

IKIGAI KICK START: STRATEGI ONBOARDING BERBASIS PELATIHAN SOFT SKILLS DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI KONSULTAN DI IKIGAI CONSULTING

**Shelma Rania Putri Nugroho^{1*}, Nova Nur Anisa²,
Pundani Eki Pratiwi³, Flavia Norpina Sungkit⁴**

^{1,3}Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi,
Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

^{2,4}Ikigai Consulting, Indonesia

*E-mail: shelmarania08@students.unnes.ac.id

ABSTRAK

Proses *onboarding* konvensional di agensi konsultan sering kali terjebak pada hal administratif, sehingga mengabaikan internalisasi nilai perusahaan dan memicu kesenjangan (*gap*) performa lapangan pada talenta baru. Program ini bertujuan mengatasi masalah tersebut di Ikigai Consulting melalui program *Ikigai Kick Start*, sebuah pelatihan keterampilan halus (*soft skills*) interaktif yang mengintegrasikan nilai 3C (*Compassion, Curious, Courage*) secara holistik. Metode intervensi meliputi koordinasi, pelatihan partisipatif, serta evaluasi menggunakan instrumen *pre-test*, *post-test*, dan *experience survey*. Hasil program menunjukkan peningkatan signifikan pada internalisasi nilai peserta, dengan peningkatan rata-rata skor kognitif dari *pre-test* sebesar 45 menjadi 80 pada *post-test*. Selain itu, *experience survey* mencatatkan skor kepuasan peserta yang sempurna, yaitu 10 dari 10. Implikasi program ini membuktikan bahwa pelatihan *soft skills* berbasis nilai kultural efektif dalam menjaga standarisasi mutu layanan. Direkomendasikan bagi mitra untuk melembagakan kurikulum ini ke dalam sistem pembinaan internal berkelanjutan.

Kata Kunci: Karyawan Baru; Konsultan; *Onboarding*.

ABSTRACT

Conventional onboarding processes at consulting firms often get bogged down in administrative tasks, leading to a neglect of the internalization of company values and resulting in a performance gap among new hires. This program aims to address these issues at Ikigai Consulting through Ikigai Kick Start training, an interactive soft skills training program that holistically integrates the 3C values (Compassion, Curiosity, Courage). The program was intervened through coordination, participatory training, and evaluation methods using pre-test, post-test, and experience survey instruments. The program results show that a significant improvement in participants' internalization of values, with an average increase in cognitive scores from 45 on the pretest to 80 on the post-test. Additionally, the experience survey recorded a perfect participant satisfaction score of 10 out of 10. The implications of this program demonstrate that cultural-value-based soft skills training is effective in maintaining service quality standards. It is recommended that the partners institutionalize this curriculum into their ongoing internal development systems.

Keywords: *Onboarding, Consultant, New Employee.*

Article History:	
Diterima	: 30-04-2026
Disetujui	: 01-06-2026
Diterbitkan <i>Online</i>	: 20-06-2026

PENDAHULUAN

1. Analisis Situasi

Industri konsultasi manajemen dan psikologi organisasi menuntut pemenuhan kompetensi tingkat tinggi, di mana seorang konsultan tidak hanya dituntut memiliki ketajaman analitis, tetapi juga kapasitas adaptasi yang cepat terhadap dinamika industri (Fakhrudin *et al.*, 2021). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pemenuhan standar kompetensi ini seringkali membentur dinding tebal sejak fase awal penyerapan talenta baru, yaitu pada proses orientasi karyawan baru (*onboarding*) (Djaja & Chamid, 2025). Selama ini, program penyambutan karyawan baru di agensi konsultasi cenderung terjebak dalam batas-batas administratif dan teknis semata, seperti pengenalan struktur organisasi, regulasi internal, dan pembagian deskripsi kerja (Goodermote, 2020). Pola *onboarding* yang konvensional dan transaksional ini mengabaikan aspek fundamental, yakni internalisasi nilai-nilai luhur perusahaan (*core values*) yang seharusnya melandasi setiap tindakan profesional konsultan (Bauer & Erdogan, 2011). Akibatnya, muncul kesenjangan yang signifikan antara ekspektasi tinggi perusahaan dengan realitas performa taktis yang ditunjukkan oleh para konsultan baru di lapangan, yang sering kali gagap saat dihadapkan pada kompleksitas masalah klien yang dinamis (Damayanti *et al.*, 2024).

