

Kepemimpinan Transformasional

Humanis dan Humble

Di Lingkungan Lahan Basah

Buku *Kepemimpinan Transformasional: Humanis dan Humble di Lingkungan Lahan Basah*, penulis membahas bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diterapkan secara efektif dalam konteks lahan basah. Mereka menguraikan berbagai strategi dan pendekatan yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk menciptakan perubahan positif dalam ekosistem unik ini. Penekanan diberikan pada pemahaman mendalam tentang tantangan dan potensi lingkungan lahan basah, sehingga pemimpin dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menjaga dan mengembangkan sumber daya alam yang berharga ini.

Salah satu aspek yang sangat ditekankan dalam buku ini adalah sifat *humanis* dan *humble* dalam kepemimpinan. Penulis menggambarkan bagaimana pemimpin yang mampu berhubungan dengan timnya secara empatik dan menghargai kontribusi setiap individu serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Kepemimpinan yang rendah hati juga dianggap penting, karena pemimpin yang bersedia belajar dari bawahannya dan menerima masukan dengan rendah hati, cenderung menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama.

Buku ini memberikan beragam contoh nyata dari pemimpin sukses yang telah menerapkan prinsip-prinsip ini di lingkungan lahan basah. Buku ini menggarisbawahi bahwa memahami bagaimana menggabungkan kepemimpinan transformasional, *humanis*, dan *humble* dapat memiliki dampak yang signifikan dalam melestarikan keanekaragaman hayati di lahan basah dan mempromosikan kesejahteraan manusia secara keseluruhan.



RajaGrafindo Persada

PT RAJAGRAFINDO PERSADA
Jl. Raya Leuwinanggung No. 112
Kel. Leuwinanggung, Kec. Tapos, Kota Depok 16456
Telp 021-84311162
Email: rajapers@rajagrafindo.co.id
www.rajagrafindo.co.id

RAJAWALI PERS

DIVISI BUKU PERGURUAN TINGGI



9 786230 805035

Kepemimpinan Transformasional Humanis dan Humble Di Lingkungan Lahan Basah

Brigjen TNI Ari Aryanto, S.E., M.I.P.
Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M.



Kepemimpinan Transformasional

Humanis dan Humble

Di Lingkungan Lahan Basah



Brigjen TNI Ari Aryanto, S.E., M.I.P.
Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M.



**Kepemimpinan
Transformasional**

Humanis dan Humble

Di Lingkungan Lahan Basah

RAJAWALI PERS

**Kepemimpinan
Transformasional**
Humanis dan Humble
Di Lingkungan Lahan Basah

Brigjen TNI Ari Aryanto, S.E., M.I.P.
Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M.



RAJAWALI PERS
Divisi Buku Perguruan Tinggi
PT RajaGrafindo Persada
D E P O K

Hak cipta 2023, pada penulis

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apa pun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit

01.2023.01409.00.02.001

Brigjen TNI Ari Aryanto, S.E., M.I.P.

Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M.

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL HUMANIS DAN HUMBLE

Di Lingkungan Lahan Basah

xxii, 142 hlm., 23 cm

ISBN 978-623-08-0503-5

Cetakan ke-1, Desember 2023

Hak penerbitan pada Rajawali Pers, Depok

Editor : Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M., dan Hidayati

Setter : Jaenudin, Muhammad Dairobi, dan Hamdani Arief

Desain cover : Tim Kreatif RGP dan Muchamad Nurchojim

Dicetak di Rajawali Printing

RAJAWALI PERS

PT RAJAGRAFINDO PERSADA

Anggota IKAPI

Kantor Pusat:

Jl. Raya Leuwinanggung, No.112, Kel. Leuwinanggung, Kec. Tapos, Kota Depok 16456

Telepon : (021) 84311162

E-mail : rajapers@rajagrafindo.co.id <http://www.rajagrafindo.co.id>

Perwakilan:

Jakarta-16456 Jl. Raya Leuwinanggung No. 112, Kel. Leuwinanggung, Kec. Tapos, Depok, Telp. (021) 84311162. **Bandung**-40243, Jl. H. Kurdi Timur No. 8 Komplek Kurdi, Telp. 022-5206202. **Yogyakarta**-Perum. Pondok Soragan Indah Blok A1, Jl. Soragan, Ngestiharjo, Kasihan, Bantul, Telp. 0274-625093. **Surabaya**-60118, Jl. Rungkut Harapan Blok A No. 09, Telp. 031-8700819. **Palembang**-30137, Jl. Macan Kumbang III No. 10/4459 RT 78 Kel. Demang Lebar Daun, Telp. 0711-445062. **Pekanbaru**-28294, Perum De' Diandra Land Blok C 1 No. 1, Jl. Kartama Marpoyan Damai, Telp. 0761-65807. **Medan**-20144, Jl. Eka Rasmi Gg. Eka Rossa No. 3A Blok A Komplek Johor Residence Kec. Medan Johor, Telp. 061-7871546. **Makassar**-90221, Jl. Sultan Alauddin Komp. Bumi Permata Hijau Bumi 14 Blok A14 No. 3, Telp. 0411-861618. **Banjarmasin**-70114, Jl. Bali No. 31 Rt 05, Telp. 0511-3352060. **Bali**, Jl. Imam Bonjol Gg 100/V No. 2, Denpasar Telp. (0361) 8607995. **Bandar Lampung**-35115, Perum. Bilabong Jaya Blok B8 No. 3 Susunan Baru, Langkapura, Hp. 081299047094.



Buku ini saya persembahkan untuk istri tercinta Fitri Wulansari, ananda Pandu dan Panji, serta seluruh prajurit dan PNS Korem 101/Antasari

Teruntuk Suami dan Sahabat tercinta "Suta" dan ananda "Al Ghazi"



*Kebahagiaan hakiki adalah manakala kita bisa membahagiakan orang lain,
kesengsaraan akan muncul manakala kita menuntut orang lain
untuk membahagiakan kita*

– Brigadir Jenderal TNI Ari Aryanto, S.E., M.I.P



TESTIMONI

BERJAWALI PERS



Dr. (HC). H. Sahbirin Noor, S.Sos., M.H.
Gubernur Kalimantan Selatan

Sebagai Gubernur Kalimantan Selatan, saya dengan bangga merekomendasikan buku *Kepemimpinan Transformasional: Humanis dan Humble di Lingkungan Lahan Basah* karya Brigjen TNI Ari Aryanto. Buku ini merupakan panduan penting bagi setiap pemimpin yang ingin menerapkan pendekatan humanis dalam mengelola lingkungan lahan basah yang unik dan menantang.

Karya ini bukan hanya mengedepankan teori, tetapi juga dipenuhi dengan praktik nyata dan studi kasus yang menginspirasi. Brigjen TNI Ari Aryanto dengan mahir menggabungkan pengalamannya dengan pengetahuan teoretis, menghasilkan panduan kepemimpinan yang berharga dan relevan. Buku ini sangat saya rekomendasikan bagi para pemimpin, praktisi lingkungan, dan siapa saja yang berkepentingan dalam pembangunan berkelanjutan dan pengelolaan sumber daya alam di lingkungan lahan basah.



Dr. HC. H. Supian HK, S.H., M.H.

Ketua DPRD Provinsi Kalimantan Selatan

Saya dengan tulus memberikan apresiasi yang tinggi untuk Brigjen TNI Ari Aryanto atas karyanya yang luar biasa ini, berjudul *Kepemimpinan Transformasional: Humanis dan Humble di Lingkungan Lahan Basah*. Buku ini bukan hanya sekadar karya literatur, tetapi juga sebuah panduan yang sangat relevan bagi pemimpin di segala tingkatan, terutama dalam konteks yang

begitu unik seperti lingkungan lahan basah.

Buku ini memadukan kebijaksanaan militer dan pemahaman mendalam tentang kepemimpinan transformasional dengan pendekatan yang humanis dan rendah hati. Brigjen TNI Ari Aryanto menginspirasi kita untuk memimpin dengan empati, kecerdasan emosional, dan kepedulian terhadap lingkungan alam kita. Dia menggambarkan dengan jelas bagaimana pemimpin yang sukses harus mampu menghadapi tantangan kompleks yang ada di lingkungan lahan basah, sambil tetap mempertahankan hubungan yang harmonis dengan masyarakat lokal.



Prof. Dr. Ahmad Alim Bachri, S.E., M.Si.

Rektor Universitas Lambung Mangkurat (ULM)

Brigjen TNI Ari Aryanto, melalui bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Transformasional: Humanis dan Humble di Lingkungan Lahan Basah*, dengan tajam menggambarkan esensi kepemimpinan transformasional. Karya ini mencerminkan visinya yang tidak hanya memimpin, tetapi juga menginspirasi transformasi positif di setiap langkahnya. Dengan sikap humble, beliau memimpin dengan mendengar, memberdayakan, dan menghargai setiap individu, menciptakan

lingkungan yang inklusif dan penuh semangat kolaborasi.

Sebagai Rektor Universitas Lambung Mangkurat, saya merasa terhormat dan terinspirasi oleh dedikasi dan humanitas yang terpancar dari buku ini.



Irjen. Pol. Andi Rian R. Djajadi, S.I.K., M.H.
Inspektur Jenderal Polisi
Kapolda Kalimantan Selatan

Buku berjudul *Kepemimpinan Transformasional Humanis dan Humble di Lingkungan Lahan Basah* buah Karya Brigjen TNI Ari Aryanto, menggambarkan secara lugas sosok perwira tinggi yang rendah hati, sederhana, memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang ditransformasikan dalam berbagai penugasan dan jenjang karier.

Buku ini sangat menarik, dengan bahasan yang lugas untuk memahami lebih dalam tentang *Leadership is an art*, semoga buku ini dapat menjadi inspirasi semua orang dan khususnya generasi penerus.



Brigjen. Pol. Wisnu Andayana, S.St., M.K.
Kepala Badan Narkotika Nasional
Provinsi Kalimantan Selatan

Saya dengan tulus ingin memberikan apresiasi dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Brigjen TNI Ari Aryanto atas karyanya yang luar biasa ini, berjudul *Kepemimpinan Transformasional: Humanis dan Humble di Lingkungan Lahan Basah*. Buku ini bukan hanya sekadar kumpulan kata-kata, melainkan merupakan sebuah panduan berharga

bagi para pemimpin yang ingin mencapai transformasi positif dalam lingkungan yang kompleks dan menuntut.

