketrampilan sosial yang menggunakan prosedur secara spesifik untuk mengajarkan bagaimana dan kapan untuk berperilaku *asertif* bagi calon TKW di PJTKI Semarang. Pelatihan ini mengadaptasi prosedur pelatihan *asertivitas* dari Alberti dan Emmons dengan mempertimbangkan indikator-indikator sikap *asertif* dalam menyusun materi untuk kegiatan pelatihan.

3.4.2 *Asertivitas*

Asertivitas adalah sikap yang jujur dan tepat dalam mengekspresikan perasaan, pikiran dan keyakinan kepada orang lain dengan menjunjung tinggi hak-hak orang lain.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah seluruh objek penelitian (Arikunto, 2006:130). Sedangkan menurut Latipun (2008:41) populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh calon tenaga kerja wanita yang ada di PT. Arni Family Semarang.

Sedangkan pengambilan subjek didasarkan pada pertimbangan atau karakteristik yang telah disesuaikan dengan tema penelitian yang akan diteliti, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Calon tenaga kerja wanita yang akan bekerja keluar negeri;
- 2) Memiliki *asertivitas* yg rendah;

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Adapun besarnya sampel apabila populasi kurang dari 100, maka diharapkan semuanya bisa menjadi sampel (Arikunto, 2006: 134). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel disesuaikan dengan tujuan peneliti (Latipun, 2008: 50). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas *assertion training* terhadap *asertivitas* calon tenaga kerja wanita (TKW) di PT. Arni Family Semarang. Oleh karena itu, sampel yang akan diambil adalah subjek yang mengikuti *pretest* dan memiliki tingkat *asertivitas* yang rendah

3.6 Metode dan Alat Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Skala *Asertivitas*

Skala psikologi adalah daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban subjek. Skala ini digunakan untuk mengukur aktivitas yang merupakan pencerminan dari tingkah laku individu yang diukur tersebut.

Skala psikologi dalam penelitian ini adalah skala *asertivitas*. Aitem yang akan dibuat sebanyak 72 aitem yang berasal dari sembilan aspek *asertivitas* yang dikemukakan oleh Gallasi dan Gallasi. Instrumen terdiri atas pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Penyusunan pernyataan menggunakan skala *likert* terdiri atas empat pilihan jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Tabel 3.1. Skor Aitem Skala *Asertivitas*

Alternatif Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Dalam pembuatan skala *asertivitas* diperlukannya sebuah panduan tentang indikator-indikator perilaku *asertif* yang disajikan dalam *blue print* skala *asertivitas*.

Tabel 3.2. *Blue Print* Skala Asertivitas

No	Aspek	Indikator	Aitem	
			F	UF
1	Dapat menerima dan memberikan pujian	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat menerima pujian dari orang lain atas prestasinya ✓ Dapat memberi pujian kepada orang lain atas prestasinya ✓ Menghargai hasil karya orang lain 	1, 19, 37, 55, 61	10, 28, 45, 62, 68
2	Dapat menerima permintaan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat menerima permintaan/bantuan dari orang lain ✓ Dapat memberikan bantuan dengan sepenuh hati 	11, 29, 46, 63	2, 20,
3	Dapat mengawali dan mengakhiri pembicaraan dengan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat memulai pembicaraan dengan orang lain ✓ Dapat mengakhiri pembicaraan dengan orang lain tanpa segan ✓ Berkomunikasi dengan baik dan menghargai pendapat orang lain 	3, 21, 38, 55	12, 30, 47, 64
4	Dapat membela diri	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat mempertahankan pendapat ketika ada perselisihan dengan orang lain ✓ Dapat mengungkapkan pendapatnya kepada orang lain 	13, 31, 48, 65	4, 22, 39, 56
5	Dapat menolak permintaan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menolak dengan halus dan terbuka permintaan orang lain yang memang tidak bisa dilakukan ✓ Menolak dengan alasan yang jujur permintaan orang lain 	5, 23, 40, 57	14, 32, 49, 66, 70
6	Dapat mengekspresikan pendapat pribadi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat mengungkapkan pendapat yang dimilikinya ✓ Tidak meremehkan pendapat orang lain 	15, 33, 50	6, 24, 41, 58
7	Dapat mengekspresikan perasaan tidak senang	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat mengutarakan secara jujur tentang sesuatu yang tidak diinginkan tanpa menyakiti orang lain ✓ Dapat mengungkapkan perasaan tidak senang jika tidak sesuai dengan dirinya 	7, 25, 42, 59	16, 34, 51, 71
8	Dapat mengekspresikan kemarahan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mengungkapkan marah secara wajar dan tidak berlebihan ✓ Mengutarakan kemarahan dengan alasan 	17, 35, 52, 67, 69	8, 26, 43, 60, 72
9	Dapat mengekspresikan perasaan yang menyenangkan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat mengekspresikan perasaan senang ✓ Dapat membagi perasaan senang dengan orang lain 	9, 27, 44	18, 36, 53
Jumlah			36	36

Sebelum dilakukan *try out* skala *asertivitas*, peneliti melakukan uji kualitatif aitem pada tanggal 13 Mei 2013. Uji kualitatif dilakukan peneliti untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur yang sering disebut dengan istilah daya beda atau daya diskriminasi aitem (Azwar, 2006: 58). Uji kualitatif pada skala *asertivitas* diberikan kepada teman peneliti yang diketahui memiliki *asertivitas* yang tinggi dan yang tidak memiliki *asertivitas* rendah.

Konsistensi aitem total dari uji kualitatif dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem dengan tujuan memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya selaras atau sesuai dengan fungsi ukur skala sebagaimana dikehendaki oleh penyusunnya (Azwar, 2006: 59). Setelah peneliti melakukan uji kualitatif aitem, diketahui beberapa aitem memiliki daya diskriminasi aitem yang dapat dibuktikan dari jawaban diberikan dengan karakteristik yang berbeda memiliki jawaban yang berbeda pula.

Beberapa aitem yang dirasa peneliti memiliki daya diskriminasi aitem yang rendah, aitem tersebut diubah baik secara kata-kata, kalimat yang sederhana, jelas dan mudah dimengerti oleh responden namun tetap mengikuti tata tulis dan tata bahasa Indonesia yang baku. Lebih jelasnya beberapa perubahan aitem yang peneliti susun dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.3. Temuan Kesalahan dan Perubahan Aitem Skala *Asertivitas*

Indikator	Aitem sebelum dirubah	Temuan Saat Uji Kualitatif	Aitem setelah dirubah
Dapat menerima dan memberikan pujian	1. Dengan senang hati, saya memberikan ucapan selamat kepada orang yang berhasil melakukan	Tidak sesuai dengan tata bahasa Indonesia	Saya memberikan ucapan selamat dengan senang hati kepada orang yang berhasil melakukan

	tugasnya		tugasnya
	1.Saya merasa senang orang lain memuji usaha saya	Kurang jelas memuji untuk usaha apa	Saya merasa senang, jika orang lain memuji usaha saya yang berhasil
	2.Saya merasa bangga jika orang lain menghargai usaha saya	Kurang jelas menghargai dalam usaha apa	Saya merasa bangga jika orang lain menghargai usaha saya untuk melakukan suatu pekerjaan
		Penambahan unfavorable ini dirasa perlu, karena jumlah unfavorable yang sedikit	Saya tidak nyaman untuk memuji orang lain secara terang-terangan
Dapat menerima (membuat) permintaan	1.Kebutuhan saya lebih penting daripada kebutuhan orang lain	Kalimatnya membingungkan	Saya mendahulukan kebutuhan saya ketimbang kebutuhan orang lain
	3.Saya merasa sulit untuk mengatakan tidak kepada teman yang meminta bantuan saya	Memiliki daya diskriminasi yang rendah	Aitem ini tidak digunakan
Dapat mengawali dan mengakhiri pembicaraan dengan orang lain	1.Jika saya bertemu dengan orang baru, saya menunggu orang lain untuk memperkenalkan dirinya	Tidak sesuai dengan tata bahasa Indonesia	Jika saya bertemu dengan orang baru, saya menunggu orang tersebut untuk memperkenalkan dirinya
Dapat membela diri;	1.Saya akan mempertahankan pendapat dan hak saya tanpa menyinggung perasaan orang lain	Kalimat tidak sesuai, penggunaan “akan” menandakan prediksi, bukan kenyataan	Saya mempertahankan pendapat dan hak saya tanpa menyinggung perasaan orang lain
	2.Dalam tiap diskusi saya mempertahankan pendapat pribadi yang saya yakini tanpa meremehkan orang lain	Kalimat sulit untuk dipahami	Jika ada masalah dengan teman, saya dapat mengutarakan pendapat pribadi yang saya yakini tanpa meremehkan orang lain
	3.Saya akan mengutarakan pendapat dengan jujur dan nyaman	Kalimat tidak sesuai, penggunaan “akan” menandakan prediksi, bukan kenyataan	Saya dapat mengutarakan pendapat dengan jujur dan nyaman
	4.Saya tidak berani	Sudah terwakili	Aitem ini tidak

	mengutarakan pendapat dengan jujur	dengan aitem lain, dan kalimat terlalu eksplisit	digunakan
Dapat menolak permintaan;	1.Saya akan menolak permintaan orang lain secara halus agar tidak menyinggung perasaan orang lain	Kalimat tidak sesuai, penggunaan “akan” menandakan prediksi, bukan kenyataan	Saya menolak permintaan orang lain secara halus agar tidak menyinggung perasaan orang lain
	2.Saya akan menolak ajakan teman dengan baik ketika saya banyak pekerjaan	Kalimat tidak sesuai, penggunaan “akan” menandakan prediksi, bukan kenyataan	Saya menolak ajakan teman dengan baik ketika saya banyak pekerjaan
	3.Saya akan menuruti permintaan orang lain meski tidak sesuai dengan pendapat saya	Kalimat tidak sesuai, penggunaan “akan” menandakan prediksi, bukan kenyataan	Saya menuruti permintaan orang lain meski tidak sesuai dengan pendapat saya
Dapat mengekspresikan pendapat pribadi	1.Saya memiliki keinginan yang jelas untuk bisa dicapai	Kalimat membingungkan untuk dipahami	Saya dapat menjelaskan keinginan yang ingin saya capai
	2.Saya merasa percaya diri ketika menghadap atasan/majikan untuk meminta penjelasan tentang pekerjaan	Kalimat ini terlalu eksplisit, jadi tidak digunakan	Aitem ini tidak digunakan
	3.Kalau ada ide saya lebih senang menyimpan dalam hati dari pada mengutarakannya	Kalimat tidak sesuai dengan tata bahasa Indonesia	Saya lebih senang menyimpan ide saya dalam hati daripada mengutarakannya
Dapat mengekspresikan perasaan tidak senang;	1.Sewaktu sedih atau susah, saya dapat menceritakannya kepada orang yang saya percaya	Kata sedih atau susah lebih baik diganti dengan masalah karena sudah mewakili	Saya dapat menceritakan masalah saya kepada orang yang saya percaya
Dapat mengekspresikan perasaan yang menyenangkan.	1.Saya senang memberikan pujian kepada teman ketika pekerjaannya bagus	Aitem ini sudah digunakan pada indikator pertama	Aitem ini tidak digunakan

3.6.2 Observasi

Observasi mengarah kepada kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antaraspek

dalam fenomena tersebut. Observasi secara umum bertujuan untuk mendapat data tentang suatu masalah, sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya (Rahayu, dkk, 2004 : 1).

Metode observasi ini peneliti gunakan sebagai alat pengamatan pada perilaku *asertif* yang *overt* subjek pada saat mengikuti pelatihan guna untuk mendukung data secara kuantitatif. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah *rating scale*. *Rating scale* adalah instrumen pengukuran yang menuntut penilai atau pengamat menempatkan objek yang nilainya pada kategori-kategori atau kontinua yang memiliki angka-angka dalam skala penilaian (Kerlinger, 2006:872). *Rating scale* umumnya terdiri dari suatu daftar yang berisi ciri-ciri tingkah laku yang harus dicatat secara bertingkat.

Observasi ini dilakukan oleh tiga orang fasilitator pelatihan yang mendampingi peserta selama proses pelatihan. Untuk memperoleh data penelitian, maka peneliti menyusun sebuah instrumen. Instrumen ini berupa format yang diberisi aspek-aspek perilaku *asertif* yang dapat diamati secara langsung.

Rentang nilai *rating scale* yang digunakan adalah 1 sampai 3, setiap nilai memiliki penilaian yang berbeda disetiap aspeknya. Berikut aspek-aspek perilaku *overt asertif* yang akan diobservasi :

Tabel 3.4 Aspek Perilaku *Overt Asertif*

Aspek	Rating	Karakter Overt Asertivitas
Keterbukaan	3	Dengan inisiatif sendiri mau berbagi pengalaman; sharing pendapat; mengemukakan pendapat atau pandangan; menerima kritikan;
	2	Perlu sedikit dorongan atau dukungan untuk berbagi pengalaman; sharing pendapat; mengemukakan pendapat /pandangan; menerima kritikan

	1	Ditunjuk untuk berbagi pengalaman; sharing pendapat; mengemukakan pendapat/pandangan; menerima kritikan
Kepercayaan Diri	3	Tidak malu ketika tampil; inisiatif tampil; memiliki keberanian berbagi; berani memberikan kritik yang membangun untuk orang lain; memiliki target peningkatan; berani membuat keputusan untuk tampil
	2	Perlu sedikit dorongan atau dukungan untuk tampil; berani berbagi; berani memberikan kritik yang membangun untuk orang lain; memiliki target peningkatan; berani membuat keputusan untuk tampil
	1	Tidak mau tampil, sedikit sekali dalam mengemukakan pendapat; tidak berani memberikan kritikan; perlu ditunjuk saat tampil
Ekspresif	3	Mengekspresikan diri sesuai atau tepat emosi;
	2	dikit melenceng mengekspresikan emosi
	1	Datar; tidak bisa mengekspresikan emosi yang dirasakan;
Keaktifan	3	Inisiatif (mengajukan diri); antusias atau bersemangat dalam mengikuti semua kegiatan;
	2	Perlu sedikit dukungan atau dorongan; semangatnya naik turun;
	1	Hanya mengikuti instruksi saja; males-malesan dalam mengikuti kegiatan

3.6.3 Manipulation Check

Manipulation check atau cek manipulasi adalah sebuah pengukuran tambahan untuk menilai bagaimana peserta merasakan dan menginterpretasikan manipulasi dan/atau menilai secara langsung efek dari manipulasi (Gravetter dan Forzona, 2012:216).

Menurut Gravetter dan Forzona (2012:216-217), ada dua cara untuk mengecek manipulasi, pertama untuk cek manipulasi variabel bebas diukur secara eksplisit. Cara yang kedua untuk mengecek manipulasi dengan cara menyisipkan pertanyaan khusus tentang manipulasi didalam kuisisioner atau skala yang harus dijawab oleh peserta yang telah mengikuti kegiatan eksperimen.

Penelitian ini, peneliti menggunakan cara yang kedua yaitu menyisipkan sebuah pertanyaan khusus dalam skala *asertivitas* untuk mengecek apakah *assertion training* mempengaruhi subjek dalam memberikan jawaban.

3.7 Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Validitas

Azwar (2003: 173) menjelaskan yang dimaksud validitas adalah sejauh mana tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila mampu memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Sebaliknya tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Adapun tipe validitas yang akan digunakan dalam penelitian adalah validitas berdasarkan konstruk. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor-skor setiap butir dengan skor total, kemudian diuji dengan menggunakan rumus *product moment* dari Pearson dengan taraf signifikansi 5%.

Sedangkan teknik uji validitas yang digunakan adalah teknik statistik dengan rumus korelasi *product moment* dengan menggunakan aplikasi program *SPSS 17.0 for Windows*. Aitem dikatakan valid apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ dan tidak valid jika $r_{xy} < r_{tabel}$. Kisaran r_{xy} dari aitem yang valid adalah 0,200 sampai dengan 0,458 dengan r_{tabel} adalah 0,195. Sedangkan kisaran r_{xy} dari aitem yang tidak valid adalah -0,155 sampai dengan 0,194 dengan r_{tabel} adalah 0,195.

Berdasarkan uji validitas skala *asertivitas* menunjukkan bahwa dari 72 aitem yang diuji validitasnya terdapat 50 aitem yang valid dan 22 aitem yang

tidak valid. Aitem *favorable* yang valid sejumlah 18 aitem sedangkan aitem *unfavorable* yang valid sejumlah 22 aitem. Adapun aitem-aitemnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Skala *Asertivitas*

No	Aspek	Indikator	Item	
			F	UF
1	Dapat menerima dan memberikan pujian	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat menerima pujian dari orang lain atas prestasinya ✓ Dapat memberi pujian kepada orang lain atas prestasinya ✓ Menghargai hasil karya orang lain 	1, 19, 37, 55, 61	10, 28*, 45, 62*, 68
2	Dapat menerima permintaan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat menerima permintaan/bantuan dari orang lain ✓ Dapat memberikan bantuan dengan sepenuh hati 	11, 29*, 46*, 63*	2*, 20*
3	Dapat mengawali dan mengakhiri pembicaraan dengan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat memulai pembicaraan dengan orang lain ✓ Dapat mengakhiri pembicaraan dengan orang lain tanpa segan ✓ Berkomunikasi dengan baik dan menghargai pendapat orang lain 	3*, 21*, 38, 55	12*, 30, 47, 64
4	Dapat membela diri	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat mempertahankan pendapat ketika ada perselisihan dengan orang lain ✓ Dapat mengungkapkan pendapatnya kepada orang lain 	13*, 31, 48, 65	4*, 22, 39, 56
5	Dapat menolak permintaan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menolak dengan halus dan terbuka permintaan orang lain yang memang tidak bisa dilakukan ✓ Menolak dengan alasan yang jujur permintaan orang lain 	5, 23*, 40, 57	14*, 32*, 49*, 66, 70
6	Dapat mengekspresikan pendapat pribadi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat mengungkapkan pendapat yang dimilikinya ✓ Tidak meremehkan pendapat orang lain 	15, 33, 50	6, 24, 41*, 58
7	Dapat mengekspresikan perasaan tidak senang	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat mengutarakan secara jujur tentang sesuatu yang tidak diinginkan tanpa menyakiti orang lain ✓ Dapat mengungkapkan perasaan tidak senang jika tidak sesuai dengan dirinya 	7, 25, 42, 59	16, 34, 51*, 71*
8	Dapat mengekspresikan kemarahan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mengungkapkan marah secara wajar dan tidak berlebihan ✓ Mengutarakan kemarahan dengan alasan 	17, 35, 52, 67*, 69	8*, 26, 43, 60, 72
9	Dapat mengekspresikan perasaan yang	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat mengekspresikan perasaan senang ✓ Dapat membagi perasaan senang 	9*, 27, 44	18, 36, 53

	menyenangkan	dengan orang lain		
	Jumlah		36	36

Keterangan: tanda (*) merupakan tanda aitem yang tidak valid

3.7.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran 2 kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Azwar, 2005:180).

Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan rumus alpha, karena perolehan skor dalam skala ini merupakan rentangan berbentuk skala dari 1 sampai 4, skor yang diperoleh bukan 1 dan 0 (Arikunto, 2003:170). Aitem-aitem yang telah dinyatakan valid menurut teknik uji validitas kemudian dianalisis menggunakan teknik *Koefisien Alpha* dari Cronbach dengan menggunakan program statistik *SPSS 17.0 for Windows*, sehingga bisa diketahui aitem-aitem yang valid dan reliabel dalam mengungkap *asertivitas*.

Hasil dari uji reliabilitas untuk skala *asertivitas* diketahui bahwa koefisiensi reliabilitas instrumennya adalah 0,802. Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut maka dapat dikatakan bahwa skala *asertivitas* memiliki reliabilitas dengan taraf yang tinggi. Interpretasi reliabilitas didasarkan pada tabel berikut (Arikunto 2006: 276) :

Tabel 3.6. Interpretasi Reliabilitas Skala *Asertivitas*

Linier r	Interprestasi
0.800 - 1.00	Tinggi
0.600 - 0.800	Cukup
0.400 - 0.600	Agak rendah
0.200 - 0.400	Rendah
0.000 - 0.200	Sangat rendah

3.7.3 Validitas Observasi

Pengujian validitas yang digunakan untuk menguji alat observasi *rating scale* yaitu dengan menggunakan *content validity*. Menurut Rahayu dan Ardani (2004:37), *content validity* atau validitas isi adalah sejauh mana isi alat ukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep. Dalam penelitian ini, observasi digunakan untuk mengukur aspek-aspek dari perilaku *overt asertif*.

Validitas isi yang telah dicapai alat ukur, banyak tergantung pada penilaian subjektif individu. Validitas isi tidak memerlukan perhitungan statistik, melainkan lewat analisis rasional. Validitas yang digunakan untuk menguji validitas *rating scale* dengan menggunakan *professional judgement*, yaitu pada dua orang dosen yang ahli dibidang penelitian eksperimen dan satu dosen pembimbing.

3.7.4 Validitas Manipulation Check

Dalam penelitian ini, *manipulation check* digunakan untuk mengukur atau menilai secara langsung efek dari perlakuan yang telah diberikan dalam menjawab *posttest* skala *asertivitas*.

Validitas isi yang telah dicapai alat ukur, banyak tergantung pada penilaian subjektif individu. Validitas isi tidak memerlukan perhitungan statistik, melainkan lewat analisis rasional. Validitas yang digunakan untuk menguji validitas *manipulation check* dengan menggunakan *professional judgement*, yaitu pada dosen yang ahli dibidang penelitian eksperimen.

3.8 Metode Analisis data

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh *assertion training* terhadap *asertivitas* calon TKW di PJTKI Semarang, maka digunakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji non parametrik *Wilcoxon Mann-Withney* jika data tidak terdistribusi normal karena jumlah sampel ≤ 50 dengan menggunakan *SPSS 17.0 for Windows* (Dahlan, 2008:13,71-80).

Data hasil penelitian mengalami empat kali analisis. Analisis pertama adalah menguji perbedaan kemampuan awal (*pretest*) antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Hasil yang diharapkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kemampuan awal kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Analisis kedua adalah menguji perbedaan kemampuan akhir (*posttest*) antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Hasil yang diharapkan ada perbedaan yang signifikan antara kemampuan akhir kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Analisis ketiga adalah menguji perbedaan skor hasil *pretest* dan *posttest* kelompok kontrol. Hasil yang diharapkan tidak ada perbedaan antara *pretest* dan *posttest* pada kelompok kontrol. Analisis terakhir adalah menguji perbedaan antara *pretest* dan *posttest* kelompok eksperimen. Hasil yang diharapkan ada perbedaan antara *pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *assertion training* efektif terhadap *asertivitas* calon Tenaga Kerja Wanita (TKW). Sebaliknya, jika tidak ada perbedaan antara *pretest* dan *posttest*, maka dapat dikatakan bahwa *assertion training* tidak efektif terhadap *asertivitas* calon TKW di PT. Arni Family Semarang.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan kajian ilmiah tentang efektivitas *assertion training* terhadap *asertivitas* pada calon TKW di PT. Arni Family Semarang. Penelitian yang dilakukan ini diharapkan memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu mengetahui efektivitas *assertion training* terhadap *asertivitas* pada calon TKW di PT. Arni Family Semarang. Pada bab ini akan diuraikan proses, hasil dan pembahasan penelitian. Adapun hal-hal yang akan dibahas dalam bab ini adalah sebagai berikut:

4.1 Persiapan Penelitian

4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian

PT. Arni Family merupakan Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) resmi dengan izin dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor KEP.309/MEN/IX/2007 dan berkantor pusat di Jl Kertanegara 20 A Langensari Barat, Ungaran Barat, Kabupaten Semarang. PT. Arni Family awal mulanya merupakan cabang dari PT Rimba Cipta Indah (RCI) Jakarta. Pada tahun 2007, PT. Arni Family meresmikan diri menjadi perusahaan pengerah tenaga kerja Indonesia yang berdiri sendiri. PT. Arni Family merupakan salah satu perusahaan penyalur jasa tenaga kerja ke Singapura, Malaysia, Hongkong, dan Taiwan. Selain menyalurkan tenaga kerja sebagai pembantu rumah tangga, PT. Arni Family juga menyalurkan tenaga kerja untuk bekerja dikapal pesiar, kapal

cargo dan kapal tenker. PT. Arni Family memiliki banyak cabang yang tersebar di Jawa Tengah dan Jawa Timur.

