



Optimalisasi Pelatihan Soft Skills bagi Pemuda Desa dalam Menghadapi Dunia Kerja Berbasis Industri Kreatif di Kota Bogor

Optimalisasi Pelatihan Soft Skills bagi Pemuda Desa dalam Menghadapi Dunia Kerja Berbasis Industri Kreatif di Kota Bogor

Rina Oktaviani¹

Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung¹

Dedi Kurniawan²

Universitas Pakuan, Bogor²

Sulastris³

Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung³

Surel Penulis Koresponden: rina.oktaviani@upi.edu

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima: 6 Januari 2026

Direvisi: 12 Januari 2026

Disetujui: 10 Februari 2026

Dipublikasikan: 24 Februari 2026

KATA-KAT KUNCI

soft skills, industri kreatif, pemuda desa, pengabdian masyarakat, Kota Bogor

ABSTRAK

Pemuda desa di Kota Bogor menghadapi kesenjangan kompetensi yang signifikan, khususnya dalam dimensi soft skills yang menjadi prasyarat utama keterlibatan dalam ekosistem industri kreatif. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan mengoptimalkan kapasitas soft skills pemuda desa melalui program pelatihan terstruktur yang mencakup tujuh indikator kompetensi, yaitu komunikasi efektif, kerja tim, kreativitas, pemecahan masalah, kepemimpinan dasar, manajemen waktu, dan literasi digital kreatif. Pelaksanaan menggunakan pendekatan participatory action research (PAR) yang dikombinasikan dengan metode workshop interaktif, simulasi peran, dan pendampingan berbasis mentoring selama dua bulan di tiga kelurahan sasaran. Evaluasi dilakukan melalui instrumen penilaian pre-test dan post-test, observasi partisipatif, serta wawancara mendalam. Hasil menunjukkan peningkatan rerata kemampuan soft skills peserta sebesar 32,6% pascapelatihan, dengan capaian tertinggi pada indikator literasi digital kreatif (+39,4%) dan kepemimpinan dasar (+34,8%). Perubahan perilaku nyata teridentifikasi pada tingkat kepercayaan diri, inisiatif berwirausaha, dan kesiapan memasuki pasar kerja kreatif. Temuan ini

mengonfirmasi bahwa intervensi pelatihan soft skills yang kontekstual dan berkelanjutan mampu membentuk modal manusia yang adaptif terhadap dinamika industri kreatif.

KEYWORDS

soft skills, creative industry, village youth, community service, Bogor City

ABSTRACT

Village youth in Bogor City face a significant competency gap, particularly in the soft skills dimension that serves as a primary prerequisite for participation in the creative industry ecosystem. This community service activity aims to optimize the soft skills capacity of village youth through a structured training program covering seven competency indicators: effective communication, teamwork, creativity, problem-solving, basic leadership, time management, and creative digital literacy. Implementation used a participatory action research (PAR) approach combined with interactive workshop methods, role simulation, and mentoring-based assistance over two months in three target sub-districts. Evaluation was conducted through pre-test and post-test assessment instruments, participatory observation, and in-depth interviews. Results show an average increase of 32.6% in participants' soft skills abilities after training, with the highest achievement in creative digital literacy (+39.4%) and basic leadership (+34.8%). Real behavioral changes were identified in levels of self-confidence, entrepreneurial initiative, and readiness to enter the creative labor market. These findings confirm that contextual and sustainable soft skills training interventions can form adaptive human capital responsive to the dynamics of the creative industry.

PENDAHULUAN

Transformasi ekonomi global menuju era industri kreatif telah mengubah lanskap ketenagakerjaan secara mendasar. Menurut laporan Badan Ekonomi Kreatif Indonesia (2023), sektor ini menyumbang sekitar 7,8% dari total Produk Domestik Bruto nasional dan menyerap lebih dari 21 juta tenaga kerja. Pertumbuhan ini membawa konsekuensi logis berupa pergeseran kebutuhan kompetensi tenaga kerja, dari dominasi hard skills berbasis teknis menuju integrasi yang seimbang antara kemampuan teknis dan soft skills (Muhsyanur et.al, 2024) (Muhsyanur Muhsyanur et.al, 2025). Dalam konteks inilah pemuda sebagai angkatan kerja potensial dituntut untuk tidak hanya menguasai keterampilan operasional, tetapi juga memiliki kemampuan adaptif, komunikatif, dan kolaboratif yang kuat (World Economic Forum, 2023).