Lebih jauh lagi, lemahnya internalisasi nilai kultural ini berdampak langsung pada terhambatnya waktu mencapai produktivitas optimal (*time-to-productivity*) karyawan baru (Carucci, 2018). Sehingga, perusahaan mengalokasikan waktu, energi, dan biaya ekstra untuk melakukan supervisi ketat yang berulang karena talenta baru belum mampu dilepas secara mandiri. Tanpa pondasi *soft skills* yang kuat dan kompas kultural yang mengakar, konsultan baru cenderung bekerja secara mekanis, berfokus pada penyelesaian tugas (*task-oriented*) daripada pemecahan masalah yang berorientasi pada manusia (*human-centered*). Mereka kerap kali kekurangan kepekaan emosional dalam membaca kebutuhan terdalam klien, kurang tangkas dalam mempelajari dinamika industri yang berubah cepat, serta rentan mengalami kecemasan saat dihadapkan pada situasi dengan tekanan tinggi.

Jika fenomena ini dibiarkan bergulir tanpa intervensi, standarisasi mutu layanan adalah taruhannya. Ketidakkampuan konsultan baru dalam merepresentasikan nilai perusahaan tidak hanya memicu inkonsistensi kualitas luaran kerja, melainkan juga lambat laun dapat mengikis kepercayaan dari klien yang berpotensi merusak reputasi agensi di pasar industri yang sangat kompetitif. Kerugian tidak lagi sekadar berada pada level operasional, melainkan sudah menyentuh aspek strategis eksistensi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sebuah rekonstruksi terhadap sistem *onboarding* tradisional. Agensi harus mampu menggeser paradigma penyambutan dari sekadar pengisian dokumen birokrasi menuju sebuah program intervensi interaktif-psikologis yang dirancang secara holistik, guna mentransformasikan nilai luhur organisasi menjadi perilaku profesional yang nyata, tangguh, dan berdampak luas di lapangan.

Di Ikigai Consulting, tantangan terkait bermula sejak fase awal penyerapan talenta baru, yaitu pada proses *onboarding*. Selama ini, program penyambutan karyawan baru seringkali terjebak dalam batas-batas administratif dan teknis semata, seperti pengenalan struktur organisasi, regulasi internal, dan pembagian deskripsi kerja. Pola *onboarding* yang konvensional dan transaksional ini cenderung mengabaikan aspek fundamental, yakni internalisasi nilai-nilai luhur perusahaan (Bauer & Erdogan, 2011). Akibatnya, terjadi kesenjangan (*gap*) yang signifikan antara standar kompetensi yang diharapkan perusahaan dengan realitas performa yang ditunjukkan oleh para konsultan baru di lapangan (Damayanti *et al.*, 2024). Jika proses *onboarding* terus dibiarkan berjalan tanpa arah nilai yang jelas, Ikigai Consulting berpotensi menghadapi risiko penurunan kepuasan klien dan tingginya angka perputaran karyawan (*turnover*) (Narayansany & Isa, 2021).

Untuk menjembatani kesenjangan kompetensi tersebut, Ikigai Consulting mengintegrasikan tiga nilai luhur utama yang dikenal sebagai prinsip 3C, yaitu *compassion*, *curious*, dan *courage*, sebagai fondasi utama dalam membentuk karakter dan etos kerja setiap konsultan. Nilai pertama, *compassion* (belas kasih), menuntut konsultan untuk memiliki empati yang mendalam, tidak hanya dalam memahami dinamika internal tim tetapi juga dalam mengidentifikasi kebutuhan serta titik rapuh (*pain points*) yang dihadapi oleh klien. Selanjutnya, nilai *curious* (rasa ingin tahu) mendorong talenta baru untuk terus mengadopsi pola pikir pembelajar yang haus akan pengetahuan, selalu mengeksplorasi metodologi terkini, dan kritis dalam menganalisis fenomena organisasi. Melengkapi kedua prinsip tersebut, *courage* (keberanian) hadir sebagai dorongan bagi konsultan untuk berani mengambil keputusan strategis yang penuh perhitungan, menyuarakan inovasi di tengah ketidakpastian, serta menghadapi tantangan industri dengan ketangguhan mental yang tinggi. Melalui internalisasi ketiga nilai ini, proses penyambutan tidak lagi sekadar menjadi ritual administratif, melainkan sebuah transformasi kultural yang membekali konsultan baru dengan kompas moral dan profesionalisme yang sejalan dengan visi besar perusahaan.

