



**Journal of Human And Education**

Volume 5, No. 2, Tahun 2025, pp 405-415

E-ISSN 2776-5857, P-ISSN 2776-7876

Website: <https://jahe.or.id/index.php/jahe/index>

## **Strategi Meningkatkan Efektivitas Organisasi Melalui *Training* Komunikasi Asertif**

**Dian Dwi Nur Rahmah<sup>1</sup>✉, Netty Dyan Prastika<sup>2</sup>, Baiq Windarti<sup>3</sup>, Eka Juliyana Agsari<sup>4</sup>,  
Firjatullah<sup>5</sup>**

Universitas Mulawarman

Email: [dian.dnr@fisip.unmul.ac.id](mailto:dian.dnr@fisip.unmul.ac.id) <sup>1</sup>✉

### **Abstrak**

Keterampilan berkomunikasi yang baik dalam organisasi merupakan kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan. Salah satu yang dapat mempengaruhi kelancaran sebuah komunikasi dalam organisasi adalah kemonukasi asertif. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak pelatihan komunikasi asertif terhadap efektivitas organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) cabang Kutai Kartanegara. Metode penelitian yang digunakan adalah *experimental learning* yang meliputi TNA (Training Need Analysis), penyusunan modul, pelaksanaan dengan pendekatan *experiential learning* dan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk menilai peningkatan kognitif peserta dan reaksi terhadap pelaksanaan training. Training komunikasi aserttif untuk organisasi yang efektif dilaksanakan pada Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) cabang Kutai Kartanegara dengan peserta sebanyak 34 orang. Hasil menunjukkan peningkatan evaluasi kognitif dari pre-test ke post-test, meskipun tidak signifikan secara statistik dengan dilakukannya uji beda sebesar  $\text{sig. (2-tailed)} = 0.714 > 0.05$ . Namun, reaksi peserta terhadap pelatihan menunjukkan hasil yang baik. Grafik evaluasi fasilitator dan pelaksanaan training juga menunjukkan dampak positif komunikasi asertif dalam organisasi.

**Kata Kunci:** *Efektivitas Organisasi, Komunikasi Asertif, Pelatihan*

### **Abstract**

Good communication skills within an organization are key to success in achieving goals. One factor that can influence the smoothness of communication within an organization is assertive communication. This study aims to evaluate the impact of assertive communication training on the effectiveness of the Indonesian Islamic Student Movement (PMII) branch in Kutai Kartanegara. The research employs the *experimental learning* method, which includes Training Need Analysis (TNA), module development, implementation using *experiential learning*, and evaluation. The assessment is conducted to measure participants' cognitive improvements and their reactions to the training. Assertive communication training for effective organizational communication was conducted for 34 participants in the PMII branch in Kutai Kartanegara. The results indicate cognitive improvement from pre-test to post-test, although statistical significance was not observed with a significance level of  $(2\text{-tailed}) = 0.714 > 0.05$ . Nevertheless, participants' reactions to the training suggest positive outcomes. The facilitator evaluation graph and training implementation also highlight the positive impact of assertive communication within the organization.

**Keywords:** *Assertive Communication, Organizational Effectiveness, Training*

### **PENDAHULUAN**

Organisasi yang beroperasi di luar lingkup perguruan tinggi secara eksternal memberikan dampak yang signifikan dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan mahasiswa yang terlibat di dalamnya. Organisasi merupakan suatu struktur di mana individu hidup secara bersama-sama dalam kelompok, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama (Hairi & Syahrani, 2021). Biasanya pada struktur organisasi tersebut, siswa memiliki kesempatan berharga untuk mengembangkan berbagai keterampilan mereka,

termasuk memperluas wawasan dan aktif berkontribusi dengan berbagi pengetahuan serta pengalaman kepada sesama anggota organisasi. Perbedaan persepsi yang memberikan makna antara pemberi dan penerima pesan bisa menimbulkan suatu masalah. Informasi dimaknai dengan jelas ketika penerima informasi memaknai sama seperti pemberi informasi (Asriadi, 2020).

Tantangan seperti komunikasi dapat menjadi hambatan yang signifikan dalam mencapai tingkat keefektifan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Efektivitas organisasi menjadi standar yang sangat krusial karena mencerminkan kapabilitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditegaskan. Keberadaan efektivitas dalam struktur suatu organisasi membentuk dasar yang kokoh untuk mencapai prestasi dan keberlanjutan. Efektivitas adalah suatu konsep yang sangat signifikan karena mampu memberikan gambaran tentang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian tujuan dari aktivitas-aktivitas yang telah dilaksanakan, dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya (Julianto & Carnarez, 2021).

Dinamika kompleks dari interaksi individu dan kelompok dalam organisasi memerlukan pemahaman mendalam dalam aspek aspek komunikasi demi tercapainya efektivitas organisasi yang disusun sejak organisasi itu terbentuk. Sehingga diperlukan upaya untuk mengurangi konflik berupa perbedaan pendapat dalam organisasi dan meningkatkan kualitas komunikasi sebagai landasan krusial dalam mencapai tujuan bersama. Komunikasi memiliki dampak signifikan pada dinamika organisasi, sebagaimana disampaikan oleh Bimo dalam (Apriani dkk., 2021) pengaruh komunikasi ini dapat tercermin melalui terbentuknya kerjasama dalam suatu entitas organisasi, dimana tingkat kemudahan atau kesulitan anggota organisasi dalam membina kerjasama satu sama lain tergantung pada kualitas komunikasi di dalamnya.

