

# **ORATIO DIES**

## **Perubahan Diri yang Berkelanjutan:**

**Sebuah Catatan dalam Memulai Transformasi FISIP yang Humanum 2015-2019**

**Disampaikan dalam DIES FISIP UNPAR ke 54**

**Oleh:**

**Dr. Banowati Talim**

**Bandung, 19 Agustus 2015**

## Pendahuluan

Bapak Ibu yang terkasih,

FISIP UNPAR hari ini genap berusia 54 tahun. Bagi seorang pegawai, 54 tahun termasuk ke dalam usia dewasa matang, termasuk ke dalam kelompok pegawai senior. Biasanya, dalam usia seperti ini orang akan lebih banyak memegang peran sebagai penasehat, sebagai pendukung. Usia matang dewasa diartikan sebagai usia yang sarat dengan pengalaman hidup yang dapat dibagikan sebagai pembelajaran bagi orang yang lebih muda. Namun, sebagai sebuah lembaga pendidikan, usia 54 tahun masih tergolong usia muda dibandingkan dengan fakultas lain di dunia yang bahkan sudah berusia ratusan tahun. FISIP UNPAR saat ini justru sedang dalam usia pertumbuhan dan dalam masanya memiliki keinginan untuk melakukan banyak hal. Seperti seorang anak remaja yang sedang tumbuh dewasa, banyak hal yang ingin dilakukan sebagai perwujudan jati dirinya. Ichak Adizes (1988) memberikan istilah *Agogo*, pada sebuah organisasi yang sedang bertumbuh ke arah dewasa. Salah satu cirinya adalah ingin melakukan banyak hal ke segala arah. Semua hal yang dinilai baik dicoba, bahkan juga berani mengambil resiko untuk mencoba hal-hal baru yang terlihat menarik. Dalam bahasa sunda sering diistilahkan "maceuh", banyak maunya, tidak bisa diam, sibuk beraktivitas. Nah, jika dilihat dari konsep pertumbuhan organisasi seperti itu, maka FISIP dapat dikatakan termasuk sebagai remaja yang cenderung kalem, jauh dari *grasak grusuk* atau *agogo*. Upaya untuk menunjukkan jati diri FISIP banyak dilakukan melalui berbagai kegiatan rutin dan pengembangan yang jauh dari unsur kehebohan. FISIP cenderung *low profile* dalam menunjukkan jati dirinya. Program rutin mulai dari kuliah kerja lapangan (Ilmu Administrasi Publik), Praktek diplomasi (Ilmu Hubungan Internasional), dan praktek Bisnis (Ilmu Administrasi Bisnis) dilakukan setiap tahun dengan perubahan pada tema, tempat, pembicara, fasilitator, dan isi kegiatan; selain itu kegiatan yang bersifat pengembangan, mulai dari pengembangan metode perkuliahan, tata cara pendaftaran perkuliahan sampai dengan perbaikan sarana ruangan kerja dosen dan tenaga kependidikan, dan sarana toilet, semua dilakukan adem ayem. Tiba-tiba terlihat perubahan. Saking kalemnya, bahkan pegawai di lingkungan FISIP pun tidak semuanya menyadari adanya berbagai kegiatan atau pembaharuan yang dilakukan. Itulah FISIP dengan jati dirinya yang rendah hati, permisif, ada rasa kebersamaan yang cukup kental, namun tetap menjunjung tinggi privasi diri, juga memiliki pandangan jauh ke depan. FISIP yang ingin menjadi *Great Faculty*, masih terus

melakukan berbagai hal untuk mewujudkan visinya ini. Apakah hal yang sudah dilakukan ini dirasakan sudah mencukupi? Tentunya tidak pernah ada kata cukup bagi organisasi yang terus bertumbuh.

Sebagai sebuah organisasi yang sedang bertumbuh, FISIP membutuhkan sebuah agenda transformasi yang menjadi pegangan bagi para pemimpin dalam menghela perubahan. Puji Tuhan, saat ini FISIP sudah memiliki rencana strategis 2015-2025 yang sudah disahkan oleh Senat Fakultas. Rencana strategis ini dijadikan payung dalam pengembangan rencana kerja Dekan 2015-2019. Dekan baru sudah dilantik dan sudah mulai menjalankan tugas dan peran barunya. Namun, rencana kerja saja sekali lagi belum mencukupi untuk terwujudnya cita-cita FISIP. Masih diperlukan sebuah strategi transformasi yang diyakini dapat lebih memberikan hasil optimal bagi perwujudan cita-cita bersama.