Dalam bukunya ini, Brigjen TNI Ari Aryanto menggambarkan dengan jelas bagaimana kepemimpinan yang humanis dan humble dapat menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan lingkungan lahan basah. Pendekatannya yang berpusat pada nilai-nilai kebijakan dan kepedulian terhadap lingkungan serta masyarakat sangat menginspirasi dan memotivasi.

Saya yakin bahwa buku ini akan menjadi bacaan yang sangat bermanfaat bagi para pemimpin, terutama mereka yang berurusan dengan isu-isu lingkungan dan lahan basah di Kalimantan Selatan. Semoga karya ini dapat membantu menghasilkan pemimpin-pemimpin yang mampu menghadapi perubahan yang cepat dan mewujudkan

transformasi yang berkelanjutan demi kebaikan lingkungan dan masyarakat. Terima kasih kepada Brigjen TNI Ari Aryanto atas kontribusinya yang luar biasa dalam bidang kepemimpinan.



Dr. Mukri, S.H., M.H.
Kajati Kalimantan Selatan

Saya **Dr. Mukri, S.H., M.H.** sebagai Kepala Kejaksaan Tinggi Kalimantan Selatan sangat mengapresiasi atas terbitnya buku yang berjudul *Kepemimpinan Transformasional Humanis, Humble dan Religius di Lingkungan Lahan Basah*. Sebuah Karya dari Brigjend TNI Ari Ariyanto yang monumental yang menggabungkan aspek-aspek kepemimpinan dengan keunikan lingkungan yang basah. Melalui buku ini, Brigjen TNI Ari Ariyanto menyajikan keahlian dan pengalamannya yang luas, menawarkan perspektif baru dalam memahami dinamika kepemimpinan di lingkungan yang penuh tantangan.

Buku ini sangat penting tidak hanya bagi kita para pemimpin di Kalimantan Selatan, namun juga untuk para calon-calon pemimpin atau siapa saja yang ingin memahami pentingnya kepemimpinan yang humanis dan rendah hati. Melalui buku kita bisa melihat betapa wawasan dan pengalaman Brigjen TNI Ari Aryanto sebagai penulis yang menginspirasi kita ketika menjadi pemimpin mengaitkan dengan aspek humanis dan humble. Buku ini sangat *recommended* dan wajib dibaca bagi para pemimpin, akademisi maupun praktisi di bidang kepemimpinan serta pengelolaan lingkungan.



Brigjen Pol. Nurullah, S.H., M.H.
Kabinda Kalimantan Selatan

Saya sangat terkesan dengan buku yang luar biasa ini, *Kepemimpinan Transformasional: Humanis dan Humble di Lingkungan Lahan Basah* karya Brigjen TNI Ari Aryanto. Buku ini merupakan sumber inspirasi yang luar biasa bagi para pemimpin dan calon pemimpin di seluruh dunia, terutama dalam konteks lingkungan yang penuh tantangan seperti lahan basah.

Dalam bukunya, Brigjen TNI Ari Aryanto menguraikan dengan sangat jelas konsep *Kepemimpinan Transformasional yang Humanis dan Humble di Lingkungan Lahan Basah*. Beliau menekankan pentingnya kepemimpinan yang tidak hanya efektif, tetapi juga peduli terhadap kesejahteraan dan kepentingan masyarakat serta lingkungan. Pemimpin yang humanis dan humble memiliki kemampuan untuk memahami dan merangkul beragam perspektif, sehingga dapat menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan.





PRAKATA



Kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan di berbagai bidang kehidupan, termasuk di lingkungan lahan basah yang unik ini. Sebagai seorang yang telah berkecimpung dalam dunia militer, saya merasa penting untuk berbagi pemahaman saya tentang kepemimpinan transformasional yang humanis dan *humble* melalui buku ini. Lahan basah, dengan segala keindahan alam dan kompleksitasnya, menuntut pendekatan kepemimpinan yang khusus. Dalam buku ini, saya akan membahas berbagai aspek kepemimpinan transformasional yang bertujuan untuk menciptakan perubahan positif di lingkungan ini. Saya akan menjelaskan bagaimana pendekatan humanis dan *humble* dapat menjadi kunci sukses dalam menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi oleh komunitas di lahan basah.

Berdasarkan pengalaman pribadi dan pengamatan saya selama bertahun-tahun, saya akan menguraikan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan transformasional yang humanis dan *humble* di mana juga memperhatikan aspek budaya Banjar yang sangat kental di masyarakat Banjar. Saya akan berbicara tentang pentingnya mendengarkan dan memahami kebutuhan serta aspirasi masyarakat setempat, serta

bagaimana mengintegrasikan nilai-nilai kemanusiaan dalam setiap tindakan kepemimpinan.

Saya percaya bahwa dengan mempraktikkan pendekatan kepemimpinan yang humanis dan *humble*, kita dapat menciptakan lingkungan lahan basah yang lebih baik dan berkelanjutan. Buku ini diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi dan panduan bagi para pemimpin dan pemangku kepentingan di lingkungan lahan basah, serta bagi siapa saja yang tertarik untuk memahami lebih dalam tentang konsep kepemimpinan transformasional yang dapat membawa dampak positif bagi masyarakat dan alam sekitar.

Semoga buku ini memberikan wawasan yang berharga dan menginspirasi Anda untuk menjalani peran kepemimpinan yang lebih efektif dan berperasaan di lingkungan lahan basah yang begitu berharga ini. Terima kasih telah memberikan kesempatan kepada saya untuk berbagi pemikiran dan pengalaman ini melalui tulisan ini.

Banjarmasin, November 2023

Penulis

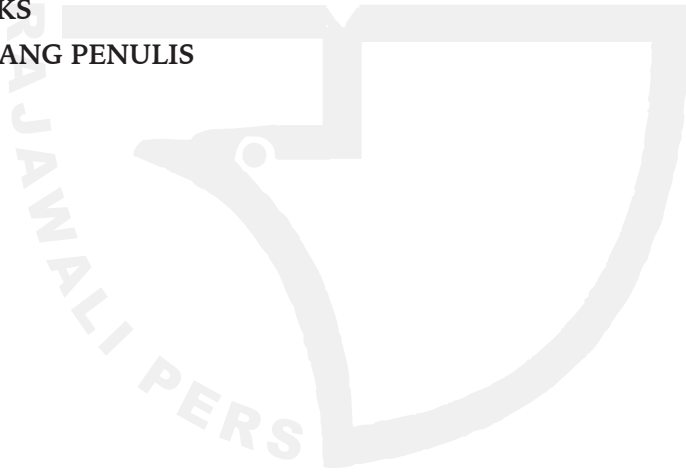


DAFTAR ISI

TESTIMONI	vii
PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
BAB 2 TEORI KEPEMIMPINAN AWAL	5
A. Gaya Kepemimpinan Demokrasi/Partisipatif	6
B. Gaya Kepemimpinan Autokratis	9
C. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire	12
BAB 3 TEORI KEPEMIMPINAN MODEL TERKINI	15
A. Kepemimpinan Transaksional	16
B. Kepemimpinan Transformasional	17
C. Kepemimpinan Karismatik	21

BAB 4 IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI LINGKUNGAN KOREM 101/ANTASARI DENGAN HUMANIS DAN HUMBLE	25
A. Kepemimpinan dalam Tim	26
B. Kepemimpinan Strategis	33
C. Kepemimpinan Humanis dan <i>Humble</i>	42
D. Kepemimpinan Berbasis Budaya Banjar	50
BAB 5 MENGEMBANGKAN KEPIMIMPINAN DI MASA DEPAN PADA LINGKUNGAN LAHAN BASAH	59
A. Lingkungan Lahan Basah	60
B. Potensi Pengembangan Kepemimpinan	62
C. Tantangan Kepemimpinan di Lingkungan Lahan Basah	64
D. Strategi Peningkatan Kepemimpinan untuk Masa Depan	65
BAB 6 PANDANGAN KOMANDAN SATUAN JAJARAN KOREM 101/ANTASARI	67
A. Komando Distrik Militer 1001/Hulu Sungai Utara	68
B. Komando Distrik Militer 1002/Hulu Sungai Tengah	73
C. Komando Distrik Militer 1003/Hulu Sungai Selatan	78
D. Komando Distrik Militer 1004/Kotabaru	83
E. Komando Distrik Militer 1005/Barito Kuala	88
F. Komando Distrik Militer 1006/Banjar	92
G. Komando Distrik Militer 1007/Banjarmasin	97
H. Komando Distrik Militer 1008/Tabalong	101
I. Komando Distrik Militer 1009/Tanah Laut	106
J. Komando Distrik Militer 1010/Tapin	111
K. Komando Distrik Militer 1022/Tanah Bumbu	116
L. Batalyon Infanteri 623/Bwu (Banjarbaru)	120
M. Batalyon Infanteri 621/Mtg (Hulu Sungai Tengah)	126

BAB 7 PENUTUP	131
DAFTAR PUSTAKA	133
INDEKS	137
TENTANG PENULIS	139







DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Kegiatan Pengarahan Danrem Kepada Prajurit dan PNS Korem 101/Antasari	28
Gambar 4.2	Pengecekan Komando Distrik Militer 1009/Tanah Laut oleh Danrem didampingi Dandim 1009/Tanah Laut	28
Gambar 4.3	Komunikasi Langsung Danrem dengan Prajurit	30
Gambar 4.4	Kegiatan Rapat Danrem Bersama Perwira Staff	31
Gambar 4.5	Kegiatan Danrem dalam Penanganan Karhutla	32
Gambar 4. 6	Keterlibatan Langsung Danrem dalam Memadamkan Api di Daerah Karhutla	32
Gambar 4.7	Kegiatan Apel Penanganan Karhutla	35
Gambar 4.8	Kegiatan Apel Gabungan Penanganan Karhutla	35
Gambar 4.9	Upacara Pembukaan TMMD ke-117 Kodim 1009/Tanah Laut	37
Gambar 4.10	Peletakan Batu Pertama dalam Program TMMD ke-117 Kodim 1009/Tanah Laut	37

