



UNIVERSITAS
GADJAH MADA

CIVITAS BERKARAKTER & MENGINSPIRASI DI ERA MEGASHIFT

WAWAN MAS'UDI, PH.D.

FISIPOL UGM



ugm.ac.id

LOCALLY ROOTED, GLOBALLY RESPECTED

KONTEKS PERUBAHAN DUNIA KONTEMPORER

Dunia saat ini dihadapkan pada perubahan fundamental:

- a. Transformasi digital
- b. Perubahan iklim
- c. Inklusi sosial

Tiga situasi tersebut memaksa adaptasi & penataan kembali berbagai sektor kehidupan dan organisasi di berbagai level baik lokal, nasional, dan global, termasuk PT.

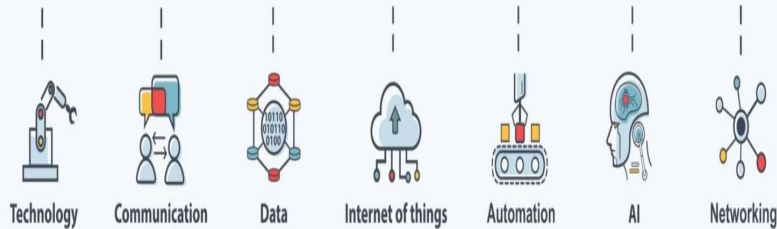
TRANSFORMASI DIGITAL



UNIVERSITAS
GADJAH MADA



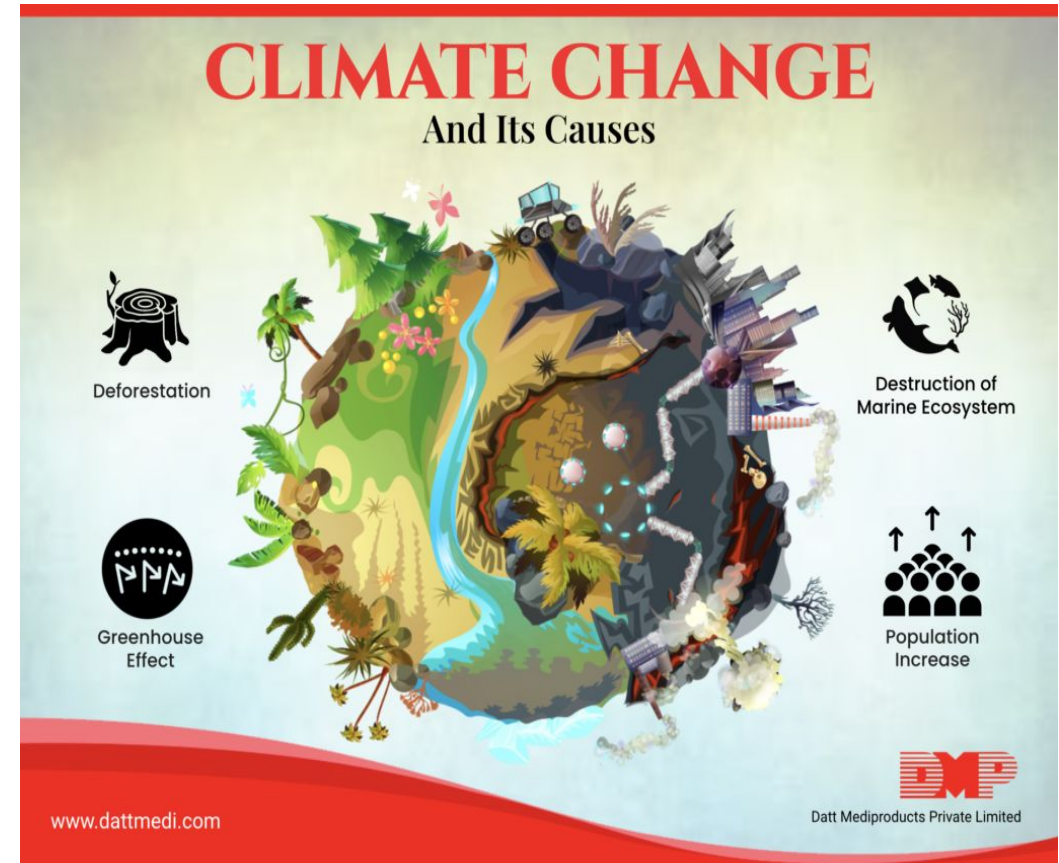
DIGITAL TRANSFORMATION



- Konstruksi dasar transformasi digital: imajinasi tata kelola sosial dan organisasi yg mengadopsi perkembangan digital dan inovasi.
- Pergeseran tata kelola institusi: restrukturisasi sumber, struktur, dan relasi dalam organisasi banyak ditentukan oleh perkembangan teknologi.
- Disrupsi digital yg semakin dalam: kecerdasan buatan & era big data membuat isu kebijakan dalam organisasi berpusat pada aspek keamanan, etika, dan pengembangan yang bersifat terus menerus.
- Dampak terhadap organisasi: digitalisasi menjadi faktor penggerak yang mempengaruhi kecepatan pertumbuhan & cara kerja organisasi.
- Kata kunci perubahan: kolaborasi dan interkoneksi.

ADAPTASI PERUBAHAN IKLIM

- Perubahan Iklim (*sustainability*) menjadi perhatian semua stakeholders: pemerintah, lembaga internasional, sektor bisnis, dan masyarakat sipil, baik di level internasional, nasional, daerah, hingga komunitas.
- Adaptasi kebijakan di Indonesia: penguatan SDM, transfer teknologi dan pengetahuan, inovasi adaptasi perubahan iklim dan transisi ekonomi hijau, & pembiayaan perubahan iklim.
- Tujuan utama adaptasi: mempersiapkan, beradaptasi dan mengurangi dampak perubahan iklim di masa depan, yg mengakibatkan peningkatan jumlah & intensitas bencana yang membahayakan keberlangsungan hidup.
- Semua lini organisasi harus memiliki skema adaptasi perubahan iklim & keberlanjutan lingkungan.



INKLUSI SOSIAL



UNIVERSITAS
GADJAH MADA



- Tantangan masyarakat majemuk yang semakin dinamis:
 - Ketidaksetaraan akses;
 - Alienasi atau peminggiran/keterasingan kelompok minoritas dalam sistem yg dominan.
- Cara berpikir & kebijakan inklusi:
 - membuka kesempatan dan akses bagi semua elemen organisasi (termasuk staf) untuk mengeksplorasi beragam pengalaman kerja,
 - memfasilitasi staf dengan skill yang dibutuhkan saat ini dan masa depan.