Paparan hari ini mencoba untuk memberikan wawasan baru dalam strategi transformasi FISIP yang lebih menekankan pada aspek psikososial yang diyakini dapat memberikan kontribusi pada perwujudan nuansa humanum di lingkungan FISIP UNPAR.

### **Model Transformasi Humanum FISIP UNPAR**

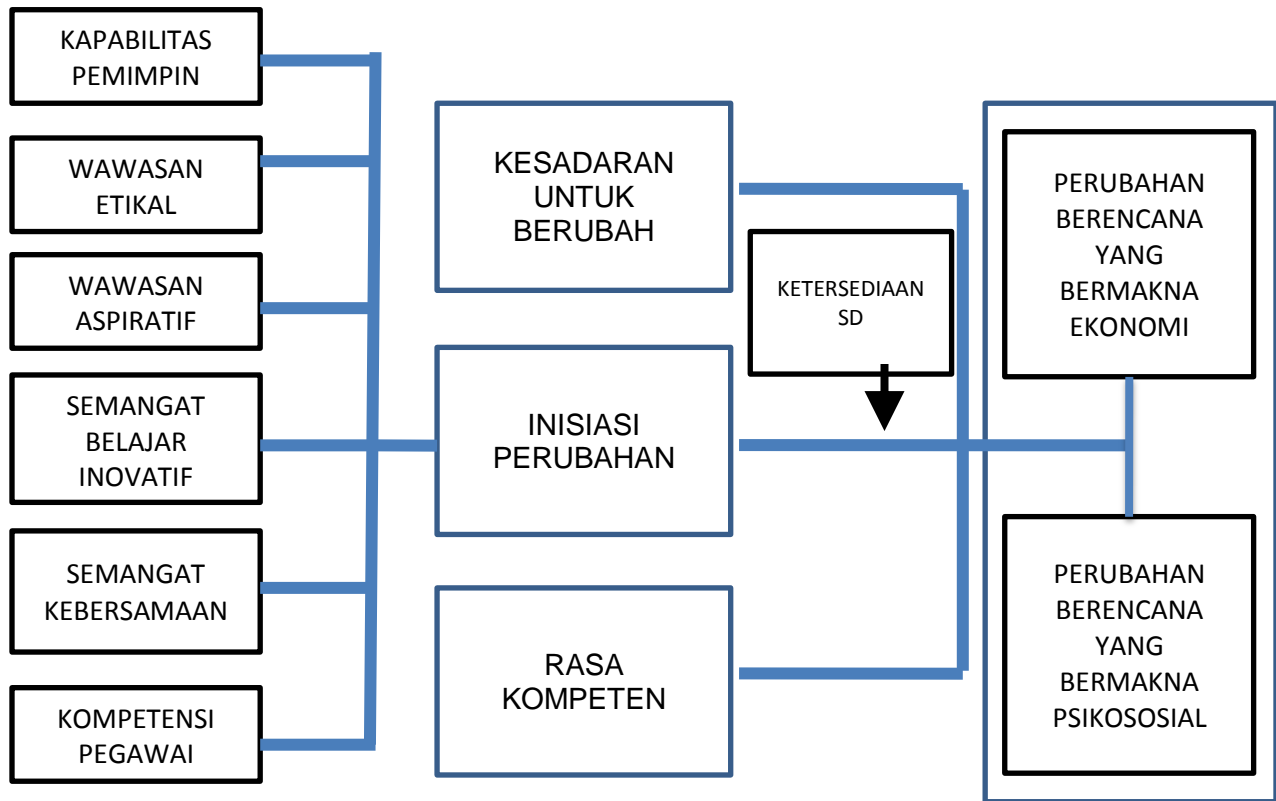
FISIP merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari UNPAR. Saat ini UNPAR merasakan adanya kebutuhan untuk melakukan pembaharuan inovatif dalam rangka menyongsong AFTA dan dunia yang semakin terbuka; selain itu UNPAR juga merasakan perkembangan ilmu yang bergerak semakin cepat, dinamik, dan kompleks; masyarakat semakin vokal; peserta didik yang semakin peka terhadap kualitas suasana belajar dan mengajar; adanya kebutuhan untuk memadukan konsep universal dengan kearifan lokal; adanya kebutuhan untuk mencegah komersialisasi pendidikan tinggi, tanpa mengabaikan prinsip pengelolaan yang sehat secara ekonomik; dan adanya kebutuhan untuk meningkatkan peran perguruan tinggi menjadi penghela dan pengarah pembangunan nasional dan dunia usaha (hasil survai Budaya UNPAR, 2014). FISIP sebagai bagian dari UNPAR dalam situasi seperti ini, semakin dituntut untuk melakukan transformasi yang berkelanjutan, menjalankan peran strategis dalam menghela perubahan yang terjadi di UNPAR, bukan sekedar sebagai pelaksana perubahan.