Gambar 4.11	Kegiatan Karya Bhakti Danrem Bersama Dengan Masyarakat	38
Gambar 4.12	Danrem Membantu Kegiatan Karya Bhakti	39
Gambar 4.13	Danrem Meninjau Program Manunggal Air Bersama Pangdam Forkopimda	40
Gambar 4. 14	Peresmian Sumur Bor di Kabupaten Batola	40
Gambar 4.15	Perbaikan Rumah Tidak Layak Huni	41
Gambar 4.16	Perbaikan Rumah Tidak Layak Huni	41
Gambar 4.17	Danrem Memberi Arahan kepada Prajurit di Korem 101/Antasari	44
Gambar 4. 18	Danrem Memberi Arahan Kepada Prajurit di Korem 101/Antasari	44
Gambar 4.19	Danrem Berkomunikasi Langsung Dengan Tokoh Adat	45
Gambar 4.20	Danrem Terlibat bersama Tokoh Agama dan Masyarakat dalam Kegiatan Keagamaan	45
Gambar 4.21	Danrem Berkomunikasi Langsung Dengan Tokoh Agama	46
Gambar 4.22	Danrem Menjenguk Prajurit yang sedang sakit di Kota Banjarmasin	47
Gambar 4. 23	Danrem Berkomunikasi Langsung Dengan Anggota Keluarga Prajurit	48
Gambar 4.24	Danrem Memberikan Nasihat Kepada Prajurit	49
Gambar 4.25	Danrem Memberikan Arahan Kepada Prajurit	49
Gambar 4.26	Kegiatan Karya Bakti Danrem Bersama dengan Masyarakat	54
Gambar 4. 27	Danrem Berkomunikasi Langsung dengan Masyarakat	56
Gambar 4. 28	Danrem Berkomunikasi Langsung dengan Masyarakat	56
Gambar 4. 29	Danrem Menghadiri Kegiatan Keagamaan dengan Tokoh Agama dan Masyarakat	57

Gambar 5. 1	Wakil Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK) Alue Dohong (kanan) didampingi Danrem 101/Antasari Brigjen TNI Ari Aryanto melakukan pendinginan lahan gambut area kebakaran hutan dan lahan (Karhutla) di Hutan Lindung Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan, Minggu (1/10/2023)	62
Gambar 6.1	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	72
Gambar 6.2	Keterlibatan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	72
Gambar 6.3	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	77
Gambar 6.4	Keterlibatan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	78
Gambar 6.5	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	82
Gambar 6.6	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	83
Gambar 6.7	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	87
Gambar 6.8	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	87
Gambar 6.9	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	91
Gambar 6.10	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	92
Gambar 6.11	Kebersamaan dengan Masyarakat	96
Gambar 6.12	Kebersamaan dengan Masyarakat	96
Gambar 6.13	Keterlibatan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	100
Gambar 6.14	Kebersamaan dengan Masyarakat	101
Gambar 6.15	Kebersamaan dengan Masyarakat	105
Gambar 6.16	Keterlibatan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	105
Gambar 6.17	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	110
Gambar 6.18	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	111
Gambar 6.19	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	115
Gambar 6.20	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	115
Gambar 6.21	Keterlibatan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	119
Gambar 6.22	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	119
Gambar 6.23	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	125
Gambar 6.24	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	125
Gambar 6.25	Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	129
Gambar 6.26	Keterlibatan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat	130





BAB 1

PENDAHULUAN

*"Prajurit Korem 101/Antasariharus "jago"
dan berakhlak mulia serta mencintai rakyat"*

– Brigadir Jenderal TNI Ari Aryanto, S.E., M.I.P.

Era globalisasi yang ditandai dengan abad ke-21, memunculkan tantangan keamanan dan ketahanan yang semakin kompleks dan dinamis. Di tengah dinamika ini, peran kelembagaan militer menjadi sangat penting dalam menjaga stabilitas dan keamanan nasional. Kepemimpinan di lingkungan militer menjadi landasan utama dalam menavigasi perubahan tersebut, dan pendekatan kepemimpinan transformasional muncul sebagai konsep yang relevan dan strategis.

Di lingkungan TNI Angkatan Darat, pendekatan kepemimpinan transformasional tidak hanya menjadi landasan strategis tetapi juga mendefinisikan upaya transformasi organisasional. Dengan fokus pada inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, kepemimpinan transformasional di TNI Angkatan Darat dapat memainkan peran kunci dalam membentuk kesiapan dan adaptabilitas di era dinamis ini.

Korem 101/Antasari sebagai salah satu satuan jajaran TNI AD merupakan bagian integral dari alat pertahanan negara dalam menghadapi tekanan untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan lingkungan strategis, tetapi juga untuk menjadi pionir dalam menciptakan perubahan yang positif dan berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai katalisator yang mampu mengarahkan organisasi militer menuju pencapaian visi jangka panjang sambil menjaga efisiensi operasional. Korem 101/Antasari merupakan Sub-Kompartemen Strategis matra darat yang bersifat kewilayahan dan berkedudukan langsung di bawah Kodam VI/Mulawarman. Organisasi Korem 101/Antasari terdiri dari: 1) Eselon Pimpinan; 2) Eselon Pembantu Pimpinan; 3) Eselon Pelayanan; dan 4) Eselon Pelaksana. Pada Eselon Pelaksana terdapat Kainfolaha, Kajas, Kabintal, Kapen dan Kakum, di mana masing-masing bagian memiliki kekhususan sesuai fungsi teknisnya. Korem 101/Antasari terdiri dari 11 Kodim dan 2 Batalyon, yaitu: Kodim 1001/Hulu Sungai Utara, Kodim 1002/Hulu Sungai Tengah, Kodim 1003/Hulu Sungai Selatan, Kodim 1004/Kotabaru, Kodim 1005/Barito Kuala, Kodim 1006/Banjar, Kodim 1007/Banjarmasin, Kodim 1008/Tabalong, Kodim 1009/Tanah Laut, Kodim 1010/Tapin, Kodim 1022/Tanah Bumbu, Yonif 623/Bwu (Banjarbaru), dan Yonif 621/Mtg (Hulu Sungai Tengah).

Kepemimpinan transformasional dengan cepat menjadi pendekatan pilihan dalam banyak penelitian dan aplikasi teori kepemimpinan. Dalam banyak hal, kepemimpinan transformasional berhasil menarik perhatian

para akademisi, praktisi terkemuka, dan mahasiswa kepemimpinan. Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional telah berkembang secara eksponensial (Bass & Riggio, 2006).

Seiring dengan perkembangan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, semakin jelas relevansi dalam konteks globalisasi dan kompleksitas tantangan keamanan abad ke-21. Kepemimpinan transformasional menjadi kunci dalam menanggapi dinamika perubahan lingkungan strategis, khususnya dalam lingkup militer. Begitu juga dengan Korem 101/Antasari sebagai entitas organisasi juga dituntut untuk mengelola peranannya sebagai entitas pertahanan menjadi representatif dari pendekatan kepemimpinan transformasional diimplementasikan di lapangan.

Konsep kepemimpinan transformasional, seperti yang dijelaskan oleh Bass dan Riggio (2006), menyoroti kebutuhan akan pemimpin yang mampu menciptakan visi jangka panjang sambil tetap menjaga efisiensi operasional. Kepemimpinan ini tidak hanya sekadar mengikuti tren global, tetapi juga merupakan strategi penting untuk memastikan keberlanjutan dan ketangguhan sebuah organisasi, terutama di sektor militer yang senantiasa dihadapkan pada tantangan dinamis.

Kajian dalam buku ini melibatkan Korem 101/Antasari sebagai studi kasus konkret, menggali bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan dan memberikan dampak positif dalam konteks pertahanan nasional. Dengan fokus pada adaptasi terhadap perubahan lingkungan strategis, bagaimana Korem 101/Antasari menjawab tekanan untuk menjadi pionir dalam menciptakan perubahan yang positif akan menjadi inti analisis, memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional di sektor militer Indonesia.





BAB 2

TEORI KEPEMIMPINAN AWAL

*“Harmonisnya keluarga menjadi
pilar utama kinerja prajurit”*

– Brigadir Jenderal TNI Ari Aryanto, S.E., M.I.P.

A. Gaya Kepemimpinan Demokrasi/Partisipatif

Kepemimpinan Demokratis/Partisipatif merupakan bentuk kepemimpinan yang melibatkan interaksi dinamis di mana seorang pemimpin diharapkan memiliki kualitas yang positif dalam konteks sistem demokrasi. Meskipun demokrasi menghendaki pemimpin yang berkualitas, prinsip-prinsip egalitarian yang mendasarinya tidak memberikan dasar teoretis yang jelas terkait kepemimpinan yang dominan. Pada praktiknya, kepemimpinan demokratis/partisipatif selalu dipenuhi oleh harapan bergantian terhadap pemimpin dan tantangan terhadap legitimasinya. Seiring sulitnya, atau bahkan tidak mungkin, bagi rakyat untuk memerintah secara langsung, demokrasi memberdayakan wakil terpilih untuk memimpin atas nama mereka. Pemimpin demokratis memegang otoritas luar biasa yang berasal dari dukungan kehendak populer, memimpin dengan persetujuan dan seolah-olah mewakili kepentingan seluruh rakyat. Namun, karena adanya kekhawatiran dalam demokrasi bahwa pemimpin dapat menjadi *de facto* berkuasa, otoritas mereka secara berkelanjutan diuji dan upaya dilakukan untuk mengontrolnya. Aspek bayangan Legitimasi demokratis senantiasa mengiringi setiap tindakan dan keputusan dalam kepemimpinan tersebut (Kane et al., 2009).

Gaya kepemimpinan demokratis sendiri menurut Wang et al. (2022) adalah gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan manajemen organisasi, dengan tujuan meningkatkan secara efektif rasa kepemilikan karyawan serta mengintegrasikan aktif tujuan pribadi mereka ke dalam tujuan organisasional. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan ini ditandai oleh kesetaraan dan kepercayaan penuh antara pemimpin dan bawahan selama partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, serta penyelesaian masalah organisasi melalui konsultasi demokratis. Meskipun melibatkan berbagai karyawan dalam pengambilan keputusan, keputusan akhir tetap berada di tangan pemimpin.

