

Strategi Program Pelatihan *Soft Skill* dalam Pengembangan Karir Karyawan di Kibarnesia Pontianak

Mila Amilia Susilawati Putri^{1*}, Yuni Firayanti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Jl. Ahmad Yani II, Parit Derabak, Desa Parit Baru, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat
milaamiliapnk77@gmail.com

Abstract

This study examines the *soft skill* training program strategy for employee career development at CV. Kibar Kreatif Indonesia (KIBARNESIA) in Pontianak. A qualitative approach with case study method was used to deeply explore the implementation of training strategies through semi-structured interviews with founders, instructors, coordinators, participants, and alumni, as well as observation and documentation. The findings identify four main pillars: (1) management views *soft skills* as the primary foundation of success in the digital era, not merely a complement to hard skills; (2) implementation of experiential learning through role-play, group discussions, real case studies, and daily reflections aligned with Kolb's Theory and Knowles' Andragogy; (3) multidimensional impacts covering psychological aspects (self-efficacy, mindset change), social aspects (social capital), and economic aspects (income increase); and (4) motivation challenges and dropout rates are addressed through cohort segmentation and mobile application-based monitoring systems. The results affirm a holistic approach integrating Human Capital, Experiential Learning, and Social Capital, creating a training community with tangible economic and social impact, with potential for replication in similar organizations across Indonesia.

Keywords: Experiential Learning; KIBARNESIA; Career Development; Training Strategy; *Soft Skills*.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji strategi program pelatihan *soft skill* dalam pengembangan karir karyawan di CV. Kibar Kreatif Indonesia (KIBARNESIA) Pontianak. Pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus digunakan untuk menggali secara mendalam implementasi strategi pelatihan melalui wawancara semi-terstruktur terhadap pendiri, instruktur, koordinator, peserta, dan alumni, serta observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian mengidentifikasi empat pilar utama: (1) manajemen memandang *soft skill* sebagai fondasi utama keberhasilan di era digital, bukan sekadar pelengkap hard skill; (2) implementasi experiential learning melalui role-play, diskusi kelompok, studi kasus riil, dan refleksi harian yang selaras dengan teori Kolb dan Andragogi Knowles; (3) dampak multidimensional meliputi aspek psikologis (self-efficacy, perubahan mindset), sosial (social capital), dan ekonomi (peningkatan pendapatan); serta (4) tantangan motivasi dan drop-out diatasi melalui segmentasi cohort dan sistem monitoring berbasis aplikasi mobile. Temuan menegaskan pendekatan holistik yang memadukan Human Capital, Experiential Learning, dan Social Capital sehingga menciptakan komunitas pelatihan yang berdampak nyata secara ekonomis dan sosial, dengan potensi replikasi pada organisasi sejenis di Indonesia.

Kata Kunci: Experiential Learning, KIBARNESIA, Pengembangan Karir, Strategi Pelatihan, *Soft Skill*.

Copyright (c) 2026 Mila Amilia Susilawati Putri, Yuni Firayanti

✉Corresponding author: Mila Amilia Susilawati Putri

Email Address: milaamiliapnk77@gmail.com (Jl. Ahmad Yani II, Parit Derabak, Desa Parit Baru, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat)

Received 11 September 2026, Accepted 17 September 2026, Published 23 September 2026

PENDAHULUAN

Di era ekonomi digital yang semakin kompetitif, sumber daya manusia berkembang menjadi aset paling berharga bagi organisasi. Kemampuan teknis atau hard skill seperti penguasaan teknologi dan keahlian spesifik saja tidak lagi cukup untuk menjamin kesuksesan individu maupun perusahaan. Laporan Deloitte Access Economics (2017) menunjukkan bahwa *soft skill* seperti komunikasi efektif, kerja sama tim, kepemimpinan, adaptabilitas, dan kemampuan pemecahan masalah kreatif telah menjadi faktor penentu utama dalam keberhasilan karir. Penelitian Harvard University, Carnegie

Foundation, dan Stanford Research Center lebih lanjut menyimpulkan bahwa 85% kesuksesan karir seseorang ditentukan oleh *soft skill*, sementara hanya 15% oleh hard skill.