Biasanya untuk melakukan sebuah transformasi, organisasi akan membuat sebuah *roadmap* sebagai petunjuk arah transformasi. Untuk agenda transformasi saat ini sedang disempurnakan di tingkat Universitas. Mengingat FISIP sudah memiliki rencana strategis 2015-2025, maka saya lebih memfokuskan pada **bagaimana proses** transformasi ini dijalankan.

Transformasi adalah salah satu bentuk perubahan. Transformasi merupakan perubahan yang dilakukan secara bertahap, dengan arah tujuan yang jelas. Model perubahan yang saya usulkan, saya tampilkan dalam gambar 1 berikut ini. Model ini dikembangkan dari hasil penelitian saya di sentra industri kulit dan alas kaki Cibaduyut, Bandung (2012). Jadi ini merupakan sebuah model proposisi, yang masih perlu diuji lebih lanjut. Saya memberi nama Transformasi FISIP yang Humanum pada model perubahan ini.

Secara singkat, model Transformasi ini menggambarkan aspek humanum yang perlu menjadi pusat perhatian pelaku perubahan di FISIP dan di UNPAR pada umumnya. Mengingat bahwa perubahan di FISIP orang memegang peranan kunci, maka potensi, Kebajikan, dan kapabilitas orang atau anggota organisasi menjadi landasan utama dalam menjalankan proses perubahan. Inti pokoknya adalah bagaimana pemimpin memberikan penghargaan pada aspek kemanusiaan dari anggota organisasi yang diyakini dapat lebih meningkatkan komitmen dan keterikatan (engagement) pada organisasi. Pada bagian selanjutnya, saya akan menguraikan satu persatu aspek perilaku ini dan bagaimana pelaku perubahan dapat mewujudkan dan menjalankannya, sehingga model perubahan ini dapat membantu FISIP mencapai tujuan perubahan yang humanum. Dalam paparan ini, istilah pegawai diartikan sebagai dosen dan tenaga kependidikan; dan organisasi disini juga dimaksudkan sebagai organisasi FISIP.

Model transformasi yang ditampilkan ini menunjukkan bahwa ujung dari semua proses perubahan adalah terwujudnya perubahan yang bermakna, baik secara ekonomi, maupun psikososial. Bermaknaan adalah hal kunci keberhasilan dari setiap tindak transformasi. Ketika orang memahami arti dari sebuah perubahan, maka orang akan lebih banyak memberikan kontribusinya pada proses perubahan itu, dan juga memberikan dukungan ketika perubahan perlu diimplementasikan.



Gambar 1. Model Transformasi Humanum FISIP UNPAR (diadaptasi dari Banowati, 2012)

Model ini juga memperlihatkan bahwa perubahan di lingkungan FISIP akan mendapatkan dukungan dari semua pegawai ketika pegawai merasakan kebermaknaan dari sebuah perubahan yang dilakukan. Artinya, ketika orang merasakan adanya manfaat yang akan diperoleh dari adanya perubahan, orang cenderung akan dengan sukarela mendukung dan mengikuti perubahan. Kebermaknaan dari perubahan itu menjadi semakin penting saat ini, karena orang mulai menyadari bahwa keputusan dan perilaku orang tidak hanya ditentukan oleh perubahan yang terlihat, tetapi terutama oleh persepsi orang tentang makna dan manfaat psikososial dari perubahan tersebut. Kebermaknaan ini dapat dalam arti ekonomi dan juga kebermaknaan dalam arti psikososial. Kebermaknaan ekonomi, dapat dirasakan ketika dengan adanya perubahan, orang merasa lebih sejahtera. Kebermaknaan psikososial dapat dirasakan ketika perubahan yang terjadi memberikan dampak positif pada perasaan pegawai. Pegawai menjadi lebih bahagia karena perubahan memberikan penghargaan pada kemanusiaan dari para pegawai, mulai dari mengakui kompetensinya dalam