Memiliki pemahaman yang lebih dalam dan menyeluruh mengenai aspek komunikasi dalam konteks organisasi eksternal, khususnya pada organisasi yang beroperasi di perguruan tinggi, menjadi hal yang penting. Salah satu elemen penting yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan dalam struktur organisasi adalah komunikasi asertif. Menurut Widyastuti, (2017) komunikasi asertif adalah perilaku yang ditunjukkan berupa perbuatan ungkapan fisik dan mimik muka individu guna menyampaikan bentuk perasaan, ide, dan sentimen dengan jelas kepada pihak luar. Keahlian berkomunikasi secara asertif adalah keahlian berbicara yang berada di antara gaya berbicara yang hanya menyimak atau tidak aktif berkomunikasi dan mengucapkan dengan keras. Komunikasi asertif ini membantu membangun hubungan yang sehat, efektif, dan berkelanjutan berbagai pihak yang terlibat, baik sesama anggota atau dengan ketua yang ada di organisasi.

Pelatihan berkomunikasi secara asertif diperlukan untuk menyampaikan keinginan, perasaan, dan pemikiran kepada orang lain, sambil tetap memperhatikan dan menghormati hak-hak serta perasaan pihak lain. Pelatihan adalah usaha yang dijalankan dengan tujuan menyediakan sarana kepada anggota organisasi agar mereka dapat belajar dan memahami keterampilan yang terkait dengan tugas pekerjaan mereka (Mustopa dkk., 2021). Dengan adanya pelatihan berbasis komunikasi asertif ini maka organisasi dapat mencapai tingkat maksimal atau tingkat efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah dirancang bersama serta dapat membentuk keaktifan anggota, keharmonisan hubungan antar anggota, mengurangi terjadinya konflik, dan membentuk kebersamaan anggota dalam organisasi. Sehingga, penulis memutuskan untuk menjadikan komunikasi asertif sebagai acuan dalam pelatihan ini mencapai tingkat efektivitas organisasi.

## **METODE**

Pelatihan (*training*) ini dilakukan kepada organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kutai Kartanegara dengan jumlah partisipan pelatihan sebanyak 34 orang. Keseluruhan rangkaian pelatihan menggunakan pendekatan eksperimental melalui beberapa tahapan yang terdiri dari *Training Need Analysis* (TNA), penyusunan modul *training*, pelaksanaan *training*, dan evaluasi *training*.

### **A. Training Need Analysis (TNA)**

Menurut Asniwati, (2020) analisis kebutuhan pelatihan atau *Training Need Analysis* digunakan pada tahap awal perencanaan pelatihan untuk memperoleh pemahaman yang

lengkap mengenai materi pelatihan, alokasi waktu untuk setiap materi, dan strategi yang akan digunakan dalam pelaksanaan pelatihan. Tahapan *Training Needs Analysis* pada rangkaian pelatihan ini dilakukan untuk mengetahui mengidentifikasi masalah pada Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kutai Kartanegara yang kemudian akan digunakan sebagai dasar untuk rancangan pelatihan. Metode yang digunakan dalam *Training Need Analysis* ini meliputi kuesioner, wawancara, observasi, dan studi dokumen. Hasil yang diperoleh dari metode-metode tersebut kemudian dianalisis menggunakan model *fishbone* untuk menentukan masalah utama pada Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kutai Kartanegara.

Berdasarkan *Training Need Analysis* yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kutai Kartanegara memiliki masalah pada aspek kohesi konflik yang bersumber dari komunikasi yang tidak efektif.

#### B. Penyusunan Modul *Training*

Penyusunan modul pelatihan digunakan untuk merancang kegiatan pelatihan secara keseluruhan, meliputi tema dan materi pelatihan, metode dan prosedur pelatihan, *trainer* dan perangkat acara, waktu dan tempat pelatihan, serta hal-hal lain terkait pelaksanaan pelatihan. Penyusunan modul pelatihan didampingi oleh *trainer* yang ahli dalam bidangnya dan disusun menyesuaikan *Training Need Analysis* yang telah dilakukan kepada Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kutai Kartanegara. Tema yang diangkat pada modul pelatihan sebagai tema dari pelatihan yaitu "Strategi Meningkatkan Efektivitas Organisasi Melalui *Training* Komunikasi Asertif."

#### C. Pelaksanaan *Training*

Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan pendekatan *experiential learning*. *Experiential learning* adalah sebuah proses menanamkan pemahaman melalui aktivitas yang melibatkan diri seseorang dengan lingkungan sekitarnya (Beard & Wilson, 2013). Fokus pendekatan *experiential learning* terletak pada pengalaman belajar yang bersifat aktif dan reflektif, dengan menggabungkan elemen pengalaman, persepsi, kognitif, dan perilaku (Kolb, 2014). Metode yang digunakan untuk mengimplementasikan pendekatan tersebut dalam pelatihan meliputi metode ceramah, tanya jawab, *ice breaking*, dan *focus group discussion*. Pelatihan dilaksanakan pada hari Sabtu, 11 November 2023 secara langsung di Aula SMAN 2 Tenggarong, pukul 07.00 s.d 12.06 WITA. Adapun *rundown* pelaksanaan pelatihan adalah sebagai berikut.

