DINAMISIA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Vol. 10, No. 5 Oktober 2026, Hal. 1842-1853
DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.29146

Strengthening Forestry Students' Career Readiness through Training Programs and Strategic Collaboration: Experience of the Career Development Center, Faculty of Forestry, UGM

Penguatan Kesiapan Karier Mahasiswa Kehutanan melalui Program Pelatihan dan Kolaborasi Strategis: Pengalaman Career Development Center Fakultas Kehutanan UGM

Hermudananto*[1], Hairi Cipta[2], Zulva Ulin Nuha[3], Hadiyanto[4]
[1,2,3,4]Fakultas Kehutanan, Universitas Gadjah Mada
*E-mail: hermudananto@ugm.ac.id[1]

Abstract

The Career Development Center of the Faculty of Forestry, Gadjah Mada University (CDC-Forestry UGM) is a strategic unit that bridges students and alums with the world of work by developing technical and soft skills and building professional networks. The paper highlights a series of CDC-Forestry UGM activities held between April and June 2025, including training, talk shows, information sharing, talent development training, and partnerships with other industries, certification organizations, and professional bodies. These activities were held both offline and online, with a total of 595 participants. Post-activity evaluations showed that the majority of participants gave excellent ratings (4–5 on a 5-point scale) for mastery of the material, delivery, topic relevance, and activity facilities. The results of the activities showed improvements in scientific communication skills, English test preparation, understanding of quality and environmental management systems, and the ability to build professional branding in the digital world. This article emphasizes that managing a career development center at the faculty level can be a sustainable service strategy for strengthening the link and alignment between higher education and the world of work.

Keywords*: career development, forestry, training, soft skills, link and match*

Abstrak

Career Development Center Fakultas Kehutanan Universitas Gadjah Mada (CDC-Forestry UGM) merupakan unit strategis yang berperan dalam menjembatani mahasiswa dan alumni dengan dunia kerja melalui pengembangan keterampilan teknis, soft skills, serta jejaring profesional. Artikel ini menjelaskan beberapa kegiatan yang dilakukan oleh CDC-Forestry UGM dari bulan April hingga Juni 2025, yang meliputi program pelatihan, program kuliah, berbagi pengetahuan, kelas pengembangan bakat, dan banyak lagi. Kegiatan-kegiatan tersebut tidak hanya melibatkan kerja sama dengan banyak perusahaan, tetapi juga dengan berbagai badan sertifikasi dan para profesional. Kegiatan tersebut dilakukan secara offline maupun online dan melibatkan 595 peserta. Evaluasi pasca-kegiatan menunjukkan bahwa mayoritas peserta memberikan penilaian sangat baik (4–5 dari skala 5) terhadap penguasaan materi, penyampaian materi, relevansi topik, serta fasilitas kegiatan. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan keterampilan komunikasi ilmiah, persiapan tes bahasa Inggris, pemahaman sistem manajemen mutu dan lingkungan, serta kemampuan membangun branding profesional di dunia digital. Artikel ini menegaskan bahwa pengelolaan pusat pengembangan karier di tingkat fakultas dapat menjadi strategi pengabdian berkelanjutan untuk memperkuat link and match pendidikan tinggi dan dunia kerja

Kata kunci*: pengembangan karier, kehutanan, pelatihan, soft skills, link and match*

1. PENDAHULUAN

Kesiapan memasuki dunia kerja merupakan salah satu tantangan utama lulusan perguruan tinggi di Indonesia. Transformasi pasar tenaga kerja global di era ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-driven economy*) telah mengubah lanskap kompetensi yang dibutuhkan lulusan, tidak hanya pada aspek penguasaan pengetahuan akademik, tetapi juga pada penguasaan keterampilan lintas bidang, fleksibilitas, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan cepat di dunia kerja (Brown et al., 2003; Clarke, 2018; Yorke, 2006). Persaingan global yang semakin

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.29146

ketat mendorong lulusan untuk memiliki employability skills yang memadukan keterampilan teknis (*hard skills*) dan keterampilan non-teknis (*soft skills*) yang relevan dengan kebutuhan industri, meskipun penerapan integrasi tersebut di perguruan tinggi kerap menghadapi tantangan implementasi yang kompleks (Cranmer, 2006).

Masalah yang disebutkan di atas menjadi lebih rumit ketika dilihat dari sudut pandang kehutanan karena sektor itu sendiri bersifat multidimensi, yang melibatkan dimensi ekologis,sosial,ekonomi, dan tata kelola.Pengelolaan hutan tidak hanya berarti menghasilkan barang dari hutan, tetapi juga mencakup inisiatif konservasi dalam hal keanekaragaman hayati,adaptasi dan mitigasi perubahan iklim serta penerapan prinsip keberlanjutan dalam semua kegiatan pengelolaan sumber daya alam (FAO, 2020).Mahasiswa yang lulus dari program ini harus memiliki kemampuan untuk menerapkan berbagai standar dan regulasi, termasuk Sistem Manajemen Kualitas ISO 9001:2015 yang berfokus pada peningkatan kualitas dan Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2015 yang sangat memperhatikan pengelolaan sistematis dampak lingkungan (ISO, 2015a; ISO, 2015b).