Kota Bogor sebagai salah satu penyangga metropolitan Jakarta memiliki dinamika sosial-ekonomi yang kompleks. Data Badan Pusat Statistik Kota Bogor (2023) mencatat angka pengangguran terbuka pada kelompok usia 15–24 tahun mencapai 18,4%, jauh di atas rerata nasional. Ironisnya, di tengah tumbuhnya pusat ekonomi kreatif seperti distrik seni di kawasan Sempur dan sentra kuliner inovatif di berbagai sudut kota, pemuda desa yang bermukim di kelurahan-kelurahan pinggiran justru mengalami marginalisasi. Mereka terkendala bukan semata-mata oleh keterbatasan pendidikan formal, melainkan lebih karena defisit

soft skills yang membuat mereka gagal merespons peluang kerja kreatif yang terbuka lebar (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022).

Kondisi nyata di lapangan menunjukkan bahwa mayoritas pemuda desa di wilayah Kelurahan Cikaret, Pasir Jaya, dan Sukadamai—yang menjadi sasaran kegiatan ini—berpendidikan SMA/SMK dan memiliki minat tinggi terhadap sektor kreatif. Namun, berdasarkan hasil observasi awal tim pengabdian, ditemukan bahwa sebagian besar dari mereka kesulitan dalam mengartikulasikan ide secara verbal, bekerja dalam kelompok lintas latar belakang, serta memanfaatkan platform digital sebagai medium ekspresi dan pemasaran kreatif. Survei kebutuhan yang dilakukan tim pada bulan Januari 2024 terhadap 120 pemuda menunjukkan bahwa 73,3% menyatakan tidak pernah mengikuti pelatihan soft skills terstruktur, dan 81,7% mengaku tidak percaya diri dalam melamar pekerjaan di sektor kreatif. Kondisi ini mengisyaratkan adanya celah intervensi yang signifikan dan mendesak.

Urgensi kegiatan pengabdian ini diperkuat oleh sejumlah argumen akademis dan kebijakan. Pertama, penelitian Robles (2012) yang diperbarui oleh Kyllonen (2013) menempatkan soft skills sebagai prediktor terkuat keberhasilan karier jangka panjang, bahkan lebih determinan dibanding prestasi akademis. Kedua, UNESCO (2022) menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan nonteknis pada kelompok usia produktif di negara berkembang merupakan strategi paling efisien dalam mengurangi ketimpangan akses kerja. Ketiga, Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020–2024 secara eksplisit menempatkan pengembangan sumber daya manusia adaptif sebagai prioritas nasional. Oleh karenanya, kegiatan pengabdian ini hadir sebagai wujud nyata tanggung jawab perguruan tinggi dalam mengakselerasi transformasi kompetensi pemuda desa menuju kesiapan kerja kreatif.

Kegiatan ini dirancang selaras dengan misi Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pilar ketiga yakni pengabdian kepada masyarakat sebagai perwujudan tanggung jawab sosial ilmu pengetahuan. Secara operasional, tujuan utama kegiatan ini terbagi dalam tiga dimensi: (1) meningkatkan kompetensi soft skills pemuda desa dalam tujuh indikator terukur; (2) mendorong terbentuknya komunitas belajar bersama berbasis keswadayaan yang keberlanjutannya tidak bergantung pada fasilitator eksternal; serta (3) memperkuat jejaring kolaborasi antara pemuda desa, pelaku industri kreatif lokal, dan pemerintah kelurahan dalam ekosistem pengembangan sumber daya manusia daerah (Muhsyanur, 2022, 2024; Muhsyanur et.al, 2025). Tujuan-tujuan ini sekaligus merefleksikan komitmen perguruan tinggi dalam menjembatani kesenjangan antara pengetahuan akademis dan kebutuhan empiris masyarakat (Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi).