Oleh karena itu, perumusan "*Ikigai Kick Start*" sebagai strategi *onboarding* berbasis nilai 3C menjadi sebuah urgensi strategis. Strategi ini dirancang untuk mengatasi akar masalah tersebut dengan menyelaraskan aspek psiko-edukatif, pengembangan karakter berbasis nilai, dan peningkatan kompetensi teknis sejak hari pertama konsultan bergabung, demi terciptanya talenta yang tidak hanya kapabel secara profesional, tetapi juga bernilai luhur secara personal. Dalam penerapannya, nilai-nilai 3C tidak diimplementasikan secara terpisah atau berdiri sendiri, melainkan diintegrasikan sebagai satu kesatuan nilai yang utuh dalam program pelatihan *soft skills* bagi para konsultan Ikigai Consulting. Melalui pendekatan yang holistik, pelatihan dirancang untuk menyentuh tiga dimensi kompetensi secara simultan. Pada aspek *Compassion*, fokus diarahkan pada pengembangan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dan penumbuhan semangat pelayanan sepenuh hati kepada klien, sehingga konsultan mampu membangun hubungan interpersonal yang mendalam dan suportif. Sinergis dengan hal tersebut, aspek *Curious* berfokus pada penguatan kemampuan berpikir kritis (*critical thinking*) dan ketangkasan belajar (*learning agility*), yang memicu para konsultan untuk selalu adaptif serta tajam dalam membedah setiap fenomena organisasi. Dalam melengkapi kedua aspek tersebut, berikutnya aspek *Courage* berfokus pada pembentukan rasa tanggung jawab (*accountability*), kepemimpinan diri (*self-leadership*), serta ketangguhan mental (*resilience*). Kombinasi sinergis dari ketiga aspek dalam satu program pelatihan ini memastikan bahwa setiap

konsultan tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang unggul, tetapi juga karakter yang kokoh dan selaras dengan identitas kultural Ikigai Consulting.

Sebagai instrumen pendukung keberhasilan solusi, Ikigai Kick Start dilengkapi dengan mekanisme evaluasi yang komprehensif melalui penerapan *pre-test* dan *post-test* yang terintegrasi dalam pelaksanaan pelatihan *soft skills*. Instrumen ini berfungsi sebagai pemandu taktis untuk mengukur secara objektif peningkatan kompetensi dan sejauh mana internalisasi nilai-nilai 3C telah dipahami oleh konsultan baru sebelum dan sesudah intervensi dilakukan. Tidak hanya berhenti pada pengukuran kognitif, program Ikigai Kick Start juga ditunjang oleh *experience survey* yang dirancang khusus untuk mengukur dampak nyata, kedalaman retensi materi, dan relevansi program yang dirasakan langsung oleh para konsultan selama menjalani proses *onboarding*. Melalui penerapan strategi evaluasi yang terstruktur, Ikigai Consulting berhasil menciptakan standarisasi mutu layanan yang unggul, memperkuat internal budaya organisasi, dan pada gilirannya meningkatkan daya saing mitra sebagai agensi konsultan yang kredibel dan berdampak luas.