melakukan berbagai tugas, melibatkan pegawai dalam proses penyusunan rencana perubahannya, menghargai pendapat pegawai, dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk belajar dari berbagai sumber dalam rangka mencapai cita-citanya. Bagi FISIP, baik pemimpin maupun anggotanya dapat bersama-sama membangun makna dari setiap tujuan perubahan yang hendak dicapai. Dalam suasana akademik yang sudah terbangun saat ini, FISIP lebih membutuhkan pendefinisian makna yang berasal dari pemimpin, kemudian diperkuat di level kelompok melalui berbagai agen perubahan dan pemimpin informal. Membangun persepsi yang positif di lingkungan pegawai akan memberikan dampak positif bagi berbagai upaya perubahan. Hal apa saja yang perlu dipersiapkan untuk terwujudnya perubahan yang bermakna ini, akan diuraikan lebih lanjut dalam paparan berikut.

Kebermaknaan dari sebuah perubahan, dibangun oleh tiga hal utama, mulai dari adanya kesadaran untuk berubah, adanya rasa percaya diri untuk mampu melakukan perubahan atau diistilahkan dengan rasa kompeten (self efficacy), serta dilakukannya langkah inisiasi perubahan. Kesadaran untuk berubah bisa dimunculkan baik dari dalam diri pegawai sendiri, maupun didorong oleh orang lain dan lingkungan dimana pegawai berada. Biasanya orang menyadari perlunya melakukan perubahan ketika menghadapi masalah dengan kondisi yang sudah ada. Misalnya, ketika terjadi penumpukan sampah kertas bekas tugas mahasiswa yang secara keseluruhan menimbulkan masalah penyimpanan, maka dosen mulai memikirkan cara lain dalam pengumpulan tugas. Mahasiswa mengumpulkan tugas langsung ke alamat e-mail dosen. Melalui metode ini, maka pengumpulan tugas maksimal dibatasi dengan waktu diterimanya e-mail tugas sampai dengan waktu tertentu yang disepakati. Kuliah tamu yang dibawakan oleh dosen dari berbagai universitas di dalam dan luar negeri dapat memberikan wawasan baru dalam berbagai aspek. Kunjungan dosen dan mahasiswa ke universitas di luar negeri juga memberikan dampak positif dalam kesadaran untuk melakukan berbagai perubahan. Kesadaran berubah seperti ini lebih bersifat responsif. Artinya, ada masalah dari situasi sekarang yang perlu dipecahkan, kemudian solusi dilakukan dengan cara melakukan perubahan.

Selain itu, kesadaran untuk berubah juga dapat dimunculkan dari adanya pandangan atau wawasan ke depan. Artinya, orang melihat adanya perkembangan di masa depan, kemudian melakukan tindakan antisipatif untuk menjawab peluang dan atau tantangan masa depan tersebut. Dekan FISIP di tahun 1990 an pernah melakukan tindakan antisipatif dengan memberikan kesempatan melanjutkan studi jenjang magister bagi dosen. Waktu itu Dekan FISIP dijabat oleh bapak Hasan Mustafa. Beliau memiliki pandangan jauh ke depan, bahwa dosen tidak lagi mencukupi dengan pendidikan S1, dan pendidikan bagi dosen ke jenjang magister perlu segera dilaksanakan. Saat itu, secara bersamaan, hampir semua

dosen FISIP mengikuti pendidikan S2 yang diselenggarakan di UNPAR (kerjasama antara Leuven University dengan UNPAR, dilanjutkan dengan kerjasama UNPAR dan Universitas Indonesia). Program ini memang merupakan program Universitas, namun saya melihat dari sisi Dekan saat itu, kesadaran untuk berubah sangatlah besar, dengan memberikan kesempatan studi kepada hampir semua dosen. Beliau dengan sukarela bersama dengan tim wakil dekan, menggawangi fakultas yang ditinggalkan dosen untuk studi s2. Tahun selanjutnya, semakin banyak dosen yang meneruskan pendidikan ke jenjang S3. Hasilnya, dapat dinikmati di saat ini, FISIP sudah memiliki doktor dengan total 23 orang (Publik:3, Bisnis: 10, HI: 11) yang relatif cepat pertumbuhannya dibandingkan dengan fakultas lain. Pandangan jauh ke depan ini sangat dibutuhkan bagi FISIP yang sedang bertumbuh.