4.1.2 Perijinan

Proses selanjutnya setelah menentukan tempat penelitian adalah membuat surat ijin penelitian. Salah satu syarat untuk bisa melakukan penelitian adalah peneliti harus mendapatkan ijin dari pihak-pihak terkait. Peneliti meminta surat permohonan ijin penelitian dari Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang ditandatangani oleh a.n. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Pembantu Dekan Bidang Akademik yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah sebagai pihak yang berwenang mengeluarkan surat pengantar izin penelitian ke Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Jawa Tengah untuk wilayah Semarang. Berdasarkan info dari BNP2TKI Semarang ini Peneliti mendapatkan rekomendasi tempat penelitian yaitu di PT. Arni Family Semarang. PT. Arni Family ini dipilih karena merupakan perusahaan terbesar di Jawa Tengah untuk penyalur tenaga kerja Indonesia dan memiliki banyak cabang di Jawa Tengah dan Jawa Timur.

4.1.3 Penentuan Subjek

Populasi penelitian adalah calon Tenaga Kerja Wanita yang sedang dalam masa pendidikan dan pelatihan (Diklat) di PT. Arni Family sejumlah 300 lebih. Subyek dalam penelitian ini memiliki karakteristik calon Tenaga Kerja Wanita (TKW), memiliki *asertivitas* yang rendah, mengikuti *pretest*, dan bersedia

mengikuti pelatihan yang akan diberikan. Dari 300 terpilih 96 subjek untuk mengikuti *pretest*.

Penentuan subjek yang akan menjadi kelompok kontrol dan eksperimen adalah subyek dengan skor *asertivitas* rendah jika skor total dibawah median yaitu $x < 151,5$. Median sebagai angka yang membatasi 50 % frekuensi angka tertinggi dan 50 % frekuensi angka terendah (Azwar, 2007:32). Dan dari 96 subjek yang mengikuti *pretest* ada 48 subjek memiliki *asertivitas* yang rendah Berikut ini daftar nama subyek penelitian yang memenuhi karakteristik di atas:

Tabel 4.1. Distribusi Skor *Asertivitas* Subyek Penelitian

No	Nama	Skor	Asal	Tujuan	Lama Diklat
1	PRE1	147	Cilacap	Hongkong	6 bulan
2	PRE2	143	Banyumas	Taiwan	6 bulan
3	PRE3	148	Batang	Taiwan	8 bulan
4	PRE4	144	Cilacap	Hongkong	2 bulan
5	PRE5	145	Banyumas	Singapura	2 bulan
6	PRE6	147	Brebes	Singapura	1 bulan
7	PRE7	145	Grobogan	Taiwan	4 Bulan
8	PRE8	139	Brebes	Taiwan	8 bulan
9	PRE9	148	Batang	Taiwan	4 Bulan
10	PRE10	144	Brebes	Taiwan	9 bulan
11	PRE11	131	Wonosobo	Hongkong	2,5 bulan
12	PRE12	148	Banyumas	Hongkong	3 bulan
13	PRE13	147	Cilacap	Taiwan	4 Bulan
14	PRE14	145	Cilacap	Taiwan	2 bulan
15	PRE15	142	Semarang	Taiwan	7 bulan
16	PRE16	138	Cilacap	Singapura	2,5 bulan
17	PRE17	144	Grobogan	Hongkong	1 bulan
18	PRE18	150	Cilacap	Hongkong	3 bulan
19	PRE19	134	Kendal	Hongkong	3,5 Bulan
20	PRE20	151	Purwokerto	Hongkong	2 bulan
21	PRE21	136	Kendal	Taiwan	7 bulan
22	PRE22	148	Cilacap	Taiwan	7 bulan
23	PRE23	144	Kendal	Hongkong	3 bulan

24	PRE24	146	Cilacap	Singapura	2 bulan
25	PRE25	130	Semarang	Singapura	3 bulan
26	PRE26	142	Cilacap	Taiwan	4 Bulan
27	PRE27	141	Wonosobo	Taiwan	8 bulan
28	PRE28	131	Grobogan	Taiwan	4 Bulan
29	PRE29	118	Grobogan	Hongkong	2,5 bulan
30	PRE30	150	Cilacap	Singapura	1 bulan
31	PRE31	145	Brebes	Singapura	3 bulan
32	PRE32	130	Demak	Hongkong	3 bulan
33	PRE33	137	Grobogan	Hongkong	1,5 bulan
34	PRE34	148	Kendal	Hongkong	4 Bulan
35	PRE35	151	Cilacap	Taiwan	7 bulan
36	PRE36	138	Grobogan	Taiwan	5 bulan
37	PRE37	136	Cilacap	Taiwan	5 bulan
38	PRE38	139	Grobogan	Hongkong	4 Bulan
39	PRE39	141	Grobogan	Taiwan	4 Bulan
40	PRE40	147	Grobogan	Taiwan	7 bulan
41	PRE41	145	Kendal	Hongkong	2,5 bulan
42	PRE42	134	Cilacap	Taiwan	6 bulan
43	PRE43	145	Tulung Agung	Taiwan	12 bulan
44	PRE44	149	Wonosobo	Hongkong	3 bulan
45	PRE45	130	Brebes	Taiwan	7 bulan
46	PRE46	146	Batang	Taiwan	8 bulan
47	PRE47	135	Cilacap	Hongkong	3 bulan
48	PRE48	142	Salatiga	Hongkong	2 bulan

Pada pengambilan data awal (*pretest*) diperoleh 48 subjek yang memiliki tingkat *asertivitas* rendah berdasarkan median skor total sebesar 151,5. Dari 48 subjek tersebut, ada 11 subjek yang sudah dinyatakan terbang oleh pihak PT. Arni Family pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, sedangkan 5 subjek pada kelompok eksperimen tidak mengikuti pelatihan secara penuh. Maka subjek tersebut tidak digunakan oleh peneliti. Dengan demikian diperoleh 32 sampel dengan skor berkisar antara 118 sampai dengan 151. 48 sampel tersebut kemudian dibagi menjadi dua dengan cara *purposive sampling* dengan mempertimbangkan

proporsional nilai *mean* diantara kedua kelompok dan lama diklat subjek di PT. Arni Family. Subjek yang masuk ke dalam kelompok eksperimen akan dikenai perlakuan berupa *assertion training*, sementara kelompok kontrol tidak dikenai perlakuan apapun. Berikut ini adalah daftar nama pembagian subyek penelitian kelompok kontrol dan kelompok eksperimen:

Tabel 4.2. Pembagian Subyek Penelitian Kelompok Kontrol dan Eksperimen

No	Nama	Skor	Lama Diklat	Kelompok
1	EKS1	148	8 bulan	EKSPERIMEN
2	EKS2	144	2 bulan	EKSPERIMEN
3	EKS3	145	2 bulan	EKSPERIMEN
4	EKS4	148	3 bulan	EKSPERIMEN
5	EKS5	147	4 Bulan	EKSPERIMEN
6	EKS6	138	2,5 bulan	EKSPERIMEN
7	EKS7	151	2 bulan	EKSPERIMEN
8	EKS8	148	7 bulan	EKSPERIMEN
9	EKS9	146	2 bulan	EKSPERIMEN
10	EKS10	142	4 Bulan	EKSPERIMEN
11	EKS11	141	8 bulan	EKSPERIMEN
12	EKS12	130	3 bulan	EKSPERIMEN
13	EKS13	138	5 bulan	EKSPERIMEN
14	EKS14	146	8 bulan	EKSPERIMEN
15	EKS15	135	3 bulan	EKSPERIMEN
16	EKS16	142	2 bulan	EKSPERIMEN
17	KON1	147	6 bulan	KONTROL
18	KON2	143	6 bulan	KONTROL
19	KON3	131	2,5 bulan	KONTROL
20	KON4	142	7 bulan	KONTROL
21	KON5	150	3 bulan	KONTROL
22	KON6	134	3,5 Bulan	KONTROL
23	KON7	136	7 bulan	KONTROL
24	KON8	131	4 Bulan	KONTROL
25	KON9	150	1 bulan	KONTROL
26	KON10	148	4 Bulan	KONTROL
27	KON11	151	7 bulan	KONTROL
28	KON12	139	4 Bulan	KONTROL

29	KON13	141	4 Bulan	KONTROL
30	KON14	147	7 bulan	KONTROL
31	KON15	134	6 bulan	KONTROL
32	KON16	130	7 bulan	KONTROL

4.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di aula PT. Arni Family Semarang dari bulan Mei-Juni 2013. Alasan menggunakan aula PT. Arni family adalah pihak PT. Arni Family sendiri melarang peneliti membawa calon TKW keluar dari penampungan. Hal ini untuk menghindari calon TKW kabur dari penampungan.

Kelompok eksperimen yang terdiri dari 16 subjek ini mengikuti *assertion training* sebanyak tiga kali pertemuan. Sedangkan kelompok kontrol yang terdiri atas 16 subyek tidak diberikan perlakuan oleh peneliti. Rangkaian pelaksanaan *assertion training* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Hari/tanggal	Kegiatan	Tujuan	Tempat
1	Rabu, 29 Mei 2013	Penyebaran Skala <i>Asertivitas</i>	Sebagai seleksi subjek kelompok kontrol dan kelompok eksperimen	Aula PT. Arni Family
2	Sabtu, 1 Juni 2013	Penandatanganan kesediaan menjadi subjek penelitian	Memberikan penjelasan kepada subjek tentang tujuan, harus mengikuti serangkaian pelatihan, menanyakan kesediaan subjek mengikuti serangkaian pelatihan dan menandatangani surat perjanjian pelatihan	Aula PT. Arni Family
3	Minggu, 2 Juni 2013	<i>Assertion training</i> pertemuan pertama	Pemberian perlakuan melalui empat sesi dan evaluasi kegiatan dari pihak peserta dan Tim <i>trainer</i>	Aula PT. Arni Family
4	Kamis, 6 Juni 2013	<i>Assertion training</i> pertemuan kedua	Pemberian perlakuan melalui empat sesi dan evaluasi kegiatan dari pihak peserta dan Tim <i>trainer</i>	Aula PT. Arni Family
5	Minggu, 9 Juni 2013	<i>Assertion training</i> pertemuan	Pemberian perlakuan melalui empat sesi dan evaluasi kegiatan dari pihak peserta dan Tim <i>trainer</i>	Aula PT. Arni Family

		ketiga		
6	Rabu, 12 Juni 2013	Posstest kelompok eksperimen	Pengambilan data <i>posttest</i> kelompok eksperimen	Aula PT. Arni Family
7	Jum'at, 14 Juni 2013	Posstest kelompok kontrol	Pengambilan data <i>posttest</i> kelompok	Aula PT. Arni Family

Assertion training dipandu oleh seorang *trainer* dan tiga *fasilitator*. Selaku *trainer* adalah peneliti sendiri, sedangkan *fasilitator* dari tim *trainer* LPSDM Super Quantum yang telah memiliki banyak pengalaman dalam memandu *training* maupun *outbond training* dan membantu beberapa penelitian skripsi.

Materi yang disampaikan dalam pelatihan tentang teori dasar *asertivitas* yang dikemas dengan bahasa yang mudah dipahami oleh peserta. Selain itu untuk mengoptimalkan pemahaman peserta tentang *asertivitas*, peserta juga diberikan *role play* dan *simulation*.

Setiap pertemuan memiliki bidikan aspek yang berbeda. Pada pertemuan pertama fokus untuk memberikan materi kepada peserta terkait keterbukaan dan pengungkapan diri, serta perbedaan antara *asertif*, agresif dengan pasif. Pertemuan kedua fokus untuk meningkatkan keterampilan mendengarkan, perilaku dukungan, pemahaman emosi dan cara mengekspresikannya, serta ketrampilan untuk mengkomunikasikan apa yang dirasakan dan dipikirkan. Sedangkan pertemuan terakhir fokus untuk belajar sikap tegas dari *modelling* (mencontoh orang lain), mengaplikasikan sikap *asertif*, motivasi bersikap *asertif*, dan menyimpulkan manfaat apa yang bisa diambil setelah mengikuti pelatihan.

Untuk melihat keefektifan *assertion training* terhadap *asertivitas*, maka selain analisis secara kuantitatif juga perlu dilakukan beberapa tahapan evaluasi efektifitas pelatihan seperti yang disebutkan oleh Hamblin dalam Chusway (2002:

136-137) bahwa ada beberapa tingkatan yang harus diperhatikan dalam mengevaluasi efektifitas pelatihan, yaitu: 1) Tingkat reaksi untuk meninjau reaksi peserta terhadap pelatihan, pelatihan atau *trainer*, dan sebagainya; 2) Tingkat belajar yaitu perubahan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap; 3) Tingkat tingkah laku kerja yaitu perubahan pada tingkah laku kinerja di organisasi *pasca* pelatihan; 4) Tingkat organisasi yaitu efek terhadap organisasi; dan 5) Nilai akhir adalah manfaat, terutama untuk organisasi tetapi juga untuk individu. Namun dikarenakan keterbatasan peneliti tidak semua tahapan evaluasi ini dapat dilakukan sebab untuk melakukan semua tahapan evaluasi dibutuhkan waktu jangka panjang.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Perbedaan *Asertivitas* Sebelum (*Pretest*) Pemberian *Assertion Training* Pada Kelompok Kontrol dan Kelompok Eksperimen

Uji statistik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan *asertivitas* data *pretest* pada kelompok kontrol dan kelompok eksperimen adalah uji *Mann Whitney*. *Pretest* kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol merupakan kondisi yang belum diberikan perlakuan berupa *assertion training*. Hasil *pretest asertivitas* pada kedua kelompok sebagai berikut:

Tabel 4.4 Skor *Asertivitas* Sebelum (*Pretest*) Perlakuan *Assertion Training* Pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

No	Nama	Skor	No	Nama	Skor
1	EKS1	148	1	KON1	147
2	EKS2	144	2	KON2	143
3	EKS3	145	3	KON3	131
4	EKS4	148	4	KON4	142

5	EKS5	147	5	KON5	150
6	EKS6	138	6	KON6	134
7	EKS7	151	7	KON7	136
8	EKS8	148	8	KON8	131
9	EKS9	146	9	KON9	150
10	EKS10	142	10	KON10	148
11	EKS11	141	11	KON11	151
12	EKS12	130	12	KON12	139
13	EKS13	138	13	KON13	141
14	EKS14	146	14	KON14	147
15	EKS15	135	15	KON15	134
16	EKS16	142	16	KON16	130

Rata-rata skor *pretest* kelompok eksperimen sebesar 143,1 sedangkan rata-rata *pretest* kelompok kontrol adalah 140,9. Nilai signifikansi untuk mengetahui perbedaan *asertivitas* sebelum diberikan perlakuan *assertion training* dengan uji *Mann Whitney* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji Analisis *Asertivitas* Sebelum (*Pretest*) Perlakuan *Assertion Training* Pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

	<i>Pretest</i>
Mann-Whitney U	110.000
Wilcoxon W	246.000
Z	-.680
Asymp. Sig. (2-tailed)	.496
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.515 ^a

Nilai signifikansi sebelum *assertion training* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol adalah 0,496. Interpretasi nilai $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan *asertivitas* secara signifikan sebelum (*pretest*) perlakuan pada kelompok kontrol dan eksperimen.

Dalam penelitian eksperimen, tidak adanya perbedaan kondisi awal sebelum diberikan perlakuan adalah hal yang seharusnya terjadi. Sebagai

pembandingan, kelompok kontrol diharapkan tidak berbeda dengan kondisi subjek pada kelompok eksperimen. Jika kondisi pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol relatif homogen, maka hasil yang dicapai dapat diperoleh kesimpulan yang lebih meyakinkan bahwa suatu perlakuan yang diberikan mempengaruhi variabel yang sedang diamati.

4.3.2 Perbedaan *Asertivitas* Sesudah (*Posttest*) Pemberian *Assertion Training* Pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

Uji statistik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan *asertivitas posttest* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol adalah uji *Mann Whitney*. *Posttest* kelompok eksperimen merupakan pengukuran pada kelompok eksperimen yang diberikan perlakuan berupa *assertion training*. Kemudian *Posttest* kelompok kontrol merupakan pengukuran pada kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan berupa *assertion training*. Hasil *posttest asertivitas* pada kedua kelompok sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor *Asertivitas* Sesudah (*Posttest*) Perlakuan *Assertion Training* Pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

No	Nama	Skor	No	Nama	Skor
1	EKS1	169	1	KON1	161
2	EKS2	163	2	KON2	149
3	EKS3	159	3	KON3	131
4	EKS4	165	4	KON4	148
5	EKS5	166	5	KON5	156
6	EKS6	150	6	KON6	126
7	EKS7	182	7	KON7	132
8	EKS8	149	8	KON8	145
9	EKS9	150	9	KON9	160
10	EKS10	133	10	KON10	139
11	EKS11	131	11	KON11	159
12	EKS12	141	12	KON12	139

13	EKS13	161	13	KON13	143
14	EKS14	173	14	KON14	131
15	EKS15	137	15	KON15	149
16	EKS16	147	16	KON16	137

Rata-rata *posttest* kelompok eksperimen adalah 154,75 sedangkan rata-rata kelompok kontrol didapatkan rata-rata 144,06. Nilai signifikansi untuk mengetahui perbedaan *asertivitas* sesudah diberikan perlakuan *assertion training* dengan uji *Mann Whitney* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Analisis *Asertivitas* Sesudah (*Posttest*) Perlakuan *Assertion Training* Pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

	<i>Asertivitas</i>
Mann-Whitney U	69.000
Wilcoxon W	205.000
Z	-2.226
Asymp. Sig. (2-tailed)	.026
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.026 ^a

Nilai signifikansi sesudah *assertion training* pada kelompok eksperimen dan kontrol adalah 0,026. Interpretasi nilai $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan *asertivitas* secara signifikan sesudah (*posttest*) perlakuan pada kelompok eksperimen dan kontrol.

Dalam penelitian eksperimen, adanya perbedaan kondisi akhir setelah diberikan perlakuan adalah hal yang seharusnya terjadi. Sebagai pembandingan, kelompok eksperimen yang diberi perlakuan mengalami peningkatan dibandingkan kelompok kontrol yang tidak diberi perlakuan.

4.3.3 Perbedaan *Asertivitas Pretest* dan *Posttes* Tanpa Perlakuan *Assertion Training* Pada Kelompok Kontrol

Uji statistik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan *asertivitas pretest* dan *posttest* pada kelompok kontrol adalah uji *Wilcoxon Mann Whitney*. Kelompok kontrol merupakan kelompok sampel penelitian yang tidak diberikan perlakuan apapun. Hasil *pretest* dan *posttest* pada kelompok kontrol dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Skor *Asertivitas* Sebelum (*Pretest*) dan Sesudah (*Posttest*) Tanpa *Assertion Training* Kelompok Kontrol

No	Nama	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
1	KON1	147	161
2	KON2	143	149
3	KON3	131	131
4	KON4	142	148
5	KON5	150	156
6	KON6	134	126
7	KON7	136	132
8	KON8	131	145
9	KON9	150	160
10	KON10	148	139
11	KON11	151	159
12	KON12	139	139
13	KON13	141	143
14	KON14	147	131
15	KON15	134	149
16	KON16	130	137

Pada kelompok kontrol didapatkan rata-rata sebesar 140,88 sebelum (*pretest*) pemberian *assertion training* sedangkan rata-rata sebesar 144,05 sesudah (*posttest*) pemberian *assertion training*. Nilai signifikansi yang diperoleh dengan uji *Mann Whitney* untuk mengetahui perbedaan *asertivitas* sebelum dan sesudah

tanpa diberi perlakuan *assertion training* pada kelompok kontrol dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Uji Analisis *Asertivitas* Sebelum dan Sesudah Tanpa Perlakuan *Assertion Training* Pada Kelompok Kontrol

	<i>Posttest</i> Kontrol - <i>Pretest</i> Kontrol
Z	-1.257 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.209

Nilai signifikansi sebelum dan sesudah tanpa perlakuan *assertion training* pada kelompok kontrol adalah 0,209. Interpretasi nilai $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan *asertivitas* secara signifikan sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) pada kelompok kontrol.

4.3.4 Perbedaan *Asertivitas Pretes* dan *Posttest* Dengan Pemberian *Assertion Training* Pada Kelompok Eksperimen

Uji statistik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan *asertivitas pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen adalah uji *Mann Whitney*. Kelompok eksperimen merupakan kelompok sampel penelitian yang diberikan perlakuan berupa *assertion training*. Hasil *pretest* dan *posttest asertivitas* pada kelompok eksperimen sebagai berikut:

Tabel 4.10 Skor *Asertivitas* Sebelum (*Pretest*) dan Sesudah (*Posttest*) Perlakuan *Assertion Training* Kelompok Eksperimen

No	Nama	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
1	EKS1	148	169
2	EKS2	144	163
3	EKS3	145	159
4	EKS4	148	165
5	EKS5	147	166
6	EKS6	138	150

7	EKS7	151	182
8	EKS8	148	149
9	EKS9	146	150
10	EKS10	142	133
11	EKS11	141	131
12	EKS12	130	141
13	EKS13	138	161
14	EKS14	146	173
15	EKS15	135	137
16	EKS16	142	147

Pada kelompok eksperimen didapatkan rata-rata sebesar 143,1 sebelum (*pretest*) *assertion training* sedangkan rata-rata sebesar 154,75 sesudah (*posttest*) *assertion training*. Nilai signifikansi yang diperoleh dengan uji *Mann Whitney* untuk mengetahui perbedaan *asertivitas* sebelum dan sesudah perlakuan *assertion training* pada kelompok eksperimen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Uji Analisis *Asertivitas* Sebelum (*Pretest*) dan Sesudah (*Posttest*) Perlakuan *Assertion Training* Pada Kelompok Eksperimen

	<i>posttest</i> eksperimen - <i>pretest</i> eksperimen
Z	-3.102 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002

Nilai signifikansi sebelum dan sesudah perlakuan *assertion training* pada kelompok eksperimen adalah 0,002. Interpretasi nilai $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan *asertivitas* secara signifikan sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) pada kelompok eksperimen.