Selain kompetensi teknis seperti perencanaan dan pengelolaan hutan, teknik silvikultur, analisis dampak lingkungan, konservasi satwa liar, dan penghitungan cadangan karbon, lulusan kehutanan juga perlu menguasai soft skills yang krusial. Bridgstock (2009) menekankan bahwa keterampilan seperti komunikasi efektif, kemampuan berjejaring, kepemimpinan, dan manajemen proyek merupakan faktor kunci dalam keberhasilan karier di era globalisasi. Kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru, seperti pemanfaatan Geographic Information Systems (GIS), drone untuk pemetaan hutan, serta pemodelan pertumbuhan pohon berbasis data, juga menjadi nilai tambah yang signifikan (Turner et al., 2015).

Dalam menghadapi tantangan tersebut, Career Development Center Fakultas Kehutanan Universitas Gadjah Mada (CDC-Forestry UGM) hadir sebagai inisiatif strategis untuk menjembatani kesenjangan antara dunia akademik dan dunia kerja. CDC-Forestry tidak hanya berperan sebagai penyelenggara pelatihan, tetapi juga sebagai career catalyst yang mengorkestrasi berbagai kegiatan pengembangan kapasitas bagi mahasiswa dan alumni melalui pendekatan holistik dan pemberdayaan komunitas institusional (Brennan & Israel, 2008). Program yang saat ini sedang dijalankan mencakup integrasi pelatihan teknis berbasis industri dalam pendidikan kehutanan,peningkatan keterampilan lunak yang sesuai dengan zaman saat ini, serta memungkinkan terciptanya jaringan profesional melalui kerja sama strategis dengan mitra industri,lembaga sertifikasi, dan organisasi profesional, baik di tingkat nasional maupun internasional.

Melalui pendekatan ini, CDC-Forestry UGM bermaksud mempersenjatai para mahasiswa dengan pengetahuan akademis serta paparan dan pengalaman praktis tentang dinamika dunia kerja yang sesungguhnya. Makalah ini akan mencoba mendokumentasikan kegiatan CDC-Forestry UGM dari bulan April hingga Juni 2025 serta menyajikan beberapa rekomendasi berbasis bukti untuk menyusun program pengembangan karier yang berkelanjutan di institusi pendidikan tinggi kehutanan (Universitas Gadjah Mada, 2025).

2. METODE

2.1. Desain Program

Program CDC-Forestry UGM disusun dengan pendekatan needs-based program design yang berlandaskan hasil identifikasi kebutuhan kompetensi mahasiswa dan alumni. Proses identifikasi dilakukan melalui kombinasi metode survei kebutuhan pelatihan, tracer study alumni, serta analisis tren kebutuhan kompetensi di industri kehutanan dan sektor terkait. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip yang dikemukakan Yorke (2006) bahwa perencanaan program pengembangan employability harus berbasis pada data yang valid, relevan, dan mencerminkan kebutuhan riil pasar kerja.

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.29146

Hasil analisis kebutuhan menjadi dasar dalam merumuskan lima kategori program utama, yaitu:

1. Pelatihan Teknis – berfokus pada kompetensi profesional seperti sistem manajemen mutu (ISO 9001:2015), sistem manajemen lingkungan (ISO 14001:2015), keselamatan dan kesehatan kerja di bidang kehutanan, serta proyek karbon berbasis nature-based solutions.
2. Pelatihan Soft Skills – mencakup keterampilan komunikasi ilmiah secara singkat, personal branding di platform profesional (LinkedIn), serta strategi sukses dalam menghadapi tes bahasa Inggris.
3. Sharing Session dan Talkshow – menghadirkan praktisi, akademisi, dan alumni sukses untuk berbagi wawasan tentang peluang karier, studi lanjut, serta tantangan di sektor kehutanan berkelanjutan.
4. Kolaborasi Strategis – membangun jejaring formal melalui memorandum of understanding (MoU) dan kerja sama dengan lembaga sertifikasi, industri, serta organisasi profesi.
5. Layanan Informasi Karier – menyediakan career portal, informasi magang, lowongan kerja, dan tracer study melalui kanal daring resmi CDC-Forestry.

Perancangan program ini mengacu pada kerangka Experiential Learning Kolb (1984) yang menekankan pentingnya siklus pembelajaran melalui pengalaman langsung, refleksi, konseptualisasi, dan penerapan. Dengan demikian, setiap kegiatan tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga aplikatif.

2.2. Peserta

Peserta program ini meliputi orang-orang yang memiliki latar belakang pendidikan beragam di Fakultas Kehutanan UGM, yang meliputi mahasiswa S1, S2,mahasiswa program vokasi, dan alumni. Dalam rentang waktu April-Juni 2025 terdapat 595 peserta yang terlibat dalam kegiatan CDC-Kehutanan. Keragaman latar belakang peserta berdasarkan tahun kelulusan,jurusan, dan pengalaman kerja telah menyebabkan terbentuknya lingkungan belajar yang dinamis, di mana interaksi peserta tersebut menghasilkan pengalaman yang menarik dalam bertukar pengetahuan satu sama lain (Boud et al., 2014). Hal ini sangat penting dalam pendidikan kehutanan karena bidang ini melibatkan pengetahuan lintas disiplin ilmu dari ekologi,ekonomi,teknologi informasi serta manajemen sosial-budaya pada tingkat akar rumput.