Kesadaran untuk berubah, yang didukung oleh adanya rasa kompeten untuk melakukan perubahan, ditindaklanjuti oleh disusunnya sebuah rencana perubahan, atau inisiasi perubahan. Semua ini akan mendorong terwujudnya perubahan berencana yang bermakna. Ketika seseorang menyadari perlunya melakukan perubahan, tentunya akan dipikirkannya, bagaimana cara untuk melakukan perubahan, apakah saya mampu untuk melakukannya sendiri, atau saya membutuhkan bantuan orang lain dalam mewujudkan perubahan?. Semakin percaya diri bahwa seseorang mampu untuk melakukan perubahan, maka dia akan cenderung semakin cepat untuk menyusun inisiasi perubahan. Kesadaran untuk berubah yang dilandasi oleh pandangan jauh ke depan ini, jika diiringi oleh rasa kompeten yang tinggi, akan dapat memunculkan sebuah inisiasi perubahan yang bersifat antisipatif. Sementara itu, kesadaran akan perubahan yang dilandasi oleh sikap responsif, atau karena paksaan dari lingkungan eksternal, cenderung akan memunculkan inisiasi perubahan yang bersifat menyelesaikan masalah jangka pendek.

FISIP dalam pertumbuhannya, tentunya membutuhkan inisiasi perubahan antisipatif yang lebih besar daripada inisiasi perubahan responsif.

Selanjutnya, perlu dianalisis lebih jauh, perilaku seperti apa yang diperlukan, agar inisiasi perubahan yang baik itu dapat dimunculkan.

Ketika seseorang menyusun rencana masa depan, maka yang diperlukan adalah wawasan akan masa depan. Pandangan jauh ke depan dibutuhkan untuk dapat memberikan bayangan situasi dan kondisi seperti apa yang sekiranya akan terjadi di masa mendatang. Melalui pandangan ke depan ini, akan disusun rencana antisipatif, yang dapat memberikan efek positif pada pencapaian cita-cita diri. Ketika perilaku seperti ini dimiliki oleh para pemimpin dan anggotanya, maka organisasi akan cepat bergerak, tumbuh dan berkembang bersama-sama. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk dapat memiliki

wawasan ke depan, diantaranya adalah melalui pemberian kesempatan untuk mengikuti seminar di tingkat nasional, internasional; menyelenggarakan kunjungan kerja ke institusi pendidikan yang lebih maju; memperbanyak diskusi dengan asosiasi pendidikan; mengundang alumni dan pengguna lulusan untuk berdiskusi mengenai kebutuhan kompetensi lulusan, dan lain sebagainya. Intinya, dengan melakukan kegiatan ke luar FISIP dan UNPAR, akan diperoleh berbagai masukan dan wawasan mengenai kemajuan dan dinamika di lingkungan. Selain itu, tidak kalah pentingnya adalah melakukan refleksi ke dalam, dengan mempertanyakan jati diri FISIP yang sebenarnya itu seperti apa, hendak menjadi seperti apa, dan apa yang akan dikontribusikan bagi masyarakat, negara, dan dunia tercinta ini. Melalui berbagai dialog refleksi ini akan semakin dipertajam VISI dan MISI FISIP ke depan yang hendak dituju. Pandangan jauh ke depan ini akan membawa kesadaran diri mengenai hal-hal yang perlu dilakukan, perubahan yang perlu dipersiapkan, dan strategi untuk mengelola perubahannya.