CV. Kibar Kreatif Indonesia (KIBARNESIA) merupakan lembaga pengembangan sumber daya manusia di Kota Pontianak, Kalimantan Barat, yang berfokus pada pelatihan public speaking, *soft skill*, kepercayaan diri, dan pengembangan potensi diri. Didirikan oleh Coach Alwa Rerizia dengan pengalaman lebih dari 15 tahun sebagai public speaker, motivator, dan pengusaha, KIBARNESIA tumbuh menjadi lembaga pertama di Kalimantan Barat yang khusus mengembangkan *soft skill*. Di bawah kepemimpinan Coach Nelly Kusnandar, KIBARNESIA kini memiliki kantor perwakilan di Jakarta dan wilayah Indonesia Timur.

Meskipun KIBARNESIA telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan *soft skill*, efektivitas program tersebut dalam mendorong pengembangan karir karyawan secara nyata belum pernah diukur dan dianalisis secara sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi program pelatihan *soft skill* yang efektif guna memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bukti empiris sekaligus pedoman dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih terarah dan efektif.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana strategi program pelatihan *soft skill* dalam pengembangan karir karyawan? (2) Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi program pelatihan *soft skill* dalam pengembangan karir karyawan di KIBARNESIA Pontianak?

Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos*, gabungan kata *stratos* (militer) dan *ag* (memimpin). Menurut Hulu et al. (2013), strategi merupakan rencana yang disusun manajemen puncak untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhitungkan faktor internal dan eksternal. Kaplan dan Norton (2000) menambahkan bahwa strategi mendeskripsikan bagaimana perusahaan bertujuan menciptakan nilai bagi pemangku kepentingan, pelanggan, dan masyarakat. Indikator strategi mencakup penyeimbangan kekuatan yang bertentangan, proposisi nilai pelanggan yang berbeda, penciptaan nilai melalui proses bisnis internal, tema yang saling melengkapi, dan keselarasan strategis pada aset tak berwujud.

Pelatihan

Pelatihan didefinisikan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan secara sistematis (Mangkunegara, 2013). Sedarmayanti dalam Triasmiko (2014) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan mencapai tujuan organisasi. Tujuan pelatihan antara lain mengurangi waktu belajar, meningkatkan prestasi kerja, membentuk sikap, memecahkan masalah operasional, memenuhi kebutuhan tenaga kerja, dan memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri (Beach dalam Sofyandi, 2013).

Soft Skill

Widiarso (2009) mendefinisikan *soft skill* sebagai seperangkat kemampuan yang mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan orang lain, memuat komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, serta membangun tim. Aribowo dan Sailah (2008) menambahkan bahwa *soft skill* meliputi atribut seperti nilai, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter, dan sikap. *Soft skill* dikategorikan ke dalam dua aspek utama: intrapersonal skill (kesadaran diri, kontrol diri, manajemen waktu, proaktif) dan interpersonal skill (kepedulian sosial, kepemimpinan, komunikasi, manajemen konflik, kerja sama tim). Faktor yang mempengaruhi *soft skill* terdiri dari faktor internal (kecerdasan, bakat, minat, motivasi) dan eksternal (keluarga, dosen, fasilitas, lingkungan).

Pengembangan Karir

Menurut Sihotang (2006), pengembangan karir merupakan kegiatan organisasi dalam mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan yang tersedia sekarang maupun masa depan. Mangkunegara (2005) menambahkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depannya agar perusahaan dan pegawai dapat berkembang secara maksimum. Indikator pengembangan karir mencakup kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, dan keluwesan bergaul.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini memadukan tiga teori utama: Human Capital Theory (Becker, 1964; McClelland, 1973) yang menekankan investasi pada kompetensi psikososial sebagai pengungkit produktivitas; Experiential Learning Theory (Kolb, 1984) yang merumuskan siklus pembelajaran empat tahap; dan Social Capital Theory (Putnam, 2000; Bourdieu, 1986) yang menjelaskan nilai jaringan relasional. Kerangka konseptual ini menjadi landasan untuk menganalisis strategi pelatihan *soft skill* dan dampaknya terhadap pengembangan karir di KIBARNESIA.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggali pemahaman mendalam tentang strategi program pelatihan *soft skill* dalam pengembangan karir karyawan di KIBARNESIA Pontianak. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman kontekstual dan pengalaman subjek penelitian, dengan peneliti sebagai instrumen utama (Sugiyono, 2022).

Tempat penelitian berada di CV. KIBAR KREATIF INDONESIA (KIBARNESIA), Jl. Sejahtera 1 No. 21A, Bangka Belitung Darat, Kec. Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive karena KIBARNESIA secara konsisten menyelenggarakan program pelatihan *soft skill*. Waktu penelitian dilaksanakan selama enam bulan, yaitu November 2025 hingga April 2026.