2.3. Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan tersebut menggunakan proses pembelajaran campuran (Garrison & Vaughan, 2008), yaitu kombinasi teknik pembelajaran secara offline dan online. Kegiatan offline berlangsung di Auditorium Fakultas Kehutanan UGM, sedangkan kegiatan online menggunakan platform Zoom Meeting untuk melibatkan peserta yang tinggal di luar Yogyakarta serta alumni yang telah bekerja di berbagai bidang.

Setiap kegiatan memiliki pembicara dari berbagai disiplin ilmu, seperti profesor universitas dari berbagai institusi,praktisi di bidang kehutanan,konsultan kelestarian, serta lembaga sertifikasi internasional. Partisipasi pembicara yang beragam ini memungkinkan transfer pengetahuan yang luas sesuai dengan pendekatan partisipasi multi pemangku kepentingan (Reed et al., 2009).

2.4. Evaluasi

Penilaian atas kegiatan tersebut dilakukan dengan menggunakan pendekatan yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif.Metode kuantitatif digunakan untuk mengukur peningkatan pengetahuan para peserta melalui tes pra dan pasca, sedangkan metode kualitatif digunakan untuk mengukur persepsi, kepuasan, dan saran para peserta melalui kuesioner terbuka serta analisis konten.

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.29146

Kerangka evaluasi yang digunakan mengacu pada model empat level evaluasi pelatihan Kirkpatrick (1998), yang meliputi:

1. Reaction – mengukur kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan, materi, dan fasilitator.
2. Learning – mengukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti kegiatan.
3. Behavior – menilai sejauh mana keterampilan yang diperoleh diterapkan dalam konteks akademik atau pekerjaan.
4. Results – mengidentifikasi dampak jangka panjang terhadap kesiapan kerja dan pengembangan karier peserta.

Pendekatan ini memastikan evaluasi tidak hanya berfokus pada output kegiatan, tetapi juga pada outcome dan dampak jangka panjang yang relevan dengan tujuan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang pengembangan karier.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Capaian Kegiatan

Serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh CDC-Forestry UGM dari bulan April sampai Juni 2025 dapat dianggap sebagai proses pengembangan kapasitas yang berkaitan dengan kebutuhan pasar kerja dan sesuai dengan tren pengembangan kompetensi di dunia (Gambar 1).Setiap bulan ditandai dengan adanya agenda yang berfokus pada berbagai tujuan umum, yaitu pengembangan kompetensi mahasiswa dan alumni. Di awal bulan April 2025, program ini ditandai dengan peluncuran CDC-Forestry dan penandatanganan Memorandum of Understanding (MoU) bersama mitra strategis. Proses ini tidak hanya menjadi sinyal dimulainya kerja sama, tetapi juga memperluas peluang akses terhadap sumber daya dan magang (Ellitan & Anatan, 2008). Agenda dilanjutkan dengan pelatihan persiapan tes bahasa Inggris, ISO 9001:2015, presentasi ilmiah tiga menit (*Three Minute Thesis Presentation*), dan personal branding melalui LinkedIn. Pelatihan-pelatihan ini dirancang untuk membekali mahasiswa dengan keterampilan komunikasi akademik, kompetensi standar mutu internasional, dan kemampuan memasarkan diri di ranah profesional, yang ketiganya diakui sebagai kompetensi inti dalam employability skills (Yorke, 2006).

Saat memasuki bulan Mei 2025, tujuan program ini adalah membangun keterampilan teknis di sektor kehutanan dan lingkungan.Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di bidang kehutanan sangat penting dalam konteks ini mengingat sektor kehutanan rentan terhadap kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan (Organisasi Buruh Internasional [ILO], 2021). Kegiatan ini dilengkapi dengan pelatihan proyek karbon berbasis solusi alam (*Nature-Based Solutions Carbon Projects*) yang memperkenalkan konsep, metodologi, dan peluang ekonomi dalam pengelolaan karbon di sektor kehutanan (Griscom et al., 2017). Selain itu, pelatihan ISO 14001:2015 membangun kompetensi peserta dalam pengelolaan lingkungan serta meningkatkan daya saing mereka dengan merespons tantangan industri yang semakin berfokus pada keberlanjutan (ISO, 2015b). Sebagai bagian dari kegiatan bulan ini, Grup Michelin sedang melakukan proses seleksi magang yang memberikan kesempatan bagi para mahasiswa untuk menerapkan teori dan keterampilan mereka di lingkungan industri multinasional (Jackson, 2015).

Pada bulan Juni 2025, CDC-Forestry UGM akan memusatkan perhatian pada perluasan perspektif global serta penguatan jejaring. Acara seperti sesi berbagi beasiswa di empat benua memperluas perspektif mahasiswa dalam pendidikan internasional (Altbach & Knight, 2007), sementara berbagi pengetahuan dengan Badan Penelitian dan Inovasi Nasional (BRIN) menciptakan platform untuk dialog antara akademisi,peneliti dan praktisi. Kelas pengembangan bakat (*Talent Development Class*) yang diadakan pada bulan ini menjadi wadah untuk mengidentifikasi potensi serta strategi pengembangan karier individu (Silzer & Dowell, 2010). Peluncuran website resmi CDC-Forestry memperkuat kehadiran lembaga ini di ranah digital serta memudahkan akses terhadap informasi dan interaksi dengan para pemangku kepentingan (Kaplan & Haenlein, 2010). Upaya kolaborasi antara para pelaku industri pada periode ini sedang

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.29146

menciptakan dasar bagi hubungan berkelanjutan di masa depan, baik untuk magang, penelitian terapan, maupun pengembangan program.