Participative leadership merupakan suatu bentuk kepemimpinan yang mengundang para pengikut untuk berbagi dalam pengambilan keputusan. Seorang pemimpin partisipatif pada implementasinya berkonsultasi dengan para pengikut, mendapatkan ide dan pendapat mereka, serta mengintegrasikan saran-saran tersebut dalam proses

pengambilan keputusan terkait langkah-langkah yang akan diambil oleh kelompok atau organisasi. Pendekatan ini menekankan kolaborasi dan partisipasi aktif anggota kelompok dalam mengarahkan kebijakan dan tindakan yang akan diambil (Northouse, 2016).

Gaya kepemimpinan demokratis, umumnya memerlukan kematangan dan pemahaman tertentu terhadap proses-proses yang terlibat. Beberapa pemimpin dapat diidentifikasi sebagai pemimpin demokratis berdasarkan penggunaan mereka terhadap prosedur-prosedur parlementer dan pengambilan keputusan mayoritas. Di sisi lain, ada yang cenderung melakukan konsultasi, berusaha mencapai konsensus, dan membangun hubungan yang terbuka, percaya, dan berorientasi pada pengikut. Kematangan merujuk pada kemampuan untuk memahami dan menghargai pandangan beragam, serta untuk menjalankan proses pengambilan keputusan yang melibatkan partisipasi aktif dari anggota tim atau organisasi. Pemimpin demokratis juga cenderung menggunakan prosedur-prosedur parlementer dan memperhatikan keputusan mayoritas, menciptakan lingkungan di mana suara setiap anggota dihargai (Stogdill & Bass, 1990).

Selain itu, kepemimpinan demokratis sering kali melibatkan upaya untuk mencapai konsensus, di mana pemimpin dan anggota kelompok berusaha mencapai kesepakatan yang diterima oleh semua pihak. Pendekatan ini menunjukkan orientasi pada kerja sama dan pembangunan hubungan yang kuat di antara anggota kelompok. Selanjutnya, pemimpin demokratis menciptakan lingkungan yang terbuka, di mana komunikasi efektif dan saling percaya menjadi landasan. Hubungan pemimpin dengan pengikutnya bersifat *follower-oriented*, menekankan pada pengembangan dan pemberdayaan anggota kelompok. Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokratis tidak hanya mengacu pada metode pengambilan keputusan, tetapi juga pada dinamika interaksi dan hubungan yang terjalin di antara pemimpin dan anggota kelompoknya (Stogdill & Bass, 1990).

Gaya kepemimpinan demokratis, sebagaimana dijelaskan di atas, mencakup berbagai macam gaya dan perilaku yang berorientasi pada karyawan dan hubungan personal. Beberapa di antaranya melibatkan perhatian pada kebutuhan karyawan, orientasi pada pemeliharaan, pemberian dukungan, hubungan yang terbuka dan dekat, serta fokus pada kepuasan kebutuhan. Gaya-gaya ini mencerminkan pendekatan

kepemimpinan yang bersifat orang-oriented, mendukung, dan bersifat lebih informal. Pada gaya kepemimpinan demokrasi terdapat beragam gaya yang bersifat positif dan lebih memuaskan, seperti orientasi pada karyawan, pemberian penghargaan tanpa hukuman, dukungan terhadap anggota kelompok, dan kecenderungan terbuka dan hangat. Gaya-gaya ini, ketika terintegrasi dengan orientasi terhadap tugas dan kepedulian terhadap tujuan dan produksi, dapat meningkatkan kepuasan dan efektivitas kelompok (Stogdill & Bass, 1990).

Dibandingkan dengan kepemimpinan autokratik yang memiliki kecenderungan untuk bersifat formal, dingin, dan terpusat pada pekerjaan, kepemimpinan demokratis dianggap lebih memuaskan dan efektif, terutama jika mampu memadukan orientasi tugas dan perhatian terhadap tujuan tanpa kehilangan orientasi terhadap karyawan. Efek positif dari kepemimpinan demokratis lebih mungkin terlihat jika pengembangan dan komitmen jangka panjang karyawan menjadi fokus penting untuk produktivitas (Stogdill & Bass, 1990).

Gaya kepemimpinan demokrasi sendiri menghadapi tantangan penerimaan yang signifikan di luar Amerika Serikat. Ada sedikit penerimaan di negara-negara lain terhadap apa yang diperlukan untuk kepemimpinan demokratis, seperti persetujuan bahwa karyawan sebaiknya memiliki potensi untuk menunjukkan inisiatif, berbagi kepemimpinan, dan berkontribusi dalam proses pemecahan masalah di organisasi, sebagaimana diperlukan oleh model kepemimpinan demokratis (Stogdill & Bass, 1990).

Pemahaman dan penerimaan terhadap konsep bahwa karyawan dan atasan memiliki potensi untuk menunjukkan inisiatif, berkontribusi, dan berbagi peran kepemimpinan mungkin tidak sebesar di negara-negara lain dibandingkan dengan di Amerika Serikat. Teks menyimpulkan, berdasarkan data dari awal tahun 1960-an, bahwa di sebagian besar negara lain, mengenalkan kepemimpinan demokratis di luar Amerika Serikat akan menjadi tantangan, serupa dengan membangun teknik dan praktik demokrasi Jeffersonian di atas keyakinan dasar hak ilahi raja (Stogdill & Bass, 1990).

B. Gaya Kempimpinan Autokratis

Kepemimpinan autokratik adalah salah satu jenis kepemimpinan yang paling sering digunakan sepanjang masa, dari masa lalu hingga sekarang. Meskipun demikian, mendefinisikan konsep ini memiliki kesulitan yang serius. Pandangan bahwa kepemimpinan autokratik merupakan gaya manajemen yang salah dan berbahaya dalam kediktatoran serta tidak memiliki tempat dalam sistem demokratis menyebabkan organisasi menghindari kepemimpinan otoriter. Pandangan ini muncul karena pemahaman yang keliru terhadap makna autokrasi dan konsep kepemimpinan autokratik. Kepemimpinan autokratik dapat menjadi jenis kepemimpinan yang tepat dalam situasi di mana waktu terbatas dan keputusan cepat perlu diambil. Konsep ini memberikan manfaat kepada organisasi ketika digunakan oleh individu yang tepat di tempat yang tepat. Pada tahap ini, karakteristik dasar kepemimpinan autokratik harus dikenal dengan baik, begitu juga dengan kondisi di mana seorang pemimpin autokratik harus mengambil keputusan yang harus direncanakan dengan baik. Oleh karena itu, jika kepemimpinan autokratik digunakan dengan benar dan efektif, maka dapat menjadi penyelamat bagi organisasi dalam situasi krisis; dapat menciptakan semangat tim yang kuat, memberikan keunggulan waktu, mengurangi biaya organisasi, dan memastikan bahwa akan lebih banyak pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu singkat dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit (Demirtas & Karaca, 2020)

Kepemimpinan autokratik didefinisikan sebagai kepemimpinan yang memiliki kontrol yang ketat terhadap keputusan dan aktivitas kelompok. Seorang pemimpin autokratik menentukan semua kebijakan, teknik, dan proses kerja satu per satu dan menyusun jadwal untuk setiap orang terkait siapa yang akan melaksanakan tugas tertentu dengan siapa. Demikian pula, pemimpin demokratis juga menugaskan tanggung jawab untuk setiap orang dan setiap tugas dengan cara yang rinci seperti pada kepemimpinan autokratik. Namun, pemimpin demokratis bertindak sebagai bagian dari kelompok daripada sebagai pihak luar. Oleh karena itu, karakteristik utama pemimpin autokratik adalah memberikan arahan, sedangkan kegiatan utama pemimpin demokratis adalah memberi informasi atau memperluas partisipasi anggota kelompok (Demirtas & Karaca, 2020). Kepemimpinan otoriter merupakan suatu bentuk kepemimpinan yang ditandai oleh adanya kontrol dan

pengarahan yang kuat yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin tanpa melibatkan partisipasi yang signifikan dari bawahannya. Dalam konteks ini, seorang pemimpin otoriter cenderung mengambil keputusan tanpa melibatkan pengikutnya secara aktif, sehingga terjadi kesenjangan yang jelas antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin otoriter umumnya menetapkan aturan dan petunjuk dengan tegas, mengharapkan ketaatan tanpa banyak ruang untuk diskusi atau kontribusi dari pihak bawahan (Northouse, 2016).

Kepemimpinan autokratik didefinisikan sebagai kepemimpinan yang memiliki kontrol yang ketat terhadap keputusan dan aktivitas kelompok. Seorang pemimpin autokratik menentukan semua kebijakan, teknik, dan proses kerja satu per satu dan menyusun jadwal untuk setiap orang terkait siapa yang akan melaksanakan tugas tertentu dengan siapa. Demikian pula, pemimpin demokratis juga menugaskan tanggung jawab untuk setiap orang dan setiap tugas dengan cara yang rinci seperti pada kepemimpinan autokratik. Namun, pemimpin demokratis bertindak sebagai bagian dari kelompok daripada sebagai pihak luar. Oleh karena itu, karakteristik utama pemimpin autokratik adalah memberikan arahan, sedangkan kegiatan utama pemimpin demokratis adalah memberi informasi atau memperluas partisipasi anggota kelompok (Demirtas & Karaca, 2020).

Karakteristik lain dari kepemimpinan otoriter termasuk adanya hierarki yang sangat terstruktur, di mana perintah dan keputusan diambil dari puncak hierarki dan dijalankan ke bawah tanpa banyak kemungkinan perubahan atau adaptasi. Pendekatan ini mencirikan gaya kepemimpinan yang cenderung sentralistik, di mana kekuasaan dan kendali terpusat pada pemimpin, dan komunikasi bersifat satu arah dari pemimpin ke bawahan. Dalam situasi kepemimpinan otoriter, pemimpin sering kali dianggap sebagai sumber utama otoritas, dan kepatuhan terhadap kebijakan yang ditetapkan merupakan prioritas utama. Meskipun dalam beberapa konteks kepemimpinan otoriter dapat menghasilkan keputusan yang cepat dan tegas, namun sering kali kurang menggali potensi dan kontribusi dari para anggota tim atau organisasi secara keseluruhan (Northouse, 2016).