Relevansi kegiatan ini dalam konteks pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari konsep human capital theory yang dikembangkan oleh Becker (1964) dan kemudian direvitalisasi oleh Schultz dalam konteks negara berkembang. Teori ini menekankan bahwa investasi terhadap manusia, baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan nonformal, merupakan mekanisme paling

berkelanjutan dalam meningkatkan produktivitas dan mobilitas sosial-ekonomi. Dalam konteks industri kreatif, Howkins (2013) menambahkan bahwa kapasitas kreativitas dan komunikasi merupakan inti dari nilai tambah yang dihasilkan pekerja kreatif. Dengan demikian, program pelatihan soft skills yang dirancang berbasis kebutuhan lokal dan berorientasi pada ekosistem industri kreatif Kota Bogor secara langsung berkontribusi pada penguatan modal manusia yang adaptif, inklusif, dan berdaya saing tinggi.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang menggunakan pendekatan Participatory Action Research (PAR), yang menempatkan peserta bukan sekadar objek intervensi, melainkan sebagai subjek aktif dalam proses identifikasi masalah, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program (Kindon et al., 2007). Lokasi kegiatan mencakup tiga kelurahan di Kota Bogor, yaitu Kelurahan Cikaret, Pasir Jaya, dan Sukadamai, dengan total peserta 90 pemuda berusia 18–29 tahun yang dipilih melalui mekanisme purposive sampling berdasarkan kriteria aktif, tidak sedang menempuh pendidikan tinggi, dan memiliki ketertarikan terhadap sektor ekonomi kreatif. Kegiatan dilaksanakan selama delapan minggu, mulai bulan Februari hingga Maret 2024, dengan frekuensi pertemuan tiga kali per minggu, masing-masing berdurasi tiga jam. Tahapan pelaksanaan disusun secara sistematis menjadi empat fase: (1) fase asesmen awal melalui survei kebutuhan dan focus group discussion (FGD) untuk mengidentifikasi profil soft skills eksisting peserta; (2) fase desain modul pelatihan yang dikembangkan secara kolaboratif bersama narasumber dari kalangan praktisi industri kreatif lokal dan akademisi; (3) fase implementasi pelatihan yang mengintegrasikan metode ceramah interaktif, studi kasus kontekstual, simulasi peran, permainan kelompok berbasis tantangan, dan klinik mentoring individual; serta (4) fase evaluasi akhir yang mencakup post-test kompetensi, refleksi kelompok, dan penyusunan rencana tindak lanjut mandiri oleh peserta.

Teknik evaluasi dalam kegiatan ini dirancang secara komprehensif untuk mengukur perubahan kompetensi pada tiga level: pengetahuan (knowledge), sikap (attitude), dan perilaku (behavior), mengacu pada kerangka evaluasi Kirkpatrick (1994). Pada level pengetahuan, instrumen pre-test dan post-test digunakan untuk mengukur peningkatan pemahaman konseptual peserta terhadap tujuh indikator soft skills. Pada level sikap, observasi partisipatif dilakukan oleh tim fasilitator selama setiap sesi pelatihan menggunakan rubrik penilaian terstandar. Sementara pada level perilaku, wawancara mendalam semi-terstruktur dilakukan pascapelatihan untuk menelusuri perubahan nyata dalam keseharian peserta, khususnya dalam konteks inisiatif kerja dan interaksi sosial-produktif. Data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan uji beda berpasangan (paired t-test), sedangkan data kualitatif diolah melalui analisis tematik. Validasi temuan dilakukan melalui triangulasi sumber, yakni menggabungkan perspektif peserta, fasilitator, dan tokoh masyarakat setempat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Awal dan Dinamika Pelaksanaan Pelatihan

Asesmen awal yang dilakukan melalui pre-test dan FGD mengungkap profil soft skills peserta yang beragam namun secara umum berada pada kategori rendah hingga sedang. Rerata skor gabungan tujuh indikator soft skills sebelum pelatihan tercatat sebesar 46,8 dari skala 100, dengan variasi yang cukup besar antarindividu (simpangan baku = 11,2). Indikator kepemimpinan dasar menunjukkan skor terendah (39,5%), mencerminkan minimnya pengalaman peserta dalam memimpin kelompok atau mengambil inisiatif kolektif. Sebaliknya, indikator manajemen waktu memperoleh skor tertinggi dalam fase pra-pelatihan (55,2%), kemungkinan karena sebagian peserta sudah memiliki rutinitas kerja informal yang menuntut pengelolaan waktu dasar. Temuan ini sejalan dengan hasil kajian Azizah dan Suwartono (2022) yang menemukan bahwa pemuda desa di wilayah peri-urban cenderung memiliki keterampilan manajemen waktu yang lebih baik dibanding keterampilan interpersonal kompleks.