4.4. Uji Deskriptif Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program statistik *SPSS versi 17.0 for windows* dengan uji *Wilcoxon Mann Whitney*, data hasil penelitian

mengenai *asertivitas* sebelum dan sesudah perlakuan *assertion training* dapat dideskripsikan sebagai berikut:

4.4.1 Uji Deskriptif Tingkat *Asertivitas* Kelompok Eksperimen

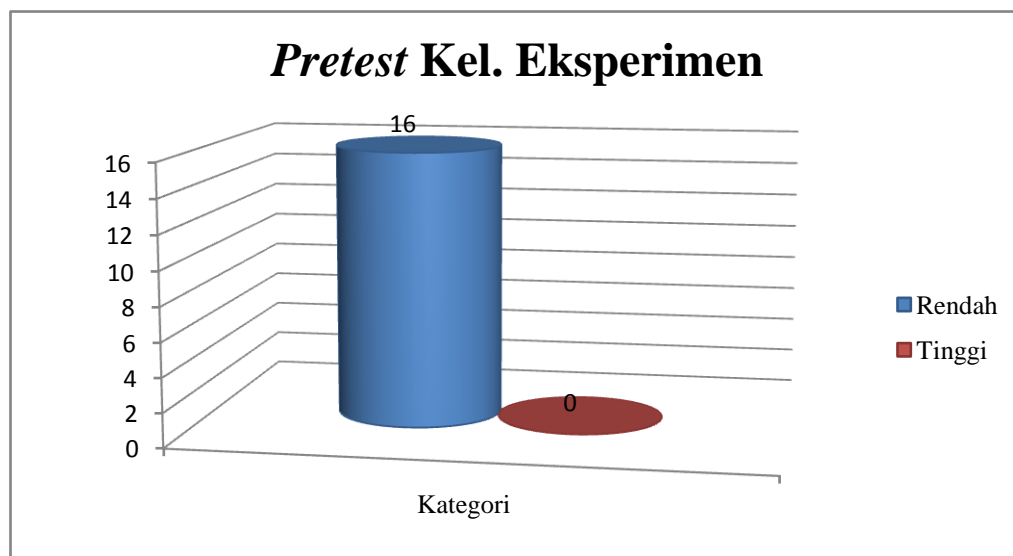
4.4.1.1 Uji Deskriptif Tingkat *Asertivitas* Sebelum (*Pretest*) *Assertion Training*

Pengambilan data tingkat *asertivitas* pada kelompok eksperimen menggunakan skala *asertivitas* sebanyak 50 aitem yang valid dengan skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Untuk mengetahui gambaran tingkat *asertivitas* pada kelompok eksperimen sebelum (*pretest*) perlakuan *assertion training* dapat dibuat kategorisasi untuk mendeskripsikan data hasil penelitian berdasarkan median sebesar 151,5. Median sebagai angka yang membatasi 50 % frekuensi angka tertinggi dan 50 % frekuensi angka terendah (Azwar 2007: 32) sebagai berikut:

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi *Asertivitas* Kelompok Eksperimen Sebelum *Assertion Training*

Interval	Kategori	F	%
$X < 151,5$	Rendah	16	100
$X > 151,5$	Tinggi	0	0
Total		16	100

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa sebelum kelompok eksperimen diberikan perlakuan *assertion training*, 16 subjek memiliki tingkat *asertivitas* dalam kategori rendah. Subyek kelompok eksperimen sebelum *assertion training* dengan kategori rendah memiliki skor *asertivitas* berkisar 130 sampai dengan 151. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram berikut ini:



Gambar 4.1 Diagram Persentase *Asertivitas* Kelompok Eksperimen Sebelum *Assertion Training*

4.4.1.2 Uji Deskriptif Tingkat *Asertivitas* Sesudah (*Posttest*) *Assertion Training*

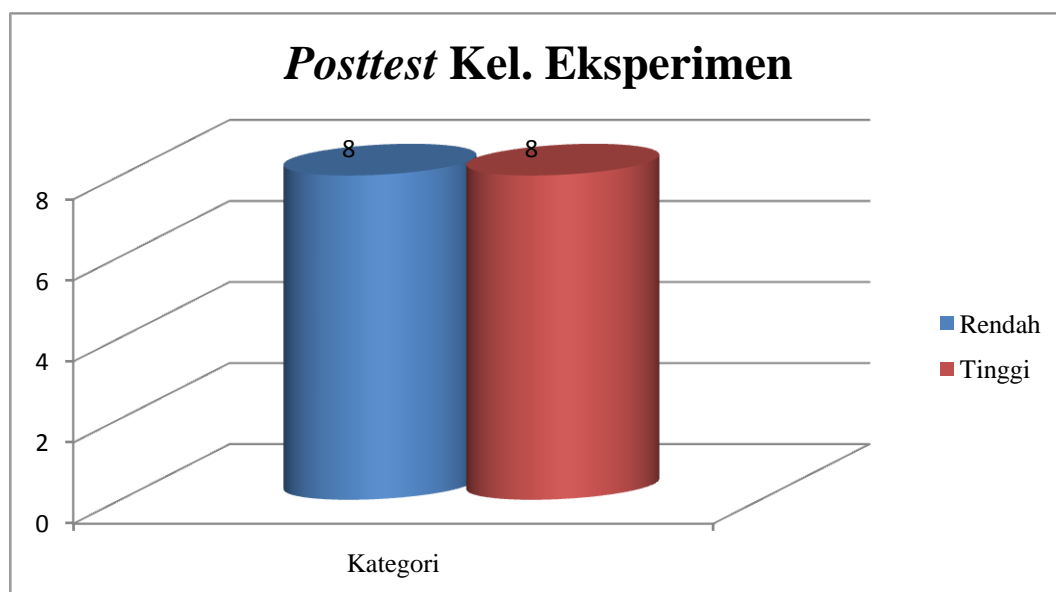
Gambaran tingkat *asertivitas* sesudah (*posttest*) pada kelompok eksperimen dengan perlakuan *assertion training* dapat dibuat kategorisasi untuk mendeskripsikan data hasil penelitian berdasarkan norma median sebesar 151,5. Median sebagai angka yang membatasi 50 % frekuensi angka tertinggi dan 50 % frekuensi angka terendah (Azwar 2007: 32) sebagai berikut:

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi *Asertivitas* Kelompok Eksperimen Sesudah *Assertion Training*

Interval	Kategori	F	%
$X < 151,5$	Rendah	8	50
$X > 151,5$	Tinggi	8	50
Total		16	100

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa *posttest* subyek pada kelompok eksperimen setelah *assertion training* memiliki *asertivitas* tinggi sebesar 50% sebanyak 8 subyek. Sedangkan subyek kelompok eksperimen dalam kategori rendah sebesar 50% sebanyak 8 subyek. Oleh karena itu dapat

disimpulkan bahwa tingkat *asertivitas* pada subyek kelompok eksperimen mengalami peningkatan sesudah *assertion training*. Skor *posttest asertivitas* subyek pada kelompok eksperimen kategori tinggi berkisar antara 159 sampai dengan 182. Kemudian subyek pada kategori rendah adalah 131 sampai dengan 150. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik di bawah ini:



Gambar 4.2 Diagram Persentase *Asertivitas* Kelompok Eksperimen Sesudah *Assertion Training*

4.4.2 Uji Deskriptif Tingkat *Asertivitas* Kelompok Kontrol

4.4.2.1 Uji Deskriptif Tingkat *Asertivitas* Sebelum (*Pretest*) *Assertion Training*

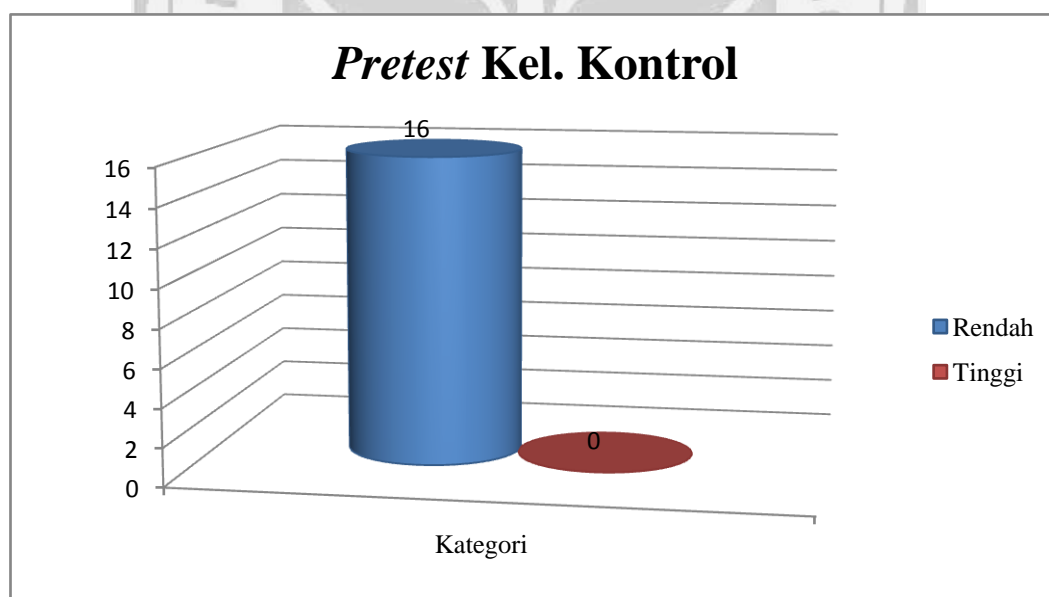
Data mengenai tingkat *asertivitas* pada kelompok kontrol menggunakan skala *asertivitas* sebanyak 50 aitem yang valid dengan skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Untuk mengetahui gambaran tingkat *asertivitas* sebelum (*pretest*) pada kelompok kontrol tanpa perlakuan *assertion training* dapat dibuat kategorisasi untuk mendeskripsikan data hasil penelitian berdasarkan median

sebesar 151,5. Median sebagai angka yang membatasi 50 % frekuensi angka tertinggi dan 50 % frekuensi angka terendah (Azwar 2007: 32) sebagai berikut:

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi *Asertivitas* Kelompok Kontrol Sebelum *Assertion Training*

Interval	Kategori	f	%
$X < 151,5$	Rendah	16	100
$X > 151,5$	Tinggi	0	0
Total		16	100

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa sebelum (*pretest*) 16 subjek kelompok kontrol tanpa perlakuan *assertion training* memiliki tingkat *asertivitas* dalam kategori rendah. Subyek memiliki *asertivitas* rendah memiliki skor *asertivitas* berkisar 130 sampai dengan 151. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram berikut ini:



Gambar 4.3 Diagram Persentase *Asertivitas* Kelompok Kontrol Sebelum *Assertion Training*

4.4.2.2 Uji Deskriptif Tingkat *Asertivitas* Sesudah (*Posttest*) *Assertion Training*

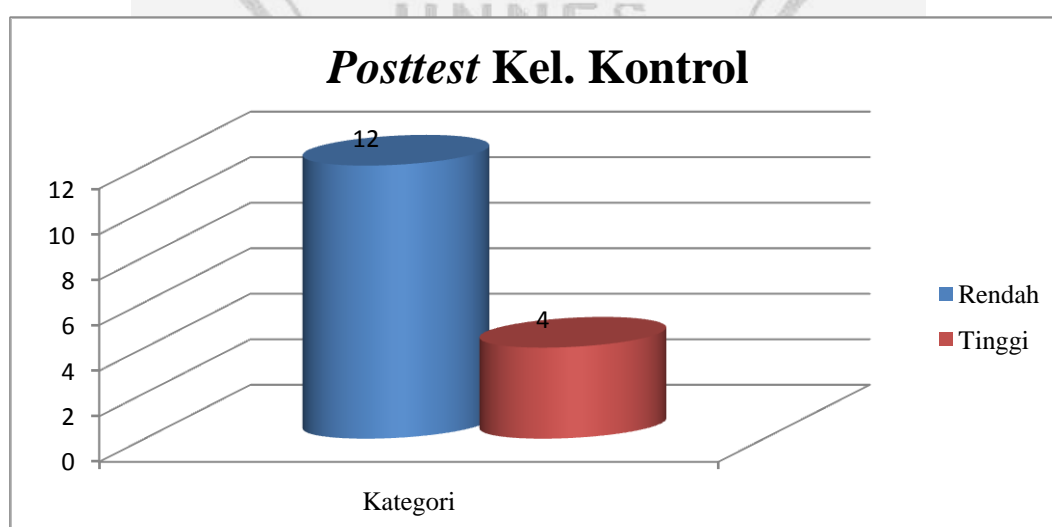
Gambaran tingkat *asertivitas* sesudah (*posttest*) pada kelompok kontrol tanpa perlakuan *assertion training* dapat dibuat kategorisasi untuk

mendeskripsikan data hasil penelitian berdasarkan median sebesar 151,5. Median sebagai angka yang membatasi 50 % frekuensi angka tertinggi dan 50 % frekuensi angka terendah (Azwar, 2007: 32) sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Distribusi Frekuensi *Asertivitas* Kelompok Kontrol Tanpa *Assertion Training*

Interval	Kategori	F	%
$X < 151,5$	Rendah	12	75
$X > 151,5$	Tinggi	4	25
Total		16	100

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa *posstest* subyek pada kelompok kontrol tanpa *assertion training*, 12 subjek memiliki kondisi yang sama seperti *pretest* yaitu tetap memiliki *asertivitas* rendah, dan 4 subjek mengalami kenaikan menjadi *asertivitas* tinggi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tingkat *asertivitas* pada subyek kelompok kontrol tidak berubah tanpa perlakuan *assertion training*. Skor *posttest asertivitas* subyek pada kelompok kontrol berkisar antara 126 sampai dengan 161. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik di bawah ini:



Gambar 4.4 Diagram Persentase *Asertivitas* Kelompok Kontrol Tanpa *Assertion Training*

4.4.3 Uji Deskriptif Tingkat *Asertivitas* Sebelum (*Pretest*) dan Sesudah (*Posttest*) *Assertion Training* Pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

Gambaran hasil penelitian tentang perbedaan tingkat *asertivitas* sebelum dan sesudah *assertion training* pada kelompok kontrol dan eksperimen dapat dideskripsikan dengan rumus persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

% = Nilai Presentase

n = Jumlah skor yang diperoleh

N = Jumlah skor yang diharapkan

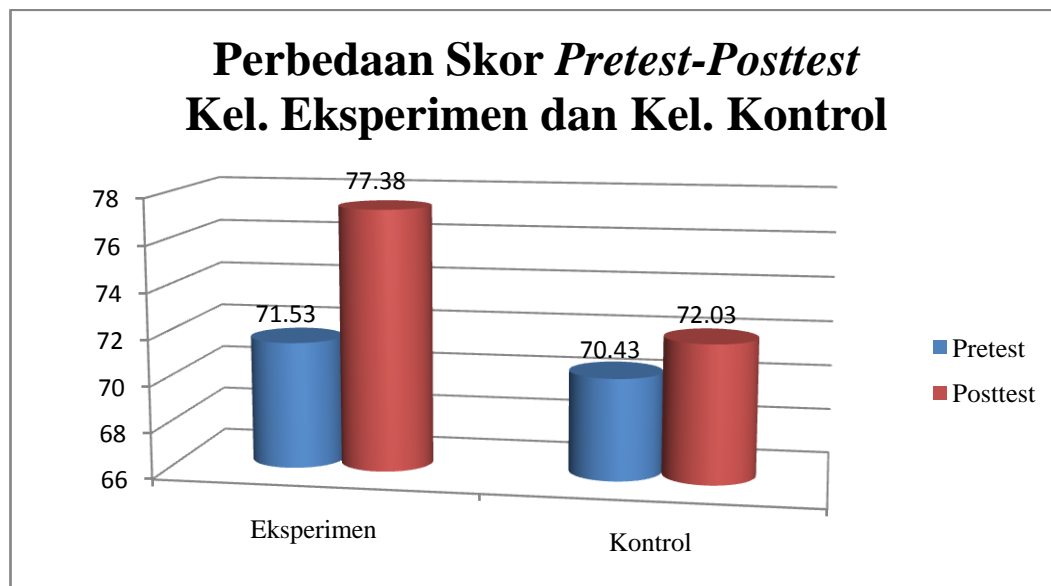
Berdasarkan rumus persentase di atas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *asertivitas* sebelum dan sesudah *assertion training* pada kelompok kontrol maupun eksperimen dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.16 Tingkat *Asertivitas* Sebelum dan Sesudah *Assertion Training* Kelompok Kontrol dan Eksperimen

Kelompok Eksperimen		Kelompok Kontrol	
<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>
71,53%	77,38%	70,43%	72,03%

Sesuai dengan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa kenaikan tingkat *asertivitas* sebelum dan sesudah *assertion training* pada kelompok eksperimen sebesar 5,85%, sedangkan pada kelompok kontrol tanpa perlakuan *assertion*

training mengalami kenaikan sebesar 1,6%. Untuk lebih jelasnya digambarkan dalam grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5 Diagram Persentase Sebelum (*Pretest*) dan Sesudah (*Posttest*) *Assertion Training* Pada Kelompok Kontrol dan Eksperimen

4.5 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah "Assertion training efektif terhadap asertivitas calon TKW di PT. Arni Family". Subjek kelompok eksperimen dan kontrol sama-sama berjumlah 16 maka pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan non parametrik uji *Wilcoxon Mann-Whitney Test*. Oleh karena penelitian ini menggunakan non parametrik maka tidak menggunakan uji asumsi sehingga tidak ada uji linieritas maupun uji homogenitas. Uji hipotesis menggunakan teknik statistik Uji *Wilcoxon Mann-Whitney Test* dengan bantuan *SPSS versi 17.0 for windows* dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17 Uji Hipotesis

No	Kelompok	Z	Signifikansi	Kesimpulan
1.	Pre Eksp dgn Pre Kont	-0,680	0,496	Tidak ada perbedaan
2.	Post Eksp dgn Post Kont	-2,226	0,026	Ada perbedaan

3.	Pre Kont dgn Post Kont	-1,257	0,209	Tidak ada perbedaan
4.	Pre Eksp dgn Post Eksp	-3,102	0,002	Ada perbedaan

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh informasi bahwa hipotesis menggunakan acuan nilai alpha sebesar 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu, hipotesis akan diterima jika taraf signifikansi $p < 0,05$, sedangkan hipotesis akan ditolak jika taraf signifikansi $p > 0,05$ (Arikunto, 2006:77). Berdasarkan nilai signifikansi *pretest* kelompok kontrol dengan *pretest* kelompok eksperimen, hipotesis ditolak dapat diartikan bahwa tidak ada perbedaan *asertivitas* antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen sebelum diberikan *assertion training*. Hipotesis *posttest* kelompok kontrol dengan *posttest* kelompok eksperimen diterima, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan *asertivitas* pada kelompok kontrol maupun kelompok eksperimen sesudah *assertion training*.

Hipotesis *pretest* kelompok eksperimen dengan *posttest* kelompok eksperimen diterima menunjukkan bahwa ada perbedaan *asertivitas* pada kelompok eksperimen sebelum dan sesudah perlakuan *assertion training* pada kelompok eksperimen. Hipotesis *pretest* kelompok kontrol dengan *posttest* kelompok kontrol ditolak. Artinya, bahwa tidak ada perbedaan *asertivitas* sebelum dan sesudah perlakuan *assertion training* pada kelompok kontrol.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, bahwa *assertion training* efektif terhadap *asertivitas* calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) di PT. Arni Family Semarang.

4.6 Data Hasil Observasi

Selain data secara statistik yang telah diuraikan di atas, data hasil observasi juga penting diperhatikan untuk melihat gejala-gejala perilaku yang tidak dapat dianalisis secara kuantitatif. Dalam proses observasi ini peneliti menggunakan lembar *rating scale asertivitas* untuk mempermudah perubahan perilaku apa saja yang perlu diamati oleh *observer*. *Observer* pada pelatihan ini adalah tiga *fasilitator* yang membantu proses pelatihan yaitu Nidhomul Haq, Yosep Wahyu Trisaputra dan Budi Muliawati yang ditunjuk peneliti untuk melakukan observasi perilaku subjek selama mengikuti pelatihan. Sebelumnya ketiga *observer* ini dibekali materi khusus oleh peneliti berkaitan dengan prosedur pelatihan dan tujuan yang ingin dicapai dari setiap sesi. Data hasil observasi ini dapat menunjang kekurangan data secara kuantitatif. Pada lembar observasi (lihat lampiran) terdapat daftar nama subjek dan indikator perilaku yang harus diamati.

Hasil observasi pada subjek eksperimen berfungsi untuk melihat perkembangan perilaku dari awal pelatihan sampai akhir pelatihan. uraian hasil observasi adalah sebagai berikut:

4.6.1 Subjek Eksperimen 1 (DL)

Pertemuan pertama, DL termasuk subjek yang cukup aktif, DL mengawali sesi pertama yaitu menceritakan alasan memutuskan jadi TKW, ceritanya bertahap, dia meminta temannya dulu untuk bercerita. Selain itu, DL juga orang yang cukup ekspresif dalam mengekspresikan emosi yang sedang dirasakan seperti saat DL bercerita sedih, mimik wajahnya juga menggambarkan dia sedih namun tidak sampai menangis. DL juga sangat antusias ketika teman satu

kelompok bercerita, hal ini terlihat DL sangat memperhatikan teman-temannya bercerita. Saat sesi *role play* DL kurang percaya diri saat tampil di depan teman-temannya dan cukup ekspresif dalam memerankan seorang anak yang sedang demam.

Pada pertemuan kedua, DL mengalami penurunan semangat dibandingkan pertemuan pertama. Namun setelah *fasilitator* memberikan semangat dan dukungan, DL terlihat lebih semangat mengikuti kegiatan lagi. Meski saat sesi *role play*, DL tidak menunjukkan perannya.

Pada awal sesi pertemuan ketiga, DL tidak mau untuk bercermin. DL pun sulit untuk menemukan kelebihanannya sendiri, perlu dimotivasi dan dukungan dari *fasilitator* untuk bisa menemukan kelebihanannya, *fasilitator* pun berinisiatif menanyakan kepada subjek satu kelompok dengan DL tentang kelebihan DL.

4.6.2 Subjek Eksperimen 2 (ER)

Pertemuan pertama, ER sangat sulit untuk bercerita tentang alasannya menjadi TKW, perlu dukungan dari teman dan *fasilitator* agar ER mau bercerita. Saat ER mau mulai bercerita, tiba-tiba ER langsung menangis, dan tidak jadi bercerita tentang alasannya menjadi TKW. ER cukup sensitif dengan cerita-cerita sedih, ketika teman-temannya bercerita tentang alasan mereka menjadi TKW, ER terhanyut mengikuti cerita tersebut, dan ER pun ikutan menangis. Saat *role play* ER juga memilih peran yang tidak banyak bicara.

Pada pertemuan kedua, ER mengalami peningkatan, ER lebih antusias dan percaya diri saat permainan kartu emosi, namun untuk memeragakan emosi yang

sedang dirasakan, ekspresinya datar, sehingga peserta satu kelompok bingung dan butuh berkali-kali ER memeragakan emosi.

Pada pertemuan ketiga, ER baru menunjukkan eksistensinya, sudah mulai berinisiatif dan percaya diri saat sesi cermin diri. Saat *role play*, ER sudah berani memerankan peran penting. Ekspresinya sesuai dengan perannya.

4.6.3 Subjek Eksperimen 3 (FA)

Pertemuan pertama, FA merupakan subjek yang aktif dan terbuka. Dia mau menceritakan alasannya menjadi TKW dengan detail dan lengkap. Ekspresinya pun sesuai dengan emosi yang sedang dirasakan, seperti saat bercerita alasan menjadi TKW, FA menangis karena dia merasa sedih harus meninggalkan ibunya sendirian di rumah. Percaya dirinya pun cukup bagus, dia berani memutuskan dan memotivasi dirinya sendiri untuk berubah lebih baik lagi. Saat *role play* pun, FA percaya diri untuk memerankan seorang anak yang demam tinggi dan menangis. Antusiasnya cukup tinggi, ini terlihat dia sangat memperhatikan dan bertanya ketika ada sesuatu yang belum ia pahami.

Pada pertemuan kedua, FA sangat semangat mengikuti pertemuan kedua, ini terlihat dia mengikuti semua sesi dengan baik, memilih peran yang menantang yaitu majikan yang cemburuan dan memerankannya dengan baik sekali.

Pada pertemuan ketiga FA, mengalami penurunan semangat, setelah diberi permainan semangat dan antusiasnya kembali lagi. Sampai akhir acara, FA peserta yang memiliki antusiasme yang tinggi.

4.6.4 Subjek Eksperimen 4 (KS)

Pertemuan pertama, KS termasuk subjek yang banyak diam saat sesi pertama. Dia hanya memperhatikan teman-temannya bercerita. Saat KS menceritakan alasannya menjadi TKW, dia hanya bercerita singkat. Saat *fasilitator* memotivasinya untuk menceritakan alasannya lebih detail lagi, KS baru mau menceritakannya lebih detail. Saat sesi *role play*, KS berperan sebagai pembantu. KS sangat ekspresif dan percaya diri dalam memerankan pembantu yang galak dan agresif.