Tabel 1. *Rundown* Pelaksanaan Pelatihan

No	Waktu	Durasi	Kegiatan
1	07.00-08.00	60 Menit	Persiapan Panitia & <i>Briefing</i>
2	08.00-08.30	30 Menit	Persiapan Peserta, Registrasi, dan Pengisian Lembar Pre- Test
3	08.30-08.35	5 Menit	Pembukaan / <i>Opening</i>
4	08.35-08.40	5 Menit	Menyanyikan Lagu Indonesia Raya
5	08.40-08.43	3 Menit	Pembacaan Doa
6	08.43-08.46	3 Menit	Sambutan
7	08.46-09.01	5 Menit	Foto Bersama
8	09.01-09.16	15 Menit	<i>Coffee Break</i>
9	09.16-09.21	5 Menit	Penyampaian <i>Learning Contract</i>
10	09.21-09.26	5 Menit	Penyampaian <i>Curriculum Vitae</i> (CV) dari Pemateri
11	09.26-10.06	40 Menit	Penyampaian Materi
12	10.06-10.26	20 Menit	Sesi Tanya Jawab
13	10.26-10.36	10 Menit	<i>Ice Breaking</i>
14	10.36-10.46	10 Menit	Pembagian Kelompok dan Penjelasan Mekanisme
15	10.46-11.16	30 Menit	<i>Focus Group Discussion</i>
16	11.16-11.41	25 Menit	Presentasi
17	11.41-11.51	10 Menit	Pengisian Lembar Post-Test, Evaluasi <i>Trainer</i> , dan <i>Co- Trainer</i>
18	11.51-11.56	5 Menit	Pemberian Sertifikat
19	11.56-12.01	5 Menit	Pemberian Hadiah
20	12.01-12.06	5 Menit	Penutup

#### D. Evaluasi *Training*

Evaluasi pelatihan dilakukan guna memperoleh informasi mengenai hasil program

pelatihan serta memberikan penilaian apakah hasil pelatihan telah tercapai secara efektif. Evaluasi yang dilakukan pada pelatihan ini meliputi evaluasi level 2 (kognitif) dan evaluasi level 1 (reaksi) dalam model evaluasi empat tingkat Kirkpatrick. Evaluasi kognitif ditujukan untuk mengukur sejauh mana suatu program pembelajaran berhasil mencapai hasil yang diinginkan dalam domain kognitif partisipan (Resya, 2023). Data evaluasi kognitif ini diperoleh melalui perbandingan antara hasil tes awal sebelum pelatihan (*pre-test*) dan hasil tes akhir setelah pelatihan (*post-test*) berisikan pertanyaan terkait materi pada pelatihan. Adapun evaluasi reaksi ditujukan untuk mengetahui apakah peserta merasa program pelatihan memberikan pengalaman yang memuaskan dan memotivasi mereka untuk belajar (Du, 2021). Evaluasi reaksi yang diambil melalui hasil skoring lembar evaluasi yang berisikan item-item terkait penilaian peserta terhadap *master of ceremony* dan moderator, pelaksanaan *ice breaking*, pemateri, fasilitator, serta pelaksanaan pelatihan secara keseluruhan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Para peserta *training* yang telah disetujui adalah Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia cabang Kutai Kartanegara. Total partisipan yang ada pada *training* ini sebanyak 34 orang, yang mencakup ketua, pengurus, dan anggota. Rincian distribusi peserta dapat ditemukan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel. 2 Karakteristik Peserta Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	11	32.3%
2	Perempuan	23	67.6%
Jumlah		34	100%

*Training* diadakan pada hari Sabtu, 11 November 2023, secara langsung di Aula SMAN 2 Tenggarong. Persiapan di dalam gedung aula berlangsung tanpa kendala. Sebelum dimulainya pelatihan, peserta diarahkan ke meja registrasi untuk mengisi lembar presensi, pembagian *badge name* dan lembar *pre-test*. Peserta datang jauh sebelum waktu yang ditentukan, sehingga *rundown* kegiatan dilaksanakan beberapa menit lebih awal.

*Training* dimulai dengan pembukaan oleh MC ketika seluruh peserta telah menyelesaikan pengisian lembar *pre-test*. Selanjutnya, seluruh peserta menyanyikan lagu kebangsaan "Indonesia Raya". Acara dilanjutkan dengan pembacaan do'a. Setelah itu, penyampaian sambutan dari ketua panitia pelaksana pelatihan dan ketua organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam cabang Kutai Kartanegara. Kemudian, MC mengarahkan peserta untuk melakukan sesi foto bersama. Setelah sesi foto bersama terdapat sesi *coffee break* selama lima menit sehingga MC memberi arahan kepada panitia agar membagikan konsumsi pagi.