Pelaksanaan pelatihan berlangsung dalam suasana yang dinamis dan partisipatif. Pada minggu pertama, peserta menunjukkan kecenderungan pasif dan cenderung menunggu instruksi, yang oleh fasilitator diidentifikasi sebagai manifestasi dari budaya belajar yang selama ini mereka terima di sekolah, yakni pendekatan transmisif satu arah. Strategi intervensi dini dilakukan dengan memperkenalkan metode pembelajaran berbasis tantangan (*challenge-based learning*) yang mengharuskan peserta memecahkan masalah nyata dari konteks industri kreatif lokal, misalnya merancang konsep booth pameran produk UMKM dan menyusun pitch presentation sederhana. Perubahan dinamika mulai terlihat pada minggu ketiga, ketika peserta secara sukarela membentuk kelompok kerja tematik di luar jam pelatihan, mengindikasikan mulai terbentuknya motivasi intrinsik dan rasa kepemilikan terhadap proses pembelajaran.

Partisipasi praktisi industri kreatif lokal sebagai narasumber tamu pada sesi-sesi tertentu terbukti memberikan dampak signifikan terhadap motivasi peserta. Kehadiran tokoh-tokoh yang berasal dari komunitas kreatif Bogor, seperti desainer grafis muda, pelaku kuliner inovatif, dan konten kreator digital berbasis lokal, memperkuat relevansi materi pelatihan dengan realitas karier yang nyata dan dapat dijangkau. Fenomena ini bersesuaian dengan konsep *role model proximity* yang dikemukakan oleh Bandura (1986) dalam *social learning theory*, yang menegaskan bahwa individu akan lebih termotivasi untuk mengadopsi perilaku baru ketika melihat model yang secara sosial dan geografis dekat dengan mereka. Efek inspiratif ini tercermin dari meningkatnya antusiasme bertanya dan eksperimentasi ide-ide kreatif oleh peserta sepanjang sesi berlangsung.

Hambatan pelaksanaan yang ditemui antara lain ketidakhadiran peserta sporadis pada minggu keempat dan kelima, yang berkorelasi dengan musim panen

tambahan di lahan pertanian keluarga. Tim pengabdian merespons dengan fleksibilitas jadwal dan penyediaan rekaman video sesi yang dapat diakses ulang. Selain itu, beberapa peserta dari Kelurahan Sukadamai melaporkan keterbatasan akses internet yang menghambat penugasan berbasis platform digital. Tantangan ini diatasi dengan pendekatan blended learning yang menyeimbangkan aktivitas daring dan luring, serta penyediaan koneksi WiFi portable selama sesi berlangsung. Adaptasi-adaptasi ini mencerminkan pentingnya fleksibilitas dan responsivitas desain program terhadap konteks lokal, sebagaimana direkomendasikan oleh Chambers (2008) dalam prinsip-prinsip pengembangan masyarakat partisipatif.

Capaian dan Peningkatan Kompetensi Soft Skills

Tabel 1. Perbandingan Rerata Skor Soft Skills Peserta Pra dan Pasca Pelatihan

Indikator Soft Skills	Rerata Pra-Pelatihan (%)	Rerata Pasca-Pelatihan (%)	Peningkatan (%)
Komunikasi Efektif	52,3	81,7	+29,4
Kerja Tim & Kolaborasi	48,6	79,2	+30,6
Kreativitas & Inovasi	44,1	78,5	+34,4
Pemecahan Masalah	46,8	77,9	+31,1
Kepemimpinan Dasar	39,5	74,3	+34,8
Manajemen Waktu	55,2	83,6	+28,4
Literasi Digital Kreatif	41,0	80,4	+39,4