2. Permasalahan Mitra dan Solusi yang Ditawarkan

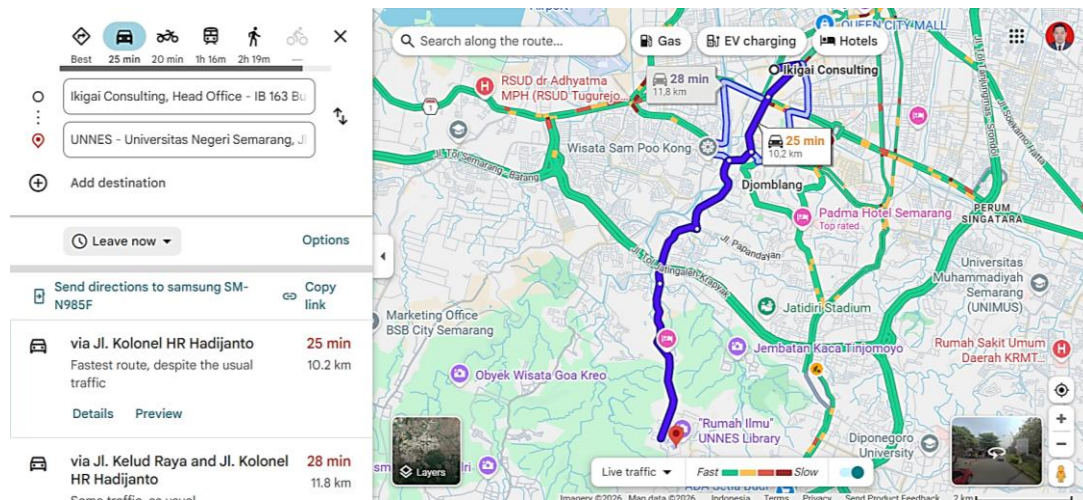
Secara singkat, Ikigai Consulting menghadapi tantangan pada proses *onboarding* karyawan baru yang masih berfokus pada aspek administratif dan teknis, seperti pengenalan struktur organisasi, aturan perusahaan, dan pembagian tugas. Pendekatan ini belum mampu menginternalisasikan nilai-nilai inti perusahaan secara efektif, sehingga terjadi kesenjangan antara kompetensi dan perilaku kerja yang diharapkan dengan performa aktual konsultan baru. Dampaknya terlihat pada lambatnya pencapaian produktivitas optimal (*time-to-productivity*) karyawan baru, meningkatnya kebutuhan supervisi, kurangnya kemampuan memahami kebutuhan klien secara mendalam, serta potensi penurunan kualitas layanan, kepuasan klien, dan peningkatan risiko *turnover* karyawan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, dikembangkan program *onboarding* berbasis nilai 3C (*Compassion, Curious, Courage*) yang diberi nama pelatihan *Ikigai Kick Start*. Program ini mengintegrasikan pelatihan *soft skills*, penguatan karakter, dan pengembangan kompetensi teknis sejak awal masa kerja. Nilai *Compassion* diarahkan untuk membangun empati dan kecerdasan emosional, *Curious* untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan *learning agility*, serta *Courage* untuk memperkuat akuntabilitas, kepemimpinan diri, dan ketangguhan mental. Keberhasilan program dievaluasi melalui *pre-test*, *post-test*, dan *experience survey* guna mengukur peningkatan kompetensi, internalisasi nilai perusahaan, serta efektivitas pengalaman *onboarding* yang dirasakan oleh konsultan baru. Dengan pendekatan ini, Ikigai Consulting diharapkan mampu mempercepat adaptasi karyawan, meningkatkan kualitas layanan, dan memperkuat budaya organisasi secara berkelanjutan.

METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

1. Lokasi, Waktu, dan Peserta Kegiatan

Kegiatan pelatihan ini dilaksanakan di Ikigai Consulting pada Rabu, 13 Mei 2026. Adapun peserta yang menjadi sasaran utama dalam program *Ikigai Kick Start* ini berjumlah 4 (empat) orang *junior consultants* yang baru bergabung atau sedang menjalani masa percobaan di Ikigai Consulting. Seluruh peserta diwajibkan mengikuti rangkaian program secara penuh, mulai dari tahapan pelatihan *soft skill*, asesmen psikotes daring, hingga sesi *1-on-1 expert* sebagai bentuk tindak lanjut.



Gambar 1. Peta Lokasi Kegiatan PkM di Ikigai Consulting.

Berdasarkan peta tersebut, lokasi Ikigai Consulting berada di wilayah perkotaan Semarang bagian tengah–utara, sedangkan UNNES berada di kawasan perbukitan Gunungpati di bagian selatan kota. Perjalanan menuju UNNES memerlukan waktu sekitar 25 menit dengan jarak tempuh sekitar 10 kilometer, sehingga lokasi mitra dan lokasi kegiatan tergolong cukup mudah dijangkau dalam satu perjalanan darat tanpa memerlukan perpindahan moda transportasi.