Setelah sesi *coffee break* berakhir, MC membacakan *Learning Contract* dan CV *trainer*, yang kemudian diikuti dengan penyampaian materi oleh *trainer*. Setelah selesai penyampaian materi, terdapat sesi tanya jawab. Peserta menunjukkan keseriusan dan antusiasme dalam menangkap sekaligus mencerna materi, dan terlihat adanya interaksi positif antara *trainer* dan peserta. Sesi penyampaian materi dan tanya-jawab terdapat pada Gambar 1 dan Gambar 2.



Gambar 1. Sesi penyampaian materi oleh *trainer*



Gambar 2. Sesi tanya-jawab

Setelah peserta menyelesaikan *pre-test*, dilanjutkan dengan kegiatan *ice breaking* untuk meningkatkan semangat peserta. Setelah sesi *ice breaking* berakhir, MC membagikan arahan kepada seluruh peserta dalam pembagian kelompok *Focus Group Discussion*, dibantu dengan panitia lainnya. Ketika seluruh peserta telah menemukan kelompoknya masing-masing, MC segera mempersilakan peserta untuk melakukan sesi *Focus Group Discussion* selama 30 menit yang didampingi oleh fasilitator di setiap kelompoknya. Sesi *Focus Group Discussion* tercantum pada Gambar 3.



Gambar 3. Sesi *Focus Group Discussion*

Setelah sesi *Focus Group Discussion* berakhir, perwakilan peserta dari setiap kelompok dipersilakan MC untuk membacakan hasil diskusinya ke depan. Setelah penyampaian hasil diskusi dari setiap kelompok, panitia membagikan lembar *post-test*, evaluasi trainer dan *co-trainer*. Masing-masing peserta dipersilakan mengisi lembar tersebut selama 10 menit. Setelah pengisian lembar *post-test* dan evaluasi, ketua panitia menyerahkan sertifikat kepada *trainer* dan organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya, MC akan mengumumkan dua peserta beruntung yang memenangkan *reward* dengan kategori peserta paling aktif selama pelatihan, lalu MC memberikan penutupan untuk mengakhiri acara pelatihan. Setelah penutupan acara, dilanjutkan dengan pembagian konsumsi siang oleh seluruh panitia dan melakukan sesi foto bersama antara peserta dan pemateri. Setelah sesi foto bersama selesai, peserta dipersilakan untuk meninggalkan aula.

Hasil Pelatihan

Tabel 3. Hasil Skoring *Pre-Test* dan *Post-Test*

No	Pre-Test	Post-Test
1	9	7
2	6	9
3	7	9
4	6	8
5	8	7
6	8	7
7	9	8
8	9	7
9	6	3
10	8	9
11	8	7
12	8	8
13	9	8
14	9	10
15	8	10
16	8	8
17	7	8

18	8	8
19	10	6
20	10	8
21	10	8
22	7	8
23	9	9
24	9	8
25	8	7
26	4	6
27	10	7
28	8	7
29	8	6
30	6	7
31	5	9
32	8	9
33	7	8
34	8	10
Total	260	264

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai total *pre-test* yang didapatkan dari seluruh peserta pelatihan berjumlah sebesar 260 dan nilai total *post-test* yang telah didapatkan berjumlah sebesar 264. Hasil menunjukkan bahwa terjadi peningkatan terhadap peserta dan hal tersebut dapat dilihat pada nilai *post-test* yang lebih besar daripada nilai *pre-test*.

Nilai *pre-test* dan *post-test* juga dianalisis melalui uji *paired samples t-test* untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara *pre-test* dan *post-test*. pengambilan keputusan untuk uji *paired samples t-test* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika Sig < 0,05, maka Ho diterima, Ha ditolak.
- 2) Jika Sig > 0,05, maka Ha diterima, Ho ditolak.

Pada uji *paired samples t-test* ini, hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Ho: Ada sebuah perbedaan yang signifikan antara hasil evaluasi kognitif *pre-test* dan hasil evaluasi kognitif *post-test*.
- 2) Ha: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil evaluasi kognitif *pre-test* dan hasil evaluasi kognitif *post-test*

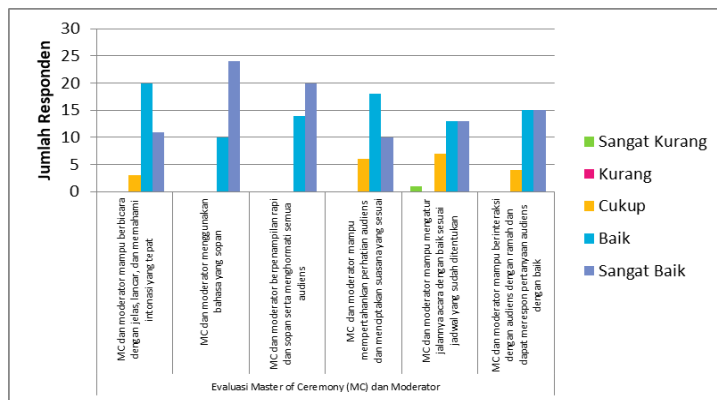
Tabel 4. Hasil Uji *Paired-Samples T-Test*  
Paired Samples T-Test

PRETES T- POSTTES T	Mean	Std. Devi ation	Std. Error Mea n	Lower	Upper	t	df	Sig. (2- tailed )
	118	1.855	.318	-.530	.765	.370	33	.714

Berdasarkan tabel hasil uji *paired-samples t-test* di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) = 0,714 > 0.05. Hasil menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil evaluasi kognitif *pre-test* dan hasil evaluasi kognitif *post-test*.