Sumber: Data Primer Kegiatan Pengabdian

Hasil post-test menunjukkan peningkatan yang konsisten dan signifikan pada seluruh indikator soft skills yang diukur. Rerata skor gabungan meningkat dari 46,8% menjadi 79,4%, dengan total peningkatan 32,6 poin persentase. Uji paired t-test menunjukkan perbedaan yang sangat signifikan secara statistik ($t = 18,47$; $df = 89$; $p < 0,001$), mengkonfirmasi bahwa peningkatan yang terjadi bukan merupakan artefak kebetulan melainkan hasil nyata dari intervensi pelatihan. Indikator literasi digital kreatif mencatat lonjakan tertinggi (+39,4%), dari rerata 41,0% menjadi 80,4%, mencerminkan efektivitas modul pelatihan berbasis praktik langsung dalam penggunaan aplikasi desain dan manajemen konten media sosial. Kemajuan pesat pada indikator ini juga menunjukkan bahwa pemuda desa sesungguhnya memiliki potensi adaptasi teknologi yang tinggi ketika diberi akses dan bimbingan yang tepat.

Peningkatan pada indikator kepemimpinan dasar (+34,8%) dan kreativitas-inovasi (+34,4%) patut mendapat perhatian khusus. Kedua indikator ini pada fase awal berada di antara nilai terendah, namun sekaligus menunjukkan pertumbuhan paling dramatis. Temuan ini mendukung argumen Goleman et al. (2013) bahwa

kapasitas kepemimpinan bukanlah bawaan tetap, melainkan dapat dikembangkan secara sistematis melalui latihan dan pengalaman yang dirancang dengan baik. Modul kepemimpinan yang dirancang tim mencakup simulasi kepemimpinan proyek mini, di mana setiap peserta secara bergiliran memimpin kelompok dalam menyelesaikan tantangan kreatif berbatas waktu. Pengalaman ini menciptakan kondisi belajar yang autentik dan reflektif, mendorong internalisasi perilaku kepemimpinan secara lebih mendalam dibanding pelatihan ceramah konvensional.

Analisis komparatif antarkelurahan menunjukkan variasi capaian yang menarik. Peserta dari Kelurahan Pasir Jaya secara konsisten menunjukkan peningkatan tertinggi di hampir semua indikator, yang oleh tim diatribusikan pada faktor modal sosial komunitas yang lebih kuat, ditandai dengan keberadaan karang taruna aktif dan komunitas baca yang telah berjalan sebelum program dimulai. Sebaliknya, peserta Kelurahan Sukadamai, meskipun memulai dari titik awal lebih rendah, menunjukkan laju peningkatan yang paling pesat pada indikator komunikasi efektif dan kerja tim, mengisyaratkan bahwa intervensi intensif dapat mengakselerasi perkembangan bahkan pada kelompok dengan modalitas awal yang terbatas. Temuan ini relevan dengan konsep *zone of proximal development* yang dikemukakan Vygotsky (1978), yang menekankan potensi pertumbuhan optimal ketika individu mendapat *scaffolding* yang tepat.

Evaluasi kualitatif melalui wawancara mendalam mengungkap dimensi perubahan yang tidak tertangkap oleh instrumen kuantitatif. Sebagian besar peserta melaporkan perubahan nyata dalam cara mereka berkomunikasi dengan anggota keluarga dan tetangga, termasuk kemampuan berargumen secara lebih terstruktur dan menyampaikan ide secara lebih persuasif. Seorang peserta dari Kelurahan Cikaret menyatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan ia berhasil meyakinkan kepala RT setempat untuk mengalokasikan anggaran kelurahan bagi pengembangan spot foto wisata lokal, sebuah inisiatif kreatif yang sebelumnya tidak pernah ia bayangkan akan mampu ia wujudkan. Narasi semacam ini menunjukkan bahwa dampak pelatihan tidak berhenti pada perubahan skor, tetapi berlanjut pada agensi aktif peserta dalam mentransformasi lingkungan sosialnya.

Perubahan Sosial dan Kesiapan Memasuki Ekosistem Industri Kreatif

Perubahan yang paling signifikan teridentifikasi bukan hanya pada level individu, tetapi juga pada tataran komunal. Selama dan setelah berlangsungnya pelatihan, terbentuk empat komunitas belajar mandiri yang anggotanya merupakan peserta lintas kelurahan yang bergabung secara sukarela berdasarkan kesamaan minat kreatif: komunitas desain visual, komunitas konten kuliner, komunitas pengembang kerajinan tangan, dan komunitas *storytelling* digital. Komunitas-komunitas ini aktif bertukar pengetahuan, berbagi sumber daya, dan secara kolektif mengerjakan proyek-proyek kreatif kecil. Fenomena ini mencerminkan terbentuknya *social capital* dalam pengertian Putnam (1993), yakni jaringan kepercayaan dan norma timbal balik yang memungkinkan koordinasi kolektif demi

keuntungan bersama. Keberadaan komunitas ini menjadi indikator keberlanjutan dampak program yang paling menjanjikan.