Gaya kepemimpinan autokratik, ditandai oleh kemampuan seorang pemimpin yang mampu berhasil meyakinkan orang lain untuk mengikuti saran-saran atau petunjuk yang diberikan, dengan harapan

bahwa tindakan tersebut akan mengatasi masalah yang dihadapi oleh kelompok. Pemimpin yang menerapkan gaya ini mampu membangun ekspektasi positif di kalangan anggota kelompoknya, dan mereka yakin bahwa mengikuti saran atau petunjuk pemimpin akan membawa solusi bagi masalah kelompok tersebut. Selain itu, kepemimpinan autokratik juga melibatkan penggunaan kekuatan atau kekuasaan oleh seorang pemimpin untuk memaksa atau memaknai paksaan terhadap anggota kelompok agar mengikuti perintah atau kebijakan yang ditetapkan. Dalam konteks ini, kekuasaan pemimpin bisa bersumber dari posisinya yang kuat atau dari kekuatan pribadi yang dimilikinya, sehingga anggota kelompok merasa bahwa mengikuti pemimpin akan memberikan imbalan atau konsekuensi tertentu (Stogdill & Bass, 1990).

Lebih lanjut, seorang pemimpin autokratik yang efektif dapat secara tidak langsung memperkuat perilaku anggota kelompok dengan memberikan isyarat atau petunjuk yang mendukung pencapaian tujuan mereka. Kemampuan pemimpin dalam memberikan bimbingan dan dorongan bagi anggota kelompoknya dalam mencapai tujuan merupakan ciri khas dari kepemimpinan autokratik yang mampu memotivasi melalui pengarahan tegas dan jelas. Gaya kepemimpinan autokratik mencakup kombinasi dari kemampuan persuasi, penggunaan kekuasaan, dan pemberian bimbingan secara langsung, yang semuanya bertujuan untuk membentuk dan memandu perilaku anggota kelompok sesuai dengan visi dan tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin (Stogdill & Bass, 1990).

Gaya kepemimpinan autokratik menunjukkan bahwa kepemimpinan autokratik dapat menjadi produktif dalam situasi tertentu, terutama jika individu yang ditugaskan peran sebagai pemimpin autokratik secara kebetulan memiliki pengetahuan lebih tentang masalah yang akan dipecahkan dibandingkan dengan orang yang berperan sebagai bawahan. Dalam keadaan di mana pemimpin autokratik memiliki jawaban yang benar, mereka dapat lebih memastikan hasil kelompok yang sangat akurat daripada pemimpin demokratis (Stogdill & Bass, 1990).

Namun demikian, penting untuk diingat bahwa produktivitas kepemimpinan autokratik sangat tergantung pada keakuratan informasi yang dimiliki oleh pemimpin. Jika seorang pemimpin autokratik memiliki informasi yang benar, maka mereka dapat membimbing kelompok dengan baik. Namun, jika informasinya tidak akurat,

pemimpin autokratik juga dapat memimpin kelompok ke arah yang keliru, bahkan lebih jauh dibandingkan dengan pemimpin demokratis yang memiliki tingkat ketidakakuratan informasi yang sama (Stogdill & Bass, 1990).

C. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* merujuk pada pendekatan di mana seorang pemimpin tidak terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan atau memberikan arahan kepada anggota kelompok. Dalam model ini, pemimpin bersifat pasif dan memberikan kebebasan penuh kepada kelompok untuk menentukan kegiatan, metode, dan tujuan mereka sendiri. Pemimpin *laissez-faire* tidak secara aktif mengikuti atau mengendalikan aktivitas kelompok, dan intervensinya terbatas pada respons minimal ketika pengetahuan dan arahan sangat diperlukan. Pemimpin ini cenderung menghindari tanggung jawab dan kekuasaan, dengan harapan bahwa kelompok dapat menentukan tujuan dan menyelesaikan masalahnya sendiri (Demirtas & Karaca, 2020).

Kepemimpinan *laissez-faire* merupakan suatu gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota kelompok untuk bertindak. Pemimpin ini menyediakan materi yang diperlukan tanpa aktif terlibat kecuali untuk menjawab pertanyaan yang diajukan. Berbeda dengan gaya kepemimpinan autokratis yang sering memberikan perintah, komando mengganggu, pujian, dan kritik nonkonstruktif dengan frekuensi yang lebih tinggi (Stogdill & Bass, 1990).

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* juga berbeda dengan kepemimpinan demokratis/partisipatif yang cenderung memberikan saran dan merangsang pengarahan diri. Dalam kondisi kepemimpinan *laissez-faire*, kelompok cenderung kurang terorganisir, kurang efisien, dan kurang memuaskan bagi anggotanya dibandingkan dengan kondisi demokratis, sehingga hal ini berdampak pada kualitas pekerjaan menjadi lebih rendah, dan volume pekerjaan yang diselesaikan menjadi lebih sedikit (Stogdill & Bass, 1990).

Keunikan dari kepemimpinan *laissez-faire* adalah memberikan kebebasan kepada anggota kelompok, namun hal ini ternyata memberi dampak yang mencakup ketidakorganisasian dan ketidakpuasan. Kelompok cenderung menunjukkan kecenderungan ingin mengorganisir

situasi dan mengetahui posisi mereka, terutama saat terjadi transisi dari kepemimpinan autokratis ke *laissez-faire*. Meskipun gaya kepemimpinan ini tidak merangsang adanya agresi sebanyak kepemimpinan autokratis, namun hal ini kurang disukai karena kurangnya rasa pencapaian, kejelasan struktural kognitif yang kurang, dan kurangnya rasa kesatuan kelompok. Oleh karena itu, *laissez-faire leadership* perlu dibedakan dari gaya kepemimpinan demokratis yang lebih relasional, partisipatif, dan memperhatikan (Stogdill & Bass, 1990).

Di sisi lain, gaya kepemimpinan *laissez-faire* mencerminkan ketiadaan kepemimpinan, seperti yang diindikasikan oleh frase Prancis, pemimpin *laissez-faire* mengadopsi pendekatan “*hands-off, let-things-ride*”. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan *laissez-faire* menyerahkan tanggung jawab, menunda pengambilan keputusan, memberikan sedikit umpan balik, dan tidak berusaha membantu para pengikut/bawahannya memenuhi kebutuhan mereka. Didalam kepemimpinan *laissez-faire*, tidak ada interaksi yang signifikan dengan para pengikut atau upaya untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang. Sebagai contoh, seorang pemimpin *laissez-faire* bisa menjadi presiden dari sebuah perusahaan manufaktur kecil yang tidak mengadakan pertemuan dengan supervisor pabrik, tidak memiliki rencana jangka panjang untuk perusahaan, bersikap acuh, dan memiliki sedikit interaksi dengan karyawan (Northouse, 2016).

Pemimpin *laissez-faire* cenderung tidak memberikan arahan yang jelas atau dukungan yang diperlukan oleh para pengikut. Mereka tidak terlibat secara aktif dalam memberikan panduan, membuat keputusan, atau memberikan umpan balik yang konstruktif. Sikap pemimpin ini dapat menciptakan lingkungan di mana para pengikut merasa terabaikan dan tidak mendapatkan bimbingan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2016).

Ketidakhadiran kepemimpinan dalam model *laissez-faire* dapat mengakibatkan berkurangnya peran dan fungsi organisasi dan struktur, yang pada gilirannya dapat merugikan produktivitas dan kesejahteraan anggota tim. Dalam kasus pemimpin yang disebutkan, kurangnya pertemuan dan rencana jangka panjang dapat menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Kesannya, gaya kepemimpinan ini sering dianggap tidak efektif karena kurangnya keterlibatan dan dukungan yang diberikan kepada para pengikut (Northouse, 2016).





BAB 3

TEORI KEPEMIMPINAN MODEL TERKINI

*"Jadilah prajurit teritorial yang mencintai
dan dicintai masyarakat"*

– Brigadir Jenderal TNI Ari Aryanto, S.E., M.I.P.

A. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan jenis kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengambil inisiatif untuk berhubungan dengan orang lain dengan tujuan pertukaran barang berharga, yang dapat berupa pertukaran ekonomi, politik, atau psikologis. Dalam konteks ini, setiap pihak dalam pertukaran menyadari sumber daya kekuatan dan sikap yang dimiliki oleh pihak lainnya. Interaksi ini didorong oleh tujuan saling menguntungkan dalam proses tawar-menawar, tanpa terjalannya hubungan jangka panjang yang berkelanjutan antara mereka (Kellerman, 2010)

Sementara itu, menurut Avolio & Bass (2002) kepemimpinan transaksional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan pertukaran antara pemimpin, rekan kerja, dan pengikut. Hal ini melibatkan pemimpin dalam merinci persyaratan, berdiskusi dengan orang lain, dan menentukan kondisi serta imbalan yang terkait dengan pemenuhan persyaratan tersebut. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional, sebagaimana dijelaskan dalam teks, ditandai oleh peningkatan kedewasaan moral pengikut, transformasi menjadi pemimpin, perluasan minat, dan motivasi menuju kepentingan bersama di luar kepentingan diri sendiri untuk kebaikan bersama kelompok, organisasi, atau masyarakat.

Kellerman (2010) menyatakan dalam kepemimpinan transaksional, tujuan pemimpin dan pengikut saling terkait, terutama selama tujuan-tujuan tersebut tetap relevan dalam proses tawar-menawar dan dapat ditingkatkan dengan menjaga kelangsungannya. Namun, di luar aspek ini, hubungan antara pemimpin dan pengikut tidak mengalami perkembangan lebih lanjut. Para pihak yang terlibat dalam tawar-menawar tidak memiliki tujuan bersama yang bertahan lama, sehingga mereka mungkin berjalan ke arah yang berbeda. Meskipun tindakan kepemimpinan terjadi, namun tidak menciptakan ikatan yang mengikat pemimpin dan pengikut dalam upaya bersama yang berkelanjutan menuju tujuan yang lebih tinggi.