Saat melihat seluruh rangkaian kegiatan dari April–Juni 2025, terlihat CDC-Forestry UGM tidak melihat pengembangan karier sebagai kegiatan mandiri, tetapi sebagai proses yang bertahap yang menggabungkan pengembangan keterampilan,pengalaman dunia kerja, dan jaringan. Langkah pertama berpusat pada keterampilan komunikasi dan branding pribadi;langkah kedua melibatkan pengembangan keterampilan teknis yang relevan dengan industri dan sektor tersebut; dan langkah ketiga melibatkan pengembangan akses peserta terhadap peluang akademik,industri dan pengembangan karier. Pola tersebut penting karena employability tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi individual, tetapi juga oleh kemampuan mahasiswa untuk menghubungkan kompetensi tersebut dengan konteks pekerjaan dan sumber daya sosial yang tersedia. Clarke (2018) menekankan bahwa *employability* merupakan konstruksi yang dipengaruhi oleh modal manusia, modal sosial, identitas, serta konteks peluang kerja.

Temuan tersebut juga menunjukkan pentingnya pendekatan integratif dalam pendidikan kehutanan. Kompetensi yang dibutuhkan lulusan kehutanan tidak lagi terbatas pada pengetahuan teknis mengenai sumber daya hutan, tetapi mencakup kemampuan komunikasi, kolaborasi, pemecahan masalah, teknologi digital, serta pemahaman terhadap isu-isu keberlanjutan. Dengan demikian, kombinasi pelatihan teknis dan soft skills dalam program CDC-Forestry dapat dipandang sebagai respons terhadap karakter sektor kehutanan yang semakin multidisiplin. Hal ini sejalan dengan penelitian mengenai kompetensi lulusan kehutanan yang menunjukkan bahwa kebutuhan dunia kerja mencakup kombinasi keterampilan spesifik bidang dan keterampilan umum yang memungkinkan lulusan beradaptasi terhadap perubahan pekerjaan dan organisasi.



Gambar 1. Beberapa kegiatan CDC-Forestry UGM: (a) April: Launching CDC-Forestry UGM; (b) Mei: Pelatihan *Unlocking Knowledge in Nature-Based Solution Carbon Project;* (c) Juni: *Sharing Session: Global Education Pathways*.

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.29146

Secara umum, penerapan program tiga bulan telah membuktikan keberhasilannya dalam hal efektivitas strategi yang diimplementasikan oleh CDC-Forestry terkait hard skills, soft skills, dan paparan internasional. Pendekatan seperti ini sesuai dengan konsep pengembangan karier modern yang menekankan perlunya kemampuan beradaptasi terhadap dinamika industri 4.0 dan isu-isu keberlanjutan (World Economic Forum, 2023). Beberapa hasil awal yang telah dicapai antara lain peningkatan keterlibatan mahasiswa,peningkatan kompetensi antar bidang dan pembangunan jaringan strategis yang kemungkinan akan memberikan banyak keuntungan di masa depan dalam hal meningkatkan kelayakan lulusan Fakultas Kehutanan UGM.

Seluruh rangkaian acara dari April–Juni 2025 menunjukkan bahwa CDC-Forestry UGM melihat pengembangan karier bukan sebagai proses terpisah, melainkan sebagai proses pembangunan kompetensi, paparan dunia kerja, dan jaringan. Tahap awal berfokus pada kompetensi komunikasi dan personal branding; tahap berikutnya memperluas kompetensi teknis yang relevan dengan kebutuhan sektor kehutanan dan lingkungan, sedangkan tahap selanjutnya memperkuat akses peserta terhadap jejaring akademik, industri, dan peluang pengembangan karier. Pola tersebut penting karena employability tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi individual, tetapi juga oleh kemampuan mahasiswa untuk menghubungkan kompetensi tersebut dengan konteks pekerjaan serta sumber daya sosial yang tersedia (Clarke, 2018).

Temuan ini juga memperlihatkan bahwa kombinasi pelatihan dan exposure terhadap dunia kerja berfungsi sebagai bentuk pembelajaran yang mendekatkan pengalaman akademik dengan praktik profesional. Literatur work-integrated learning menunjukkan bahwa pengalaman yang dirancang secara terstruktur dapat membantu mahasiswa mengembangkan hard skills dan soft skills secara bersamaan, terutama ketika terdapat keterlibatan organisasi mitra, refleksi, mentoring, serta mekanisme penilaian yang jelas (Jackson, 2015). Dalam konteks CDC-Forestry UGM, implikasinya adalah bahwa kegiatan pelatihan sebaiknya tidak berhenti pada penyampaian materi, tetapi juga disertai tugas aplikatif, refleksi, dan interaksi dengan mitra agar kompetensi yang diperoleh dapat ditransfer ke konteks akademik maupun profesional.

3.2. Evaluasi Kepuasan

Hasil evaluasi kegiatan menunjukkan bahwa mayoritas peserta memberikan penilaian pada kisaran 4–5 pada skala 1–5 untuk seluruh aspek yang diukur. Skor tinggi ini mengindikasikan tingkat kepuasan yang sangat baik terhadap penyelenggaraan program, baik dari segi perencanaan maupun pelaksanaan (Parasuraman et al., 1988). Penilaian positif peserta secara konsisten muncul pada tiga aspek utama, yaitu kualitas narasumber, relevansi materi, dan ketersediaan fasilitas (Gambar 2).