Kesiapan memasuki dunia kerja industri kreatif diukur melalui survei pascapelatihan menggunakan adaptasi Career Readiness Scale dari Lent et al. (2016). Hasilnya menunjukkan bahwa 78,9% peserta menyatakan diri merasa siap atau sangat siap untuk melamar pekerjaan di sektor kreatif, dibandingkan hanya 18,3% sebelum pelatihan. Lebih konkret, dalam dua minggu pertama pascapelatihan, 23 peserta (25,6%) telah mengambil langkah nyata berupa pembuatan portofolio digital, pendaftaran di platform freelance, atau pengajuan proposal kerja sama dengan UMKM lokal. Angka ini memperlihatkan bahwa pelatihan soft skills yang terintegrasi dengan konteks industri kreatif mampu mengkonversi pengetahuan dan sikap menjadi tindakan nyata secara relatif cepat, mendukung argumen Ajzen (1991) tentang hubungan antara niat perilaku dan tindakan dalam theory of planned behavior.

Respons positif juga datang dari stakeholder eksternal. Tiga pelaku usaha industri kreatif lokal yang menjadi narasumber tamu menyatakan ketertarikan untuk menjalin kerja sama lebih lanjut dengan komunitas-komunitas yang terbentuk, termasuk dalam bentuk magang kreatif, penitipan produk, dan kolaborasi konten. Pemerintah Kelurahan Pasir Jaya secara resmi meminta tim pengabdian untuk mengintegrasikan program pelatihan ini ke dalam agenda tahunan kelurahan dan mengusulkan alokasi dana dari program pemberdayaan masyarakat. Apresiasi dari pemangku kepentingan lokal ini mengindikasikan bahwa kegiatan pengabdian yang dirancang berbasis kebutuhan empiris dan berorientasi pada solusi nyata memiliki daya lekat sosial yang tinggi, sehingga lebih berpeluang untuk dilanjutkan dan direplikasi tanpa bergantung pada inisiatif eksternal.

Tantangan yang masih perlu diatasi ke depan adalah memastikan keberlanjutan komunitas dan konsistensi perkembangan individu pasca program berakhir. Observasi pascakegiatan menunjukkan bahwa motivasi peserta cenderung tinggi dalam tiga minggu pertama setelah program berakhir, namun mulai menunjukkan tanda-tanda plateuing memasuki bulan kedua. Kondisi ini relevan dengan fenomena post-training decay yang diidentifikasi oleh Burke dan Hutchins (2007), yaitu kecenderungan penurunan penerapan keterampilan baru jika tidak diperkuat oleh lingkungan kerja atau sistem dukungan yang memadai. Untuk itu, tim pengabdian merekomendasikan adanya sesi booster bulanan dan penunjukan mentor komunitas dari alumni pelatihan angkatan sebelumnya sebagai mekanisme reinforcement yang berkelanjutan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berhasil mengoptimalkan kapasitas soft skills pemuda desa di tiga kelurahan Kota Bogor melalui program pelatihan terstruktur berbasis PAR yang berlangsung selama delapan minggu. Peningkatan rerata kompetensi sebesar 32,6% pada tujuh indikator terukur,

didukung oleh bukti perubahan perilaku nyata berupa pembentukan komunitas kreatif mandiri dan inisiatif kerja konkret, mengonfirmasi efektivitas pendekatan pembelajaran kontekstual, partisipatif, dan berbasis mentor dalam membentuk modal manusia adaptif.