2. Instrumen Kegiatan

Untuk mengukur keberhasilan, efektivitas program, dan ketercapaian internalisasi nilai 3C (*Compassion, Curious, Courage*) pada para peserta, kegiatan *Ikigai Kick Start* menggunakan tiga instrumen utama yang bersifat kuantitatif dan kualitatif sebagai berikut.

a. Asesmen Psikotes Daring (*Online Psychological Assessment*)

Instrumen ini digunakan untuk memetakan aspek kognitif, profil kepribadian kerja, serta kecenderungan perilaku profesional para konsultan junior melalui alat ukur psikometris digital, dengan demikian tim dan *expert* dapat mengidentifikasi potensi bawaan serta area pengembangan diri masing-masing peserta yang kemudian dibedah secara personal pada sesi *1-on-1 expert*.

b. Kuesioner *Pre-Test* dan *Post-Test* via Google Forms

Instrumen ini dirancang dengan menggunakan platform Google Forms untuk mengukur peningkatan pemahaman konseptual peserta sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *soft skills* selama 60 menit. Soal-soal dalam kuesioner ini disusun secara spesifik berdasarkan materi yang telah disampaikan untuk melihat sejauh mana peserta memahami aplikasi nilai *Compassion, Curious, dan Courage* dalam menghadapi situasi kerja nyata di Ikigai Consulting.

c. Survei Pengalaman (*Experience Survey*) via Google Forms

Instrumen ini disebarkan melalui Google Forms pada tahap akhir kegiatan untuk menjangkau umpan balik mengenai pengalaman belajar peserta. Survei ini mengukur persepsi kepuasan peserta terhadap metode pelatihan kilat yang diberikan, kedalaman materi *1-on-1 expert*, serta dampak subjektif yang dirasakan terhadap peningkatan kepercayaan diri dan kesiapan kerja mereka di industri konsultasi.

3. Tahapan Kegiatan

Rangkaian kegiatan *Ikigai Kick Start* dilaksanakan secara daring. Rangkaian tahapan kegiatan dalam program Ikigai Kick Start dirancang secara sistematis untuk memastikan intervensi berjalan efektif dalam waktu yang efisien. Rangkaian kegiatan *Ikigai Kick Start* terbagi dalam tiga jangka pelaksanaan. Adapun pada bagian pertama yakni pelatihan *soft skill* bagi para konsultan. Kegiatan diawali dengan pelaksanaan pelatihan *soft skills* dengan judul "*Becoming an Impactful Consultant*" intensif selama 60 menit yang berfokus pada internalisasi nilai 3C ke dalam kompetensi kerja konsultan. Untuk mengukur efektivitas penyerapan materi secara langsung, pelatihan ini dilengkapi oleh pengisian kuesioner melalui Google Forms, yaitu *pre-test* sebelum sesi dimulai untuk memetakan pengetahuan awal peserta, serta *post-test* segera setelah sesi berakhir guna melihat peningkatan pemahaman konseptual para peserta.

Setelah sesi klasikal tersebut selesai, tahapan berikutnya bergeser pada aspek personalisasi melalui pelaksanaan Asesmen Psikotes secara daring dengan durasi waktu 120 menit.. Melalui instrumen psikometri digital, aspek kognitif, profil kepribadian, serta kecenderungan perilaku profesional masing-masing peserta dipetakan secara objektif guna memunculkan data *baseline* kekuatan diri. Selanjutnya pada bagian ketiga adalah sesi *1-on-1 expert*, yang dilaksanakan secara efektif dalam 30 menit dengan melibatkan para profesional psikolog dalam prosesnya.

Setelah semua rangkaian kegiatan selesai, para konsultan diperkenankan untuk mengisi *experience survey* sebagai bentuk evaluasi dan peningkatan untuk program mendatang. Rangkaian program ini kemudian ditutup dan bermuara pada sesi *1-on-1 Expert*. Pada tahap akhir ini, setiap peserta mengikuti sesi mentoring privat bersama ahli psikologi organisasi untuk membedah secara mendalam hasil asesmen psikotes yang telah dikerjakan demi mendongkrak performa kerja di Ikigai Consulting.