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi terhadap informan kunci: pendiri, instruktur senior, koordinator program, peserta aktif, dan alumni. Data sekunder bersumber dari dokumen organisasi, profil publik, dan literatur terkait. Jumlah informan ditentukan berdasarkan prinsip data saturation, artinya pengumpulan data dihentikan ketika informasi yang diperoleh sudah berulang dan jenuh. Dalam penelitian ini, delapan informan terlibat.

Teknik analisis data mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan melalui seleksi, pemusatan perhatian, dan pengkodean data wawancara yang relevan. Penyajian data berupa teks naratif yang menggambarkan temuan secara sistematis. Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu (Sugiyono, 2022).

HASIL DAN DISKUSI

Gambaran Umum Objek Penelitian

CV. Kibar Kreatif Indonesia (KIBARNESIA) didirikan oleh Coach Alwa Rerizia, seorang profesional asal Ambawang Kuala, Kalimantan Barat, dengan pengalaman lebih dari 15 tahun sebagai public speaker, motivator, dan pengusaha. Berawal dari pengalaman pribadi menghadapi bullying akibat sifat introvert, Coach Alwa membangun kepercayaan diri melalui pengembangan diri berkelanjutan hingga akhirnya menjadi trainer berskala nasional. Visi KIBARNESIA adalah menjadi katalisator terdepan dalam pengembangan SDM Indonesia yang kompeten, berkarakter, percaya diri, dan siap bersaing di era global. Misi organisasi mencakup peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan *soft skill* dan public speaking, bantuan kepada pelaku UMKM untuk naik kelas melalui branding dan pemasaran digital, serta penciptaan ekosistem pendidikan yang inklusif dan berdampak sosial luas.

Struktur korporasi KIBARNESIA dipimpin oleh CEO Coach Nelly Kusnandar dan CVO Coach Alwa Rerizia, didukung oleh tim yang terdiri dari personel asisten, CRM & Head of SPS-KA, data analyst, project manager, public relation, CS & admin, desain grafis, serta tiga orang trainer & mentor. Hingga saat ini, KIBARNESIA memiliki enam program unggulan: Kibar Academy, Kibar Consulting, Kibar Edutainment, Kibar Training Center, Sekolah Public Speaking, dan Sekolah Karyawan, dengan total 12 karyawan tetap.

Temuan Penelitian

Persepsi Manajemen Terhadap Pentingnya *Soft Skill*

Berdasarkan wawancara dengan Coach Alwa Rerizia sebagai pendiri, teridentifikasi kesadaran strategis bahwa keberhasilan individu di era ekonomi digital tidak bergantung semata-mata pada keahlian teknis. Banyak kreator lokal atau calon affiliate marketer yang memiliki kemampuan teknis baik namun gagal karena kurangnya kepercayaan diri dalam berkomunikasi dan manajemen waktu. "*Soft skill* bukan lagi pelengkap, melainkan fondasi utama," ungkap Coach Alwa.

Manajer Program menambahkan bahwa peserta seringkali berasal dari latar belakang non-formal. Banyak yang ahli membuat konten tetapi mengalami hambatan ketika harus bernegosiasi harga atau menutup penjualan. *Soft skill* berperan sebagai jembatan antara kreativitas dan profitabilitas. Tanpa *soft skill*, kreativitas hanya berhenti sebagai hobi, bukan sumber penghasilan.

Temuan ini mengonfirmasi pergeseran paradigma dari pandangan tradisional Human Capital Theory (Becker, 1964) yang terlalu sempit menghitung investasi pendidikan melalui durasi sekolah atau sertifikasi teknis. KIBARNESIA memperluas definisi modal manusia dengan memasukkan dimensi psikososial sebagai aset produktif yang terukur. Konsep Iceberg Model Spencer & Spencer (1993) sangat relevan: di permukaan air (*visible skills*), peserta mungkin sudah mahir membuat konten video; namun di bawah permukaan (*hidden traits*), terdapat motivasi, citra diri, dan keterampilan interpersonal yang justru menentukan keberhasilan jangka panjang.