Avolio & Bass (2002) menyatakan bahwa pemimpin transaksional umumnya memberikan imbalan atau janji kepada individu bawahan yang mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan bersama. Pemimpin transaksional akan aktif terlibat dalam manajemen berdasarkan

pengecualian dengan memantau kinerja pengikut dan berintervensi jika diperlukan. Di sisi lain, pemimpin transaksional pasif bersifat reaktif, menunggu masalah muncul sebelum mengambil tindakan korektif, menunjukkan ketidakputusan, menghindari pengambilan keputusan, atau absen ketika dibutuhkan.

Kepemimpinan transaksional melibatkan transaksi konstruktif, seperti *contingent reward* meskipun cukup efektif, tetapi tidak seefektif komponen transformasional dalam mendorong tingkat perkembangan dan kinerja yang lebih tinggi. Dalam *contingent reward*, pemimpin menugaskan tugas, menjanjikan imbalan, atau memberikan imbalan nyata sebagai pertukaran atas penyelesaian tugas yang memuaskan. Sebaliknya, pelaksanaan manajemen berdasarkan pengecualian, sebagaimana transaksi korektif yang terbukti kurang efektif, baik dalam bentuk aktif maupun pasif, dalam memantau dan mengatasi deviasi dari standar atau kesalahan dalam tugas. Bentuk pasif melibatkan menunggu masalah terjadi sebelum mengambil tindakan korektif. Kepemimpinan *laissez-faire*, yang ditandai dengan menghindari atau absennya kepemimpinan, merupakan gaya paling tidak aktif dan kurang efektif. Pada intinya, model kepemimpinan *full-range* mengakui bahwa setiap pemimpin menunjukkan berbagai gaya kepemimpinan dalam beberapa tingkatan. Frekuensi penampilan gaya kepemimpinan merupakan dimensi kedalaman. Model ini mengakui dimensi aktif yang jelas dan dimensi efektivitas, yang didasarkan pada hasil penelitian yang luas (Avolio & Bass, 2002).

Oleh karena itu, kepemimpinan transaksional khususnya melalui metode *contingent reward* dapat memberikan dasar yang luas untuk kepemimpinan yang efektif, namun upaya efektivitas, inovasi, pengambilan risiko, dan kepuasan yang lebih besar dapat dicapai jika kepemimpinan transaksional didukung oleh kepemimpinan transformasional (Avolio & Bass, 2002).

B. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan di mana satu atau lebih individu berinteraksi dengan orang lain sedemikian rupa sehingga pemimpin dan pengikutnya saling mendorong ke tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi, di mana tujuan

pemimpin yang awalnya mungkin terpisah tetapi terkait, seperti dalam kepemimpinan transaksional, menjadi bersatu. Basis kekuasaan terkait bukan sebagai benda berlawanan, melainkan sebagai dukungan saling untuk tujuan bersama. Ada berbagai istilah yang digunakan untuk menjelaskan kepemimpinan transformasional, beberapa di antaranya seperti meningkatkan, menggerakkan, menginspirasi, memuliakan, mengangkat, memberi ceramah, mendorong, dan memberitakan. Hubungan dalam kepemimpinan transformasional bisa bersifat moralis. Namun, kepemimpinan transformasional pada akhirnya menjadi moral karena meningkatkan tingkat perilaku manusia dan aspirasi etis baik pemimpin maupun yang dipimpin, dan dengan demikian memiliki efek transformasional pada keduanya (Kellerman, 2010).

Sementara itu, kepemimpinan transformasional menurut Northouse (2016) sebagaimana tersirat dari namanya, merupakan suatu proses dinamis yang bertujuan untuk perubahan mendalam dan menyeluruh pada individu. Gaya kepemimpinan transformasional melampaui batas konvensional, mengatasi emosi, nilai, etika, standar, dan tujuan jangka panjang. Kepemimpinan transformasional mencakup pemahaman yang mendalam terhadap motivasi para pengikut, pemenuhan kebutuhan mereka, dan pengakuan terhadap keutuhan manusiawi secara keseluruhan. Terkemuka dengan pengaruhnya yang luar biasa, kepemimpinan transformasional mendorong para pengikut/bawahan untuk melampaui harapan konvensional dan sering kali mengintegrasikan elemen kharismatik dan visi. Pendekatan ini bersifat menyeluruh, mulai dari upaya personal untuk memengaruhi individu hingga inisiatif yang lebih luas yang bertujuan untuk memengaruhi seluruh organisasi dan budaya. Meskipun peran sentral pemimpin transformasional dalam memicu perubahan, proses transformasi ini pada hakikatnya mengikat para pengikut dan pemimpin secara tak terpisahkan.

Konsep kepemimpinan transformasional melibatkan perilaku pemimpin yang menciptakan teladan bagi pengikutnya. Dalam dimensi kepemimpinan, pemimpin transformasional dihormati dan dipercayai karena mempertimbangkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan pribadi, berbagi risiko dengan pengikut, dan menunjukkan konsistensi serta standar tinggi dalam perilaku etis dan moral. Selanjutnya, dalam dimensi motivasi inspirasional, pemimpin transformasional memotivasi

dan menginspirasi dengan memberikan makna dan tantangan pada pekerjaan pengikutnya, menciptakan semangat tim, dan menunjukkan komitmen terhadap tujuan bersama. Stimulasi intelektual menjadi aspek lain, di mana pemimpin mendorong inovasi dan kreativitas dengan merangsang pengikut untuk mengajukan pertanyaan, merumuskan ulang masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru. Terakhir, dalam dimensi perhatian individual, pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu, bertindak sebagai pelatih atau mentor, mengembangkan pengikut dan rekan kerja ke tingkat potensi yang lebih tinggi, dan mempraktikkan komunikasi dua arah serta pengelolaan tugas yang didelegasikan untuk pengembangan pengikut (Avolio & Bass, 2002).

Pemimpin transformasional tidak hanya terlibat dalam pertukaran atau kesepakatan sederhana dengan rekan kerja dan pengikut, melainkan mereka berusaha mencapai hasil unggul dengan menerapkan salah satu atau lebih dari empat komponen kepemimpinan transformasional. Salah satunya adalah ketika kepemimpinan diidealkan, di mana para pengikut berupaya mengidentifikasi diri dengan pemimpin mereka dan meniru perilaku mereka (Avolio & Bass, 2002).

Berbeda dengan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana seseorang berinteraksi dengan orang lain dan membentuk hubungan yang meningkatkan tingkat motivasi dan moral baik pada pemimpin maupun pengikut. Jenis kepemimpinan ini memperhatikan kebutuhan dan motif pengikut, serta berusaha membantu mereka mencapai potensi penuhnya. Burns menunjukkan Mohandas Gandhi sebagai contoh klasik dari kepemimpinan transformasional. Gandhi meningkatkan harapan dan tuntutan jutaan rakyatnya, dan dalam proses tersebut, dirinya sendiri berubah (Northouse, 2016).

Kepemimpinan transformasional dapat bersifat direktif atau partisipatif, demokratis atau otoriter, elitis atau egaliter. Terkadang, kepemimpinan transformasional disalahpahami sebagai elitis dan antidemokratis. Sejak tahun 1930-an, pujian terhadap kepemimpinan demokratis dan partisipatif telah berkumandang. Sebagian besar manajer setidaknya telah belajar bahwa sebelum mengambil keputusan bernilai, untuk berkonsultasi dengan mereka yang akan melaksanakan keputusan tersebut, meskipun manajer yang lebih sedikit melakukan

pemungutan suara demokratis atau mencapai konsensus dalam diskusi partisipatif dengan semua pihak yang terlibat. Ada banyak alasan yang baik untuk mendorong pengambilan keputusan bersama, memberdayakan pengikut, dan manajemen diri. Namun demikian, banyak keadaan yang membutuhkan seorang pemimpin untuk bersikap autoritatif, tegas, dan direktif (Avolio & Bass, 2002).

Gaya kepemimpinan transformasional melibatkan individu seperti manajer, menteri, komandan batalion, guru, pelatih, dan direktur yang memiliki kemampuan untuk membentuk ikatan emosional yang kuat dengan para pengikutnya. Pemimpin ini mampu menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi mencapai tujuan bersama, yakni tujuan yang lebih tinggi dari yang sebelumnya diakui oleh para pengikut. Pada birokrasi yang keras, terdapat pemimpin-pemimpin yang memiliki pengetahuan tentang sistem, koneksi yang baik, dan kemampuan untuk menggerakkan serta mengelola sumber daya. Mereka mampu menjaga fokus pada isu-isu yang lebih besar dan mengambil risiko yang diperlukan untuk “administrasi kreatif.” Hal ini memberikan mereka keunikan yang diakui sebagai kredit idiosinkrasi, yang diperlukan untuk membangkitkan kepercayaan sepenuhnya dan keyakinan pada pemimpin, serta kesiapan untuk berjuang demi tujuan-tujuan yang lebih tinggi yang ditetapkan sebagai tantangan bagi kelompok oleh pemimpin (Stogdill & Bass, 1990).

Pemimpin transformasional mendorong para pengikutnya untuk melihat gambaran yang lebih besar, merangsang semangat mereka untuk berinovasi, dan memberikan tujuan yang memotivasi untuk dicapai bersama. Pemimpin transformasional memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan di mana pengikut merasa terhubung secara emosional, mempercayai pemimpin mereka sepenuhnya, dan bersedia bekerja bersama-sama menuju tujuan kolektif yang lebih tinggi (Stogdill & Bass, 1990).

Pendekatan transformasional terhadap kepemimpinan merupakan perspektif yang luas yang mencakup banyak aspek dan dimensi dari proses kepemimpinan. Secara umum, pendekatan ini menggambarkan bagaimana pemimpin dapat memulai, mengembangkan, dan melaksanakan perubahan signifikan dalam organisasi. Meskipun tidak baku, langkah-langkah yang biasanya diikuti oleh pemimpin transformasional umumnya mengikuti bentuk berikut (Northouse,

2016). Lebih lanjut (Northouse, 2016) menyatakan bahwa pemimpin transformasional akan berusaha memberdayakan para pengikut dan senantiasa mengelola para bawahan untuk proses perubahan. Para pemimpin juga berupaya untuk meningkatkan kesadaran individu dan mendorong untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi kebaikan orang lain.