Meskipun tingkat kepuasan peserta tergolong tinggi, skor kepuasan perlu ditafsirkan dengan saksama. Kepuasan terutama merepresentasikan respons peserta terhadap pengalaman mengikuti kegiatan dan belum secara langsung membuktikan adanya peningkatan kompetensi atau perubahan perilaku. Dalam kerangka evaluasi Kirkpatrick, reaction merupakan level awal yang perlu dilengkapi dengan pengukuran learning, behavior, dan results agar efektivitas program dapat dinilai secara lebih komprehensif (Kirkpatrick, 1998). Oleh karena itu, skor 4–5 pada evaluasi kegiatan lebih tepat diposisikan sebagai indikator penerimaan dan kualitas pengalaman belajar, bukan sebagai bukti tunggal peningkatan kesiapan karier.

Tingginya penilaian terhadap kualitas narasumber dan relevansi materi menunjukkan bahwa peserta merasakan hubungan yang kuat antara materi pelatihan dan kebutuhan pengembangan profesional. Hal ini dapat menjadi kekuatan utama CDC-Forestry karena narasumbernya berasal dari kombinasi akademisi, praktisi, lembaga sertifikasi, dan mitra industri. Kehadiran aktor dari berbagai sektor memungkinkan peserta memperoleh bukan hanya pengetahuan deklaratif, tetapi juga informasi mengenai ekspektasi, praktik, dan jalur karier yang mungkin tidak sepenuhnya diperoleh melalui pembelajaran di kelas. Dengan demikian, fungsi

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.29146

CDC-Forestry tidak hanya sebagai penyedia pelatihan, tetapi juga sebagai perantara pengetahuan dan jejaring antara mahasiswa dan dunia kerja.

Kualitas narasumber menjadi faktor dominan dalam keberhasilan program. Menurut Boyatzis (2008), kompetensi narasumber yang mencakup keahlian teknis, keterampilan komunikasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap audiens berperan signifikan dalam mencapai tujuan pembelajaran. Dalam konteks ini, narasumber program dinilai mampu menyampaikan materi secara jelas, kontekstual, dan berbasis pengalaman di lapangan, sehingga memudahkan peserta menghubungkan konsep dengan praktik nyata.

Aspek relevansi materi juga memperoleh apresiasi yang tinggi. Kesesuaian topik dengan kebutuhan peserta merupakan salah satu determinan utama keberhasilan pelatihan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Materi yang dibawakan sesuai dengan tuntutan kompetensi di dunia kerja dan perkembangan isu terkini di bidangnya, sehingga tidak hanya memberikan pengetahuan konseptual tetapi juga solusi praktis yang aplikatif.

Fasilitas yang memadai, baik dari segi kenyamanan ruang, ketersediaan peralatan, maupun dukungan logistik, turut berkontribusi terhadap kelancaran kegiatan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan belajar yang kondusif berpengaruh positif terhadap keterlibatan peserta dan retensi materi (Fraser, 2015).

Namun, evaluasi tersebut juga menemukan beberapa aspek yang perlu diperbaiki.Pertama, perlu meningkatkan jumlah praktik agar peserta dapat mengasah keterampilan mereka.Pembelajaran berbasis pengalaman telah terbukti dapat meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi yang mereka pelajari serta kemampuan mereka dalam menerapkannya (Kolb, 2014).Kedua, sangat penting untuk meningkatkan waktu pelaksanaan kegiatan karena manajemen waktu merupakan indikator profesionalisme dalam pelaksanaan program (Kulal et al., 2026). Ketiga, media presentasi harus dioptimalkan agar dapat mencakup teknologi yang lebih interaktif dan visual (Mayer, 2020).

Temuan mengenai kebutuhan penambahan sesi praktik merupakan salah satu implikasi penting dari evaluasi terhadap peserta. Hal ini menunjukkan bahwa peserta tidak hanya membutuhkan transfer pengetahuan, tetapi juga kesempatan untuk mengubah pengetahuan tersebut menjadi kompetensi yang dapat ditunjukkan. Dalam konteks kesiapan karier, perbedaan antara mengetahui suatu konsep dan mampu menerapkannya dalam situasi nyata menjadi penting. Oleh karena itu, pengembangan program CDC-Forestry berikutnya perlu bergerak dari model training-oriented menuju learning-by-doing, misalnya melalui simulasi audit, penyusunan dokumen ISO, analisis kasus pengelolaan hutan, penyusunan proposal proyek karbon, simulasi wawancara, pembuatan portofolio profesional, atau proyek kolaboratif dengan mitra industri. Pendekatan tersebut sejalan dengan prinsip experiential learning yang menempatkan pengalaman konkret, refleksi, konseptualisasi, dan eksperimen sebagai satu siklus pembelajaran (Kolb, 2014).

Dengan mempertahankan kekuatan yang sudah ada dan menerapkan perbaikan pada area yang telah diidentifikasi, program serupa di masa depan berpotensi mencapai tingkat efektivitas yang lebih tinggi. Pendekatan evaluasi berkelanjutan dan perbaikan berkesinambungan (continuous improvement) selaras dengan prinsip manajemen mutu ISO 9001:2015 (ISO, 2015a) yang menekankan pentingnya respons adaptif terhadap umpan balik peserta untuk meningkatkan kualitas program.