Pada pertemuan kedua, KS mengalami peningkatan, bicaranya sudah mulai banyak tanpa dimotivasi lagi oleh *fasilitator*. KS mengawali sesi kedua dan sangat ekspresif. Saat *role play*, KS sangat bagus dalam memerankan perannya.

Pada awal sesi pertemuan ketiga KS tidak bercermin lama-lama, dia mengatakan dia malu untuk menceritakan kelebihanannya. KS cukup sulit untuk menemukan kelebihanannya, perlu didukung oleh *fasilitator*. Saat sesi *role play*, KS sukses memerankan perannya.

4.6.5 Subjek Eksperimen 5 (KY)

Pertemuan pertama, saat sesi alasan menjadi TKW, KY memilih bercerita setelah teman-temannya. KY cukup terbuka mau menceritakan alasannya menjadi TKW dengan detail. KY juga cukup tanggap situasi saat teman disampingnya menangis. Saat temannya menangis dan tidak bisa melanjutkan ceritanya, KY yang memotivasi untuk bangkit. KY sangat percaya diri dalam menceriakan suasana kelompoknya. Saat sesi *role play*, KY yang menjadi *leader* dan yang memperkenalkan teman-temannya dan perannya. KY sangat ekspresif dalam memerankan majikan.

Pada pertemuan kedua KY sangat aktif dan percaya diri untuk menceritakan *mapping* emosinya. Namun sayang, saat sesi *role play* semangatnya menurun, terlihat KY sudah kelelahan. Pada pertemuan ketiga KY sangat aktif dalam menggali kelebihan dan bertanya keteman satu kelompok apakah dia memiliki kelebihan lain. Inisistifnya sangat bagus.

4.6.6 Subjek Eksperimen 6 (MS)

Selama mengikuti pelatihan pertemuan pertama, MS termasuk subjek yang banyak diam. Dia berbicara seperlunya saja, tidak banyak ekspresi yang ditunjukkannya. Dia memilih menjadi pengikut teman-temannya. Saat *role play* pun MS tidak banyak mengekspresikan perannya.

Pada pertemuan kedua dan ketiga, MS masih banyak diam, mengikuti alur, tidak banyak berpendapat. Sampai akhir sesi MS termasuk subjek yang tidak aktif, kalau ditunjuk baru MS mau melakukannya.

4.6.7 Subjek Eksperimen 7 (NM)

NM merupakan peserta yang cukup aktif. Saat menceritakan alasannya menjadi TKW, NM hanya bercerita sekedarnya saja. Ekspresinya pun cukup kaku (datar). Saat *role play*, NM berperan sebagai majikan yang galak. Ekspresinya kurang tepat saat memerankan majikan yang galak. NM mengikuti alur yang ditentukan oleh temannya. Disesi terakhir saat feedback, NM orang pertama yang mau menceritakan pengalaman apa yang didapatkannya.

Pada pertemuan kedua, saat sesi kartu emosi dan *mapping* emosi, ekspresi NM masih datar dan kaku, teman satu kelompoknya bingung dengan emosi apa

yang sedang diperagakan oleh NM. Namun untuk keaktifan dan percaya diri NM sudah lebih baik daripada pertemuan pertama.

Pada pertemuan ketiga, NM sudah mulai terlihat ekspresif, walaupun masih terlihat datar. Disesi *role play*, NM memerankan peran yang cukup menantang ekspresinya, dan NM berhasil memerankan peran tersebut.

4.6.8 Subjek Eksperimen 8 (NW)

Selama pelatihan pertemuan pertama, NW merupakan subjek yang banyak diam dan tidak aktif, hanya mengikuti alur saja. Saat sesi alasan menjadi TKW, NW tidak bisa menceritakan alasannya menjadi TKW. *Fasilitator* memotivasinya untuk bercerita, namun gagal membuat NW untuk bercerita. Ekspresi yang ditunjukkan pun datar. Tidak banyak yang dapat digali dari NW karena tidak terbukanya NW. Saat sesi *role play*, NW memilih menjadi majikan. Saat memerankan peran majikan, NW malah tidak banyak bicara, padahal peran majikan adalah majikan yang galak dan cerewet.

Pada pertemuan kedua dan ketiga, NW masih sama dengan pertemuan pertama, perlu banyak dukungan dari *fasilitator* dan teman satu kelompok. Namun dipertemuan kedua dan ketiga, NW sudah mulai banyak bicara dan terbuka.

4.6.9 Subjek Eksperimen 9 (RS)

Pada pertemuan pertama, RS sangat antusias mengikuti pelatihan. Orangnyapun terbuka dan ekspresif dalam berbagi cerita alasannya menjadi TKW. Namun kurang percaya diri untuk bercerita. Saat sesi *role play* RS memilih peran pembantu yang pasif, ekspresi yang diperankannya pun tepat.

Pada pertemuan kedua ini, kepercayaan dirinya sudah mulai meningkat. RS sangat inisiatif saat sesi kartu emosi dan *mapping* emosi. Pertemuan ketiga RS lebih aktif dan percaya dirinya lebih baik lagi.

4.6.10 Subjek Eksperimen 10 (RH)

Pada pertemuan pertama, RH termasuk subjek yang tidak aktif, dan tidak banyak berekspresi. Cenderung pendiam. RH sangat terbuka saat berbagi cerita dan pengalamannya saat memutuskan jadi TKW. Saat *role play*, RH baru menunjukkan ekspresinya dan cukup percaya diri untuk memerankan majikan yang galak.

Pada pertemuan kedua, RH mulai aktif dalam mengikuti semua sesi, kepercayaan dirinya pun mulai meningkat. Namun sayang dipertemuan ketiga, RH tidak seaktif dipertemuan kedua. RH juga kurang mengeksplor dirinya sendiri saat sesi cermin diri dan kelebihanannya.

4.6.11 Subjek Eksperimen 11 (RSB)

Pertemuan pertama, RSB merupakan subjek yang pasif, suaranya lirih, sehingga *fasilitator* meminta RSB untuk mengulang apa yang dicertikannya, saat *role play*, memilih peran yang tidak banyak bicara, ekspresinya pun kurang tepat saat memerankan anak.

Pada pertemuan kedua, RSB sudah mulai meningkat kepercayaan diri dan mulai aktif saat dalam kelompok. Sudah berani bercerita dengan suara yang cukup keras. Namun ekspresinya masih kurang saat sesi menceritakan *mapping* emosinya. Dan saat sesi *role play*, RSB kurang bisa memerankan perannya.

Pada pertemuan ketiga RSB masih sama dalam hal ekspresif, kurang dan kadang salah ekspresif, lebih cenderung diam, ketika diminta untuk mengeksplor dirinya saat cermin diri dan kelebihanannya.

4.6.12 Subjek Eksperimen 12 (SW)

Selama pelatihan pertemuan pertama, SW lebih banyak diam dan sebagai penonton, tidak banyak ekspresi yang ditunjukkan, saat sesi alasan menjadi TKW, SW tidak banyak menceritakan alasannya. Bercerita singkat. Dimotivasi untuk bercerita secara detail, SW tetap dengan alasan yang diceritakan pertama kali. Saat sesi *role play*, SW tidak banyak berperan, hanya mengikuti alur dari temannya. Saat dalam kelompok pandangannya kemana-mana, tidak fokus dengan kelompok sendiri.

Pada pertemuan kedua, SW tidak banyak perkembangan hanya mengikuti alur dan selalu menunjuk orang lain untuk mengawalinya, ketika ia yang ditunjuk untuk mengawali sesi, dia tidak mau malah menunjuk orang lain lagi. Pada pertemuan ketiga SW mulai mengekspresikan diri dan mengeksplor dirinya, ketika dalam kelompok besar SW mengeluarkan celetuk-celetuk sehingga membubarkan konsentrasi kelompok.

4.6.13 Subjek Eksperimen 13 (SL)

Pertemuan pertama ini, SL merupakan subjek yang aktif dan antusias mengikuti pelatihan. Orangnya terbuka dan percaya diri ketika bercerita alasannya menjadi TKW. SL juga merupakan pencair suasana dan penyebar semangat bagi teman-temannya. Sangat ekspresif dalam memerankan anak yang rewel dan aktif.

Pada pertemuan kedua, SL sangat menonjol dalam kelompoknya, banyak mengawali sesi, banyak berbagi pendapat dan cerita, dan masih sebagai pencair suasana didalam kelompok. Pada pertemuan ketiga, SL semakin menonjol, menjadi “bintang” dikelompoknya.

4.6.14 Subjek Eksperimen 14 (UU)

Pertemuan pertama, UU merupakan subjek yang sangat ekspresif dan carming. Namun saat menceritakan alasannya menjadi TKW, alasan yang diceritakannya sedih tapi ekspresinya tidak tepat dengan emosi yang sedang dirasakannya. Saat *role play*, UU sangat aktif dan antusias dalam memerankan pembantu yang kebingungan. Dia juga mengajari temannya ketika ekspresi yang ditunjukkannya salah.

Pada pertemuan kedua, UU bingung mau menceritakan apa saat sesi *hear me*, ekspresinya tetap seperti pertemuan pertama, dan saat *role play* UU sangat percaya diri dan ekspresif dalam memerankan perannya. Pertemuan ketiga UU yang paling menonjol saat sesi cermin diri, ekspresinya tidak perlu diragukan lagi, percaya diri dengan kelebihan-kelebihannya.

4.6.15 Subjek Eksperimen 15 (WM)

WM pada pertemuan pertama ini sangat pendian, pengikut, tidak banyak yang dapat digali darinya. *Fasilitator* sudah memotivasinya, namun tetap sama. Teman-temannya pun ikut memotivasi, tapi tetap tidak banyak yang diceritakannya. Saat *role play* pun, perannya hanya diam.

Pada pertemuan kedua, WM kepercayaan dirinya mulai meningkat diikuti dengan keaktifannya mengikuti semua sesi, mulai antusias mengikuti pelatihan,

dan mulai menunjukkan ekspresinya saat sesi *role play*. Pertemuan ketiga, WM sudah aktif, terbukti dia yang mengawali dengan inisiatifnya sendiri, dan mulai banyak bicara saat menceritakan kehidupannya.

4.6.16 Subjek Eksperimen 16 (YP)

Pada pelatihan pertama, YP subjek yang tidak aktif, banyak diam, tidak banyak yang dapat digali darinya. Ekspresinya pun datar. Namun saat *role play*, YP cukup mengekspresikan dirinya. Namun ekspresinya lalu menurun lagi.

Dipertemuan kedua, YP mulai aktif dibandingkan dengan pertemuan pertama, dan YP mulai menunjukkan eksistensinya didalam kelompok, ketika duet dengan SM (peserta yang tidak mengikuti pertemuan ketiga), mereka sangat kompak dan serasi. Menjadi pencair suasana yang menghibur berduet dengan SM.

Pada pertemuan ketiga, YP yang menjadi *leader* dikelompoknya, dia banyak memberikan saran saat cermin diri dan saat sesi menceritakan kelebihan peserta, mungkin karena YP yang lebih tua dalam kelompoknya. Antusiasmenya sangat bagus saat mengikuti pertemuan ketiga. Saat pelatihan berakhir YP juga yang berinisiatif sendiri dalam memberikan sambutan dan kesan pesan perwakilan teman-temannya.

4.7 Hasil Manipulation Check

Manipulation check atau cek manipulasi merupakan alat ukur tambahan yang digunakan untuk mengukur apakah perlakuan yang telah diberikan oleh peneliti atau variabel bebas berpengaruh secara langsung pada variabel terikat.

Cek manipulasi ini hanya diberikan kepada kelompok eksperimen yang mendapatkan perlakuan *assertion training*

Dalam penelitian ini, peneliti menyisipkan sebuah pertanyaan khusus dalam skala *asertivitas posttest* untuk mengecek apakah *assertion training* mempengaruhi subjek dalam memberikan mengisi jawaban skala *asertivitas*. Alternatif jawaban yang peneliti sediakan untuk menjawab pertanyaan cek manipulasi ada dua yaitu ya atau tidak. Jawaban “ya” jika perlakuan yang telah diberikan mempengaruhi dalam mengisi skala *asertivitas*. Sedangkan jawaban “tidak” jika perlakuan yang telah diberikan tidak mempengaruhi dalam mengisi skala *asertivitas*. Hasil cek manipulasi kelompok eksperimen bisa dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Cek Manipulasi Kelompok Eksperimen

NO	NAMA	Alternatif Jawaban	
		Ya	Tidak
1	EKS1	V	
2	EKS2	V	
3	EKS3	V	
4	EKS4		V
5	EKS5	V	
6	EKS6	V	
7	EKS7		V
8	EKS8	V	
9	EKS9	V	
10	EKS10		V
11	EKS11		V
12	EKS12	V	
13	EKS13	V	
14	EKS14	V	
15	EKS15	V	
16	EKS16	V	

Berdasarkan tabel di atas, dari 16 peserta yang mengikuti *assertion training*, ada 4 peserta yang menjawab bahwa *assertion training* yang telah diberikan tidak mempengaruhi peserta dalam mengisi *posttest* skala *asertivitas*. Hasil cek manipulasi ini lalu dikombinasikan dengan hasil *pretest-posttest* kelompok eksperimen. Hasil kombinasinya sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Kombinasi Cek Manipulasi dengan Hasil *Pretest-Posttest* Kelompok Eksperimen

No	Nama	<i>Pretest</i>	<i>Posttest</i>	Selisih	Meningkat /menurun	Cek Manipulasi
1	EKS1	148	169	21	Meningkat	Berpengaruh
2	EKS2	144	163	19	Meningkat	Berpengaruh
3	EKS3	145	159	14	Meningkat	Berpengaruh
4	EKS4	148	165	17	Meningkat	Tidak berpengaruh
5	EKS5	147	166	19	Meningkat	Berpengaruh
6	EKS6	138	150	12	Meningkat	Berpengaruh
7	EKS7	151	182	31	Meningkat	Tidak berpengaruh
8	EKS8	148	149	1	Meningkat	Berpengaruh
9	EKS9	146	150	4	Meningkat	Berpengaruh
10	EKS10	142	133	-9	Menurun	Tidak berpengaruh
11	EKS11	141	131	-10	Menurun	Tidak berpengaruh
12	EKS12	130	141	11	Meningkat	Berpengaruh
13	EKS13	138	161	23	Meningkat	Berpengaruh
14	EKS14	146	173	27	Meningkat	Berpengaruh
15	EKS15	135	137	2	Meningkat	Berpengaruh
16	EKS16	142	147	5	Meningkat	Berpengaruh

Berdasarkan tabel di atas, dari keenambelas peserta ada empat peserta yang menjawab bahwa *assertion training* yang telah diberikan tidak mempengaruhi peserta dalam mengisi *posttest* skala *asertivitas*. Dan dari keempat peserta tersebut, ada dua peserta yang mengalami peningkatan perolehan skor *posttest* dan ada dua peserta yang mengalami penurunan perolehan skor *posttest*.

Hal ini menunjukkan bahwa *assertion training* yang telah diberikan tidak efektif terhadap *asertivitas* kedua peserta tersebut.

Ada 12 peserta yang menjawab *assertion training* mempengaruhi mereka dalam mengisi *posttest* skala *asertivitas*. Keduabelas peserta tersebut juga mengalami peningkatan skor *posttest*. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan *asertivitas* yang signifikan pada keduabelas peserta karena keduabelas peserta tersebut mendapatkan perlakuan berupa *assertion training*. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut:

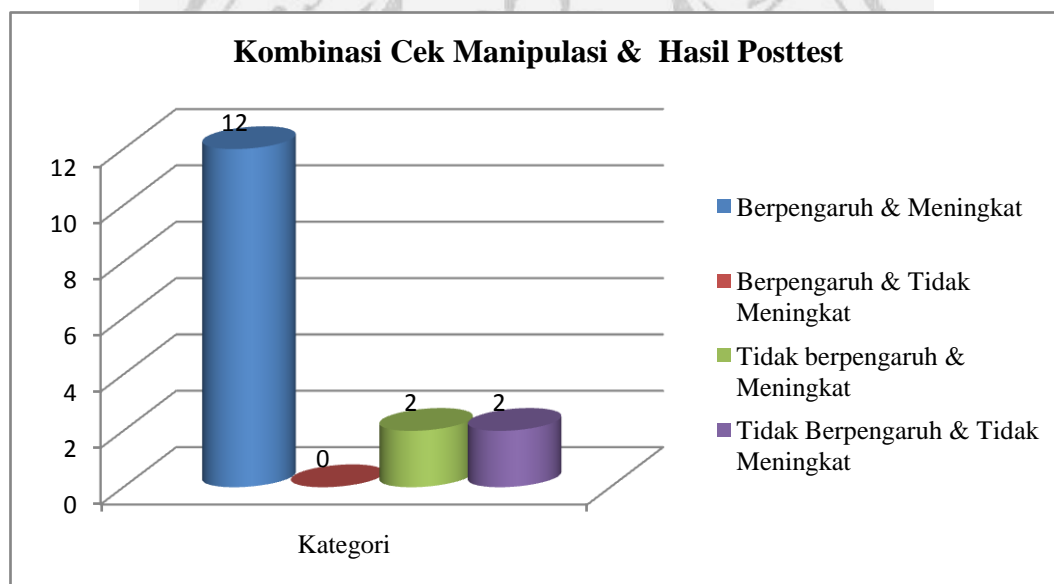


Diagram 4.6 Kombinasi Hasil Cek Manipulasi dan Hasil *Posttest*

4.8 Pembahasan

Lange dan Jakubowski (dalam Calhoun dan Acocella, 1990:384) mengatakan bahwa sikap tegas adalah menuntut hak-hak pribadi dan menyatakan pikiran, perasaan, dan keyakinan dengan cara langsung, jujur, dan tepat. Sikap tegas meliputi setiap tindakan yang dianggap benar dan perlu dikemukakan.

Orang yang *asertif* yakni orang yang mampu mengekspresikan perasaan dengan sungguh-sungguh, menyatakan tentang kebenaran. Mereka tidak menghina, mengancam ataupun meremehkan orang lain. Orang *asertif* mampu menyatakan perasaan dan pikirannya dengan tepat dan jujur tanpa memaksakannya kepada orang lain.

Assertion training merupakan suatu usaha yang dirancang untuk memperbaiki, mengubah, atau mengembangkan sikap melalui peningkatan kemampuan *asertivitas* untuk mengurangi dampak-dampak negatif dikarenakan kurangnya kecakapan bersikap *asertif* atau mengajarkan ketrampilan tingkah laku *asertif* melalui pengalaman yang seperti lingkungan kenyataannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, *assertion training* terbukti efektif untuk meningkatkan *asertivitas* calon TKW di PT. Arni Family Semarang. *Assertion training* ini dilaksanakan sebanyak tiga kali pertemuan dengan memperhatikan prinsip-prinsip pembentuk perilaku *asertif* dan aspek psikologis yang merupakan indikasi dalam sikap *asertivitas*. Prinsip-prinsip pembentuk sikap *asertif* ini mengikuti teori yang dikemukakan oleh Sugiyo (2005: 113) dan menggunakan prosedur program *assertion training* yang didasarkan pada metode buatan dari Alberti dan Emmons (1975) dalam pedoman pelatihan *asertivitas Stand Up, Speak Out, Talk back!* (dalam Calhoun dan Acocella, 1990:388).

Pelatihan pertemuan pertama fokus menganalisis perilaku peserta dan alasannya berperilaku *asertif*, *non asertif* dan agresif baik perilaku verbal maupun non verbal. Hal ini sesuai dengan prinsip kedua dan ketiga pembentuk perilaku

asertif yaitu mengingat perilaku yang telah dilakukan dan menganalisis perilaku sendiri.

Aspek-aspek yang menunjang meningkatnya *asertivitas* pada pertemuan pertama adalah keterbukaan, daya pengungkapan diri untuk mengenali/memahami diri dan hal-hal yang membuat peserta tidak bisa bersikap *asertif* serta pemahaman tentang perbedaan antara *asertif*, agresif dan pasif. Untuk aspek keterbukaan dan daya pengungkapan diri, aktivitas yang diberikan lebih banyak menekankan pada pola-pola yang mendukung munculnya keterbukaan antar peserta. Tahapan ini dimunculkan pada sesi perkenalan dengan menggunakan permainan “Tiga Sudut” dan sesi berbagi pengalaman dengan kelompok “Saat aku memutuskan menjadi TKW” Dengan aktivitas tersebut terbukti telah memberikan efek positif pada peserta untuk saling terbuka dan mau mengungkapkan diri.

Menurut Sugiyo (2005:105), *assertiveness* atau tegas sering disebut pula ketegasan diri berarti bahwa perilaku orang yang cenderung dapat menyatakan apakah dirinya setuju atau tidak, serta tegas dalam mengambil keputusan. Menyatakan diri dapat diartikan dengan keterbukaan diri. Dengan sikap terbuka seseorang akan dengan mudah menerima pengalaman-pengalaman dan gagasan-gagasan baru dari orang lain, lebih cenderung menghindari sikap defensif, terjalin proses saling meneladani antar peserta dan lebih cermat memandang diri dan orang lain. Untuk itulah keterbukaan diri menjadi unsur utama dalam bersikap *asertif*. Keterbukaan diri antar peserta menjadi tujuan utama yang telah dicapai untuk menuju ke proses selanjutnya. Hal ini diperkuat dari hasil observasi dan

evaluasi yang menunjukkan dari 16 peserta ada 14 peserta yang telah dapat membuka diri dengan peserta lain.

Aspek selanjutnya yang menunjang untuk meningkatkan *asertivitas* dipertemuan pertama adalah mengenali/memahami diri dan hal-hal yang membuat peserta tidak bisa bersikap *asertif* serta pemahaman tentang perbedaan antara *asertif*, agresif dan pasif. Untuk itu, materi yang diberikan lebih ditekankan kepada pengetahuan secara kognitif tentang perbedaan agresif, *asertif* dan pasif serta ciri-ciri yang biasa ditampilkan. Tahapan ini diberikan pada sesi setelah “Saat Aku Memutuskan Menjadi TKW”, yang mana ada beberapa pertanyaan yang diajukan ke peserta berkaitan dengan materi tentang *asertif*, agresif dan pasif.

Setelah peserta memahami perbedaan antara *asertif*, agresif dan pasif serta ciri-ciri yang biasa dimunculkan oleh orang-orang *asertif*, agresif dan pasif, lalu peserta diminta untuk menganalisis perilaku sendiri kapan seseorang berperilaku *asertif*, non *asertif* dan agresif serta siapa, situasi seperti apa dan mengapa seseorang berperilaku tersebut, baik perilaku verbal maupun non verbal, yang merupakan prosedur pertama program *assertion training* yang dikemukakan oleh Alberti dan Emmons (dalam Calhoun dan Acocella, 1990:388). Kegiatan yang digunakan untuk mengungkap perilaku tersebut adalah My Dairy. Kegiatan ini peserta diminta untuk mengingat kembali siapa, situasi apa, dan mengapa peserta berperilaku tersebut. Hal ini sesuai dengan prinsip pembelajaran orang dewasa yaitu mengevaluasi diri tentang pengalaman baik dalam lingkungan keluarga, pekerjaan, maupun dalam bermasyarakat. Dari kegiatan ini, diketahui bahwa

kebanyakan dari peserta memiliki sikap yang pasif dalam menghadapi permasalahan dilingkungan pekerjaan dan masyarakat, serta memiliki sikap yang agresif dilingkungan keluarga.