Langkah pertama dalam kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para pengikut. Pemimpin akan berusaha untuk memberikan kewenangan kepada anggota tim, memberikan tanggung jawab, dan mendukung mereka untuk mengambil inisiatif. Ini menciptakan lingkungan di mana individu merasa memiliki peran aktif dalam proses perubahan dan merasa memiliki kontribusi yang berarti (Northouse, 2016).

Selanjutnya, pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan individu. Pemimpin transformasional tidak hanya melihat pada hasil akhir perubahan organisasional, tetapi juga pada pertumbuhan dan perkembangan pribadi para pengikut. Ini mencakup memberikan pelatihan, mendukung pengembangan keterampilan, dan memberikan umpan balik konstruktif untuk mendorong pertumbuhan individu (Northouse, 2016). Pemimpin transformasional juga berusaha meningkatkan kesadaran para pengikut di mana, para pemimpin transformasional akan lebih memahami dampak dari perubahan, memotivasi untuk melihat visi yang lebih luas, dan mendorong pemikiran yang melampaui kepentingan diri sendiri. Hal inilah yang akan menciptakan komitmen yang lebih mendalam terhadap perubahan organisasional (Northouse, 2016).

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional bukan hanya tentang mencapai perubahan struktural, tetapi juga tentang mengubah budaya dan mindset individu. Ini menciptakan fondasi yang kuat untuk perubahan berkelanjutan dan pertumbuhan organisasional yang berkelanjutan (Northouse, 2016).

C. Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik merupakan jenis kepemimpinan di mana seorang pemimpin karismatik memiliki hubungan emosional yang kuat dengan para pengikutnya. Para bawahan sangat terhubung dengan

pemimpin karismatik dan mendedikasikan diri secara mendalam. Dalam hubungan karismatik, para pengikut meyakini bahwa pemimpin memiliki kualitas super human atau memiliki kualitas yang sangat dihargai dalam budaya yang ada di tengah-tengah masyarakat. Akibat dari keyakinan ini, bawahan “patuh karena bagi bawahan pemimpin cukup dengan memberikan perintah. Jika pemimpin telah memerintahkan, maka tugas bawahan adalah untuk patuh” (Kellerman, 2010).

Selain itu, gaya kepemimpinan karismatik melibatkan beberapa perilaku yang mencirikan pemimpin karismatik, yaitu: *pertama*, mereka menjadi panutan yang kuat untuk keyakinan dan nilai-nilai yang ingin mereka tanamkan pada para pengikutnya; *kedua*, pemimpin karismatik senantiasa memiliki kompetensi di mata para pengikutnya; *ketiga*, pemimpin karismatik akan merumuskan tujuan-tujuan ideologis yang memiliki nuansa moral (Northouse, 2016).

Efek langsung dari kepemimpinan karismatik mencakup beberapa aspek yang memperlihatkan dampak langsung pada para pengikut. Ini melibatkan kepercayaan para pengikut pada ideologi pemimpin, kesamaan antara keyakinan para pengikut dan keyakinan pemimpin, penerimaan tanpa ragu-ragu terhadap pemimpin, ekspresi kasih sayang terhadap pemimpin, ketaatan para pengikut, identifikasi dengan pemimpin, keterlibatan emosional dalam tujuan pemimpin, peningkatan ambisi para pengikut, dan peningkatan keyakinan para pengikut dalam pencapaian tujuan. Sesuai dengan teori Weber, House berpendapat bahwa efek-efek karismatik ini lebih mungkin terjadi dalam konteks di mana para pengikut merasa tertekan karena dalam situasi stres, para pengikut mencari pemimpin untuk membimbing mereka melewati kesulitan mereka (Northouse, 2016).

Kepemimpinan karismatik menciptakan lingkungan di mana para pengikut merasa terhubung dengan ideologi pemimpin, menunjukkan adanya keselarasan nilai antara pemimpin dan pengikut. Para pengikut cenderung menerima kepemimpinan tanpa keraguan, mengekspresikan perasaan kasih sayang, dan menunjukkan ketaatan yang tinggi terhadap pemimpin. Selain itu, kepemimpinan karismatik teridentifikasi dengan pemimpin, terlibat secara emosional dalam mencapai tujuan pemimpin, dan memiliki ambisi yang lebih tinggi. Selanjutnya, kepercayaan pada diri pengikut meningkat, memberikan keyakinan bahwa tujuan-tujuan yang tinggi dapat dicapai (Northouse, 2016).

Pemimpin karismatik mengaitkan hubungan ini dengan menekankan pada imbalan intrinsik dari pekerjaan dan mengurangi penekanan pada imbalan ekstrinsik. Harapannya adalah bahwa para pengikut akan melihat pekerjaan sebagai ungkapan dari diri mereka sendiri. Sepanjang prosesnya, pemimpin mengekspresikan harapan tinggi terhadap para pengikut dan membantu mereka memperoleh rasa percaya diri dan efikasi diri. Secara ringkas, kepemimpinan karismatik berhasil karena mengikat para pengikut dan konsep diri mereka dengan identitas organisasi (Northouse, 2016).

Pemimpin karismatik berfokus pada makna dan nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan, menciptakan ikatan emosional antara para pengikut dan tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan karismatik mendorong para pengikut untuk melihat pekerjaan sebagai bagian dari identitas mereka sendiri, bukan hanya sebagai tugas rutin. Dengan menekankan imbalan intrinsik, seperti rasa pencapaian dan pemenuhan pribadi, pemimpin karismatik berusaha untuk memotivasi para pengikut dengan cara yang lebih mendalam dan bermakna (Northouse, 2016).

Selama prosesnya, pemimpin karismatik tidak hanya menyatakan harapan tinggi terhadap kinerja para pengikut, tetapi juga membimbing mereka untuk mencapai rasa percaya diri dan efikasi diri yang lebih tinggi. Ini berarti bahwa pemimpin tidak hanya menggembirakan para pengikut dengan visi dan tujuan, tetapi juga secara aktif mendukung perkembangan pribadi dan profesional mereka (Northouse, 2016).





BAB 4

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI LINGKUNGAN KOREM 101/ANTASARI DENGAN HUMANIS DAN HUMBLE

"Kepemimpinan yang dipandu oleh hati akan merajut suasana kekeluargaan di dalam organisasi militer"

– Brigadir Jenderal TNI Ari Aryanto, S.E., M.I.P.

A. Kepemimpinan dalam Tim

Peran pemimpin tim memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan gagasan-gagasan tradisional. Keberhasilan tim dapat didefinisikan sebagai kelompok orang yang bekerja bersama menuju tujuan bersama dengan rasa tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan tersebut. Tantangan terbesar dalam setiap organisasi yang menggunakan tim adalah menciptakan rasa tanggung jawab bersama ini. Pemimpin tim yang mencoba menggunakan gaya kepemimpinan tradisional dengan timnya sebenarnya mengurangi peluang anggota tim untuk mengembangkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab pribadi yang sangat penting untuk kesuksesan. Namun, tidak hanya pemimpin tim yang terjebak dalam perangkat ini, melainkan juga anggota tim. Kita semua terbiasa dengan gaya yang kita kenal—gaya yang berfungsi baik dalam organisasi otoriter dan hierarkis. Supervisor dan manajer memiliki peran utama, sedangkan anggota tim hanya melaksanakan keputusan orang lain (Pope, 2008).

Penting untuk memahami bahwa dalam konteks tim, pendekatan kepemimpinan tradisional yang bersifat otoriter dan hierarkis tidak selalu efektif. Sebaliknya, kepemimpinan dalam tim menekankan pada keterlibatan semua anggota tim, membangun kolaborasi, dan merangsang rasa kepemilikan bersama terhadap tujuan bersama. Pemimpin tim yang berhasil tidak hanya memberikan arahan dari atas, tetapi juga memfasilitasi komunikasi terbuka, mendorong partisipasi aktif, dan menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa memiliki kontribusi yang berarti. Dengan menciptakan rasa tanggung jawab bersama, pemimpin tim dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas tim secara keseluruhan (Pope, 2008).

Dalam kerangka kerja kepemimpinan tim, peran pemimpin bukanlah untuk memberikan instruksi secara tegas, tetapi lebih kepada membimbing, memfasilitasi, dan mendukung upaya bersama tim. Ini memerlukan adaptasi dari pemimpin dan anggota tim terhadap gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan inklusif. Oleh karena itu, kesadaran akan perbedaan antara kepemimpinan tradisional dan kepemimpinan tim yang efektif menjadi krusial dalam membangun dan memelihara kelompok kerja yang sukses (Pope, 2008).

Peran pemimpin tim adalah sebagai anggota tim dan koordinator administratif untuk tim tersebut. Pemimpin mengelola waktu pertemuan tim untuk memastikan bahwa tim menggunakan proses yang baik dan menggali sepenuhnya pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian semua anggota tim. Selain itu, pemimpin tim juga memastikan bahwa keputusan tim dicapai melalui konsensus (Pope, 2008).

Pemimpin tim tidak hanya berfungsi sebagai seseorang yang memberikan arahan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mengelola proses komunikasi dan pengambilan keputusan dalam tim. Dengan memastikan bahwa waktu pertemuan tim dimanfaatkan dengan baik, pemimpin memastikan bahwa setiap anggota tim dapat berkontribusi secara maksimal berdasarkan pengalaman dan keahliannya. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua anggota tim terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan bahwa keputusan tersebut dicapai melalui konsensus, menunjukkan pendekatan kolaboratif dalam pengelolaan tim (Pope, 2008).

Kepemimpinan dalam tim memerlukan keterampilan manajemen waktu, kemampuan mengelola dinamika kelompok, dan kepekaan terhadap kontribusi individu. Pemimpin tim yang efektif memahami pentingnya mendukung dan memanfaatkan keberagaman anggota tim, memastikan bahwa suara setiap anggota didengar, dan menciptakan lingkungan yang mendukung tercapainya tujuan tim bersama. Dengan demikian, peran pemimpin dalam konteks tim bukan hanya tentang memberikan arahan, tetapi lebih pada mendukung kolaborasi, membangun konsensus, dan mencapai tujuan bersama secara efisien (Pope, 2008).