Implementasi Experiential Learning dalam Pelatihan

Instruktur senior menjelaskan bahwa metode pelatihan menggunakan simulasi nyata melalui role-play negosiasi dan latihan presentasi di depan publik. Peserta dipaksa keluar dari zona nyaman mereka berbicara di depan kelompok, menerima kritik konstruktif, dan mengelola emosi saat gugup. Setiap sesi dilengkapi refleksi harian melalui jurnal singkat tentang apa yang dirasakan, dipelajari, dan ingin ditingkatkan.

"Metode ceramah kami minimalkan. Kami adakan diskusi kelompok kecil dan studi kasus nyata dari pengalaman peserta sendiri," ujar Instruktur Komunikasi Interpersonal. Misalnya, peserta bercerita tentang kegagalan pertamanya dalam menjual produk afiliasi karena terlalu agresif, instruktur membangun bersama solusi dimulai dari building rapport hingga closing sale.

Pendekatan ini merupakan bentuk konkret dari siklus pembelajaran Kolb (1984): *concrete experience* → *reflective observation* → *abstract conceptualization* → *active experimentation*. Metode ini terbukti efektif menciptakan perubahan perilaku yang lasting dibandingkan ceramah konvensional. Hal ini selaras dengan Andragogi Knowles (1984) yang menekankan bahwa dewasa belajar lebih efektif ketika materi relevan, berbasis masalah, dan melibatkan partisipasi aktif. Penggunaan diskusi kelompok juga sejalan dengan teori Zone of Proximal Development Vygotsky (1978), di mana pembelajaran optimal terjadi melalui interaksi sosial.

Dampak Multidimensional Pelatihan

Hasil wawancara dengan peserta dan alumni menunjukkan respons sangat positif. Alumni program "Revolusi Kreator Lokal" menyampaikan bahwa sebelum pelatihan ia ragu mempromosikan produk orang lain karena takut ditolak. Setelah mengikuti pelatihan komunikasi persuasif, manajemen mental, dan mindset entrepreneur, ia kini menghasilkan pendapatan bulanan konsisten dari afiliasi dan bahkan mendapatkan bonus kuartalan dari brand ternama. Yang paling berharga bukan cuma uang, tapi keyakinan bahwa saya layak sukses.

Peserta aktif program coaching juga melaporkan perubahan signifikan: dari semula pasrah jika bisnis sepi, kini menjadi proaktif mencari solusi, memimpin tim mitra dengan percaya diri, menyusun rencana pemasaran berbasis data, dan berhasil menaikkan omzet tiga kali lipat dalam enam bulan.

Dampak pelatihan bersifat multidimensional. Secara psikologis, program berhasil meningkatkan self-efficacy Bandura (1997) dan mengubah mindset peserta dari pasif menjadi proaktif. Secara sosial, KIBARNESIA berfungsi sebagai wadah pembentukan social capital berupa jejaring relasional antar peserta dari berbagai latar belakang profesi, sebagaimana dijelaskan Putnam (2000). Secara ekonomi, transformasi karakter ini diterjemahkan menjadi peningkatan pendapatan nyata, dibuktikan oleh kasus alumni yang mampu menghasilkan pendapatan konsisten dari afiliasi.

Tabel berikut merangkum perbandingan dampak pelatihan berdasarkan laporan responden:

Tabel 1. Perbandingan Dampak Pelatihan Sebelum dan Sesudah Intervensi

Aspek	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan	Indikator Keberhasilan
Kepercayaan Diri	Rendah, takut ditolak	Tinggi, berani promosi	Pendapatan konsisten dari afiliasi
Mindset Bisnis	Pasrah, victim mentality	Proaktif, growth mindset	Omzet naik 3x lipat dalam 6 bulan
Kemampuan Komunikasi	Agresif/tidak membaca sinyal	Persuasif, empathetic listening	Bonus quarterly dari brand partner
Kepemimpinan	Tidak memimpin siapa pun	Memimpin tim mitra	Struktur tim yang lebih terorganisir
Problem Solving	Bergantung pada keadaan	Analitis, berbasis data	Rencana pemasaran terstruktur

Sumber: Diolah dari data wawancara primer, 2026

Namun, beberapa tantangan juga teridentifikasi. Koordinator Program mengungkapkan kesulitan menjaga konsistensi motivasi peserta program jangka panjang. Sebagian peserta awalnya antusias namun terbentur kesibukan pekerjaan sehingga kehadiran menurun drastis. Beberapa hampir dropout di tengah jalan padahal organisasi telah menginvestasikan banyak waktu dan tenaga untuk menyusun materi yang engaging.