Secara khusus, lonjakan kompetensi literasi digital kreatif (+39,4%) membuktikan bahwa pemuda desa bukan kelompok yang resisten terhadap teknologi, melainkan kelompok yang selama ini kekurangan akses dan fasilitasi yang tepat. Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan kepada pemerintah daerah agar mengadopsi model pelatihan ini sebagai bagian dari program pemberdayaan pemuda berbasis kelurahan, dengan penambahan komponen magang industri kreatif minimal dua minggu sebagai mekanisme transfer pembelajaran ke konteks kerja nyata; kepada perguruan tinggi agar mereplikasi program serupa di kelurahan-kelurahan lain dengan pengayaan modul kewirausahaan kreatif; dan kepada peserta serta komunitas yang terbentuk agar memanfaatkan jejaring yang telah dibangun sebagai fondasi kolaborasi proyek kreatif berskala lebih besar dan terorganisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Pakuan Bogor dan Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung yang telah memberikan dukungan pendanaan dan kelembagaan sehingga program ini dapat terlaksana dengan baik. Penghargaan setinggi-tingginya juga disampaikan kepada seluruh peserta pelatihan dari Kelurahan Cikaret, Pasir Jaya, dan Sukadamai atas antusiasme, keterbukaan, dan semangat belajar yang menginspirasi sepanjang pelaksanaan kegiatan.

Terima kasih kepada Lurah dan aparaturnya ketiga kelurahan sasaran atas fasilitas dan koordinasi yang diberikan. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para praktisi industri kreatif Kota Bogor yang telah bersedia hadir sebagai narasumber, serta kepada seluruh rekan mahasiswa relawan yang terlibat dalam tim fasilitasi lapangan. Tidak lupa, penulis mengapresiasi kontribusi mitra reviewer jurnal yang telah memberikan masukan konstruktif guna meningkatkan kualitas naskah ini hingga mencapai standar publikasi ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Azizah, N., & Suwartono, C. (2022). Profil keterampilan nonteknis pemuda peri-urban dan strategi pengembangannya. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Indonesia*, 4(1), 45–62.
- Badan Ekonomi Kreatif Indonesia. (2023). *Laporan tahunan ekonomi kreatif Indonesia 2023*. Bekraf.

- Badan Pusat Statistik Kota Bogor. (2023). *Statistik ketenagakerjaan Kota Bogor 2023*. BPS Kota Bogor.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 6(3), 263–296. <https://doi.org/10.1177/1534484307303035>
- Chambers, R. (2008). *Revolutions in development inquiry*. Earthscan.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Howkins, J. (2013). *The creative economy: How people make money from ideas (2nd ed.)*. Penguin Books.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Laporan ketenagakerjaan Indonesia 2022*. Kemnaker RI.
- Kindon, S., Pain, R., & Kesby, M. (Eds.). (2007). *Participatory action research approaches and methods: Connecting people, participation and place*. Routledge.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kyllonen, P. C. (2013). Soft skills for the workplace. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 45(6), 16–23. <https://doi.org/10.1080/00091383.2013.841517>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2016). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development (4th ed., pp. 255–311)*. Jossey-Bass.
- Muhsyanur. (2022). Pelatihan Budidaya Sarang Burung Walet Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Kreatif Bagi Masyarakat Desa Benteng. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 02(03), 1503–1508. <https://stp-mataram.e-journal.id/Amal>
- Muhsyanur. (2024). *Menggali potensi, mengembangkan solusi: peran vital pengabdian masyarakat*. 1(1).
- Muhsyanur et.al. (2024). Peningkatan Keterampilan Berbahasa dalam Memberikan Pelayanan bagi Pemandu Wisata Desa Wisata Bilebante Melalui Penyuluhan Kesantunan Berbahasa. *ANREGURUTTA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 106–115. <https://jurnallppm.iaiasadiyah.ac.id/index.php/anregurutta/article/view/56>
- Muhsyanur et.al. (2025). Tri Dharma Perguruan Tinggi in Indonesia Concept , Principles , and Implementation in Academic World. *VORS: Journal of Community Service*, 3(8), 19–26. <https://journal.echaprogres.or.id/index.php/vors/article/view/52/38>
- Muhsyanur Muhsyanur, Syamsul Bahri, Syamsuddin Semmang, Hasriadi, Umrati, M. (2025). Penguatan Jiwa Wirausaha Santri Melalui Program Pendampingan Berbasis Strategi Praktis Di Pesantren Modern Al-Izzah As ' adiyah As ' adiyah Tolai. *Asthadarma:Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 29–37. <https://asthadarma.unmerbaya.ac.id/index.php/asthadarma/article/view/49>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020–2024.

- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- UNESCO. (2022). *Transforming technical and vocational education and training for successful and just transitions*. UNESCO.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. WEF.