HASIL KEGIATAN DAN PEMBAHASAN

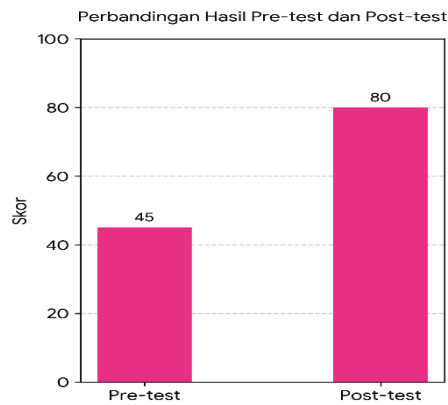
1. Deskripsi Hasil Pelaksanaan

Pelaksanaan program intervensi interaktif *Ikigai Kick Start* yang mengintegrasikan pelatihan *soft skills* berbasis nilai-nilai 3C (*Compassion, Curious, Courage*) pada proses *onboarding* junior konsultan di Ikigai Consulting telah berjalan dengan lancar. Evaluasi keberhasilan program diukur melalui dua instrumen utama, yaitu perbandingan nilai *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur peningkatan kompetensi kognitif-internalisasi nilai, serta *experience survey* untuk mengukur persepsi dampak dan kepuasan para peserta terhadap keberlanjutan program.

a. Peningkatan Pemahaman Kompetensi Konsultan (*Pre-test* dan *Post-test*)

Berdasarkan data kuantitatif yang dihimpun sebelum dan sesudah intervensi, para junior konsultan menunjukkan peningkatan pemahaman yang sangat signifikan terkait integrasi nilai-nilai 3C dalam praktik konsultasi.

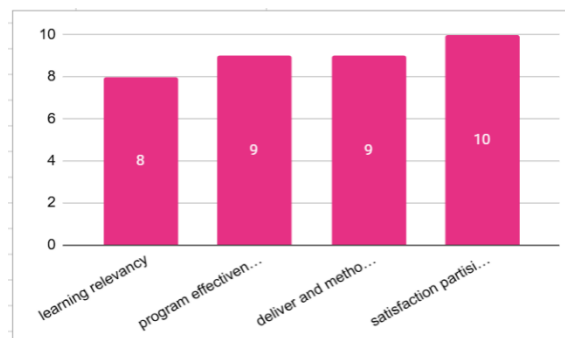
Sebelum program dimulai, rata-rata nilai *pre-test* peserta berada pada angka 45 dari skala 100, yang mengkonfirmasi adanya kesenjangan pemahaman awal mengenai implementasi nilai kultural ke dalam ranah kerja taktis. Namun, setelah melalui rangkaian pelatihan *soft skills* yang holistik, nilai rata-rata *post-test* peserta mengalami peningkatan, yakni menjadi 80 dari skala 100. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan skor sebesar 35 poin, yang membuktikan bahwa metode pembelajaran interaktif yang diterapkan efektif dalam mentransfer pengetahuan dan menginternalisasikan nilai 3C secara optimal. Data komparatif hasil evaluasi ini disajikan secara mendalam pada grafik di bawah ini.



Gambar 2. Gambar Perbandingan Hasil *Pre-test* dan *Post-test*.

b. Hasil *Experience Survey* dan Kepuasan Peserta

Selain pengukuran aspek kognitif, tingkat efektivitas program juga diukur melalui *experience survey* yang diisi oleh para junior konsultan setelah seluruh rangkaian program selesai. Survei ini mencakup empat indikator utama dengan rentang penilaian skala 1–10, yaitu: *learning relevancy* (relevansi pembelajaran), *program effectiveness* (efektivitas program), *delivery and methodology* (penyampaian dan metodologi), serta *satisfaction participant* (kepuasan peserta).