Pelatihan pertemuan kedua menekankan pada aspek ketrampilan mendengarkan, memahami emosi-emosi yang sedang dirasakan dan cara mengekspresikannya kepada orang lain, serta mengkomunikasikan apa yang dipikirkan, dirasakan dan diyakini kepada orang lain.

Menurut Alberti dan Emmons (dalam Gunarsa, 1981:72) orang yang memiliki tingkah laku *asertif* adalah mereka yang menilai bahwa orang boleh berpendapat dengan orientasi dari dalam, dengan tetap memperhatikan sungguh-sungguh hak-hak orang lain. Ketrampilan mendengarkan menekankan pada orientasi menghargai hak orang lain. Salah satu hak orang lain yang utama adalah didengarkan. Aktivitas yang telah terbukti meningkatkan ketrampilan mendengarkan adalah "Hear Me". Mendengarkan merupakan serangkaian kegiatan yang disengaja untuk menerima suara dari luar. Didalam mendengarkan ada unsur penting yaitu kesiapan si pendengar untuk menerima sesuatu dari luar.

Selain itu pada pertemuan kedua, aspek yang mendukung untuk meningkatkan *asertivitas* adalah memahami emosi yang sedang dirasakan dan cara mengekspresikan. Menurut Gallasi dan Gallasi (dalam Rakos, 1991:8) ciri-ciri orang *asertif* dibagi menjadi sembilan macam, dan dari sembilan macam ciri-ciri orang *asertif* ada empat ciri yang menekankan tentang mengekspresikan emosi, yaitu dapat mengekspresikan pendapat pribadi, dapat mengekspresikan perasaan tidak senang, dapat mengekspresikan kemarahan, dan dapat

mengekspresikan perasaan yang menyenangkan. Kegiatan kartu emosi dan mapping emosi terbukti meningkatkan kemampuan peserta dalam memahami emosi dan cara mengekspresikan emosi dengan baik dan benar.

Kartu emosi ini berisi materi tentang apa itu emosi, jenis emosi dan macam-macam emosi yang umum dirasakan oleh peserta. Setelah *trainer* menjelaskan tentang materi emosi, dilanjutkan dengan mempraktekkan langsung macam-macam emosi. Selanjutnya menganalisis perilaku yang berkaitan dengan empat macam emosi yang sering dirasakan oleh peserta, dan berdiskusi cara manajemen emosi dengan baik. Dari hasil observasi dan evaluasi menunjukkan bahwa seluruh peserta sudah mampu mengekspresikan emosinya. Untuk memperkuat hasil tersebut, diakhir sesi peserta diajak untuk bermain peran tentang emosi dan karakter dalam analisis transaksional.

Selain itu pertemuan kedua juga meningkatkan kepercayaan diri peserta untuk tampil dan berani untuk mengkomunikasikan apa yang dirasakan, dipikirkan dan diyakininya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Restiningrum (2012), yang melakukan penelitian pada korban penyalahgunaan narkoba di Panti Sosial Pamardi Putra Yogyakarta, hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan rasa percaya diri subyek setelah mengikuti pelatihan *asertivitas*.

Pelatihan pertemuan ketiga, kegiatan yang dilakukan untuk berlatih bersikap *asertif* dan memberikan motivasi kepada peserta. Menurut Sugiyo (2005:113), prinsip keempat dan kelima adalah berlatih sikap *asertif* dan lakukan mulai dari hal sepele. Berlatih sikap *asertif* ini untuk mencoba bersikap tegas

melalui latihan sebagai sebuah usaha untuk menjadi lebih tegas dan menjadi lebih nyaman melakukan komunikasi antar pribadi, melalui dari kehidupan sehari-hari dan dari orang-orang terdekat yaitu sesama peserta pelatihan. Hal ini dilakukan agar peserta saling mempelajari sikap *asertif* dari peserta lain yang disesuaikan dengan orientasi belajar orang dewasa.

Menurut Knowles (dalam Uno, 2011:59), motivasi orang dewasa untuk belajar dipengaruhi oleh dorongan eksternal dan dorongan internal. Untuk itu dipertemuan ketiga, diberikan sesi motivasi. Aktivitas yang dilakukan adalah peserta dilihatkan beberapa video tentang TKI sukses yang tegas terhadap dirinya sendiri. Aktivitas ini terbukti meningkatkan motivasi peserta untuk bersikap *asertif* dalam menghadapi masalah. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rahayu (2009) tentang pengembangan paket pelatihan *asertivitas* pada siswa SMA Negeri 2 Blitar menunjukkan hasil positif yaitu pelatihan asertivitas sangat efektif membantu siswa dalam memecahkan masalah dengan sikap tegas.

Assertion training merupakan salah satu bentuk dari terapi kognitif-perilaku. Terapi kognitif-perilaku merupakan intervensi psikologis yang mengkombinasikan terapi kognitif serta terapi perilaku untuk menangani masalah psikologis. Terapi kognitif-perilaku mengajarkan individu untuk mengenali pengaruh pola pikir tertentu dalam memunculkan penilaian yang salah mengenai pengalaman-pengalaman yang ia temui, hingga memunculkan masalah pada perasaan dan tingkah laku yang tidak adaptif (Spiegler dan Guevremont (2003: 303).

Prinsip terapi kognitif menegaskan bahwa masalah psikologis merupakan hasil interpretasi dari sebuah kejadian di masa lampau dan pola pikir yang keliru dalam memandang suatu masalah. Untuk itu, *assertion training* pada mulanya mengubah pola pikir dengan restrukturisasi kognitif dengan cara memberikan pengetahuan baru. Pada penelitian ini, aspek-aspek *asertivitas* menjadi pokok bahasan yang diteliti, jadi peneliti memberikan pengetahuan baru tentang aspek-aspek *asertivitas* untuk memperbaiki pola pikir yang keliru sehingga subjek mampu berfikir lebih positif dan rasional. Selain itu, peneliti juga mengajak subjek untuk mengevaluasi diri tentang pengalaman-pengalaman yang telah diinterpretasikannya salah. Disinilah proses terapi kognitif berlangsung dengan cara memperbaiki pola pikir yang keliru dan mengevaluasi diri (*self-report*).

Prinsip terapi perilaku memfokuskan pada perilaku yang dihasilkan dari pola pikir yang salah. Peneliti memberikan *role play* dan simulasi tentang situasi tertentu. *Role play* dan simulasi ini juga memberikan gambaran tentang orang-orang yang *asertif*, agresif dan pasif serta mengkaitkannya dengan pengalaman subjek. Sehingga subjek dapat meniru (*modelling*) perilaku-perilaku yang ingin diubah dan mencoba mempraktekannya secara langsung di kehidupan sehari-hari.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adib (2009) tentang terapi kognitif-perilaku untuk mengatasi gangguan kecemasan sosial. Hasilnya menunjukkan bahwa terapi kognitif-perilaku dapat menurunkan tingkat kecemasan pada gangguan kecemasan sosial yang dialami oleh kedua subjek, bahkan meningkatkan kepercayaan diri subjek dalam berinteraksi sosial.

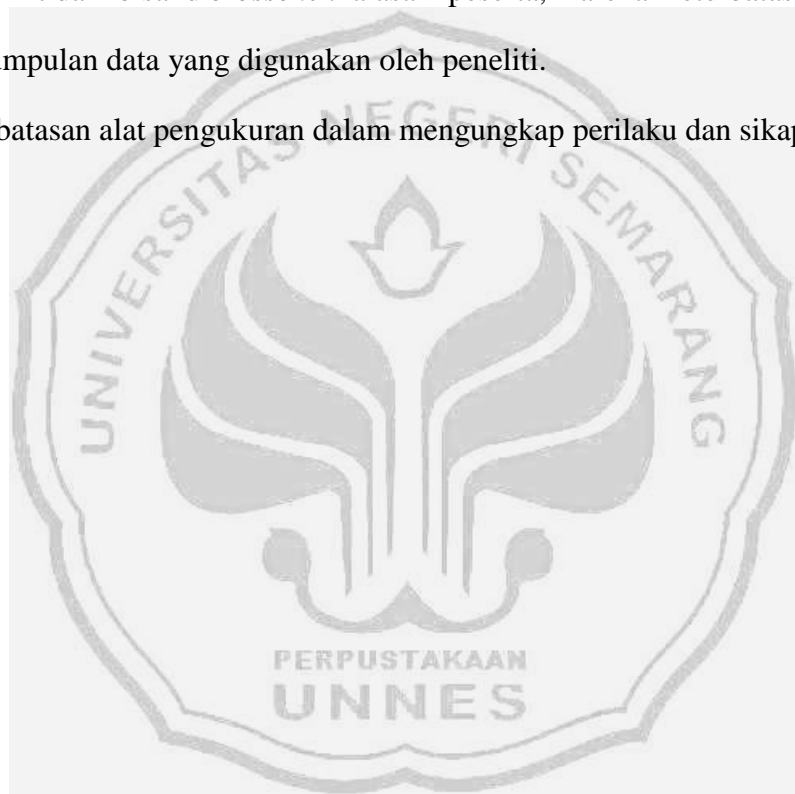
Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa *assertion training* berpengaruh positif terhadap peningkatan *asertivitas* calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) di PT. Arni Family.

4.9 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksperimen untuk mengetahui efektivitas *assertion training* terhadap *asertivitas* calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) di PT. Arni Family Semarang. Setiap penelitian mempunyai keterbatasan masing-masing. Menurut peneliti ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain:

1. Dari 48 orang yang memiliki *asertivitas* rendah, ada 16 orang yang tidak bisa menjadi subjek. Hal ini dikarenakan ada 11 peserta sudah dinyatakan terbang ke luar negeri dari pihak PT. Arni Family, padahal ketika dilihat dari lamanya masa diklat calon peserta tersebut relatif pendek berkisar 1-2 bulan. Hal ini membuat peneliti tidak bisa memprediksikan calon TKW yang bisa mengikuti pelatihan. Ada empat peserta kelompok eksperimen yang tidak mengikuti pelatihan pertemuan kedua dan ketiga dengan alasan ada ujikom (ujian kompetensi) yang tempatnya tidak di Semarang dan ada yang IP (izin pulang). Untuk itu empat peserta tersebut, peneliti menggugurkannya sebagai subjek kelompok eksperimen karena akan membuat bias hasil penelitian. Hal ini juga membuat subjek penelitian berkurang dari awalnya 21 menjadi 16 orang.

2. Jeda waktu antara *pretest* dengan *posttest* hanya selang 2 minggu sehingga memungkinkan adanya unsur belajar pada subyek penelitian terhadap aitem-aitem dari skala *asertivitas*.
3. Berdasarkan cek manipulasi ada empat yang menyatakan bahwa *assertion training* tidak memiliki pengaruh ketika peserta memberikan jawaban *posttest*. Hal ini tidak bisa *dicrosschek* alasan peserta, karena keterbatasan metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti.
4. Keterbatasan alat pengukuran dalam mengungkap perilaku dan sikap *asertif*.



BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil uji hipotesa penelitian dengan uji *Wilcoxon Mann Whitney* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *asertivitas* yang signifikan sebelum dan sesudah perlakuan *assertion training* pada kelompok eksperimen. Hal ini berarti *assertion training* efektif terhadap *asertivitas* calon TKW pada kelompok eksperimen. Perubahan *asertivitas* calon TKW terjadi karena ada proses perbaikan pola pikir yang keliru dengan menggunakan prinsip terapi kognitif, dan ada perbaikan perilaku melalui proses *role play* dan simulasi dengan menggunakan prinsip terapi perilaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa *assertion training* efektif terhadap *asertivitas* calon TKW di PT. Arni Family Semarang.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Pengurus PT. Arni Family

PT Arni Family dapat memberikan bekal ketrampilan sosial dan kesiapan mental bagi calon TKW melalui kegiatan *training* atau pelatihan secara berkala dan bekerjasama dengan lembaga profesional sehingga dapat memberi manfaat bagi kesiapan psikologis calon tenaga kerja wanita (TKW).

5.2.2 Bagi Pemerintah

Pemerintah dapat lebih memperhatikan kesiapan psikologis dan ketrampilan sosial calon TKW salah satunya dengan merancang sebuah regulasi

maupun upaya-upaya preventif yang berkesinambungan melalui jalinan kerjasama dengan PJTKI dalam bentuk pemberian *training* atau pelatihan dengan tema antara lain *asertivitas*, komunikasi efektif dan tema lain sesuai kebutuhan calon TKW. Hal tersebut diharapkan dapat meminimalisir berbagai permasalahan hukum maupun perlakuan yang tidak menyenangkan bahkan merugikan TKW.

5.2.3 Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama sebaiknya mempertimbangkan penggabungan metode penelitian lain yakni kualitatif dengan menggunakan instrumen penelitian wawancara dan observasi sehingga dapat menggali lebih mendalam mengenai faktor penyebab tidak terjadinya perubahan sikap *asertivitas* pada beberapa subjek.
2. Untuk mengatur jeda waktu antara *pretest* dengan *posttest* yang hanya berselang dua minggu, sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan dua instrumen yang paralel, sehingga meminimalisir proses belajar pada subjek.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin menggunakan variabel *asertivitas*, sebaiknya dalam membuat alat pengukuran menentukan bentuk skala sikap atau skala perilaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwilsol. 2007. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM press.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2003. *Metode Penelitian. Cetakan IV*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- _____. 2004. *Penyusunan Skala Psikologi. Cetakan VI*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Asrori, Adib. 2009. *Terapi Kognitif Perilaku Untuk Mengatasi Gangguan Kecemasan Sosial. Tesis, Magister Profesi Psikologi UGM*. Yogyakarta: tidak diterbitkan diunduh pada tanggal 27 Agustus 2013 http://etd.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=Penelitian_Detail&act=view&typ=html&buku_id=44265&obyek_id=4
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Azwar, Syaifudin. 2005. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2007. *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Calhoun dan Acocella. 1995. *Psikologi Tentang Penyesuaian Diri dan Hubungan Kemanusiaan, alih bahasa oleh R.S. Satmoko*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Chusway, Barry. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Corey, Gerald. 2005. *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy, seven edition*. Belmont: Thomson Learning.
- Dahlan, Sopiudin M. 2008. *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Salemba Merdeka.
- Direktorat Perlindungan Sosial Korban Tindak kekerasan dan Pekerja Migran. 2011. *Buku Pendoman Penanganan Korban Tindak Kekerasan*. Semarang : tidak diterbitkan.

- Gravetter, Frederick J dan Forzano, Lori-Ann B. 2012. *Research Methods for The Behavioral Sciences, 4th Edition*. Belmont: Wadsworth.
- Gunarsa, Sigit. 1981. *Teknik Konseling dan Psikoterapi*. Jakarta: PT.Rienika
- Iriani, Niken dan Sugiyanto. 1995. Pengaruh pelatihan asertivitas terhadap peningkatan harga diri. *Jurnal Berkala Penelitian Pasca Sarjana 1995 VIII (3)*. Diunduh pada tanggal 17 Januari 2011 <http://i-lib.ugm.ac.id/jurnal/detail.php?dataId=6357>
- Kurniawan, Tirta. 2010. Stress pada Calon TKW yang akan Bekerja di Luar Negeri ditinjau dari Self-Regulation. *Skripsi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, UNIKA*. Semarang : tidak diterbitkan.
- Latipun. 2008. *Psikologi Eksperimen*. Malang: UMM Malang.
- Laura, Gina Ardika dan Syifa'ar Ratna. 2006. Asertivitas Wanita Jawa Ditinjau dari Pendidikan, Usia dan Status Pekerjaan. *Jurnal Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*. Diunduh di <http://psychology.uui.ac.id/images/stories/naskah-publikasi-02320100.pdf>
- Novianti, Made Christina dan Tjalla, Awaluddin. 2008. Perilaku Asertif Pada Remaja Awal. *Jurnal Universitas Gunadarma*. Depok; tidak diterbitkan.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia.
- Permenakertrans No. PER.23/MEN/IX/2009 tentang Diklat dan Pelatihan Calon Tenaga kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri.
- Rahayu, Iin Tri, dan Ardani, Tristiadi. 2004. *Observasi dan Wawancara*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Rahayu, Novika Ludi. 2009. *Pengembangan Paket Pelatihan Asertivitas Siswa SMA Negeri 2 Blitar (Panduan untuk Konselor)*. *Skripsi, Jurusan Bimbingan Konseling dan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang*. Malang : tidak diterbitkan.
- Rakos, R.R. 1991. *Assertive Behavior ; Theory, Research, & Training*. New York : Routledge, Chapman, & Hall Inc.
- Restiningrum, Trias. 2012. Peningkatan Rasa Percaya Diri Melalui Pelatihan Asertivitas Dengan Metode Permainan Pada Korban Penyalahgunaan Narkoba Di Panti Sosial Pamardi Putra Yogyakarta Tahun 2011/2012. *Skripsi, Jurusan Psikologi Universitas* . Yogyakarta: tidak diterbitkan.

Seniati, Liche, dkk. 2005. *Psikologi Eksperimen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sipayung, Mariaty. 2007. Pengaruh Pelatihan Asertivitas Terhadap Peningkatan Harga Diri. *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains Volume 2 (I) 2007 hal:33-37 ISSN: 1907-7157*. Medan: Universitas Negeri Medan.

Spiegler, Michael D, and Guevremont, David C. 2003. *Contemporary Behavior Therapy, fourth edition*. Belmont: Thomson Learning.

Sugiyono, dkk. 2005. *Komunikasi Antar Pribadi*. Semarang: UPT UNNES Press.

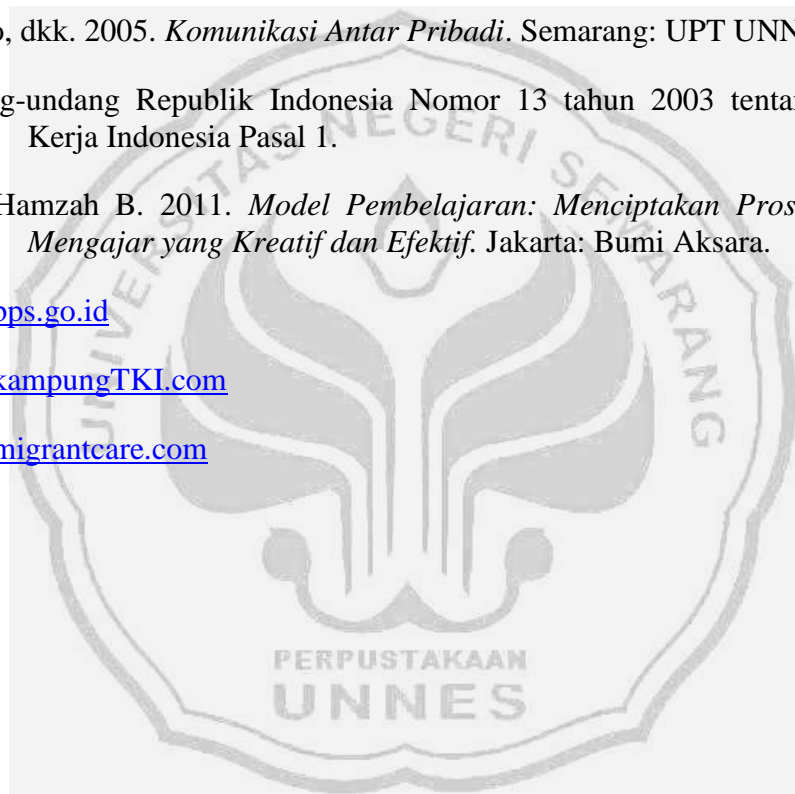
Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Tenaga Kerja Indonesia Pasal 1.

Uno, Hamzah B. 2011. *Model Pembelajaran: Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.

www.bps.go.id

www.kampungTKI.com

www.migrantcare.com





LAMPIRAN 1

SKALA PRETEST ASERTIVITAS



**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2013**

Semarang, Mei 2013

Salam Hormat,

Perkenalkan saya

Nama : Ummi Kulsum
 Jurusan/Fakultas : Psikologi / Ilmu Pendidikan
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

Meminta bantuan saudara untuk menjadi responden penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Mengingat pentingnya data tersebut maka saya berharap Saudara bersedia mengisi angket ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan Saudara, saya menjamin kerahasiaan identitas dan data saudara. Hasil jawaban saudara akan menjadi dasar bahwa saudara **berhak atau tidak mengikuti pelatihan *life skill*** yang saya adakan.

Petunjuk Pengisian :

1. Tulislah identitas Saudara dengan lengkap pada kolom yang telah disediakan
2. Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama
3. Kemudian berikan jawaban Saudara dengan memberikan tanda cek (√) pada kolom yang tersedia

SS = bila Saudara ***Sangat Setuju*** dengan pernyataan

SR = bila Saudara ***Setuju*** dengan pernyataan

TS = bila Saudara ***Tidak Setuju*** dengan pernyataan

STS = bila Saudara ***Sangat Tidak Setuju*** dengan pernyataan

Contoh menjawab pernyataan :

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya bangga menjadi TKW	√			

4. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda dan **tidak ada jawaban yang salah**. Untuk itu pilihlah jawaban yang **sesuai dengan keadaan Saudara**

Untuk kesediaan dan kerjasamanya Saya ucapkan banyak **terima kasih**.

"SELAMAT MENERJAKAN!!"

IDENTITAS DIRI

Nam :

Tempat/tgl lahir :

Alamat :

Negara Tujuan :

Lama di penampungan :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengucapkan terima kasih atas bantuan yang dilakukan orang lain kepada saya				
2	Saya berani berkata "tidak", jika orang lain meminta sesuatu hal yang tidak sesuai dengan pendapat saya				
3	Saya terbiasa memaksakan pendapat terhadap orang lain				
4	Sewaktu susah, saya dapat menceritakannya kepada orang yang saya percaya				
5	Saya tidak terbiasa memberikan ucapan selamat kepada orang lain yang berhasil melakukan tugasnya				
6	Saya berusaha memenuhi permintaan orang lain semampu saya				
7	Saya dapat menjelaskan keinginan yang ingin saya capai				
8	Apabila seseorang lupa mengembalikan barang yang ia pinjam, saya merasa sungkan untuk mengingatkannya				
9	Sewaktu saya mengutarakan kemarahan, saya tidak akan menyalahkan orang lain				
10	Kebahagiaan merupakan hal yang tidak perlu diceritakan kepada orang lain				
11	Saya memberikan ucapan selamat dengan senang hati, kepada orang yang berhasil melakukan tugasnya				
12	Orang yang menyanggah pendapat saya berarti menyerang saya				
13	Saya mengalami kesulitan memilih kata-kata untuk mengungkapkan pendapat saya				

14	Saya mengingatkan teman dengan senang hati, apabila ia lupa mengembalikan barang yang dipinjamnya				
15	Apabila orang lain menyerobot antrian saya, saya tidak berani mengingatkan padahal dalam hati menggerutu				
16	Saya percaya apabila saya menceritakan perasaan gembira yang saya rasakan juga akan membuat orang lain merasakan kegembiraan saya				
17	Jika saya bertemu dengan orang baru, saya menunggu orang tersebut untuk memperkenalkan dirinya				
18	Jika ada masalah dengan teman, saya dapat mengutarakan pendapat pribadi yang saya yakini tanpa meremehkan orang lain				
19	Saya dapat mengemukakan pendapat atau ide secara apa adanya				
20	Saya membiarkan saja seseorang yang melakukan kesalahan				
21	Ketika orang lain marah pada saya, saya menghadapi dengan tenang				
22	Saya terbiasa menyimpan masalah saya sendiri				
23	Saya merasa senang jika orang lain memuji usaha yang telah saya lakukan				
24	Saya berani menatap mata lawan bicara saat sedang berdiskusi				
25	Orang yang mengkritik saya berarti merendahkan saya				
26	Saya mampu menjelaskan alasan kenapa saya tidak bisa memenuhi permintaan teman				
27	Apabila saya merasa terganggu dengan perkataan orang lain saya akan memberitahunya dengan jujur tanpa harus menyinggung perasaannya.				
28	Setelah melampiaskan kemarahan pada orang lain saya akan merasa lega				
29	Dengan menceritakan kegembiraan saya kepada orang lain, akan menambah kegembiraan yang saya rasakan				
30	Saya enggan untuk meminta maaf jika melakukan kesalahan				
31	Saya menunduk ketika sedang berbicara dengan orang baru				

32	Saya dapat mengutarakan pendapat dengan jujur dan nyaman				
33	Saya akan menyampaikan inti persoalan secara lugas				
34	Apabila terjadi perselisihan, saya tidak akan memojokkan orang lain				
35	Saya takut orang mengira saya pamer ketika saya menceritakan kebahagiaan saya				
36	Saya merasa bangga jika orang lain menghargai usaha saya untuk melakukan suatu pekerjaan				
37	Ketika merasa tersesat saya akan berhenti dan menanyakan arah kepada orang lain				
38	Saya sulit untuk menyampaikan pendapat saya kepada orang lain				
39	Saya menolak ajakan teman dengan baik ketika saya banyak pekerjaan				
40	Saya lebih senang menyimpan ide saya dalam hati dari pada mengutarakannya				
41	Saya menegur orang yang menyerobot antrian saya				
42	Saya memilih diam ketika seseorang berlaku curang terhadap saya				
43	Saya senang memberikan pujian kepada teman ketika pekerjaannya bagus				
44	Saya takut ketika harus bertanya kepada orang asing di tempat yang tidak saya kenal				
45	Saya mampu memberikan pendapat saya secara terbuka saat tidak sepaham dengan orang lain				
46	Saya merasa tersinggung, apabila orang lain menolak permintaan saya				
47	Saya tidak nyaman untuk memuji orang lain secara terang terangan				
48	Ketika saya marah dan kesal, saya mampu mengatakannya dengan mudah dan tenang				
49	Saya merasa takut tidak disukai ketika menolak meminjamkan uang kepada teman				
50	Saya suka memendam rasa kesal saya kepada orang lain				



LAMPIRAN 2

SKALA *POSTTEST* ASERTIVITAS

UNTUK KELOMPOK EKSPERIMEN



SKALA PSIKOLOGI

oleh
UMMI KULSUM

1550408070

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2013**

Semarang, Mei 2013

Salam Hormat,

Perkenalkan saya

Nama : Ummi Kulsum
 Jurusan/Fakultas : Psikologi / Ilmu Pendidikan
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

Meminta bantuan saudara untuk menjadi responden penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Mengingat pentingnya data tersebut maka saya berharap Saudara bersedia mengisi angket ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan Saudara, saya menjamin kerahasiaan identitas dan data saudara. Hasil jawaban saudara akan menjadi dasar bahwa saudara **berhak atau tidak mengikuti pelatihan *life skill*** yang saya adakan.