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.29146



(a) (b) (c)

Gambar 2. Evaluasi kegiatan CDC-Forestry UGM mengenai (a) kualitas narasumber, (b) relevansi materi, dan (c) ketersediaan fasilitas. Total terdapat 595 responden

Temuan mengenai kebutuhan penambahan sesi praktik merupakan salah satu implikasi penting dari evaluasi terhadap peserta. Hal ini menunjukkan bahwa peserta tidak hanya membutuhkan transfer pengetahuan, tetapi juga kesempatan untuk mengubah pengetahuan tersebut menjadi kompetensi yang dapat ditunjukkan. Dalam konteks kesiapan karier, perbedaan antara mengetahui suatu konsep dan mampu menerapkannya dalam situasi nyata menjadi penting. Oleh karena itu, pengembangan program CDC-Forestry berikutnya perlu bergerak dari model training-oriented menuju learning-by-doing, misalnya melalui simulasi audit, penyusunan dokumen ISO, analisis kasus pengelolaan hutan, penyusunan proposal proyek karbon, simulasi wawancara, pembuatan portofolio profesional, atau proyek kolaboratif dengan mitra industri. Pendekatan tersebut sejalan dengan experiential learning (Kolb, 2014) dan prinsip work-integrated learning yang menekankan hubungan yang eksplisit antara pengalaman, refleksi, dan kebutuhan dunia kerja (Jackson, 2015).

Meskipun tingkat kepuasan peserta tergolong tinggi, skor kepuasan perlu ditafsirkan dengan saksama. Kepuasan terutama merepresentasikan respons peserta terhadap pengalaman mengikuti kegiatan dan belum secara langsung membuktikan adanya peningkatan kompetensi atau perubahan perilaku. Dalam kerangka evaluasi Kirkpatrick, reaction merupakan level awal yang perlu dilengkapi dengan pengukuran learning, behavior, dan results agar efektivitas program dapat dinilai secara lebih komprehensif (Kirkpatrick, 1998). Oleh karena itu, skor 4–5 pada evaluasi kegiatan lebih tepat diposisikan sebagai indikator penerimaan dan kualitas pengalaman belajar, bukan sebagai bukti tunggal peningkatan kesiapan karier.

3.3. Dampak

Hasil evaluasi cukup positif terkait pengembangan keterampilan teknis, keterampilan nonteknis, serta persepsi kesiapan karier para peserta.Namun demikian, penting untuk diingat bahwa hasil evaluasi saat ini hanya mewakili keberhasilan awal dari proyek ini karena evaluasi saat ini tidak memungkinkan untuk mengukur perubahan perilaku dalam karier para peserta. Pada aspek keterampilan teknis, peserta memperoleh kompetensi yang relevan dengan tuntutan dunia kerja, khususnya dalam penerapan standar mutu ISO 9001:2015, manajemen lingkungan ISO 14001:2015, serta manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di sektor kehutanan. Signifikansi kompetensi ini terletak pada kenyataan bahwa industri kehutanan secara operasional sangat kompleks dan penuh risiko keselamatan, sehingga diperlukan pengenalan prosedur dan standar yang dapat diukur (ILO, 2021; ISO, 2015a, 2015b).

Selain keterampilan teknis, program ini juga secara nyata mendorong pengembangan soft skills peserta. Kemampuan komunikasi ilmiah singkat melalui Three Minute Thesis Presentation

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.29146

memfasilitasi keterampilan menyampaikan gagasan kompleks secara padat, jelas, dan menarik—suatu kompetensi yang sangat dihargai dalam konteks akademik maupun profesional (Heath & Heath, 2007). Kegiatan networking profesional yang terintegrasi dalam program memberikan peluang bagi peserta untuk membangun jejaring strategis lintas sektor yang, menurut Granovetter (1973), dapat meningkatkan peluang karier melalui akses informasi dan sumber daya yang lebih luas. Selain itu, mempelajari teknik branding pribadi yang berpusat pada media profesional seperti LinkedIn membantu para peserta pelatihan memasarkan diri dengan baik dalam lingkungan kerja yang sangat kompetitif (Labrecque et al., 2011).

Dalam konteks CDC-Forestry, networking memiliki arti strategis karena sektor kehutanan Indonesia memiliki ekosistem pekerjaan yang melibatkan pemerintah, perusahaan pemegang perizinan berusaha, lembaga konservasi, organisasi nonpemerintah, lembaga sertifikasi, konsultan, perguruan tinggi, serta organisasi profesi. Dengan mempertemukan mahasiswa dengan aktor-aktor tersebut sejak masa studi, program berpotensi memperluas social capital peserta dan membantu mereka memahami variasi jalur karier yang tersedia. Namun, efektivitas networking tidak seharusnya hanya diukur dari jumlah mitra atau kegiatan, melainkan dari hubungan yang berkembang setelah kegiatan tersebut, misalnya kesempatan magang, mentoring, proyek bersama, rekrutmen, atau kolaborasi riset.

Temuan ini memperkuat literatur yang menunjukkan bahwa kombinasi hard skills dan soft skills berkontribusi signifikan terhadap peningkatan daya saing lulusan. Andrews dan Higson (2008) menegaskan bahwa lulusan dengan keseimbangan kedua jenis keterampilan tersebut lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan pasar kerja, menjalin relasi profesional, dan mengembangkan karier secara berkelanjutan. Dalam kerangka employability, Yorke (2006) menambahkan bahwa penguasaan keterampilan ini harus diiringi sikap reflektif dan pembelajaran berkelanjutan agar relevansi kompetensi tetap terjaga.