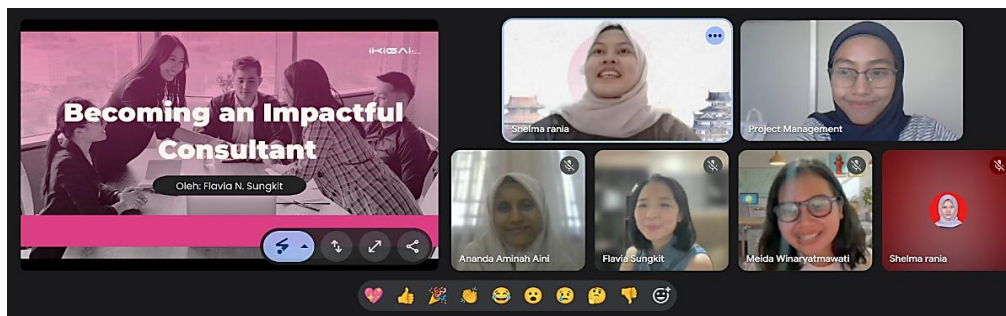


Gambar 3. Gambar Diagram Hasil *Experience Survey*.

Hasil survei menunjukkan apresiasi yang sangat positif dari para peserta. Aspek *learning relevancy* memperoleh skor 8, yang menandakan materi pelatihan dinilai sangat relevan dengan kebutuhan riil di lapangan. Indikator *program effectiveness* dan *delivery and methodology* masing-masing meraih skor tinggi sebesar 9, membuktikan bahwa metode integrasi nilai 3C yang dinamis serta fasilitasi pelatihan mampu memicu nalar kritis dan keterlibatan aktif. Puncaknya, indikator *satisfaction participant* mencapai skor sempurna yaitu 10, yang menegaskan bahwa seluruh junior konsultan merasa sangat puas terhadap pengalaman belajar yang mereka dapatkan selama masa *onboarding*. Rincian capaian indikator kepuasan ini tertera pada grafik berikut.

3. Partisipasi Mitra

Ikigai Consulting berperan aktif dalam seluruh rangkaian pelaksanaan program, mulai dari tahap koordinasi awal, identifikasi kebutuhan kompetensi konsultan, hingga fasilitasi pelaksanaan kegiatan. Pihak manajemen membantu dalam menentukan junior konsultan yang sesuai dengan kriteria sasaran program *onboarding*, menyediakan fasilitas, serta mendukung keterlibatan penuh para peserta selama program berlangsung.



Gambar 4. Pelaksanaan Pelatihan *soft skills* Ikigai Kick Start.

Selain itu, mitra juga berperan dalam proses pendampingan dengan menghadirkan para profesional psikolog untuk memberikan dukungan lingkungan kerja yang kondusif bagi peserta untuk menginternalisasikan nilai-nilai 3C secara optimal. Partisipasi aktif mitra menjadi faktor penting dalam memastikan keberlanjutan dampak intervensi ini di lingkungan profesional. Keterlibatan mitra menunjukkan adanya kolaborasi yang positif dalam upaya mendukung standarisasi mutu layanan serta penguatan budaya organisasi di Ikigai Consulting.

4. Luaran yang Dihasilkan

Luaran yang dihasilkan dari kegiatan PkM ini adalah instrumen evaluasi digital berupa draf *pre-test*, *post-test*, dan kuesioner *experience survey* yang sudah tervalidasi untuk mengukur efektivitas program secara berkala. Selain itu, dihasilkan pula *standardized Operating Procedure (SOP) Onboarding Ikigai Kick Start* berupa alur penyambutan karyawan baru yang memuat linimasa integrasi nilai kultural, tidak sekadar pengenalan administratif.