Petunjuk Pengisian :

5. Tulislah identitas Saudara dengan lengkap pada kolom yang telah disediakan
6. Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama
7. Kemudian berikan jawaban Saudara dengan memberikan tanda cek (√) pada kolom yang tersedia
SS = bila Saudara ***Sangat Setuju*** dengan pernyataan
SR = bila Saudara ***Setuju*** dengan pernyataan
TS = bila Saudara ***Tidak Setuju*** dengan pernyataan
STS = bila Saudara ***Sangat Tidak Setuju*** dengan pernyataan

Contoh menjawab pernyataan :

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya bangga menjadi TKW	√			

8. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda dan **tidak ada jawaban yang salah**. Untuk itu pilihlah jawaban yang **sesuai dengan keadaan Saudara**

Untuk kesediaan dan kerjasamanya Saya ucapkan banyak **terima kasih**.

"SELAMAT MENGERJAKAN!!"

IDENTITAS DIRI

Nam :

Tempat/tgl lahir :

Alamat :

Negara Tujuan :

Lama di penampungan :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengucapkan terima kasih atas bantuan yang dilakukan orang lain kepada saya				
2	Saya berani berkata "tidak", jika orang lain meminta sesuatu hal yang tidak sesuai dengan pendapat saya				
3	Saya terbiasa memaksakan pendapat terhadap orang lain				
4	Sewaktu susah, saya dapat menceritakannya kepada orang yang saya percaya				
5	Saya tidak terbiasa memberikan ucapan selamat kepada orang lain yang berhasil melakukan tugasnya				
6	Saya berusaha memenuhi permintaan orang lain semampu saya				
7	Saya dapat menjelaskan keinginan yang ingin saya capai				
8	Apabila seseorang lupa mengembalikan barang yang ia pinjam, saya merasa sungkan untuk mengingatkannya				
9	Sewaktu saya mengutarakan kemarahan, saya tidak akan menyalahkan orang lain				
10	Kebahagiaan merupakan hal yang tidak perlu diceritakan kepada orang lain				
11	Saya memberikan ucapan selamat dengan senang hati, kepada orang yang berhasil melakukan tugasnya				
12	Orang yang menyanggah pendapat saya berarti menyerang saya				
13	Saya mengalami kesulitan memilih kata-kata untuk mengungkapkan pendapat saya				

14	Saya mengingatkan teman dengan senang hati, apabila ia lupa mengembalikan barang yang dipinjamnya				
15	Apabila orang lain menyerobot antrian saya, saya tidak berani mengingatkan padahal dalam hati menggerutu				
16	Saya percaya apabila saya menceritakan perasaan gembira yang saya rasakan juga akan membuat orang lain merasakan kegembiraan saya				
17	Jika saya bertemu dengan orang baru, saya menunggu orang tersebut untuk memperkenalkan dirinya				
18	Jika ada masalah dengan teman, saya dapat mengutarakan pendapat pribadi yang saya yakini tanpa meremehkan orang lain				
19	Saya dapat mengemukakan pendapat atau ide secara apa adanya				
20	Saya membiarkan saja seseorang yang melakukan kesalahan				
21	Ketika orang lain marah pada saya, saya menghadapi dengan tenang				
22	Saya terbiasa menyimpan masalah saya sendiri				
23	Saya merasa senang jika orang lain memuji usaha yang telah saya lakukan				
24	Saya berani menatap mata lawan bicara saat sedang berdiskusi				
25	Orang yang mengkritik saya berarti merendahkan saya				
26	Saya mampu menjelaskan alasan kenapa saya tidak bisa memenuhi permintaan teman				
27	Apabila saya merasa terganggu dengan perkataan orang lain saya akan memberitahunya dengan jujur tanpa harus menyinggung perasaannya.				
28	Setelah melampiaskan kemarahan pada orang lain saya akan merasa lega				
29	Dengan menceritakan kegembiraan saya kepada orang lain, akan menambah kegembiraan yang saya rasakan				
30	Saya enggan untuk meminta maaf jika melakukan kesalahan				
31	Saya menunduk ketika sedang berbicara dengan orang baru				

32	Saya dapat mengutarakan pendapat dengan jujur dan nyaman				
33	Saya akan menyampaikan inti persoalan secara lugas				
34	Apabila terjadi perselisihan, saya tidak akan memojokkan orang lain				
35	Saya takut orang mengira saya pamer ketika saya menceritakan kebahagiaan saya				
36	Saya merasa bangga jika orang lain menghargai usaha saya untuk melakukan suatu pekerjaan				
37	Ketika merasa tersesat saya akan berhenti dan menanyakan arah kepada orang lain				
38	Saya sulit untuk menyampaikan pendapat saya kepada orang lain				
39	Saya menolak ajakan teman dengan baik ketika saya banyak pekerjaan				
40	Saya lebih senang menyimpan ide saya dalam hati dari pada mengutarakannya				
41	Saya menegur orang yang menyerobot antrian saya				
42	Saya memilih diam ketika seseorang berlaku curang terhadap saya				
43	Saya senang memberikan pujian kepada teman ketika pekerjaannya bagus				
44	Saya takut ketika harus bertanya kepada orang asing di tempat yang tidak saya kenal				
45	Saya mampu memberikan pendapat saya secara terbuka saat tidak sepaham dengan orang lain				
46	Saya merasa tersinggung, apabila orang lain menolak permintaan saya				
47	Saya tidak nyaman untuk memuji orang lain secara terang terangan				
48	Ketika saya marah dan kesal, saya mampu mengatakannya dengan mudah dan tenang				
49	Saya merasa takut tidak disukai ketika menolak meminjamkan uang kepada teman				
50	Saya suka memendam rasa kesal saya kepada orang lain				
51	Pelatihan yang telah diberikan mempengaruhi jawaban-jawaban saya	Ya		Tidak	



LAMPIRAN 3
TABULASI *TRY OUT*
SKALA ASERTIVITAS

Nomer Aitem																						Total		
49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	
3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	220
3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	222
2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	1	2	4	4	4	3	2	4	1	4	1	1	3	2	195
1	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	228
3	2	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	1	3	2	1	2	3	202
3	3	3	1	3	1	4	3	2	3	1	3	2	2	2	4	2	4	1	4	2	3	3	2	183
3	4	4	1	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	1	4	3	3	4	4	218
3	3	4	3	4	1	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	222
4	4	1	1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	231
3	1	3	2	3	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	1	229
3	4	1	4	2	4	4	3	4	3	1	1	4	4	4	1	2	4	1	4	2	4	1	2	202
3	3	1	3	2	4	4	2	4	1	3	1	4	2	4	1	4	3	4	1	4	2	4	2	206
4	3	3	1	3	4	4	4	1	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	2	216
3	3	2	1	2	2	4	2	4	3	1	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	1	2	2	191
2	4	3	1	2	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	1	3	3	1	3	4	4	2	3	203
3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	1	4	1	4	2	4	198
3	3	3	3	1	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	1	2	4	2	1	3	2	198
4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	210
3	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	2	3	3	1	2	3	2	4	4	220
3	4	3	2	4	2	1	3	3	3	1	4	4	4	2	3	2	4	1	3	2	2	3	3	207
3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	251
3	2	4	2	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	222
4	1	4	4	3	3	1	2	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	3	4	3	206
3	2	4	2	1	4	4	3	2	3	1	1	3	4	3	3	3	3	2	4	1	1	4	2	195
2	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	225
3	1	3	1	2	4	4	1	4	3	4	3	2	3	3	4	1	1	2	3	2	1	3	1	181
2	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	1	3	3	2	4	3	2	3	2	220
1	2	1	3	1	4	3	1	4	3	1	1	4	2	4	1	3	1	4	3	4	1	3	1	202
2	2	1	4	3	4	2	3	4	3	2	1	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	1	195
1	2	1	4	1	4	2	1	2	1	2	1	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	174
3	4	3	1	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	214
3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	3	3	4	3	2	203
1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	204
4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	3	4	2	3	1	4	3	4	2	3	4	3	217
3	2	2	4	1	2	4	3	4	3	2	4	4	4	2	3	2	4	1	3	2	1	4	4	229
4	4	1	3	4	4	4	3	1	1	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	197
3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	218
1	4	2	2	1	2	4	1	4	4	3	3	1	4	3	4	4	3	3	3	1	4	2	4	184
3	2	3	4	2	1	4	3	3	1	1	3	4	4	4	1	4	4	1	3	4	2	3	3	206
3	4	1	4	2	1	4	3	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	218
3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	1	4	3	3	4	4	3	1	3	2	2	3	4	215
4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	1	3	3	2	234
3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	218
3	4	2	2	2	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	214
3	3	2	4	1	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	1	3	3	213
3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	247
4	4	4	4	3	1	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4	2	3	1	4	3	3	214
3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	222
3	4	2	1	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	1	3	2	3	3	4	219
3	4	3	2	1	2	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	213

4	2	4	1	3	2	4	3	2	4	1	3	2	4	4	1	2	2	2	3	2	4	3	4	197
3	4	2	4	1	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	2	217
3	1	3	3	2	3	4	3	2	4	1	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	3	2	4	208
1	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	1	209
4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	2	2	4	231
1	4	1	4	4	1	4	1	2	4	1	1	4	3	4	3	4	1	1	1	4	1	1	3	200
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	1	4	2	4	4	4	234
1	4	4	1	4	4	4	1	1	3	2	1	4	3	4	4	4	1	1	4	1	4	3	1	202
3	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	1	222
1	3	1	3	2	4	4	2	4	3	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	214
2	3	2	2	1	1	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3	183
3	3	1	4	3	4	1	3	2	4	4	3	4	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	197
3	2	3	1	4	2	4	3	1	4	1	3	4	4	2	4	4	3	1	4	1	1	3	2	202
4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	4	1	3	2	3	4	1	190
3	3	1	4	1	2	4	3	3	2	1	3	4	4	4	1	1	4	3	2	3	1	2	2	204
4	2	3	1	3	2	2	4	4	3	1	1	2	1	4	4	1	3	1	4	2	1	3	2	176
2	2	1	2	1	2	4	3	3	1	2	3	3	3	4	1	3	1	2	1	2	1	3	1	169
4	1	4	1	3	2	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	3	1	4	1	4	4	4	192
3	3	1	4	1	1	4	3	3	3	1	2	4	4	4	2	1	4	2	4	2	2	1	2	200
2	2	1	3	1	4	3	3	4	2	2	1	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	1	197
2	2	1	1	1	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	4	3	1	4	3	1	2	2	199
3	2	4	1	4	2	2	2	2	4	1	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	196
3	2	4	1	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	218
3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	215
3	2	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	1	3	3	4	211
1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	3	2	3	4	1	4	4	2	4	4	4	4	2	1	205
4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	235
3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	211
3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	196
4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	4	220
3	2	2	4	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	204
3	3	3	1	4	2	4	1	2	3	2	3	2	4	1	3	2	4	1	4	2	4	3	3	199
4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	1	3	2	4	3	2	1	3	2	2	3	4	3	2	183
3	4	4	1	4	4	2	3	2	1	2	4	4	3	2	3	4	4	1	3	4	4	3	4	213
3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	218
3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	1	3	4	3	3	2	4	1	3	1	3	3	4	198
3	2	3	3	2	2	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	206
4	2	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	3	4	2	1	3	2	2	3	4	1	1	3	191
4	1	3	1	4	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	3	1	3	3	2	2	4	3	2	179
1	4	1	4	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	1	206
3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	224
4	3	1	4	2	4	4	3	4	1	3	1	4	4	4	3	3	4	4	1	4	2	1	1	205
3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	193
3	3	1	4	4	4	3	3	1	3	1	2	4	4	4	4	3	4	1	1	4	3	2	2	213
2	3	1	4	2	3	3	2	4	4	1	1	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	1	210
3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	246
3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	1	4	4	3	4	4	4	3	1	3	1	2	4	2	210
3	4	1	3	2	1	3	1	4	1	1	1	4	4	4	2	2	4	1	4	2	3	2	1	193
3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	3	2	1	3	3	206
3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	198
3	2	2	1	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	1	3	2	207



LAMPIRAN 4

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

TRY OUT SKALA ASERTIVITAS

Correlations

		Total
VAR00001	Pearson Correlation	.216*
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	101
VAR00002	Pearson Correlation	.074
	Sig. (2-tailed)	.459
	N	101
VAR00003	Pearson Correlation	.126
	Sig. (2-tailed)	.209
	N	101
VAR00004	Pearson Correlation	.168
	Sig. (2-tailed)	.093
	N	101
VAR00005	Pearson Correlation	.209*
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	101
VAR00006	Pearson Correlation	.205*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	101
VAR00007	Pearson Correlation	.281**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	101
VAR00008	Pearson Correlation	.158
	Sig. (2-tailed)	.114
	N	101
VAR00009	Pearson Correlation	-.084
	Sig. (2-tailed)	.402
	N	101
VAR00010	Pearson Correlation	.402**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	101
VAR00011	Pearson Correlation	.458**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	101

VAR00012	Pearson Correlation	.160
	Sig. (2-tailed)	.110
	N	101
VAR00013	Pearson Correlation	.186
	Sig. (2-tailed)	.063
	N	101
VAR00014	Pearson Correlation	-.094
	Sig. (2-tailed)	.352
	N	101
VAR00015	Pearson Correlation	.341**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	101
VAR00016	Pearson Correlation	.276**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	101
VAR00017	Pearson Correlation	.305**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	101
VAR00018	Pearson Correlation	.213*
	Sig. (2-tailed)	.032
	N	101
VAR00019	Pearson Correlation	.363**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	101
VAR00020	Pearson Correlation	.165
	Sig. (2-tailed)	.099
	N	101
VAR00021	Pearson Correlation	.151
	Sig. (2-tailed)	.132
	N	101
VAR00022	Pearson Correlation	.256**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	101
VAR00023	Pearson Correlation	.186
	Sig. (2-tailed)	.063
	N	101

VAR00024	Pearson Correlation	.382 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	101
VAR00025	Pearson Correlation	.280 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	101
VAR00026	Pearson Correlation	.240 [*]
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	101
VAR00027	Pearson Correlation	.271 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	101
VAR00028	Pearson Correlation	.150
	Sig. (2-tailed)	.135
	N	101
VAR00029	Pearson Correlation	-.008
	Sig. (2-tailed)	.940
	N	101
VAR00030	Pearson Correlation	.200 [*]
	Sig. (2-tailed)	.045
	N	101
VAR00031	Pearson Correlation	.435 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	101
VAR00032	Pearson Correlation	.072
	Sig. (2-tailed)	.474
	N	101
VAR00033	Pearson Correlation	.320 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	101
VAR00034	Pearson Correlation	.289 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	101
VAR00035	Pearson Correlation	.208 [*]
	Sig. (2-tailed)	.037
	N	101

VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.444** .000 101
VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.329** .001 101
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.298** .003 101
VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.387** .000 101
VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.272** .006 101
VAR00041	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.140 .163 101
VAR00042	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.216* .030 101
VAR00043	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.221* .027 101
VAR00044	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.280** .005 101
VAR00045	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.417** .000 101
VAR00046	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.155 .123 101
VAR00047	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.290** .003 101

VAR00048	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.386** .000 101
VAR00049	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.134 .183 101
VAR00050	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.342** .000 101
VAR00051	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.135 .178 101
VAR00052	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.218* .028 101
VAR00053	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.267** .007 101
VAR00054	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.246* .013 101
VAR00055	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.314** .001 101
VAR00056	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.419** .000 101
VAR00057	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.287** .004 101
VAR00058	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.272** .006 101
VAR00059	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.289** .003 101

VAR00060	Pearson Correlation	.309**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	101
VAR00061	Pearson Correlation	.402**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	101
VAR00062	Pearson Correlation	.194
	Sig. (2-tailed)	.051
	N	101
VAR00063	Pearson Correlation	.170
	Sig. (2-tailed)	.088
	N	101
VAR00064	Pearson Correlation	.205*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	101
VAR00065	Pearson Correlation	.339**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	101
VAR00066	Pearson Correlation	.337**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	101
VAR00067	Pearson Correlation	.193
	Sig. (2-tailed)	.053
	N	101
VAR00068	Pearson Correlation	.198*
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	101
VAR00069	Pearson Correlation	.325**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	101
VAR00070	Pearson Correlation	.233*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	101
VAR00071	Pearson Correlation	.171
	Sig. (2-tailed)	.086
	N	101

VAR00072	Pearson Correlation	.342**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	101
total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	101

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	101	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	50



TABULASI PRETEST																									
EKSPERIMEN																									
No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	EKS1	4	2	4	2	4	2	3	1	2	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4
2	EKS2	4	4	4	3	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	1	2
3	EKS3	4	2	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3
4	EKS4	4	3	4	2	4	2	4	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	4	3	2	2	2	2
5	EKS5	4	2	4	3	4	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4
6	EKS6	4	3	4	2	4	3	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	1	2	2	4
7	EKS7	4	2	4	3	4	4	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	2	2
8	EKS8	4	1	4	2	1	2	2	3	1	4	3	4	3	2	2	3	4	4	2	4	3	3	3	2
9	EKS9	4	2	4	2	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	1	1	2
10	EKS10	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	3	1	4	1	4	2	3	4	3	4	3	3	3
11	EKS11	3	1	4	3	2	2	4	1	1	1	4	2	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3
12	EKS12	4	4	2	2	2	2	4	3	1	2	2	4	1	2	3	4	3	1	2	3	3	2	1	1
13	EKS13	4	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	1	4	3	2	4	3	2	4	4	4
14	EKS14	4	2	4	4	1	1	4	1	4	3	4	4	2	4	1	2	3	1	2	3	4	3	4	2
15	EKS15	4	2	4	4	3	2	2	4	2	4	2	4	4	1	3	3	4	1	3	3	1	2	2	2
16	EKS16	4	3	4	1	2	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	1	4	2	2	3	3	1	3	2
KONTROL																									
No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	KON1	2	3	4	3	4	2	3	4	1	1	4	4	3	3	2	3	1	3	3	4	3	4	2	1
2	KON2	4	4	3	4	1	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	4	1	2	2	2	1	4	4	3
3	KON3	4	2	4	4	3	4	4	1	2	1	4	3	2	3	1	2	1	4	4	1	4	1	4	4
4	KON4	4	2	4	2	4	1	4	3	1	4	4	3	2	1	3	2	3	4	4	4	4	1	2	4
5	KON5	4	1	4	4	4	2	2	3	3	1	3	2	2	2	4	4	1	3	3	3	2	4	4	4
6	KON6	4	1	3	2	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2
7	KON7	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	4	4	3
8	KON8	1	1	4	2	4	2	4	3	1	3	3	4	3	2	4	2	2	1	2	4	4	2	4	2
9	KON9	4	2	4	1	4	3	2	4	4	1	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	2
10	KON10	3	2	4	2	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	1	3
11	KON11	4	2	4	3	4	4	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	2	2
12	KON12	1	1	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	4	1	4	3	3
13	KON13	4	2	2	2	4	2	4	2	1	2	4	4	3	3	3	4	2	1	3	4	4	2	2	2
14	KON14	4	4	4	2	3	2	2	1	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	1	3	1
15	KON15	4	2	4	2	1	2	3	3	1	2	4	4	4	2	3	2	4	1	2	4	3	1	2	3
16	KON16	2	2	4	2	4	1	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	2	4	2	2	1	1

25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	Total
4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	1	3	2	2	3	3	1	1	3	4	3	3	3	2	4	1	148
4	3	2	3	1	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	144
4	3	2	4	4	3	4	2	3	1	3	4	3	3	4	3	1	1	3	3	2	4	4	2	4	3	145
4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	4	4	3	148
3	4	4	2	4	4	4	2	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	147
2	4	2	2	1	1	3	4	4	1	3	4	4	3	3	1	2	2	4	3	1	1	2	3	1	2	138
4	1	4	4	3	4	3	4	2	1	4	1	1	3	1	3	1	4	4	1	3	3	4	1	4	4	151
4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	148
4	1	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	1	1	4	3	1	4	1	2	4	4	146
1	2	2	4	4	3	3	2	4	1	2	2	1	3	2	2	1	4	3	4	1	3	2	4	4	3	142
3	4	1	4	3	4	1	4	2	1	3	3	1	4	2	1	3	4	4	3	3	2	1	4	3	3	141
3	2	2	3	3	4	3	4	3	1	4	2	4	4	3	3	1	3	2	3	1	2	3	1	4	4	130
3	3	2	1	4	2	3	4	3	2	1	4	4	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	138
4	2	3	4	2	4	3	3	2	1	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	2	3	2	146
3	2	2	2	4	3	3	4	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	3	3	2	2	3	135
4	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	1	3	4	2	3	2	2	3	4	1	4	4	3	3	2	142