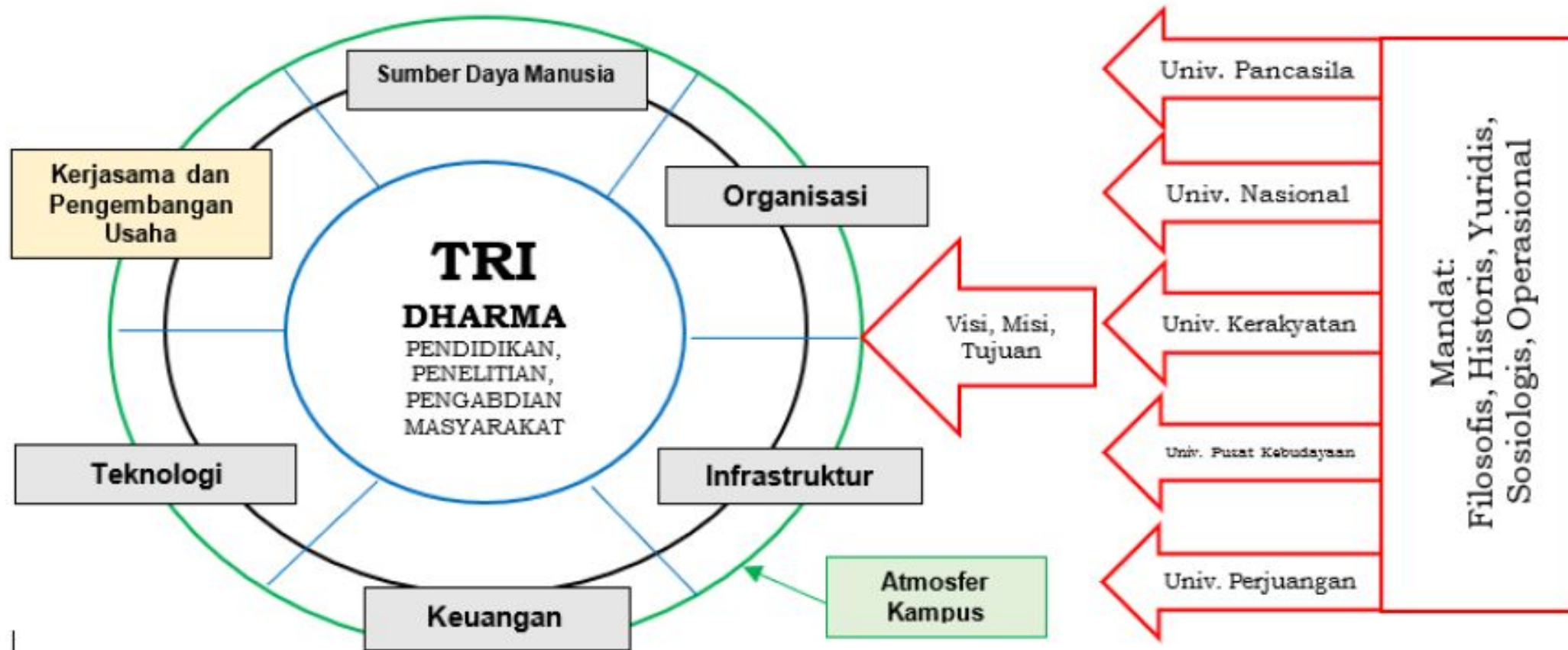
PERGURUAN TINGGI DI ERA DISRUPSI

- Perguruan tinggi menjadi *vital-hub* dalam penelitian, pendidikan, advokasi, & *practices* terkait transformasi digital, perubahan iklim, dan inklusi sosial
- Perguruan tinggi bisa mendorong staf, peneliti, dan mahasiswa untuk terlibat satu sama lain dengan komunitas dan pembuat kebijakan, untuk merumuskan aksi dan solusi bersama.
- *Co-creating inclusive & sustainable environment.*



ARAH KEBIJAKAN UGM

Visualisasi Arah Kebijakan



Sumber: Peraturan MWA UGM Nomor 1 Tahun 2021 tentang Rencana Induk Kampus UGM 2017-2037

TANTANGAN DISRUPSI UNTUK PERGURUAN TINGGI



- Terjadi perubahan ekosistem kultur dan sumber daya manusia;
- Menjadi adaptif agar tetap relevan: kecepatan adaptasi akan menghindarkan perguruan tinggi dari situasi *obsolete* dan tetap bisa menghadirkan pengetahuan, ketrampilan, dan cara berpikir yang relevan;
- Kerentanan yang lebih besar mengenai kondisi kehidupan dan ketidakpastian mengenai masa depan;
- Beragamnya ekspektasi terhadap PT:
 - ✓ penghasil pengetahuan, keterampilan, & inovasi
 - ✓ sumber kearifan,
 - ✓ menghasilkan SDM untuk menjadi warga negara teladan, dll.

PELUANG DISRUPSI UNTUK PERGURUAN TINGGI



UNIVERSITAS
GADJAH MADA

1. Berlimpahnya sumber pembelajaran & kreatifitas;
2. Institusi perguruan tinggi telah mengalami reformasi tanpa henti yang dirancang untuk merespons beragam perubahan;