Pengembangan keterampilan lunak melalui saluran komunikasi ilmiah,branding pribadi dan jaringan menunjukkan bahwa program CDC-Forestry juga mempersiapkan para peserta untuk menumpuk modal karier.Dengan mengambil sudut pandang tentang kelayakan kerja, kompetensi individu tidak beroperasi terisolasi dari kemampuan menciptakan citra profesional,membangun jaringan sosial, serta merasakan dan memanfaatkan peluang.Oleh karena itu, kegiatan seperti Presentasi Tesis 3 Menit dan branding pribadi melalui LinkedIn memiliki peran yang lebih luas dari sekadar pengembangan kompetensi komunikasi saja;mereka membantu para mahasiswa untuk mengubah kompetensi akademis menjadi citra profesional yang dapat dihargai oleh para pemberi kerja di masa depan.

Oleh karena itu, selain peranan sebagai penyampai pengetahuan dan keterampilan, program ini juga berfungsi sebagai platform integratif yang menghubungkan para peserta dengan praktik terbaik industri,membangun jaringan profesional mereka dan mengembangkan sikap yang adaptif terhadap perubahan. Hal ini sesuai dengan tren pengembangan karier masa kini pada era Revolusi Industri Keempat yang menuntut tenaga kerja yang kompeten secara teknis, namun juga tangguh secara sosial dan komunikasi (World Economic Forum, 2023).

3.4. Implikasi Pengembangan Program CDC-Forestry UGM

Mengingat pencapaian kegiatan dan hasil evaluasi tersebut, terdapat tiga implikasi utama bagi pengembangan UGM CDC-Forestry. Pertama, ada kebutuhan untuk meningkatkan integrasi antara pelatihan dan praktik dalam program tersebut. Tingginya kepuasan peserta menunjukkan bahwa format kegiatan telah diterima dengan baik, tetapi kebutuhan akan sesi praktik menunjukkan bahwa peserta membutuhkan ruang untuk menguji dan menerapkan kompetensi. Kedua, evaluasi program perlu diarahkan dari pengukuran kepuasan menuju pengukuran perubahan kompetensi, perilaku, dan outcome karier. Hal ini dapat dilakukan melalui kombinasi pre-test dan post-test, penilaian portofolio, observasi penerapan kompetensi, serta tracer follow-up setelah tiga hingga enam bulan. Ketiga, fungsi CDC-Forestry perlu dikembangkan sebagai

DOI: https://doi.org/10.31849/dinamisia.v10i5.29146

ekosistem pengembangan karier yang menghubungkan mahasiswa, alumni, akademisi, industri, lembaga pemerintah, organisasi profesi, dan lembaga sertifikasi secara berkelanjutan.

Implikasi tersebut penting karena keberhasilan pusat pengembangan karier tidak semata-mata ditentukan oleh banyaknya kegiatan yang diselenggarakan, tetapi oleh kemampuan program dalam menghasilkan perubahan yang dapat diamati pada peserta serta membangun hubungan yang berkelanjutan dengan dunia kerja. Penelitian mengenai layanan karier perguruan tinggi juga menunjukkan bahwa career services dapat memberikan kontribusi terukur terhadap transisi mahasiswa menuju dunia kerja, sehingga penguatan fungsi career center perlu diarahkan pada outcome, bukan hanya aktivitas.

3.5. Keterbatasan dan Arah Pengembangan Evaluasi

Meskipun ada tanggapan positif dari para peserta pada awal program tersebut, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhitungkan dalam membahas pengaruh program ini terhadap para peserta. Salah satunya adalah bahwa evaluasi atas proyek ini hanya dilakukan oleh CDC-Forestry selama tiga bulan pertama sejak proyek ini mulai beroperasi. Kedua, sebagian indikator yang digunakan masih berbasis persepsi peserta sehingga berpotensi dipengaruhi oleh bias respons. Ketiga, meskipun metode menyebutkan penggunaan pre-test dan post-test, hasil kuantitatif mengenai perubahan skor pembelajaran belum disajikan secara rinci. Keempat, belum terdapat kelompok pembanding yang memungkinkan atribusi perubahan kesiapan karier secara lebih kuat kepada intervensi CDC-Forestry.

Keterbatasan tersebut menunjukkan bahwa evaluasi berikutnya perlu menggunakan desain longitudinal dengan pengukuran pada beberapa titik waktu. Selain reaction dan learning, evaluasi dapat mencakup perubahan perilaku, penggunaan kompetensi dalam kegiatan akademik atau magang, jumlah mahasiswa yang memperoleh pengalaman kerja, kualitas portofolio, serta indikator transisi kerja setelah lulus. Dengan pendekatan tersebut, CDC-Forestry dapat membangun evidence base yang lebih kuat mengenai kontribusinya terhadap employability lulusan.