25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	TOTAL
4	2	3	4	1	4	4	4	3	1	4	4	1	2	2	4	1	4	2	4	2	4	3	2	3	4	143
3	2	4	3	4	1	1	4	4	4	3	4	4	3	2	1	4	1	4	3	4	3	3	4	1	3	147
3	3	4	1	4	1	3	2	2	2	4	4	1	2	1	4	2	1	4	1	3	1	3	3	3	2	131
1	2	3	4	2	4	4	4	2	1	3	1	4	1	2	3	1	3	2	3	3	4	3	4	4	4	142
4	4	3	3	2	4	4	2	3	1	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	3	3	150
1	2	3	1	3	3	1	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	134
3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	1	4	3	3	2	4	2	4	2	1	3	4	1	4	4	3	136
3	1	1	4	3	4	4	2	1	1	3	3	1	3	4	2	2	2	3	4	1	4	4	2	4	1	131
4	1	3	3	2	4	4	3	1	4	2	2	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	150
4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	2	4	4	1	1	3	4	4	2	3	148
4	1	4	4	3	4	3	4	2	1	4	1	1	3	1	3	1	4	4	1	3	3	4	1	4	4	151
2	1	1	2	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	1	2	1	4	3	139
2	2	3	1	4	4	3	4	3	1	3	3	4	1	2	4	3	3	4	3	2	4	4	1	4	3	141
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	3	4	3	4	1	2	2	4	2	3	4	3	2	1	4	147
4	2	1	4	1	4	4	2	2	1	3	2	4	3	2	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	134
4	2	2	4	1	4	4	2	1	3	1	4	4	3	4	3	3	1	4	1	1	3	4	2	1	1	130



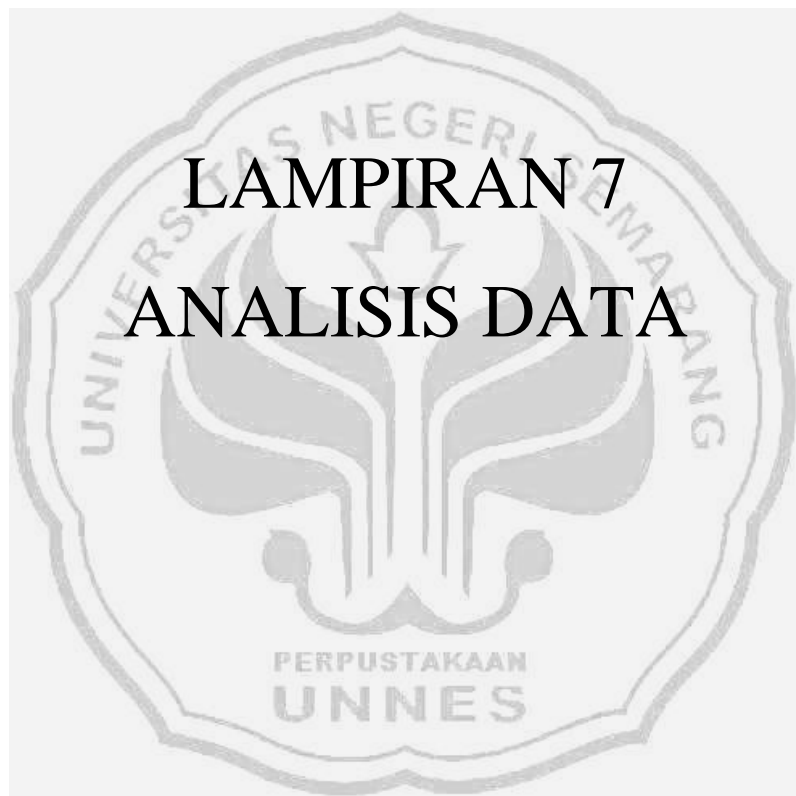
LAMPIRAN 6

TABULASI *POSTTEST*

TABULASI POSTTEST																									
EKSPERIMEN																									
NO	NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	EKS1	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4
2	EKS2	4	4	4	4	1	4	4	1	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
3	EKS3	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
4	EKS4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4
5	EKS5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3
6	EKS6	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	2	3	3
7	EKS7	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	4	3	4	4
8	EKS8	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	1	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	3	4
9	EKS9	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	1	2	3
10	EKS10	4	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2
11	EKS11	4	3	3	1	3	4	4	3	3	1	1	2	1	4	2	1	2	4	4	4	4	2	1	3
12	EKS12	3	3	4	3	2	4	3	1	2	2	3	4	2	3	3	3	2	1	4	3	3	2	4	2
13	EKS13	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3
14	EKS14	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	1
15	EKS15	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	1	1	2	4	4	3	1
16	EKS16	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
KONTROL																									
No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	KON1	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	4	1	3	2
2	KON2	4	3	4	3	4	2	3	4	1	1	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	1	3
3	KON3	4	2	4	4	3	4	4	1	2	1	4	3	2	3	1	2	1	4	4	1	4	1	4	4
4	KON4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	1	3	4	3	3	3	2	1
5	KON5	4	3	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	2	4	4	3	3	4	4	3	1	4	1
6	KON6	4	2	2	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	1
7	KON7	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	4	3	3
8	KON8	4	2	4	2	1	4	3	1	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	1	1	4	3	2
9	KON9	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3
10	KON10	4	2	4	4	4	4	2	1	1	3	4	3	1	2	4	2	4	3	4	4	3	1	2	1
11	KON11	4	2	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3
12	KON12	1	1	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	4	1	4	3	3
13	KON13	4	2	4	4	3	4	4	3	1	3	4	3	2	4	2	4	2	1	4	3	4	1	2	3
14	KON14	4	4	2	1	1	4	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	1	1	1	2
15	KON15	4	3	4	4	4	3	2	2	1	1	4	4	4	4	3	2	3	1	3	4	2	2	3	3
16	KON16	4	2	4	2	4	4	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4

25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	Total
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	169
4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	1	3	163
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	1	3	4	159
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	165
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	2	166
3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	1	2	4	2	1	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	150
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	182
4	1	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	3	2	2	3	2	4	149
4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	150
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	133
1	4	4	1	1	2	1	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	1	4	2	4	1	1	4	2	1	131
3	4	2	2	4	3	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	141
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	161
4	3	4	4	3	4	2	4	4	1	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	173
3	1	1	4	1	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	1	137
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	147

25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	TOTAL
4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	1	3	4	4	3	3	4	3	4	3	161
4	3	2	4	2	4	4	4	2	1	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	1	1	3	4	149
3	3	4	1	4	1	3	2	2	2	4	4	1	2	1	4	2	1	4	1	3	1	3	3	3	2	131
3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	148
4	2	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	2	4	1	4	4	2	2	4	4	2	1	4	156
3	2	3	2	4	1	1	2	2	2	3	4	2	1	2	3	2	1	4	1	2	3	3	2	1	3	126
3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	4	2	4	2	1	3	4	1	4	4	3	132
4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	1	3	1	3	4	4	1	1	4	2	2	4	3	4	4	1	145
4	2	3	4	4	4	1	3	4	1	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	1	2	2	1	160
2	2	4	4	4	4	3	4	4	1	2	2	3	1	1	4	2	2	4	2	2	4	4	2	1	4	139
4	3	3	3	4	1	3	4	3	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	159
2	1	1	2	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	1	2	1	4	3	139
4	2	3	4	3	4	2	4	4	1	3	2	4	2	2	3	1	1	4	3	2	4	4	1	3	2	143
1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	2	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1	4	131
4	4	1	4	3	4	4	2	1	1	3	4	4	3	4	4	2	4	4	1	2	4	4	1	3	4	149
3	2	2	2	4	3	4	2	3	2	1	3	4	2	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	137



LAMPIRAN 7

ANALISIS DATA

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Pretest	32	141.9688	6.57701	130.00	151.00
kelompok	32	1.5000	.50800	1.00	2.00

Mann-Whitney Test

Ranks

Kelompok		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Pretest	eksperimen	16	17.63	282.00
	kontrol	16	15.38	246.00
	Total	32		

Test Statistics^b

	Pretest
Mann-Whitney U	110.000
Wilcoxon W	246.000
Z	-.680
Asymp. Sig. (2-tailed)	.496
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.515 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: kelompok

NPar Tests**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Pretest Kontrol	16	140.8750	7.46436	130.00	151.00
PosttestKontrol	16	144.0625	11.21587	126.00	161.00

Wilcoxon Signed Ranks Test**Ranks**

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
PosttestKontrol -	Negative Ranks	4 ^a	8.13	32.50
Pretest Kontrol	Positive Ranks	10 ^b	7.25	72.50
	Ties	2 ^c		
	Total	16		

a. PosttestKontrol < Pretest Kontrol

b. PosttestKontrol > Pretest Kontrol

c. PosttestKontrol = Pretest Kontrol

Test Statistics^b

	PosttestKontrol - Pretest Kontrol
Z	-1.257 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.209

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
pretest eksperimen	17	143.3529	5.53332	130.00	151.00
posttest eksperimen	17	155.0588	14.45022	131.00	182.00

Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

	N	Mean Rank	Sum of Ranks
posttest eksperimen - pretest eksperimen	2 ^a	5.50	11.00
Positive Ranks	15 ^b	9.47	142.00
Ties	0 ^c		
Total	17		

a. posttest eksperimen < pretest eksperimen

b. posttest eksperimen > pretest eksperimen

c. posttest eksperimen = pretest eksperimen

Test Statistics^b

	posttest eksperimen - pretest eksperimen
Z	-3.102 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Posttest	32	149.4063	14.04568	126.00	182.00
kelompok	32	1.5000	.50800	1.00	2.00

Mann-Whitney Test

Ranks

	Kelompok	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Posttest	eksperimien	16	20.16	322.50
	Kontrol	16	12.84	205.50
	Total	32		

Test Statistics^b

	Posttest
Mann-Whitney U	69.500
Wilcoxon W	205.500
Z	-2.207
Asymp. Sig. (2-tailed)	.027
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.026 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: kelompok

NPar Tests**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Asertivitas	32	7.6563	11.30404	-16.00	31.00
kelompok	32	1.5000	.50800	1.00	2.00

Mann-Whitney Test**Ranks**

kelompok	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Asertivitas eksperimien	16	20.19	323.00
kontrol	16	12.81	205.00
Total	32		

Test Statistics^b

	Asertivitas
Mann-Whitney U	69.000
Wilcoxon W	205.000
Z	-2.226
Asymp. Sig. (2-tailed)	.026
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.026 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: kelompok

LAMPIRAN 8
SURAT PERJANJIAN PELATIHAN



SURAT PERJANJIAN PELATIHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Ummi Kulsum
2. Jabatan : Mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Semarang
3. Alamat : Dukuh Manggis RT.01/RW.01 Kel. Kaliloka Kec.
Sirampog Brebes

Yang selanjutnya akan disebut sebagai PIHAK PERTAMA

1. Nama :
2. Jabatan : Peserta Didik di PT. Arni Family
3. Alamat :

Yang selanjutnya akan disebut sebagai PIHAK KEDUA

Dengan ini PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA setuju untuk mengadakan perjanjian pelatihan dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut dibawah ini :

Pasal 1

PIHAK KEDUA bersedia mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan yang akan diselenggarakan oleh PIHAK PERTAMA sebanyak tiga kali pertemuan pada tanggal 2, 6 dan 9 Juni 2013

Pasal 2

Seluruh data yang diberikan oleh PIHAK KEDUA selama mengikuti pelatihan dijamin kerahasiaannya oleh PIHAK PERTAMA

Pasal 3

Seluruh rangkaian kegiatan pelatihan yang diadakan oleh PIHAK PERTAMA tidak akan mengganggu kegiatan belajar PIHAK KEDUA di PT. Arni Family Semarang.

Pasal 4

Biaya pelatihan akan sepenuhnya ditanggung oleh PIHAK PERTAMA

Semarang, 1 Juni 2013
Pihak Pertama

Pihak Kedua

Ummi Kulsum

.....



LAMPIRAN 9
MODUL PELATIHAN

Modul Pelatihan Pertemuan I

ASSERTION TRAINING

Indikator keberhasilan : 1. TKW mampu untuk membuka diri agar peserta bisa berbagi cerita dan pengalaman dengan orang lain

2. TKW mampu untuk mengenali/memahami diri hal-hal yang membuat peserta tidak bisa bersikap asertif

3. TKW mampu untuk memahami perbedaan antara asertif, agresif dan pasif

Metode : simulation, role play, mind mapping, diskusi, ceramah

Durasi : 4 jam

No	Nama Kegiatan	Time	Deskripsi Kegiatan	Peralatan	Tujuan
1.	Presensi dan pengkondisian trainee	09.00-09.15 (15')	Sebelum masuk ruangan, trainee wajib mengisi daftar hadir yang disediakan. Trainee mendapat cocard sebagai tanda peserta. Trainee memasuki ruang pelatihan dan duduk di tempat yang disediakan.	Daftar hadir, ballpoint, cocard	Untuk mendata dan mengetahui trainee yang hadir.
2.	Pembukaan	09.15-09.20 (5')	Ketua kelompok memberi sambutan mengenai tujuan diadakannya pelatihan sekaligus membuka acara pelatihan.	-	Untuk membuka pelatihan oleh ketua kelompok.
3.	Perkenalan	09.20-09.35 (5')	Tim trainer dan fasilitator memperkenalkan diri kepada trainee.	-	Agar trainee mengenal tim trainer sehingga terbentuk good raport.
4.	Icebreaking	09.35-09.40 (10')	<i>Everybody Seat</i>	Mikrofon, sound system	Mencairkan suasana.

5.	Ambak (apa manfaat bagiku)	09.40-09.50 (10')	Trainee dikondisikan santai. Trainer memberitahu apa tujuan dan manfaat yang dapat diraih dari diadakannya pelatihan.	Mikrofon, sound system	Trainee mengetahui tujuan pelatihan ini dan mengetahui manfaat apa yang bisa diperoleh bila mengikuti pelatihan ini.
6.	Kontrak pelatihan	09.40-09.45 (5')	Trainee dikondisikan santai. Trainer menawarkan peraturan yang disepakati bersama oleh trainee.	Mikrofon, laptop, LCD	Trainee bisa menjalankan pelatihan dengan baik.
7.	Games keakraban (empat sudut)	09.45-10.05 (20')	Trainee akan diminta memilih salah satu sudut yang sesuai kesukaannya, lalu trainee diminta untuk berkenalan dengan sesama trainee yang ada disatu sudut yg sama. Begitu seterusnya sampai putaran keempat	4 kursi, kertas karton.	Trainee bisa akrab dengan sesama peserta.
8.	Pembagian kelompok	10.05-10.10 (5')	Trainee dibagi menjadi 3 kelompok yang masing-masing kelompok akan didampingi seorang fasilitator.	Mikrofon	
9.	Studi kasus "Saat aku memutuskan jadi TKW"	10.10-10.40 (30')	Peserta diminta untuk menceritakan alasan saat mereka memutuskan jadi TKW, dan respon orang-orang disekitarnya yang tidak setuju atau tidak mendukung dimasing-masing kelompok, dan bagaimana respon peserta atas orang-orang yang tidak setuju atau tidak mendukung keputusan mereka, perasaan apa yang dirasakan saat situasi itu	Slide, kertas, pulpen	Trainee berbagi cerita tentang pengalaman saat pertama kali menjadi TKW.

			terjadi dan bagaimana cara meresponnya.		
10.	Materi tentang Agresif, Asertif, dan tidak Asertif	10.40-11.00 (20')	Trainer akan menyampaikan materi tentang perbedaan agresif, pasif dan asertif dan ciri-ciri orang agresif, pasif dan asertif	Slide, laptop, LCD	Agar trainee paham perbedaan agresif, pasif dan asertif
11.	<i>Icebreaking</i>	11.00-11.05 (5')	Watermelon, Papaya, Banana, Tomato		
12.	Role play "Situasi Asertif, Agresif dan Pasif"	11.05-11.35 (30')	Tiap kelompok mempraktekan situasi tertentu yang direspon dengan bersikap asertif, agresif dan pasif	Kasus, Kertas, pulpen	Trainee mampu membedakan dan merespon sikap asertif agresif dan pasif
13.	<i>My Diary</i>	11.35-12.05 (30')	Trainee akan di bagikan sebuah kertas dan ballpoint. Trainee diminta untuk menuliskan orang-orang yang membuatnya tidak tegas, situasi seperti apa membuatnya tidak tegas, dan perasaan apa yang dirasakan saat orang dan situasi tersebut hadir. Trainee secara bergantian diminta untuk mempresentasikan <i>diarynya</i> dihadapan teman-temannya.	Kertas dan ballpoint	Agar trainee memahami dirinya dan peka lingkungan.
14.	<i>Icebreaking</i>	12.05-12.10 (5')	Pijit-pijitan	Mikrofon, sound system	Mencairkan suasana.
15	<i>Feed back</i>	12.10-12.30 (20')	Trainee akan diberi kertas dan pulpen. Lalu trainee diminta untuk	Kertas, pulpen	Mengkonfirmasi hal-hal yang telah dipelajari

			menuliskan hal-hal apa saja yang telah dipelajari, manfaat apa saja yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan, dan akan mengaplikasikan pada saat situasi seperti apa. Lalu trainee akan dipasangkan dengan trainee lain dan diminta untuk berbagi dengan bercerita		dan manfaat dari mengikuti pelatihan
16.	<i>Closing</i>	12.20-12.40 (20')	<p>Trainer memimpin diskusi dengan para trainee untuk menarik kesimpulan secara bersama-sama mengenai pelatihan yang telah dilaksanakan pada hari itu.</p> <p>Peserta diminta untuk mengisi lembar evaluasi mengenai pelatihan dan harapan untuk pelatihan hari berikutnya.</p> <p>Penutupan, samapai jumpa bertemu minggu depan.</p>	Mikrofon, sound system	Trainee diharapkan mendapatkan <i>insight</i> mengenai asertivitas.

Modul Pelatihan Pertemuan 2

ASSERTION TRAINING

Indikator Keberhasilan : 1. TKW mampu untuk menceritakan kembali materi yang dipelajari pada pertemuan pertama

2. TKW mampu melakukan ketrampilan mendengarkan dan merasakan masalah orang lain

3. TKW mampu untuk memahami emosi-emosi dan cara mengekspresikannya kepada orang lain

4. TKW mampu untuk mengkomunikasikan apa yang dipikirkan, dirasakan dan diyakini kepada orang lain

Metode : ceramah, studi kasus, mind mapping, role play

Durasi : 4 jam

No	Nama Kegiatan	Time	Deskripsi Kegiatan	Alat	Tujuan
1.	Presensi dan pengkondisian trainee	10'	Sebelum masuk ruangan, trainee wajib mengisi daftar hadir yang disediakan. Trainee mendapat cocard sebagai tanda peserta. Trainee memasuki ruang pelatihan dan duduk di tempat yang disediakan.	Daftar hadir, ballpoint, cocard	Untuk mendata dan mengetahui trainee yang hadir.
2.	<i>Brain gym</i>	10'	Gangnam Style		Mencairkan suasana.
3.	<i>Warming Up</i>	10'	Trainer meyegarkan kembali materi pada pertemuan pertama	Slide, Laptop, LCD	Mengingatka n materi pada pertemuan 1
4.	<i>Icebreaking</i>	5'	Ikuti gerakanku..		Mencairkan suasana.
5.	<i>Hear Me</i>	30'	Peserta akan dibagi menjadi kelompok-kelompok kecil yang sudah ditentukan, peserta diminta untuk	LCD, laptop, kertas.	Agar peserta memahami bagaimana cara

			bercerita tentang tema yang sudah ditentukan secara bergantian, tugas peserta yang sedang tidak bercerita hanya mendengarkan, ketika peserta yang mendengarkan memahami apa yang diceritakan oleh peserta lain, peserta diwajibkan untuk menganggukkan kepala.		mendengarkan yang baik
6.	<i>Icebreaking</i>	10'			Mencairkan suasana.
7.	Kartu emosi	20'	Pada sesi ini trainee akan diperlihatkan gambar-gambar wajah dengan berbagai macam emosi. Trainee diminta untuk menebak emosi apa yang sedang dirasakan wajah dalam gambar. Trainee diminta untuk menirukan emosi tersebut Fasilitator bertanya kepada trainee apakah trainee pernah mengalami emosi yang sama dan pada saat apa mereka mengalami emosi tersebut.	4 Set kartu emosi	Agar trainee belajar macam-macam emosi baik emosi negatif maupun emosi positif, dan cara penyampaiannya sehingga emosi yang dikeluarkan menjadi positif.
8.	<i>Mapping Emosi</i>	20'	Trainee diminta untuk menggambarkan pada kondisi apa mereka merasakan empat macam emosi : senang, bahagia, sedih, dan marah. Setelah mereka mampu menggambarkan mapping emosi mereka, mereka diminta untuk mempresentasikan gambar mereka, sedangkan trainee yang lain menanggapi.	Kertas HVS, alat tulis	Trainee diharapkan dapat menyampaikan emosi apa yang sedang mereka rasakan dengan baik.
9.	<i>Icebreaking</i>	10'			Mencairkan suasana.
10.	Role play "3"	30'	Setiap kelompok peserta akan mendapatkan satu amplop	Skrip, kertas	Agar trainee mengetahui

	Keluarga”		yang berisi tentang peran dan tugas yang harus diperankan oleh satu kelompok. Keluarga 1. Keluarga yang ketika menjawab semua pertanyaan dari pembantunya dengan sikap anak-anak Keluarga 2. Keluarga yang ketika menjawab semua pertanyaan dari pembantunya dengan sikap orangtua Keluarga 3. Keluarga yang ketika menjawab semua pertanyaan dari pembantunya dengan sikap orang dewasa.		macam-macam respon atau sikap yang dimiliki setiap orang ditinjau dari analisis transksional.
11.	<i>Feedback</i>	30’	Trainee akan diberi kertas dan pulpen. Lalu trainee diminta untuk menuliskan hal-hal apa saja yang telah dipelajari, manfaat apa saja yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan, dan akan mengaplikasikan pada saat situasi seperti apa. Lalu trainee akan dipasangkan dengan trainee lain dan diminta untuk berbagi dengan bercerita	Kertas, pulpen	Mengkonfirmasi hal-hal yang telah dipelajari dan manfaat dari mengikuti pelatihan
12.	<i>Closing</i>	20’	Trainer memimpin diskusi dengan para trainee untuk menarik kesimpulan secara bersama-sama mengenai pelatihan yang telah dilaksanakan pada hari itu. Peserta diminta untuk mengungkapkan kesan mereka mengenai pelatihan dan harapan untuk pelatihan hari berikutnya.	-	Trainee diharapkan mendapatkan <i>insight</i> mengenai asertivitas.