3. Perguruan tinggi berpotensi menjadi motor penting dalam ikut mengawal dan mendorong agar perubahan besar yang berlangsung tetap membawa kemanfaatan dan keadilan bagi masyarakat.

KARAKTER MENGHADAPI DISRUPSI: *AGILE*



©Leading Exponential Change, Erich R. Bühler

- Pergeseran budaya serta mindset yg mensyaratkan pendekatan berbasis learning (*learn, un-learn, dan re-learn*).
- Pola pikir *agile*: kombinasi karakteristik, tindakan, dan perilaku yang memungkinkan individu, tim, dan organisasi untuk bekerja lincah.
- Inti sikap *agile*: fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan kolaborasi.
- Karakter agile:
 - ✓ kemauan untuk belajar;
 - ✓ *Problem solver* dan inisiatif;
 - ✓ *Self-motivation* dan antusiasme;
 - ✓ *Open-minded*
 - ✓ *Interpersonal communication*.



KETERAMPILAN MENJADI AGILE DALAM MENGELOLA PERUBAHAN

- Pentingnya *updated* dg ketrampilan baru: keterampilan teknologi, keterampilan sosial & emosional, dan kreatifitas.
- Kemampuan berpikir analitis dan berpikir kreatif, resiliensi dan fleksibilitas, motivasi dan *self awareness, curiosity* dan *lifelong learning*, perhatian terhadap detail, dan sikap empati (*active listening*).
- *Green skills: technical knowledge, expertise and abilities that enable the effective use of green technology and processes in professional settings.*

TERIMA KASIH



**UNIVERSITAS
GADJAH MADA**

LOCALLY ROOTED, GLOBALLY RESPECTED

ugm.ac.id