#### Evaluasi Reaksi dan Pelaksanaan *Training*

Bagian evaluasi reaksi dan pelaksanaan *training* berisi tentang data penilaian mengenai pelatihan yang diperoleh dari para peserta pelatihan, yaitu anggota PMII Cabang Kutai Kartanegara. Lembar evaluasi yang telah diberikan berisikan berbagai item yang berguna untuk memberikan evaluasi dan penilaian kepada *master of ceremony* dan moderator, pelaksanaan *ice breaking*, pemateri, fasilitator, dan pelaksanaan *training* secara keseluruhan. Setiap lembar penilaian memiliki 5 tingkatan kategori nilai, yaitu sangat kurang, kurang, cukup, baik, dan sangat baik.

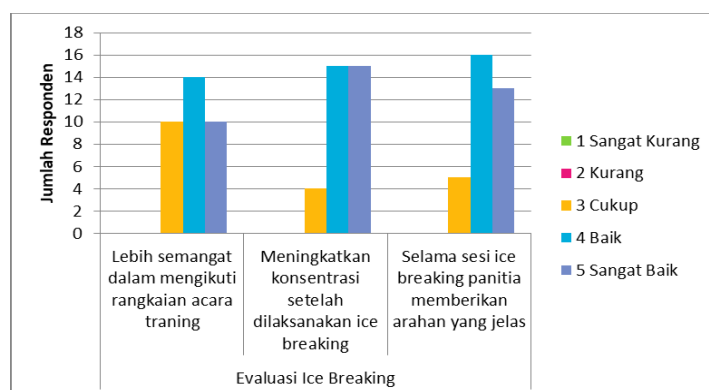


Grafik 1. Evaluasi *Master of Ceremony* dan Moderator

Grafik di atas menunjukkan beberapa hasil mengenai evaluasi *master of ceremony* dan moderator, yaitu pada kategori MC dan moderator mampu berbicara dengan jelas, lancar, dan memahami intonasi yang tepat, terdapat tiga orang peserta pelatihan (8,82%) menjawab cukup, 20 orang peserta pelatihan (58,82%) menjawab baik, dan 11 orang peserta pelatihan (32,35%) menjawab sangat baik. Pada kategori MC dan moderator menggunakan bahasa yang sopan, terdapat 10 orang peserta pelatihan (29,41%) menjawab baik dan 24 orang peserta pelatihan (70,58%) menjawab sangat baik. Pada kategori MC dan moderator berpenampilan rapi dan sopan serta menghormati semua audiens, terdapat 14 orang peserta pelatihan (41,17%) menjawab baik dan 20 orang peserta pelatihan (58,83%) menjawab sangat baik.

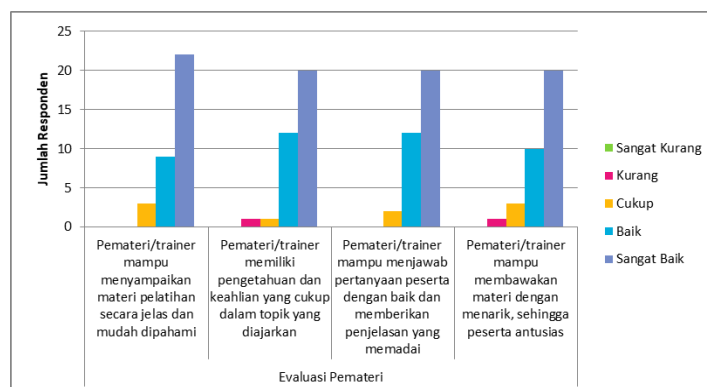
Pada kategori MC dan moderator mampu mempertahankan perhatian audiens dan menciptakan suasana yang sesuai, terdapat enam orang peserta pelatihan (17,64%) menjawab cukup, 18 orang peserta pelatihan (52,94%) menjawab baik, dan 10 orang peserta pelatihan (29,41%) menjawab sangat baik. Pada kategori MC dan moderator mampu mengatur jalannya acara dengan baik sesuai jadwal yang sudah ditentukan, terdapat satu orang peserta pelatihan (2,94%) menjawab sangat kurang, tujuh orang peserta pelatihan (20,58%) menjawab cukup, 13 orang peserta pelatihan (38,23%) menjawab baik, dan 13 orang peserta pelatihan (38,23%) menjawab sangat baik.

Pada kategori MC dan moderator mampu berinteraksi dengan audiens dengan ramah dan dapat merespon pertanyaan audiens dengan baik, terdapat empat orang peserta pelatihan (11,76%) menjawab cukup, 15 orang peserta pelatihan (44,11%) menjawab baik, dan 15 orang peserta pelatihan (44,11%) menjawab sangat baik.