Selain wawasan ke depan atau saya namakan sebagai wawasan aspiratif, perilaku lain yang juga diperlukan adalah wawasan etikal. Maksudnya, dalam memikirkan inisiasi perubahan seperti apa yang akan dikembangkan, seorang pelaku perubahan yang memiliki wawasan etikal, akan berperilaku etis dalam setiap rencana tindakan perubahannya. Pertimbangan mengenai hal yang benar dan salah secara etika, norma akan menjadi fokus pertimbangan utama dalam memutuskan rencana perubahan yang akan dilakukan. Wawasan etikal dibutuhkan sebagai pegangan dalam melakukan perubahan secara etis. Banyak hal perlu dilakukan, namun juga dengan memperhatikan nilai-nilai yang perlu dijunjung, misalnya kejujuran, keadilan, semua nilai ini dirumuskan dalam pegangan UNPAR, SINDU. Namun sampai saat ini, pemahaman mengenai SINDU sendiri masih perlu secara terus menerus ditingkatkan melalui berbagai kegiatan, media, dan sarana komunikasi. Interpretasi dari setiap nilai SINDU oleh setiap insan di FISIP akan menjadi pegangan dalam mengembangkan rencana perubahan. Tidak selamanya yang benar itu dinilai baik, atau tidak selamanya yang baik itu juga benar adanya. Jadi perlu sebuah pegangan untuk menentukan nilai-nilai kebenaran, sehingga menjadi baik bagi semua pemangku kepentingan. Tentunya, internalisasi nilai SINDU membutuhkan upaya tersendiri. Sosialisasi saja tidaklah mencukupi. Buku SINDU yang sudah diterbitkan di 2014 yang lalu, perlu diperdalam melalui berbagai kegiatan workshop. Bagaimana nilai SINDU ini diwujudkan dalam bentuk perilaku, dan ukuran seperti apa yang dinilai etis dan tidak etis, perlu dilakukan kajian lebih jauh. Saat ini, SINDU masih dirasakan seperti sebuah bahasa dewa yang hanya dimengerti oleh para dewa. Bahasa praktis yang lebih membumi masih dibutuhkan untuk mengoperasionalkan SINDU. Namun demikian, wawasan etikal tetap dapat dimiliki oleh setiap pegawai melalui upaya kelompok dan pemimpinnya. Nilai etika yang berlaku



umum sudah dapat dijadikan pegangan awal. Nilai luhur yang diajarkan oleh agama, orang tua, dan masyarakat dapat membekali kita semua dalam bertindak yang baik dan benar.

Perumusan rencana perubahan yang bermakna juga membutuhkan sebuah semangat kebersamaan. Artinya, dalam memikirkan dan merumuskan rencana perubahan, tujuan perubahan yang hendak dicapai, maka pelaku perubahan sudah memikirkan tujuan bersama, kepentingan bersama yang menjadi landasan perubahannya. Kepentingan diri sendiri, golongan, etnis, ras, atau kelompok sendiri tidak lagi menjadi pertimbangan. Kebersamaan, tujuan bersama, cita-cita bersama menjadi alasan dirumuskannya sebuah rencana perubahan. Tujuan bersama ini juga disusun bersama-sama, melibatkan semua anggota organisasi, sehingga tujuan ini benar-benar menjadi tujuan bersama, untuk tumbuh berkembang bersama-sama. Salah satu cara yang perlu terus dibiasakan adalah “kumpul-kumpul”, ngobrol dari hati ke hati, dalam suasana informal. Suasana kebersamaan akan menumbuhkan semangat kebersamaan yang lebih kental dari waktu ke waktu. Semangat kebersamaan ini tidak dapat muncul begitu saja, namun perlu dipupuk, ditumbuh kembangkan. Upaya FISIP dalam berbagai kegiatan kebersamaan perlu dipertahankan, sehingga suasana kondusif dalam kebersamaan ada perbedaan, dalam kebersamaan kebebasan individu tetap dihargai, akan menjadi bekal berharga untuk terwujudnya VISI perubahan yang bermakna. Semangat kebersamaan ini akan memunculkan rasa keterikatan, komitmen di antara pegawai, bahwa tujuan perubahan, tujuan FISIP di masa depan adalah tujuan bersama, untuk tumbuh berkembang bersama.