Modul Pelatihan Pertemuan 3

ASSERTION TRAINING

Indikator Keberhasilan : 1. TKW mampu untuk menceritakan kembali materi yang dipelajari pada pertemuan kedua

2. TKW mampu untuk berlatih bersikap asertif dengan melihat mimik wajah, intonasi, *body language*, *eye contact*.

3. TKW mampu untuk mempraktekan perilaku asertif dengan teman-temannya dan model sbg majikan

4. TKW mampu menyimpulkan manfaat apa yang bisa diambil dari mengikuti pelatihan

Metode : ceramah, studi kasus, mind maping, film and video

Durasi : 4 jam

No.	Nama Kegiatan	Waktu	Deskripsi Kegiatan	Peralatan	Tujuan
1.	Salam hangat	10'	Tim mengkondisikan peserta, mereview kegiatan semula, menjelaskan tentang acara yang akan dilakukan	-----	Untuk menyiapkan peserta di kegiatan serlanjutnya
2.	Tirukan gayaku	15'	Dalam kegiatan ini akan di putarkan music, dan salah satu trainee akan bergaya sesuai music yang kemudian di ikuti trainee lainnya dan bergantian	Sound, musik	Untuk mengawali kegiatan dan member semnagt
3.	Birth line	15'	Dari satu kelompok ini akan di bagi menjadi du kelompok, kemudian tugas kelompok adalah berbaris berbanjar sesuai alphabet nama atau variasi lain		Sebagai keakraban trainee
4.	Warm Up''	30'	Trainee akan diberi kertas	Kertas,	TKW mampu

			dan pulpen. Lalu trainee diminta untuk menuliskan hal-hal apa saja yang telah dipelajari dipertemuan pertama dan kedua, manfaat apa saja yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan, dan akan mengaplikasikan pada saat situasi seperti apa. Lalu trainee akan dipasangkan dengan trainee lain dan diminta untuk berbagi dengan bercerita	pulpen	untuk menceritakan kembali materi yang dipelajari pada pertemuan pertama dan kedua
5.	Cermin Diri	30'	Trainee akan diminta untuk melihat mimik wajah, intonasi, body language, dan eye contact orang asertif, agresif dan pasif, lalu mempraktekannya sendiri sambil melihat dicermin	Cermin	TKW mampu untuk berlatih bersikap asertif dengan melihat mimik wajah, intonasi, body language, eye contact.
6	Robot-robot pekerja (<i>Role Play</i>)	30'	Robot-robot pekerja adalah permainan yang bercerita tentang robot dan tuannya saling membantu dan tolong menolong dan saling menghormati. Yang akan menjadi tuannya adalah pegawai PJTKI (subjek yang telah diajak bekerja sama atau yang memodelkan sebagai majikan). Trainee akan memerankan sebagai bawahan (PRT) dan mempraktekan langsung perilaku asertif kepada majikannya		TKW mampu untuk mengaplikasikan perilaku asertif dengan teman-temannya dan model sbg majikan
7	<i>Ice Breaking</i>	10'			
8	<i>Mind Mapping</i> dan <i>feedback</i>	30'	perilaku tidak asertif dan perilaku asertif dari model yang telah dihadirkan, manfaat yang didapatkan model dengan berperilaku asertif, aplikasi dalam situasi seperti apa trainee		TKW mampu menyimpulkan manfaat apa yang bisa diambil dari mengikuti pelatihan.

			akan menerapkannya. Lalu trainee akan dipasangkan dengan trainee lain dan diminta untuk berbagi dengan bercerita		
9	Motivasi	20'	Trainer menayangkan beberapa video tentang TKI yang tegas	Laptop, video, LCD, Sound system	Memberikan motivasi untuk terus mengembnagkan ketrampilan saat nanti bekerja di luar negeri
10	<i>Closing</i>	20'	Trainer memimpin diskusi dengan para trainee untuk menarik kesimpulan secara bersama-sama mengenai pelatihan yang telah dilaksanakan pada hari itu. Peserta diminta untuk mengungkapkan kesan mereka mengenai pelatihan yang telah dilaksanakan selama 3 kali pertemuan	Mikrofon, sound system	Trainee diharapkan mendapatkan <i>insight</i> mengenai asertivitas.



LAMPIRAN 10
LEMBAR RATING SCALE
OBSERVASI

LEMBAR OBSERVASI

NO	NAMA	ASPEK	NILAI			CATATAN
			3	2	1	
1		Keterbukaan				
		Kepercayaan Diri				
		Ekspresif				
		Keaktifan				
2		Keterbukaan				
		Kepercayaan Diri				
		Ekspresif				
		Keaktifan				
3		Keterbukaan				
		Kepercayaan Diri				
		Ekspresif				
		Keaktifan				
4		Keterbukaan				
		Kepercayaan Diri				
		Ekspresif				
		Keaktifan				
5		Keterbukaan				
		Kepercayaan Diri				
		Ekspresif				
		Keaktifan				
6		Keterbukaan				
		Kepercayaan Diri				
		Ekspresif				
		Keaktifan				
7		Keterbukaan				
		Kepercayaan Diri				
		Ekspresif				
		Keaktifan				

Semarang,
Fasilitator

.....

Aspek	Rating	Karakter Perilaku Overt <i>Asertif</i>
Keterbukaan	3	Dengan inisiatif sendiri mau berbagi pengalaman; sharing pendapat; mengemukakan pendapat atau pandangan; menerima kritikan;
	2	Perlu sedikit dorongan atau dukungan untuk berbagi pengalaman; sharing pendapat; mengemukakan pendapat /pandangan; menerima kritikan
	1	Ditunjuk untuk berbagi pengalaman; sharing pendapat; mengemukakan pendapat/pandangan; menerima kritikan
Kepercayaan Diri	3	Tidak malu ketika tampil; inisiatif tampil; memiliki keberanian berbagi; berani memberikan kritik yang membangun untuk orang lain; memiliki target peningkatan; berani membuat keputusan untuk tampil
	2	Perlu sedikit dorongan atau dukungan untuk tampil; berani berbagi; berani memberikan kritik yang membangun untuk orang lain; memiliki target peningkatan; berani membuat keputusan untuk tampil
	1	Tidak mau tampil, sedikit sekali dalam mengemukakan pendapat; tidak berani memberikan kritikan; perlu ditunjuk saat tampil
Ekspresif	3	Mengekspresikan diri sesuai atau tepat emosi;
	2	Sedikit melenceng mengekspresikan emosi
	1	Datar; tidak bisa mengekspresikan emosi yang dirasakan;
Keaktifan	3	Inisiatif (mengajukan diri); antusias atau bersemangat dalam mengikuti semua kegiatan;
	2	Perlu sedikit dukungan atau dorongan; semangatnya naik turun;
	1	Hanya mengikuti instruksi saja; males-malesan dalam mengikuti kegiatan



LAMPIRAN 11
LEMBAR EVALUASI

Nama :

**LEMBAR EVALUASI
PERTEMUAN I**

Beri tanda V pada kolom yang sesuai dengan keadaan Saudara

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya merasa harus menceritakan pengalaman yang saya alami hari ini pada teman saya.		
2	Saya sekarang lebih mengenali diri saya sendiri		
3	Saya mampu membedakan tegas, agresif dan pasif.		

1. Bagaimana perasaan Saudara mengikuti pelatihan ini??

.....

2. Pengalaman apa yang paling berkesan yang Saudara dapatkan hari ini?

.....

3. Materi apa yang Saudara pahami??

.....

4. Apakah permainan yang diberikan membantu Saudara lebih memahami materi yang diberikan?

(YA/TIDAK) Alasannya:

.....

5. Pesan dan kesan Saudara

.....

Nama :

**LEMBAR EVALUASI
PERTEMUAN 2**

Beri tanda V pada kolom yang sesuai dengan keadaan Saudara

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya memahami permasalahan orang lain dengan mendengarkan secara seksama		
2	Saya tahu bagaimana mengekspresikan emosi yang saya rasakan kepada orang lain secara tidak berlebihan.		
3	Saya tahu bagaimana mengkomunikasikan apa yang saya inginkan pada orang lain		

1. Menurut Saudara materi apa yang paling bermanfaat bagi Saudara??
Alasannya??

.....
.....
.....

2. Apakah saudara mengalami kesulitan mengikuti pelatihan ini??
(YA/TIDAK) Alasannya:??

.....
.....
.....

3. Manfaat lain yang Saudara rasakan/peroleh dari pelatihan ini :

.....
.....
.....

4. Berikan saran dan kritik Saudara untuk pemateri dan panitia??

.....
.....
.....

Nama :

**LEMBAR EVALUASI
PERTEMUAN 3**

Beri tanda V pada kolom yang sesuai dengan keadaan Saudara

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya sekarang lebih percaya diri menghadapi masalah dengan orang lain		
2	Saya tahu bagaimana harus menyesuaikan diri dengan lingkungan baru		
3	Saya sudah merasakan manfaat mengikuti pelatihan		

1. Apakah materi yang diberikan sudah sesuai dengan harapan Saudara??
(YA/TIDAK) Alasannya??

.....

2. Dari pertemuan pertama, kedua dan ketiga, menurut Saudara pertemuan mana yang paling berkesan?? Alasannya??

.....

3. Dari tiga kali pertemuan, menurut Saudara materi apa yang paling menarik?? Alasannya??

.....

4. Dari tiga kali pertemuan, menurut Saudara materi apa yang paling tidak menarik?? Alasannya??

.....
.....
.....

5. Manfaat apa yang Saudara rasakan/peroleh selama mengikuti tiga kali pertemuan??

.....
.....
.....

6. Pesan dan Kesan Saudara selama mengikuti pelatihan??

Pesan :

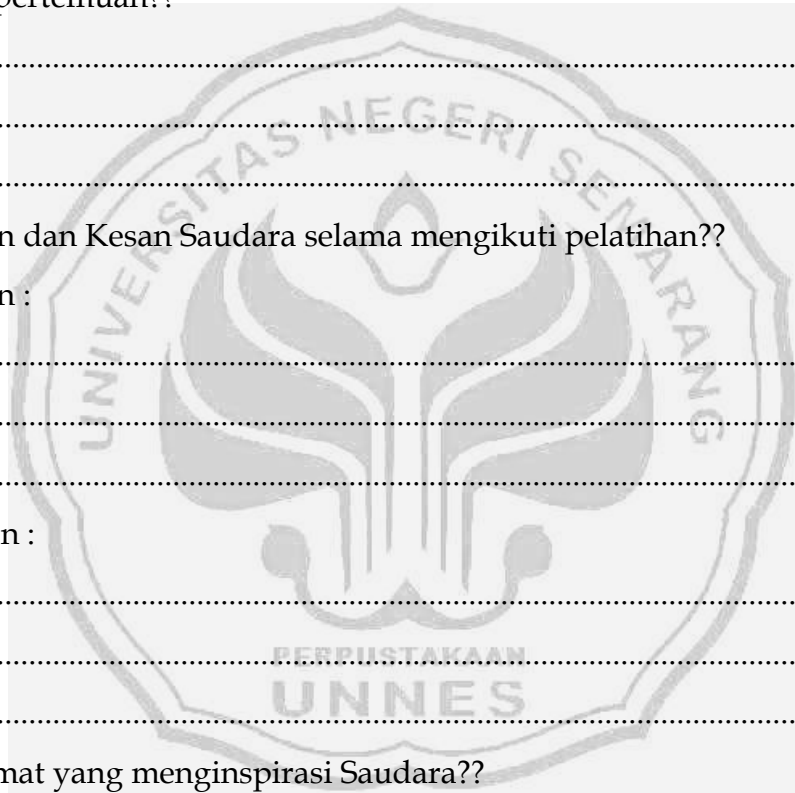
.....
.....
.....

Kesan :

.....
.....
.....

7. Kalimat yang menginspirasi Saudara??

.....
.....
.....



LAMPIRAN 12
REVISI SKALA ASERTIVITAS



Indikator	Aitem sebelum dirubah	Aitem setelah dirubah	Revisi skala sikap
Dapat menerima dan memberikan pujian	1.Saya mengucapkan terima kasih atas bantuan yang dilakukan orang lain kepada saya		Saya terbiasa mengucapkan terimakasih atas bantuan yang diberikan orang lain kepada saya
	2.Dengan senang hati, saya memberikan ucapan selamat kepada orang yang berhasil melakukan tugasnya	Saya memberikan ucapan selamat dengan senang hati kepada orang yang berhasil melakukan tugasnya	Saya akan memberikan ucapan selamat dengan senang hati kepada orang yang berhasil melakukan tugasnya
	4.Saya merasa senang orang lain memuji usaha saya	Saya merasa senang, jika orang lain memuji usaha saya	
	3.Saya merasa bangga jika orang lain menghargai usaha saya	Saya merasa bangga jika orang lain menghargai usaha saya untuk melakukan suatu pekerjaan	
	5.Saya tidak terbiasa memberikan ucapan selamat kepada orang lain yang berhasil melakukan tugasnya		
	6.Pujian orang lain terhadap saya membuat saya tidak percaya diri		
	7.Saya tidak pasti meminta maaf jika melakukan kesalahan		
	8.Memuji orang lain terang-terangan membuat saya tidak nyaman		
			Saya tidak nyaman untuk memuji orang lain secara terang-terangan
		Saya senang memberikan pujian kepada teman ketika pekerjaannya bagus	
Dapat menerima (membuat	2.Saya berusaha memenuhi permintaan orang lain semampu		

) permintaan	saya		
	3.Kebutuhan orang lain lebih penting daripada kebutuhan pribadi saya		Bagi saya kebutuhan orang lain lebih penting daripada kebutuhan pribadi
	4.Saya cenderung mengikuti keinginan orang lain		
	5.Saya merasa percaya diri ketika menghadap atasan/majikan untuk meminta penjelasan tentang pekerjaan yang belum saya mengerti		
	6.Kebutuhan saya lebih penting daripada kebutuhan orang lain	Saya mendahulukan kebutuhan saya ketimbang kebutuhan orang lain	Bagi saya memenuhi kebutuhan orang lain lebih penting daripada kebutuhan saya
	7.Saya merasa bersalah jika menolak permintaan orang lain		
	8.Saya merasa sulit untuk mengatakan tidak kepada teman yang meminta bantuan saya	Aitem ini tidak digunakan	
	9.Saya merasa takut tidak disukai ketika menolak meminjamkan uang kepada teman	Aitem ini tidak digunakan	
	Dapat mengawali dan mengakhiri pembicaraan dengan orang lain	2.Dalam pergaulan sehari-hari saya berani memulai pembicaraan dengan orang lain	
3.Apabila saya membutuhkan informasi mengenai suatu hal, saya memintanya kepada orang lain dengan terus terang			Saya akan mencari informasi dan penjelasan dari orang lain jika saya tidak mengetahuinya.
4.Saya berani menatap mata lawan bicara saat sedang berdiskusi			Bagi saya menatap lawan bicara itu salah satu bentuk kesopanan
5.Ketika merasa tersesat saya akan berhenti dan menanyakan arah			

	6. Apabila saya ingin mengakhiri pembicaraan dengan orang lain saya dapat melakukannya dengan mudah tanpa menyinggung perasaannya		
	7. Saya tidak berani memulai pembicaraan dengan orang lain		
	8. Ketika saya membutuhkan informasi mengenai suatu hal, saya tidak berani meminta orang lain untuk menjelaskannya		
	9. Jika saya bertemu dengan orang baru, saya menunggu orang lain untuk memperkenalkan dirinya	Jika saya bertemu dengan orang baru, saya menunggu orang tersebut untuk memperkenalkan dirinya	
	10. Saya selalu menunduk ketika sedang berbicara dengan orang baru		
	11. Saya takut ketika harus bertanya kepada orang asing di tempat yang tidak saya kenal		
Dapat membela diri;	5. Saya akan mempertahankan pendapat dan hak saya tanpa menyinggung perasaan orang lain	Saya mempertahankan pendapat dan hak saya tanpa menyinggung perasaan orang lain	saya memperhitungkan perasaan orang lain ketika saya mengutarakan pendapat saya
	6. Dalam tiap diskusi saya mempertahankan pendapat pribadi yang saya yakini tanpa meremehkan orang lain	Jika ada masalah dengan teman, saya dapat mengutarakan pendapat pribadi yang saya yakini tanpa meremehkan orang lain	
	7. Saya akan mengutarakan pendapat dengan jujur dan nyaman	Saya dapat mengutarakan pendapat dengan jujur dan nyaman	

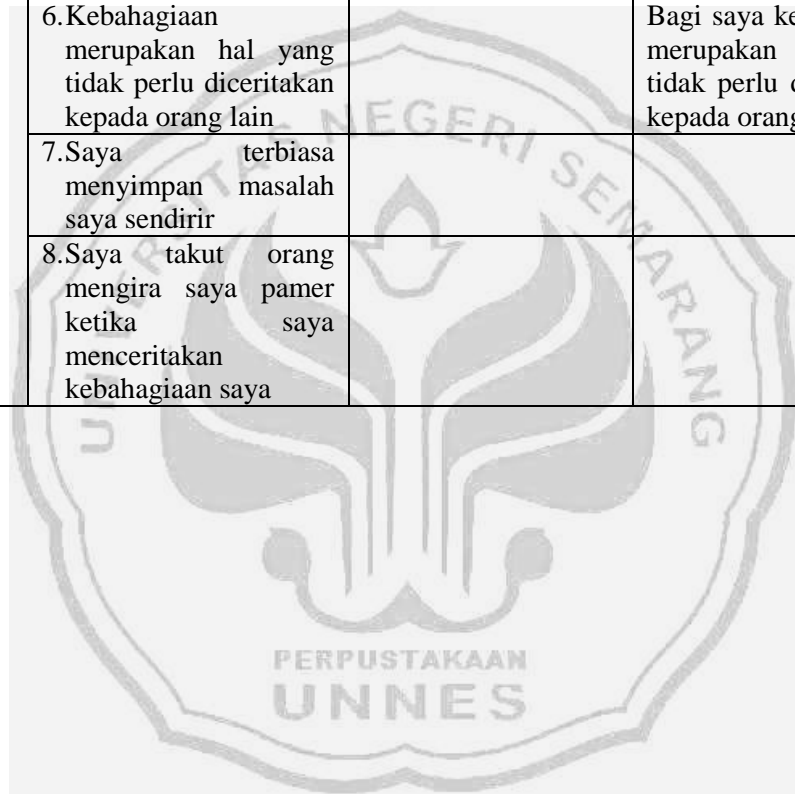
	8.Saya mampu memberikan pendapat saya secara terbuka saat tidak sepaham dengan orang lain		
	9.Saya merasa khawatir apabila saya meminta hak saya, maka orang lain akan tersinggung		
	10. Orang yang menyanggah pendapat saya berarti menyerang saya		Bagi saya orang yang menyanggah pendapat saya berarti menghina saya
	11. Orang yang mengkritik saya berarti merendahkan saya		Menurut saya kritikan dari lain itu merupakan hinaan.
	12. Saya tidak berani mengutarakan pendapat dengan jujur	Aitem ini tidak digunakan	
	13. Saya sulit untuk menyampaikan pendapat saya kepada orang lain		
Dapat menolak permintaan;	4.Saya berani berkata “tidak”, jika orang lain meminta sesuatu hal yang tidak sesuai dengan pendapat saya		
	5.Saya akan menolak permintaan orang lain secara halus agar tidak menyinggung perasaan orang lain	Saya menolak permintaan orang lain secara halus agar tidak menyinggung perasaan orang lain	Saya memikirkan kata-kata yang harus saya ucapkan ketika menolak permintaan orang lain
	6.Saya mampu menjelaskan alasan kenapa saya tidak bisa memenuhi permintaan teman		
	7.Saya akan menolak ajakan teman dengan baik ketika saya banyak pekerjaan	Saya menolak ajakan teman dengan baik ketika saya banyak pekerjaan	Saya akan mengutarakan alasan saya dengan terus terang jika menolak ajakan dari orang lain
	8.Saya merasa tidak nyaman jika menolak permintaan orang lain		
	9.Saya merasa sulit untuk mengatakan tidak kepada teman		

	yang meminta bantuan saya		
	10. Saya akan menuruti permintaan orang lain meski tidak sesuai dengan pendapat saya	Saya menuruti permintaan orang lain meski tidak sesuai dengan pendapat saya	Saya akan mengikuti keinginan orang lain walaupun tidak sependapat
	11. Saya merasa tersinggung, apabila orang lain menolak permintaan saya		
	12. Saya merasa takut tidak disukai ketika menolak meminjamkan uang kepada teman		
Dapat mengekspresikan pendapat pribadi	4.Saya memiliki keinginan yang jelas untuk bisa dicapai	Saya dapat menjelaskan keinginan yang ingin saya capai	
	5.Saya dapat mengemukakan pendapat atau ide secara apa adanya		
	6.Saya akan menyampaikan inti persoalan tanpa harus berputar-putar		
	7.Saya merasa percaya diri ketika menghadap atasan/majikan untuk meminta penjelasan tentang pekerjaan	Aitem ini tidak digunakan	
	8.Saya terbiasa memaksakan pendapat terhadap orang lain		
	9.Saya mengalami kesulitan memilih kata-kata untuk mengungkapkan pendapat saya		
	10. Saya lebih baik mengabaikan pendapat dan perasaan saya daripada menghadapi konflik dengan orang lain		
	11. Kalau ada ide saya lebih senang menyimpan dalam hati	Saya lebih senang menyimpan ide saya dalam hati daripada	

	dari pada mengutarakannya	mengutarakannya	
Dapat mengekspresikan perasaan tidak senang;	2.Sewaktu sedih atau susah, saya dapat menceritakannya kepada orang yang saya percaya	saya dapat menceritakan masalah saya kepada orang yang saya percaya	
	3.Saya mengingatkan teman dengan senang hati, apabila ia lupa mengembalikan barang yang dipinjamnya		
	4.Apabila saya merasa terganggu dengan perkataan/perbuatan orang lain saya akan memberitahunya dengan jujur tanpa harus menyinggung perasaannya.		
	5.Saya menegur orang yang menyerobot antrian saya		Saya merasa kesal jika ada orang lain menyerobot antrian saya
	6.Apabila seseorang lupa mengembalikan barang yang ia pinjam, saya merasa sungkan untuk mengingatkannya		
	7.Saya membiarkan saja seseorang yang melakukan kesalahan		saya cenderung cuek dengan kesalahan orang lain
	8.Saya memilih diam ketika seseorang mengganggu kenyamanan saya		
	9.Ketika orang yang menyalip antrian, saya hanya diam saja		Saya hanya melihat ketika ada orang lain menyerobot antrian saya
	Dapat mengekspresikan kemarahan;	1.Sewaktu saya mengutarakan kemarahan, saya tidak akan menyalahkan orang lain	
2.Ketika orang lain marah pada saya, saya menghadapi dengan			Bagi saya ketenangan dalam menghadapi kemarahan orang lain

	tenang		perlu dimiliki
	3. Apabila terjadi perselisihan, saya tidak akan memojokkan orang lain		
	4. Saya akan mengungkapkan perasaan jengkel/kecewa pada orang lain tanpa harus menggunakan emosi		
	5. Ketika saya marah dan kesal, saya mampu mengatakannya dengan mudah dan tenang		Ketika orang lain membuat saya marah/kesal, saya akan menyampaikannya dengan tenang
	6. Saya lebih suka memendam kemarahan kepada orang lain, daripada mengutarakannya		
	7. Apabila orang lain menyerobot antrian saya, saya tidak berani mengingatkan padahal dalam hati menggerutu		
	8. Setelah melampiaskan kemarahan pada orang lain saya akan merasa lega		
	9. Saya memilih diam ketika seseorang berlaku curang terhadap saya		
	10. Saya suka memendam rasa kesal saya kepada orang lain		
Dapat mengekspresikan perasaan yang menyenangkan.	2. Saya akan menceritakan perasaan gembira hanya pada orang yang saya percaya		
	3. Saya percaya apabila saya menceritakan perasaan gembira yang saya rasakan juga akan membuat orang lain merasakan		

	kegembiraan saya		
	4. Dengan menceritakan kegembiraan saya kepada orang lain, akan menambah kegembiraan yang saya rasakan		
	5. Saya senang memberikan pujian kepada teman ketika pekerjaannya bagus	Aitem ini tidak digunakan	
	6. Kebahagiaan merupakan hal yang tidak perlu diceritakan kepada orang lain		Bagi saya kebahagiaan merupakan hal yang tidak perlu diceritakan kepada orang lain
	7. Saya terbiasa menyimpan masalah saya sendiri		
	8. Saya takut orang mengira saya pamer ketika saya menceritakan kebahagiaan saya		



LAMPIRAN 13
DOKUMENTASI PELATIHAN





Gambar 1. Ketua Tim sedang menjelaskan pengisian skala pada saat ujicoba skala



Gambar 2. Seleksi peserta pelatihan menggunakan skala



Gambar 3. Ujicoba modul pelatihan di lapangan rektorat UNNES



Gambar 4. Salah satu kegiatan dipertemuan pertama



Gambar 5. Trainer menjelaskan materi dipertemuan pertama



Gambar 6. Role play pada pertemuan kedua



Gambar 7. Sesi hear me pada pertemuan kedua



Gambar 8. Ice breaking untuk menceriakan suasana pada pertemuan ketiga



Gambar 9. Salah satu kegiatan warming up pada pertemuan ketiga



Gambar 10. Peserta pelatihan dan tim trainer setelah selesai pelatihan