Menanggapi hal ini, Coach Alwa menjelaskan langkah strategis yang sedang dikembangkan: sistem monitoring berbasis aplikasi mobile untuk tracking kehadiran dan kemajuan belajar secara real-time, serta segmentasi cohort berdasarkan jadwal kelas khusus pekerja kantoran di malam hari dan kelas untuk ibu rumah tangga di akhir pekan. Langkah ini merepresentasikan adaptasi inovatif terhadap kebutuhan pembelajar dewasa, selaras dengan prinsip Self-Determination Theory Deci & Ryan (1985) yang menjaga otonomi peserta.

Diskusi

Transformasi Paradigma Hard Skill ke Holistic Competency

Temuan bahwa manajemen KIBARNESIA menempatkan *soft skill* sebagai fondasi utama menggambarkan pergeseran paradigma penting dalam ekosistem kreator digital. Selama ini, narasi dominan industri ekonomi kreatif sering berfokus pada penguasaan alat teknis (*tool mastery*). Namun, data wawancara menunjukkan kesadaran strategis bahwa tanpa kemampuan komunikasi persuasif, kepercayaan diri, dan manajemen waktu, potensi teknis individu tidak akan terealisasi secara optimal.

Hal ini sejalan dengan kritik Becker (1964) terhadap pandangan tradisional Human Capital Theory yang terlalu sempit. KIBARNESIA memperluas definisi modal manusia dengan memasukkan dimensi psikososial sebagai aset produktif. Pendekatan ini juga mendukung temuan World Economic Forum (2023) yang menempatkan *critical thinking*, *problem-solving*, *resilience*, dan *flexibility* sebagai lima keterampilan paling dicari di dekade mendatang, bahkan di tengah disrupsi kecerdasan buatan.

Secara empiris, temuan ini senada dengan Schneider et al. (2013) yang menemukan korelasi positif antara kecerdasan emosional dan kinerja pekerjaan, terutama pada peran yang membutuhkan interaksi pelanggan. Hyde (2012) juga mengonfirmasi bahwa *soft skill* berkontribusi besar terhadap produktivitas karyawan sektor teknologi. Namun, perlu dicatat bahwa perspektif berbeda muncul dari Krause (2016) yang menemukan bahwa di bidang rekayasa teknologi tinggi, *hard skill* masih menjadi filter utama rekrutmen. Perbedaan konteks industri ini menjelaskan mengapa urgensi *soft skill* terasa lebih krusial di KIBARNESIA yang bergerak di bidang kreator dan pemasaran afiliasi sektor yang sangat bergantung pada hubungan antarmanusia.

Dampak Multidimensional dan Tantangan Operasional

Data testimoni alumni dan peserta aktif mengungkap bahwa dampak pelatihan melampaui peningkatan skor kompetensi semata. Dimensi psikologis tercermin dari peningkatan *self-confidence* dan perubahan mindset. Ini adalah manifestasi langsung dari penguatan *self-efficacy* Bandura (1997). Ketika individu yakin akan kemampuannya, hambatan mental seperti *fear of rejection* luntur, membuka ruang bagi tindakan nyata yang menghasilkan pendapatan.

Dimensi sosial terlihat dari terbentuknya jejaring relasional antar peserta dari berbagai latar belakang. Sesuai teori Social Capital Putnam (2000), jaringan ini berfungsi sebagai infrastruktur informal yang memfasilitasi pertukaran informasi, rekomendasi bisnis, dan dukungan moral. KIBARNESIA bukan sekadar lembaga pelatihan, melainkan komunitas pratikum (*community of practice*) Wenger (1998) di mana pengetahuan tersebar secara horizontal.

Dimensi ekonomi paling signifikan secara empiris. Kasus alumni yang mampu menghasilkan pendapatan konsisten dari afiliasi pasca-pelatihan merupakan bukti konkrit konversi modal sosial dan kemanusiaan menjadi keuntungan material. Temuan ini menguatkan studi Sari & Pramesta (2021) di Bali yang menemukan korelasi positif antara pelatihan *soft skill* dengan peningkatan omzet UMKM. Namun, penelitian ini menambahkan nuansa penting: peningkatan ekonomi tidak terjadi secara instan, melainkan dimediasi oleh perubahan psikologis (*confidence*) dan perluasan jaringan (*social network*).

Uang yang dihasilkan adalah hasil akhir dari transformasi karakter dan relasi yang dibangun selama proses pelatihan.