Grafik 2. Evaluasi *Ice Breaking*

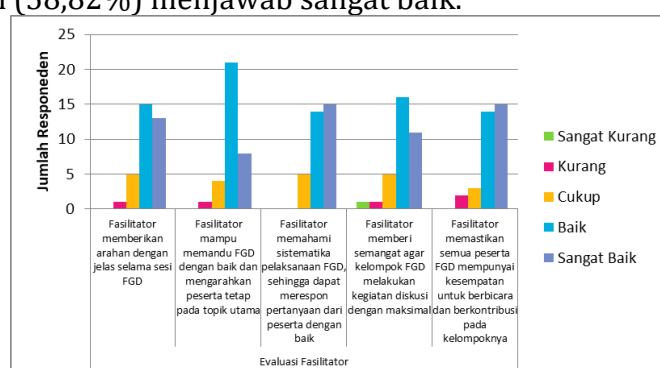
Grafik di atas menunjukkan beberapa hasil mengenai evaluasi *ice breaking*, yaitu pada kategori lebih semangat dalam mengikuti rangkaian acara *training*, terdapat 10 orang peserta pelatihan (29,41%) menjawab cukup, 14 orang peserta pelatihan (41,18%) menjawab baik, dan 10 orang peserta pelatihan (29,41%) menjawab sangat baik. Pada kategori meningkatkan konsentrasi setelah dilaksanakan *ice breaking*, terdapat empat orang peserta pelatihan (11,76%) menjawab cukup, 15 orang peserta pelatihan (44,12%) menjawab baik, dan 15 orang peserta pelatihan (44,12%) menjawab sangat baik. Pada kategori selama sesi *ice breaking* memberikan arahan yang jelas, terdapat lima orang peserta pelatihan (14,70%) menjawab cukup, 16 orang peserta pelatihan (47,06%) menjawab baik, dan 13 orang peserta pelatihan (38,24%) menjawab sangat baik.



Grafik 3. Evaluasi Pemateri

Grafik di atas menunjukkan beberapa hasil mengenai evaluasi pemateri, seperti pada kategori pemateri atau *trainer* mampu menyampaikan materi pelatihan secara jelas dan mudah dipahami, terdapat tiga orang peserta pelatihan (8,82%) menjawab cukup, sembilan orang peserta pelatihan (26,47%) menjawab baik, dan 22 orang peserta pelatihan (64,70%) menjawab sangat baik. Pada kategori pemateri atau memiliki pengetahuan dan keahlian yang cukup dalam topik yang diajarkan, terdapat satu orang peserta pelatihan (2,94%) menjawab kurang, satu orang peserta pelatihan (2,94%) menjawab cukup, 12 orang peserta pelatihan (35,29%) menjawab baik, dan 20 orang peserta pelatihan (58,82%) menjawab sangat baik.

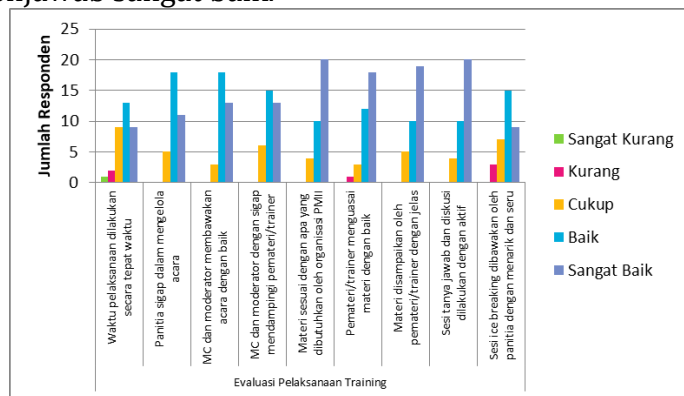
Pada kategori pemateri atau *trainer* mampu menjawab pertanyaan peserta dengan baik dan memberikan penjelasan yang memadai, terdapat dua orang peserta pelatihan (5,88%) menjawab cukup, 12 orang peserta pelatihan (35,29%) menjawab baik, dan 20 orang peserta pelatihan (58,82%) menjawab sangat baik. Pada kategori pemateri atau *trainer* mampu membawakan materi dengan menarik sehingga peserta antusias, terdapat satu orang peserta pelatihan (2,94%) menjawab kurang, tiga orang peserta pelatihan (8,82%) menjawab cukup, 10 orang peserta pelatihan (29,41%) menjawab baik, dan 20 orang peserta pelatihan (58,82%) menjawab sangat baik.



Grafik 4. Evaluasi Fasilitator

Grafik di atas menunjukkan beberapa hasil mengenai evaluasi fasilitator, yaitu pada kategori fasilitator memberikan arahan dengan jelas selama sesi FGD, terdapat satu orang peserta pelatihan (2,94%) menjawab kurang, 5 orang peserta pelatihan (14,70%) menjawab cukup, 15 orang peserta pelatihan (44,11%) menjawab baik, dan 13 orang peserta pelatihan (38,24%) menjawab sangat baik. Pada kategori fasilitator mampu memandu FGD dengan baik dan mengarahkan peserta pada topik utama, terdapat satu orang peserta pelatihan (2,94%) menjawab kurang, empat orang peserta pelatihan (11,76%) menjawab cukup, 21 orang peserta pelatihan (61,76%) menjawab baik, dan delapan orang peserta pelatihan (23,53%) menjawab sangat baik. Pada kategori fasilitator memahami sistematika pelaksanaan FGD, sehingga dapat merespon pertanyaan dari peserta dengan baik, terdapat lima orang peserta pelatihan (14,70%) menjawab cukup, 14 orang peserta pelatihan (41,18%) menjawab baik, dan 15 orang peserta pelatihan (44,12%) menjawab sangat baik. Pada kategori fasilitator memberi semangat agar kelompok FGD melakukan kegiatan diskusi dengan maksimal, terdapat satu orang peserta pelatihan (2,94%) menjawab sangat kurang, satu peserta orang pelatihan (2,94) menjawab kurang, lima orang peserta pelatihan (14,70%) menjawab cukup, 16 orang peserta pelatihan (47,06%) menjawab baik, dan 11 orang peserta pelatihan (32,35%) menjawab sangat baik.