Seringkali ketika sebuah organisasi sudah merasakan keberhasilan dalam berbagai bidang, kegiatan evaluasi dan antisipasi dilupakan. Keberhasilan yang dicapai dianggap sebagai tujuan akhir yang sudah tercapai. Akibatnya, situasi perubahan yang terjadi baik di dalam maupun di luar organisasi menjadi terabaikan. Oleh karena itu, sikap untuk senantiasa melakukan perbaikan perlu dipupuk di lingkungan organisasi. Salah satunya adalah dengan memberikan kesempatan dan membiasakan untuk “mempertanyakan” hal-hal yang dianggap sudah mapan. Mengingat situasi organisasi saat ini dan ke depan selalu memiliki dinamika, maka semangat belajar secara berkelanjutan akan juga menjadi perilaku yang positif dalam perumusan inisiasi perubahan yang bermakna. Semangat belajar yang dimiliki oleh para anggota dan pemimpinnya, diwujudkan dalam bentuk kerelaan menerima kritik secara terbuka, mau belajar dari kesalahan, mau belajar dari berbagai sumber. Semangat belajar, artinya ada rasa untuk mau belajar dari berbagai sumber, belajar dari kesalahan, belajar dari mahasiswa, belajar dari alumni, belajar dari dosen lain, belajar dari semua stakeholder. Semangat belajar secara berkelanjutan ini bisa tercipta jika di FISIP disediakan ruang untuk melakukan kesalahan. Selain itu, belajar secara

berkelanjutan juga dapat dilakukan dengan diberikannya kepercayaan dari pejabat struktural, dan dari anggota lain kepada pelaku perubahan sehingga setiap anggota organisasi ini mau dan rela melakukan perubahan.

Selain aspek perilaku di atas, yang lebih bersifat *soft*, maka pelaku perubahan juga perlu memiliki kompetensi dalam bidangnya. Kompetensi ini dibutuhkan dalam penyusunan rencana tindakan yang lebih teknis terkait dengan bidang perubahan yang hendak dilakukan. Anggota yang kompeten, dan diberikan kesempatan untuk melakukan hal-hal baru terkait dengan kompetensinya, akan memiliki rasa kompeten (*self efficacy*) yang lebih tinggi. Dengan demikian, inisiasi perubahan akan dapat dilakukan dengan lebih baik.

Akhirnya, peran penting dari pemimpin juga menjadi penentu kebermaknaan sebuah perubahan. Kapabilitas pemimpin dibutuhkan untuk memunculkan kesadaran berubah yang antisipatif dan mendorong untuk disusunnya dan dilakukannya inisiasi perubahan. Tentunya kepemimpinan di sebuah organisasi pendidikan akan berbeda dengan kepemimpinan di perusahaan pada umumnya. Dalam memimpin dosen yang sudah kompeten dalam bidangnya, maka pemimpin di lingkungan FISIP hanya perlu menyatukan berbagai potensi insani ini yang mampu menampilkan berbagai aransemen yang kreatif harmonis, dalam batasan roadmap perubahan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh Senat Fakultas. Pemimpin diharapkan lebih banyak memberikan kesempatan kepada setiap anggota untuk dapat memiliki wawasan ke depan, melihat dan merasakan dinamika di lingkungan eksternal (nasional dan internasional), sehingga kesadaran berubah dapat muncul dari dalam diri anggota. Kapabilitas pemimpin perlu dibangun dan dikembangkan di lingkungan FISIP dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada semua anggota organisasi, kepada semua pegawai. Melalui pengembangan kapabilitas kepemimpinan ini, FISIP akan memiliki sejumlah kader pemimpin di masa depan. Kepemimpinan transformatif sangat diperlukan untuk mendorong dan menginspirasi pertumbuhan dan perubahan ke arah VISI yang hendak dituju. Kepemimpinan yang memberi contoh nyata, bukan hanya sekedar memberi perintah dan petunjuk ini itu, namun juga menyediakan waktu dan tenaga untuk mendengarkan dan menerima saran dari anggotanya.

## PENUTUP

Pemahaman dan kemampuan pelaku perubahan untuk dapat memunculkan kebermaknaan dari sebuah perubahan menjadi kunci pokok keberhasilan pencapaian tujuan perubahan. Beberapa hal pokok yang penting untuk dilakukan disimpulkan dalam beberapa pokok pikiran di bawah ini.