4. KESIMPULAN

Dari program CDC-Forestry UGM pada periode April-Juni 2025 telah tercapai beberapa hal, seperti mampu menciptakan ruang bagi pengembangan keterampilan teknis,keterampilan lunak, dan jaringan profesional bagi mahasiswa dan alumni Fakultas Kehutanan. Hal ini ditunjukkan oleh respons positif yang diterima dari para peserta terkait kualitas pembicara, relevansi topik yang dibahas, serta fasilitas yang tersedia. Namun, pencapaian ini bisa dianggap sebagai tanda awal manfaat yang didapatkan oleh para peserta, karena pengukuran dampak terhadap perubahan perilaku dan hasil karier masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat tiga strategi yang perlu menjadi prioritas untuk pengembangan CDC-Forestry di masa depan. Strategi tersebut antara lain peningkatan pembelajaran berbasis praktik,peningkatan evaluasi berbasis hasil, dan pengembangan jaringan kemitraan yang berkelanjutan. Melalui penerapan strategi-strategi tersebut, CDC-Forestry dapat meningkatkan posisinya tidak hanya sebagai penyelenggara kegiatan pengembangan karier tetapi juga sebagai ekosistem pembelajaran dan transisi pekerjaan antara pendidikan kehutanan dan dunia kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh mitra kerja sama, narasumber, dan tim volunteer CDC-Forestry UGM yang telah berkontribusi pada terlaksananya kegiatan. Ucapan

terima kasih juga disampaikan kepada Fakultas Kehutanan UGM yang telah memberikan dukungan penuh dalam pelaksanaan program ini.

DAFTAR PUSTAKA

Altbach, P. G., & Knight, J. (2007). The internationalization of higher education: Motivations and realities. *Journal of Studies in International Education*, 11(3–4), 290–305. https://doi.org/10.1177/1028315307303542

Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422. https://doi.org/10.1080/03797720802522627

Boud, D., Cohen, R., & Sampson, J. (2014). *Peer learning in higher education: Learning from and with each other*. Routledge.

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. https://doi.org/10.1108/02621710810840730

Brennan, M. A., & Israel, G. D. (2008). The power of community. *Community Development*, 39(1), 82–97. https://doi.org/10.1080/15575330809489743

Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44. https://doi.org/10.1080/07294360802444347

Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), 107–126. https://doi.org/10.1080/1363908032000070648

Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. Studies in Higher Education, 43(11), 1923–1937. https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152

Cranmer, S. (2006). Enhancing graduate employability: Best intentions and mixed outcomes. *Studies in Higher Education*, 31(2), 169–184. https://doi.org/10.1080/03075070600572041

Ellitan, L., & Anatan, L. (2008). Manajemen strategi operasi: Teori dan riset di Indonesia. Alfabeta.

FAO. (2020). *State of the world's forests 2020*. Food and Agriculture Organization of the United Nations.

Fraser, B. J. (2015). Classroom learning environments. In R. Gunstone (Ed.), *Encyclopedia of science education* (pp. 154–157). Springer.

Garrison, D. R., & Vaughan, N. D. (2008). *Blended learning in higher education: Framework, principles, and guidelines*. John Wiley & Sons.

Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. https://doi.org/10.1086/225469

Griscom, B. W., Adams, J., Ellis, P. W., Houghton, R. A., Lomax, G., Miteva, D. A., ... & Fargione, J. (2017). Natural climate solutions. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(44), 11645–11650. https://doi.org/10.1073/pnas.1710465114

Heath, C., & Heath, D. (2007). *Made to stick: Why some ideas survive and others die*. Random House.

International Labour Organization. (2021). *Safety and health in forestry work: An ILO code of practice*. ILO.

International Organization for Standardization. (2015a). *ISO 9001:2015 – Quality management systems — Requirements*. ISO.

International Organization for Standardization. (2015b). *ISO 14001:2015 – Environmental management systems — Requirements with guidance for use*. ISO.

Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350–367. https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842221

Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of social media. *Business Horizons*, 53(1), 59–68. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2009.09.003

Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating training programs: The four levels* (2nd ed.). Berrett-Koehler Publishers.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.

Kulal, A., Abhishek, N., & Dinesh, S. (2026). Punctuality at work and job performance: Do non-punctual employees outperform punctual ones? International Journal of Organization Theory & Behavior, 29(2), 166–188. https://doi.org/10.1108/IJOTB-08-2024-0140

Labrecque, L. I., Markos, E., & Milne, G. R. (2011). Online personal branding: Processes, challenges, and implications. *Journal of Interactive Marketing*, 25(1), 37–50. https://doi.org/10.1016/j.intmar.2010.09.002

Mayer, R. E. (2020). *Multimedia learning* (3rd ed.). Cambridge University Press.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12–40.

Reed, M. S., Graves, A., Dandy, N., Posthumus, H., Hubacek, K., Morris, J., ... & Stringer, L. C. (2009). Who's in and why? A typology of stakeholder analysis methods for natural resource management. *Journal of Environmental Management*, 90(5), 1933–1949. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2009.01.001

Silzer, R., & Dowell, B. E. (Eds.). (2010). *Strategy-driven talent management: A leadership imperative*. John Wiley & Sons.

Turner, W., Rondinini, C., Pettorelli, N., Mora, B., Leidner, A. K., Szantoi, Z., ... & Belward, A. (2015). Free and open-access satellite data are key to biodiversity conservation. *Biological Conservation*, 182, 173–176. https://doi.org/10.1016/j.biocon.2014.11.048

Universitas Gadjah Mada. (2025). *Laporan kegiatan CDC-Forestry UGM April–Juni 2025*. Fakultas Kehutanan UGM.

World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. WEF.

Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is – What it is not*. The Higher Education Academy.