Perlu diakui bahwa klaim dampak ekonomi langsung dari pelatihan *soft skill* juga mendapat sorotan kritikus. Hattie (2008) dalam Visible Learning menyimpulkan bahwa kebanyakan program pengembangan *soft skill* memiliki efek yang sangat kecil terhadap outcome kinerja objektif jika tidak dibarengi umpan balik spesifik. Bloom et al. (2011) menemukan bahwa meski partisipan melaporkan peningkatan kepuasan kerja, tidak ada perbedaan statistik signifikan dalam pendapatan riil dibanding kelompok kontrol setelah lima tahun. Temuan KIBARNESIA menawarkan nuansa penting: kesuksesan pelatihan sangat bergantung pada desain kurikulum yang holistik dan dukungan ekosistem.

Tantangan fluktuasi motivasi dan risiko dropout merupakan isu universal dalam pendidikan formal dan daring. Respons KIBARNESIA melalui segmentasi cohort dan sistem monitoring berbasis aplikasi mobile merepresentasikan adaptasi strategis yang cerdas. Integrasi teknologi ini bukan hanya soal efisiensi administratif, tetapi juga instrumen pedagogis. Sistem tracking real-time memungkinkan deteksi dini gejala kemunduran minat, sehingga koordinator dapat melakukan intervensi personal sebelum peserta memutuskan keluar sepenuhnya.

Fleksibilitas jadwal melalui cohort khusus merupakan wujud penerapan prinsip learner-centered design Palloff & Pratt (2007). Dengan mengakomodasi konteks kehidupan nyata peserta, KIBARNESIA mengurangi friksi administratif dan memungkinkan fokus pada esensi pembelajaran. Strategi ini diharapkan menurunkan angka putus studi dan meningkatkan rasio kelulusan berkualitas, sebagaimana ditemukan Lestari & Hermawan (2021) bahwa notifikasi otomatis dan dukungan personal efektif meningkatkan retensi hingga 28%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menghasilkan empat kesimpulan utama:

1. terdapat pergeseran paradigma mendasar dalam pemahaman manajemen KIBARNESIA tentang kompetensi kreator digital. *Soft skill* tidak lagi dipandang sebagai pelengkap, melainkan fondasi utama keberhasilan karir. Temuan ini mengonfirmasi bahwa dalam ekosistem ekonomi kreatif yang semakin kompetitif, keunggulan teknis (*hard skill*) saja tidak cukup; individu memerlukan kemampuan interpersonal, kecerdasan emosional, dan kepercayaan diri untuk bertahan. Hal ini sejalan dengan Theory of Competency McClelland (1973) dan Human Capital Theory Becker (1964). Implementasi metode pelatihan di KIBARNESIA terbukti efektif karena berakar pada prinsip Experiential Learning Kolb (1984) dan Andragogi Knowles (1984). Dengan meminimalkan ceramah dan memaksimalkan simulasi nyata (*role-play*), diskusi kelompok, studi kasus riil, serta refleksi harian, KIBARNESIA menciptakan siklus pembelajaran aktif yang memungkinkan peserta menerapkan teori langsung ke praktik. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan retensi pengetahuan, tetapi juga membangun identitas profesional peserta melalui mekanisme Social Learning Theory Bandura (1977).

2. Dampak pelatihan bersifat multidimensional, mencakup aspek psikologis, sosial, dan ekonomi. Secara psikologis, program berhasil meningkatkan self-efficacy dan mengubah mindset peserta dari pasif menjadi proaktif. Secara sosial, KIBARNESIA berfungsi sebagai wadah pembentukan social capital berupa jejaring relasional yang saling mendukung. Secara ekonomi, transformasi karakter ini diterjemahkan menjadi peningkatan pendapatan nyata bagi sebagian alumni. Tantangan terbesar yang dihadapi adalah fluktuasi motivasi peserta dan risiko dropout akibat konflik jadwal dengan pekerjaan utama. Respons strategis KIBARNESIA melalui segmentasi cohort dan pengembangan sistem monitoring berbasis aplikasi mobile merepresentasikan adaptasi inovatif terhadap kebutuhan pembelajar dewasa, sejalan dengan prinsip Self-Determination Theory Deci & Ryan (1985).