- ▶ Perubahan akan lebih efektif ketika dimotori oleh semangat dan keyakinan seluruh anggota organisasi bahwa perubahan memberikan manfaat untuk mewujudkan cita-cita bersama.
- ▶ Semangat ini tercermin dari dimunculkannya potensi insani dari anggota untuk mewujudkan perubahan tersebut. Potensi insani ini terbentuk dari semangat belajar, semangat kebersamaan, etos kerja, rasa kompeten, wawasan etikal, dan wawasan aspiratif.
- ▶ Ketika hal ini sudah diyakini, menjadi sikap, niat, dan perilaku; akhirnya diwujudkan dalam sistem dan praktek manajemen dalam mengelola FISIP tercinta ini.
- ▶ Ini yang disebut dengan Perubahan Ruh (sistem keyakinan) yang selanjutnya akan diwujudkan dalam bentuk Perubahan Ragawi dalam bentuk Perubahan Sistem, Struktur, dan Praktek Manajemen

Rekomendasi untuk terciptanya perubahan yang bermakna:

1. Menjalankan kepemimpinan transformatif, memberikan wawasan ke depan, melibatkan dan menghargai anggota untuk terlibat dalam setiap perubahan, memberikan kesempatan untuk berkontribusi
2. Memberikan ruang untuk melakukan kesalahan, artinya, pemimpin perlu memberikan kesempatan mencoba hal baru kepada setiap anggotanya. Melalui berbagai hal baru ini, belajar baik dari keberhasilan yang dicapai, maupun dari kegagalan.
3. Menciptakan suasana keterbukaan atas kritik dan saran. Semua anggota saling belajar dari anggota lainnya.
4. Secara terus menerus memberikan arahan pentingnya tujuan bersama dan cita-cita bersama dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Kebersamaan akan menciptakan sinergi pada setiap upaya yang dilakukan.
5. Memberikan kesempatan untuk melihat ke luar organisasi, sehingga memiliki wawasan yang berbeda.
6. Lebih memperbanyak kegiatan diskusi baik formal maupun informal yang dapat meningkatkan suasana kebersamaan dan belajar berkelanjutan
7. Menumbuhkan rasa berbagi di antara anggota. Pemanfaatan media sosial secara berkelompok perlu dilanjutkan untuk semakin menumbuhkan rasa berbagi dan rasa kebersamaan.

8. Menumbuhkan makna dari setiap tindakan perubahan bagi setiap anggota, sehingga dari adanya kebermaknaan ini, setiap anggota akan dengan sukarela menjalankan tindakan perubahan dengan sepenuh hati.
9. Menumbuhkan jati diri setiap anggota melalui pemberian penghargaan atas komitmen, ide, sumbangsih, kompetensi, kontibusinya.
10. Secara berkelanjutan melakukan pengembangan kapabilitas kepemimpinan untuk tersedianya kader pemimpin masa depan yang dilandasi oleh nilai humanum UNPAR, SINDU.

### **Penutup**

Akhirnya, setiap langkah perubahan akan dimulai oleh langkah kecil yang akan menggerakkan langkah berikutnya. FISIP UNPAR perlu senantiasa melakukan refleksi untuk senantiasa menyadari perlunya melakukan perubahan secara berkelanjutan. Keterlibatan setiap pegawai yang direspek kemanusiaannya akan menjadi fondasi utama keberhasilan FISIP dalam mewujudkan perubahan yang bermakna sebagaimana telah dirumuskan dalam rencana strategis 2015-2025.

Akhir kata, penghargaan yang tinggi dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada Bapak Ibu para hadirin sekalian, atas atensi yang telah diberikan dalam penyampaian Oratio Dies FISIP yang ke 54 ini. Semoga kita semua senantiasa diberkati oleh Tuhan yang Maha Kasih dan Maha Penyayang.

VIVA FISIP UNPAR

Bandung, 3 Agustus 2015

Banowati Talim, Dr

## **Referensi**

Adizes, Ichak, 2014, *Managing Corporate Life Cycle*, Embassy Books

Talim, Banowati, 2012, *Mewujudkan Perubahan Berencana yang Bermakna dengan Bertumpu pada Potensi Pekerja Mandiri: studi kasus Pekerja di Lingkungan Industri Kecil dan Mengengah Cibaduyut Bandung*, Disertasi.