Pada kategori fasilitator memastikan semua peserta FGD mempunyai kesempatan untuk berbicara dan berkontribusi pada kelompoknya, terdapat dua orang peserta pelatihan (5,88%) menjawab kurang, tiga orang peserta pelatihan (8,82%) menjawab cukup, 14 orang peserta pelatihan (41,18%) menjawab baik, dan 15 orang peserta pelatihan (44,11%) menjawab sangat baik.



Grafik 5. Evaluasi Pelaksanaan *Training*

Grafik di atas menunjukkan beberapa hasil mengenai evaluasi pelaksanaan *training*, pada kategori waktu pelaksanaan dilakukan secara tepat waktu terdapat satu orang peserta pelatihan (2,94%) menjawab sangat kurang, dua orang peserta pelatihan (5,88%) menjawab kurang, sembilan orang peserta pelatihan (26,47%) menjawab cukup, 13 orang peserta pelatihan (38,24%) menjawab baik, dan sembilan orang peserta pelatihan (26,47%) menjawab sangat baik. Pada kategori panitia sigap dalam mengelola acara, terdapat lima orang peserta pelatihan (14,70%) menjawab cukup, 18 orang peserta pelatihan (52,94%) menjawab baik, dan 11 orang peserta pelatihan (32,35%) menjawab sangat baik. Pada kategori MC dan moderator membawakan acara dengan baik, terdapat tiga orang peserta pelatihan (8,82%) menjawab cukup, 18 orang peserta pelatihan (52,94%) menjawab baik, dan 13 orang peserta pelatihan (38,24%) menjawab sangat baik.

Pada kategori MC dan moderator dengan sigap mendampingi pemateri atau *trainer*, terdapat enam orang peserta pelatihan (17,65%) menjawab cukup, 15 orang peserta pelatihan (44,11%) menjawab baik, dan 13 orang peserta pelatihan (38,24%) menjawab sangat baik. Pada kategori materi sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi PMII, terdapat empat orang peserta pelatihan (11,76%) menjawab cukup, 10 orang peserta pelatihan (29,41%) menjawab baik, dan 20 orang peserta pelatihan (58,82%) menjawab sangat baik. Pada kategori pemateri atau *trainer* menguasai materi dengan baik, terdapat satu orang peserta pelatihan (2,94%) menjawab kurang, tiga orang peserta pelatihan (8,82%) menjawab cukup, 12 orang peserta pelatihan (35,29%) menjawab baik, dan 18 orang peserta pelatihan 52,94 menjawab sangat baik.

Pada kategori materi disampaikan oleh pemateri atau *trainer* dengan jelas, terdapat lima orang peserta pelatihan (14,71%) menjawab cukup, 10 orang peserta pelatihan (29,41%) menjawab baik, dan 19 orang peserta pelatihan (55,88%) orang menjawab sangat baik. Pada kategori sesi tanya jawab dan diskusi dilakukan dengan aktif, terdapat empat orang peserta pelatihan (11,76%) menjawab cukup, 10 orang peserta pelatihan (29,41%) menjawab baik, dan 20 orang peserta pelatihan (58,82%) menjawab sangat baik. Pada kategori sesi *ice breaking* dibawakan oleh panitia dengan menarik dan seru, terdapat tiga orang peserta pelatihan (8,82%) menjawab kurang, tujuh orang peserta pelatihan (20,59%) menjawab cukup, 15 orang peserta pelatihan (44,11%) menjawab baik, dan sembilan orang peserta pelatihan (26,47%) menjawab sangat baik.

Makinde dan Akinteye dalam (Purwaningtyastuti dkk., 2023) mengemukakan bahwa komunikasi asertif dapat membantu untuk mengurangi kesalahpahaman dalam berkomunikasi antar-individu. Ramadhanty dkk. dalam (Tondok dkk., 2022) menjelaskan bahwa komunikasi asertif dapat membantu individu untuk meningkatkan kemampuannya dalam bersikap jujur terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya. Menurut Alberti dan Emmons dalam (Tondok dkk., 2022) komunikasi asertif memiliki tujuan agar individu dapat mempertahankan haknya tanpa perlu untuk menyakiti perasaan orang lain dan merugikan orang lain, serta dapat meningkatkan kemampuannya dalam berkomunikasi dengan orang lain. Ada beragam dampak positif jika anggota pada suatu organisasi dapat berkomunikasi secara asertif, seperti meningkatnya kesempatan untuk memenuhi