Secara keseluruhan, strategi KIBARNESIA merupakan contoh nyata integrasi teori pendidikan non-formal dengan kebutuhan pasar kerja modern. Organisasi ini berhasil menciptakan model pelatihan yang holistik, di mana pengembangan diri berjalan seiring dengan peningkatan kapasitas profesional. Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis mengajukan beberapa saran:

Bagi KIBARNESIA, disarankan untuk terus mengembangkan database studi kasus internal yang mendokumentasikan perjalanan sukses peserta secara terperinci. Materi ini sangat berharga untuk pemasaran dan sebagai bahan inspirasi bagi peserta baru. Selain itu, pertimbangkan untuk membuat program alumni berkelanjutan guna menjaga relevansi social capital yang telah terbangun.

Bagi pembuat kebijakan dan ekosistem kreatif, pemerintah atau lembaga pendukung ekonomi kreatif dapat menggunakan model KIBARNESIA sebagai rujukan dalam merancang program pelatihan nasional. Integrasi *soft skill* ke dalam skema vokasi atau sertifikasi profesi kreator dapat meningkatkan daya saing industri kreatif Indonesia secara makro.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengadopsi desain campuran (mixed methods) guna mengukur secara kuantitatif dampak pelatihan terhadap indikator karir seperti tingkat promosi, kenaikan gaji, dan stabilitas lapangan kerja. Selain itu, studi komparatif antar lembaga pelatihan *soft skill* di berbagai kota dapat menghasilkan generalisasi yang lebih kuat mengenai efektivitas model pelatihan kontekstual.

REFERENSI

- Aribowo, T., & Sailah, I. (2008). *Softskill: Menggapai sukses dunia dan akhirat*. Jakarta: Grasindo.
- Bandura, A. (1986). *Pokok-pokok kemampuan berpikir dan bertindak: Sebuah teori kognitif sosial*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Free Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bloom, D., Farrar, M., Cohen, J., Hollenbeck, E., Krehbiel, A., & Miller, C. (2011). *Does mentoring matter? A new evaluation of the Harlem Children's Zone Pipelines for Prosperity Initiative*. Teachers College, Columbia University.

- Bond, C., & Faragher, B. (2010). Retention strategies in distance learning programs: A systematic review. *British Journal of Educational Technology*, 41(5), 823–838. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2009.00997.x>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Motivasi intrinsik dan self-determination dalam perilaku manusia*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271->
- Deloitte Access Economics. (2017). *The importance of soft skills in the Australian labour market*. Sydney: Deloitte Touche Tohmatsu.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Hattie, J. (2008). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203887332>
- Hyde, L. (2012). Knowing what matters: The influence of *soft skills* on productivity (IZA Discussion Paper No. 6331). Institute of Labor Economics. <https://docs.iza.org/dp6331.pdf>
- Hulu, A., Pratama, Y., & Santoso, B. (2023). Strategic management in contemporary organizations: A literature review. *Journal of Business Strategy*, 44(3), 112–128.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2000). *The strategy-focused organization: How balanced scorecard companies thrive in the new business environment*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Krause, K.-L. (2016). *Soft skills* in technical recruitment: Is there evidence of their role in hiring decisions? *Higher Education Research & Development*, 35*(5), 913–928. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1130201>
- Lestari, D., & Hermawan, A. (2021). Pengaruh notifikasi otomatis dan dukungan personal terhadap retensi peserta kursus online di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9 (2), 145–156. <https://doi.org/10.17977/um010v9i22021p145-156>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0035469>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi prestasi kerja karyawan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Palloff, R. M., & Pratt, K. (2007). *Building learning communities in cyberspace: Strategies for teaching and learning online* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.545>

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Manajemen* (Edisi 11). Jakarta: Erlangga.
- Sari, I. G. A. N., & Pramesta, I. W. (2021). Pengaruh pelatihan *soft skill* terhadap peningkatan omzet UMKM di Bali. *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, 18(2), 112–125. <https://doi.org/10.22198/jma.v18i2.3847>
- Schneider, R. T., Salas, E., Wilson, D. C., Young, L. A., Wang, M., & Blume, B. (2013). Personality, teamwork, and performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 66(4), 999–1042. <https://doi.org/10.1111/peps.12033>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber daya manusia: Produktivitas peningkatan kesejahteraan, dan mutu hidup*. Bandung: Alfabeta.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: Alfabeta.
- Van Dijck, J. (2014). *The culture of connectivity: A critical approach to media and technology*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199372148.001.0001>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge: Harvard University Press.
- WEF. (2023). *Future of jobs report 2023*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511803958>