5. Implikasi Keberlanjutan Program

Implikasi dari program ini menunjukkan bahwa pelatihan *soft skills* yang mengintegrasikan nilai-nilai 3C dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam mendukung peningkatan kompetensi dan profesionalisme konsultan, khususnya pada kelompok junior konsultan dalam fase *onboarding*. Program Ikigai Kick Start juga memberikan pembelajaran bahwa intervensi berbasis pelatihan interaktif yang dilakukan secara holistik dapat membantu peserta menginternalisasi nilai-nilai kultural perusahaan secara lebih optimal ke dalam ranah kerja taktis. Program ini berpotensi untuk dikembangkan menjadi kegiatan pendampingan berkelanjutan yang terintegrasi dalam sistem pembinaan internal Ikigai Consulting, sehingga dampak positif yang dihasilkan dapat dipertahankan dan diperluas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Program pelatihan *soft skills* berbasis nilai-nilai 3C (*Compassion, Curious, Courage*) yang dilaksanakan di Ikigai Consulting menunjukkan hasil yang positif dalam mendukung peningkatan kompetensi dan profesionalisme junior konsultan. Hasil evaluasi melalui *pre-test*, *post-test*, dan *experience survey* menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep kecerdasan emosional dalam pelayanan, berpikir kritis, ketangkasan belajar, serta akuntabilitas dan ketangguhan mental kerja. Peserta juga menunjukkan perkembangan dalam kemampuan menginternalisasikan nilai-nilai kultural perusahaan ke dalam ranah kerja secara lebih konstruktif. Pelatihan yang dilaksanakan secara partisipatif dan terstruktur memungkinkan peserta menginternalisasi keterampilan yang relevan dalam aktivitas konsultasi sehari-hari. Dengan demikian, pelatihan *soft skills*

terintegrasi ini dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam mendukung peningkatan performa di lapangan.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar Ikigai Consulting dapat mengintegrasikan pelatihan *soft skills* berbasis nilai 3C ini ke dalam program pembinaan dan sistem *onboarding* karyawan baru secara berkelanjutan untuk mempertahankan dan memperkuat dampak yang telah dicapai. Program serupa juga dapat dikembangkan dengan durasi yang lebih panjang dan metode yang lebih variatif. Selain itu, diperlukan pendampingan lanjutan melalui sistem mentoring bersama konsultan senior untuk mendukung penerapan keterampilan dan nilai yang telah diperoleh peserta dalam proyek riil bersama klien. Upaya berkelanjutan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung standarisasi mutu layanan dan penguatan budaya organisasi secara optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada manajemen dan seluruh tim Ikigai Consulting atas kepercayaan, bimbingan, serta kolaborasi aktif yang luar biasa selama pelaksanaan program *onboarding Ikigai Kick Start*. Dukungan penuh yang diberikan merupakan faktor kunci keberhasilan dalam menyelaraskan kompetensi demi kemajuan bersama. Semoga sinergi positif ini dapat terus berlanjut dan membawa dampak yang berkelanjutan bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational Socialization: The Effective Onboarding of New Employees. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 3. Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization* (pp. 51–64). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-002>
- Damayanti, T., Yuni, N. K. S. E., Yuliana, N. P. I., & Wahyudi, I. G. B. (2025). Identifikasi Kesenjangan Kinerja Konsultan Pengawas Konstruksi di Kota Denpasar. *Menara: Jurnal Teknik Sipil*, 20(1), 84-92. <https://doi.org/10.21009/jmenara.v20i1.51915>
- Djaja, E. M., Manafe, L. A., & Chamid, A. (2025). Studi Kasus: Efektivitas Onboarding dalam Mempercepat Integrasi Business Consultant Baru. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 4(2), 79-90. <http://159.223.71.124/index.php/jabn/article/view/226>
- Fakhrudin, F., Derriawan, D., & Tabroni, T. (2021). Strategi Bisnis Peningkatan Kinerja Perusahaan melalui Kapabilitas SDM, Inovasi dan Manajemen Perubahan Dimediasi Daya Saing pada Jasa Konsultan Wahana Prakarsa Utama. *Excellent*, 8(2), 199-211. <https://doi.org/10.36587/exc.v8i2.1116>
- Carucci, R. (2018). Employee Retention: To Retain New Hires, Spend More Time Onboarding Them. *Harvard Business Review*, 12, 186. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net>
- Goodermote, C. (2020). Remote Onboarding and Training of New Program Coordinators into the Medical Education Office during COVID-19 Social Distance Quarantine: Process and Recommendations. *Journal of Community Hospital Internal Medicine Perspectives*, 10(5), 399-401. <https://doi.org/10.1080/20009666.2020.1796055>
- Narayansany, K., & Isa, R. M. (2021). The Relationships between Onboarding Program and Newcomers' Turnover Intention: The Role of Organizational Identification as Mediator. *Jurnal Pengurusan*, 63, 1-15. <https://www.ukm.my/jurnalpengurusan>