kebutuhan organisasi, dapat mencapai tujuan meskipun berada dalam situasi yang tidak menguntungkan, setiap anggota dapat memberikan pengaruh terhadap anggota yang lain, menurunkan tingkat stres dan frustrasi, serta dapat menumbuhkan kepercayaan diri anggota (Kustiawan dkk., 2022). Penelitian mengenai pengaruh komunikasi asertif terhadap pengelolaan konflik, di mana hasilnya didapatkan bahwa kemampuan komunikasi asertif sangat dibutuhkan untuk menangani dan memecahkan konflik yang terjadi dalam suatu organisasi, sehingga efektivitas suatu organisasi tetap terjaga (Widyastuti, 2017). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa komunikasi asertif dapat meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi (Aprilistyan & Ikhwan, 2022).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pelatihan yang dilakukan, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan komunikasi asertif yang diberikan kepada Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kutai Kartanegara telah memberikan hasil positif meskipun tidak signifikan secara statistik. Evaluasi kognitif dari *pre-test* ke *post-test* menunjukkan adanya peningkatan, meskipun tidak signifikan secara statistik dengan dilakukannya uji beda dengan nilai sig. (2-tailed) = 0,714 > 0.05.. Namun, reaksi peserta terhadap pelaksanaan pelatihan menunjukkan hasil yang baik, dengan sebagian besar peserta memberikan penilaian baik hingga sangat baik terhadap pelaksanaan acara, pemateri, dan moderator. Grafik evaluasi fasilitator dan pelaksanaan training juga menunjukkan dampak positif komunikasi asertif dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi asertif memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas dan mengurangi konflik dalam organisasi.

Studi ini juga mendukung temuan dari penelitian lain yang menunjukkan bahwa komunikasi asertif berperan dalam pengelolaan konflik. Disarankan untuk dapat memperluas sampel peserta pelatihan untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif sehingga memperoleh data yang lebih kuat untuk menilai dampak pelatihan komunikasi asertif terhadap efektivitas organisasi. Menggali lebih dalam mengenai permasalahan melalui proses *training need analysis* sehingga pelaksanaan *training* nantinya bisa terlaksana secara akurat dan sesuai. Peneliti selanjutnya dapat melakukan studi lanjutan untuk mengevaluasi dampak jangka panjang dari pelatihan komunikasi asertif terhadap efektivitas organisasi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu melancarkan kegiatan ini. Ucapan terima kasih kepada pihak Pergerakan Mahasiswa Islam Kutai Kartanegara (PMII), kelompok *Well Being at Work* mahasiswa program studi Psikologi angkatan 2022, Ibu Dosen dan kakak mentor yang membantu mengarahkan selama berjalannya proses ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, I., Siregar, R. D., & Sahputra, D. (2021). Faktor komunikasi dalam organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1), 96–105. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v3i1.628>
- Aprilistyan, S. F., & Ikhwan, K. (2022). Kontribusi komunikasi asertif dan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja: kajian literatur. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 389–400.
- Asniwati, A. (2020). Pengaruh training need analysis, efikasi diri dan training content terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 124–138.
- Asriadi. (2020). Komunikasi efektif dalam organisasi. *Retorika: Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 2(1), 36–50.
- Beard, C., & Wilson, J. p. (2013). *Experiential learning: a handbook for education, training and coaching* (3rd ed.). Kogan Page .
- Du, J. (2021). Research and practice of training effect evaluation system based on kirkpatrick model—taking teacher training system of zhejiang open university as an example. *Chinese Studies*, 10(2), 123–146.

- Hairi, M. R. Al, & Syahrani. (2021). Budaya organisasi dan dampaknya terhadap pendidikan lembaga pendidikan. *ADIBA: JOURNAL OF EDUCATION*, 1(1), 79–87.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi profesional: kepemimpinan, komunikasi efektif, kinerja, dan efektivitas organisasi (suatu kajian studi literature review ilmu manajemen terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5).
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: experience as the source of learning and development* (A. Neidlinger, Ed.; 2nd ed.). Pearson Education, Inc.
- Kustiawan, W., Khaira, A., Nisa, A., Nurhalija, M., & Rizky, R. (2022). Komunikasi asertif dan empatik dalam psikologi komunikasi. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(2), 2483–2496.
- Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi covid-19. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 1(3), 166–175. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i3.21>
- Purwaningtyastuti, Savitri, A. D., & Katkar, K. (2023). Peningkatan komunikasi asertif sebagai upaya mencegah kesalahpahaman dalam komunikasi bagi ibu-ibu pkk. *To Maega : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(3), 504. <https://doi.org/10.35914/tomaega.v6i3.1805>
- Resya, K. N. P. (2023). Evaluasi pembelajaran dalam ranah aspek kognitif pada jenjang pendidikan dasar mi assalafiyah timbangreja. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(2), 403–411.
- Tondok, M. S., Monica, A., Angelina, Viotiski, E. N., Hartono, J., Anggraeni, M., Vimala, R., & Kinanti, A. D. P. (2022). Komunikasi asertif untuk meningkatkan komunikasi interpersonal pada komunitas arsa surabaya. *PEDULI: Jurnal Ilmiah Pengabdian Pada Masyarakat*, 6(2), 89–97.
- Widyastuti, T. (2017). Pengaruh komunikasi asertif terhadap pengelolaan konflik. *Widya Cipta*, 1(1), 1–7.