Salah satu fungsi utama kepemimpinan tim adalah untuk menyampaikan rencana solusi kepada anggota tim sehingga anggota tim memahami tindakan yang diperlukan untuk implementasi solusi, bagaimana tindakan tersebut perlu dikoordinasikan, dan situasi apa yang merupakan pencapaian tugas atau misi (Zaccaro et al., 2001). Hal ini dapat tercermin dari yang dilakukan oleh Komandan Resor Militer (Danrem) setiap hari dalam kegiatan apel pagi seperti yang terlihat dalam gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Kegiatan Pengarahan Danrem Kepada Prajurit dan PNS Korem 101/Antasari

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Begitu juga di Satuan Korem 101/Antasari, para perwira staf Korem akan melaksanakan koordinasi dengan seluruh Dandim (Komandan Distrik Militer) dan Danyon (Komandan Batalyon yang tersebar di 11 Kabupaten dan 2 kota di Kalimantan Selatan sesuai arahan dan petunjuk Danrem, seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.2 Pengecekan Komando Distrik Militer 1009/Tanah Laut oleh Danrem didampingi Dandim 1009/Tanah Laut

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Dimensi kinerja pemimpin pada umumnya terdiri dari dua, yaitu mengelola sumber daya manusia dan mengelola sumber daya material yang mencakup kegiatan baik yang terlibat dalam implementasi rencana dan solusi yang telah dikembangkan. Yang mana kegiatan ini menjadi tanggung jawab yang paling menonjol dari para pemimpin tim organisasi, terutama di level organisasi yang lebih rendah. Dimensi kinerja pemimpin yang pertama adalah mengelola sumber daya manusia (SDM) yang melibatkan pencapaian, motivasi, koordinasi, dan pemantauan individu di bawah komando pemimpin. Walaupun demikian, perlu diingat bahwa tanggung jawab pemimpin secara luas juga mencakup sampai memotivasi dan mengelola tindakan kolektif. Para pemimpin juga bertanggung jawab atas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di bawah komando mereka (Zaccaro et al., 2001).

Dimensi kedua dari kinerja pemimpin adalah mengelola sumber daya material. Sumber daya material adalah sumber daya yang bisa berbentuk sarana prasarana atau bahan baku yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya material di lingkungan militer dapat berupa senjata/alutsista, kendaraan, alat tulis kantor dan lain-lain. Pengadaan sumber daya material TNI berdasarkan usulan sesuai dengan kebutuhan dari satuan bawah (*bottom up*) yang menerapkan prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) efisien; (2) efektif; (3) transparan dalam pengelolaan anggaran; (4) menjamin kerahasiaan; (5) bersaing; (6) adil/tidak diskriminatif; dan (7) akuntabel (Kementerian Pertahanan, 2011).

Implementasi pengelolaan sumber daya material di lingkungan Militer seperti senjata/alutsista, kendaraan, alat tulis kantor dan lain-lain, adalah sebagai berikut: (1) menggunakan material sesuai ketentuan; (2) melakukan perawatan rutin (harian, mingguan dan bulanan); (3) melakukan perbaikan sesuai tingkatan kewenangan (kerusakan tingkat 0 diperbaiki satuan, tingkat 1 oleh kewilayahan dan tingkat 2 oleh pusat); (4) mengajukan pengadaan material baru ke komando atas (karena material lama rusak berat atau karena belum memiliki material tersebut); (5) melakukan pengadaan material sendiri oleh satuan dari hibah Pemda atau CSR swasta.

Kepemimpinan tim di lingkungan Militer menjadi hal yang sangat krusial, karena sangat diperlukan peran seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama dengan efektif. Keberhasilan suatu unit militer

khususnya di tingkat satuan Korem sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin tim dalam hal ini adalah Komandan Resor Militer (Danrem) untuk mengelola sumber daya manusia dan material dengan efisien, serta merancang dan mengimplementasikan solusi yang tepat. Begitu juga dalam militer, tantangan terbesar dalam menggunakan tim adalah menciptakan rasa tanggung jawab bersama di antara anggota tim. Pemimpin tim yang berhasil di lingkungan militer tidak hanya memberikan arahan tegas dari atas, tetapi juga memfasilitasi komunikasi terbuka, mendorong partisipasi aktif, dan menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa memiliki kontribusi yang signifikan. Kepemimpinan dalam tim militer menekankan pada keterlibatan seluruh anggota tim, membangun kolaborasi, dan merangsang rasa kepemilikan bersama terhadap tujuan bersama.



Gambar 4.3 Komunikasi Langsung Danrem dengan Prajurit

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)



Gambar 4.4 Kegiatan Rapat Danrem Bersama Perwira Staff

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Peran pemimpin tim di lingkungan militer juga melibatkan fungsi sebagai anggota tim yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta sebagai koordinator administratif yang mengelola waktu pertemuan tim untuk memastikan penggunaan proses yang baik. Oleh karena itu, pemimpin militer tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mengelola proses komunikasi dan proses pengambilan keputusan dalam tim.

Pemimpin tim di lingkungan Militer juga memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk perolehan, motivasi, koordinasi, dan pemantauan individu di bawah komandonya. Oleh karena itu, keberhasilan pemimpin tim di lingkungan militer tidak hanya diukur dari aspek taktis, tetapi juga dilihat dari kemampuannya untuk merencanakan, mengelola, dan melibatkan seluruh tim dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. Seperti halnya dalam penanganan karhutla di Kalimantan Selatan, Komandan Resor Militer (Danrem) yang menjadi Wakil Komandan Satgas karhutla bertindak cepat dan tegas dalam menangani karhutla.



Gambar 4.5 Kegiatan Danrem dalam Penanganan Karhutla

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)



Gambar 4.6 Keterlibatan Langsung Danrem dalam Memadamkan Api di Daerah Karhutla

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Oleh karena itu, dengan memahami perbedaan antara kepemimpinan tradisional dan kepemimpinan tim yang efektif, maka pemimpin di lingkungan militer dapat memainkan peran kunci dalam membangun

dan memelihara kelompok kerja yang sukses di lingkungan tugas militer yang serba dinamis dan kompleks. Maka dari itu, kesadaran akan pentingnya keterlibatan seluruh anggota tim, membangun konsensus, dan juga mencapai tujuan bersama akan membentuk dasar yang kokoh untuk kepemimpinan yang efektif di dalam lingkungan militer.

B. Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan strategis dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang kepala eksekutif untuk memahami dan memimpin organisasi secara strategis. Kepemimpinan Strategis melibatkan penggunaan Enterprise Model oleh Alan Brache untuk mendapatkan gambaran lengkap tentang organisasi, termasuk posisinya dalam rantai nilai, pengaruh eksternal dan internal, serta kemampuan kepemimpinan (Freedman, 2004). Proses formulasi strategi menekankan pentingnya fokus pada pertanyaan vital dan spesifik, bukan sekadar data berlebihan yang mungkin disediakan oleh konsultan. Pertanyaan proses, yang lebih baik daripada pertanyaan konten, dianggap lebih efektif dalam membentuk strategi. Keterampilan dan komitmen tim pimpinan juga dianggap kunci untuk keberhasilan formulasi dan implementasi strategi, dengan bahasa yang sama dan disengaja digunakan untuk menghindari personal agenda dan politik (Freedman, 2004).

Gaya kepemimpinan strategis, dapat dilihat sebagai inisiatif yang lebih luas daripada jenis kepemimpinan terpisah seperti kepemimpinan transformasional atau kolaboratif. Gaya kepemimpinan ini dianggap sebagai suatu pendekatan yang dapat mencakup model kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan kolaboratif atau instruksional. Dengan kata lain, keterampilan kepemimpinan strategis menjadi bermanfaat ketika para pemimpin bertujuan untuk meningkatkan program instruksional, berkolaborasi dengan berbagai pihak, dan mentransformasikan organisasi menjadi komunitas pembelajaran. Pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan strategis menjadi kritis untuk membantu mencapai inisiatif-inisiatif ini.

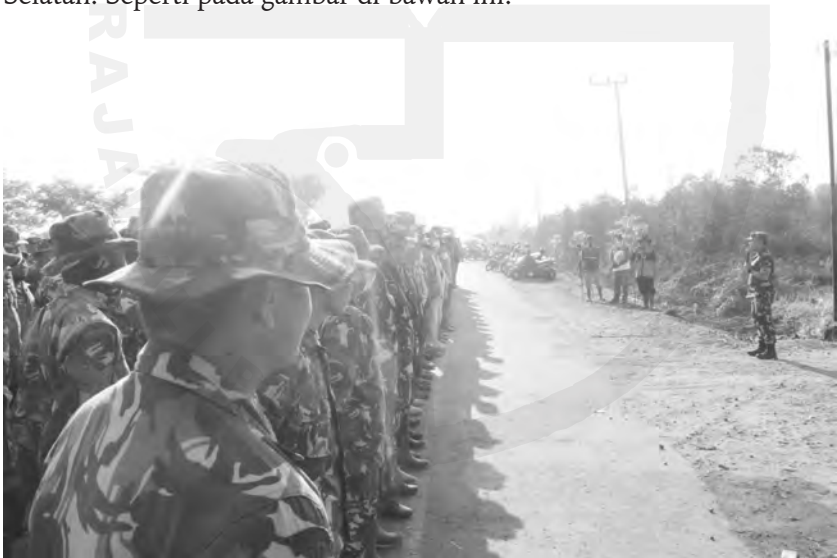
Gaya kepemimpinan strategis tidak hanya dianggap sebagai bentuk kepemimpinan terpisah, melainkan sebagai suatu inisiatif yang mencakup dan melintasi model kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan kolaboratif atau instruksional. Keterampilan

kepemimpinan strategis menjadi krusial ketika para pemimpin memiliki tujuan untuk meningkatkan program instruksional, berkolaborasi dengan berbagai pihak, dan mentransformasikan menjadi komunitas pembelajaran. Para pemimpin strategis memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan organisasi mereka pada berbagai tingkatan, yang tercermin dalam berbagai aktivitas, seperti mengoordinasikan semua fungsi dan praktik untuk mencapai tujuan bersama, memastikan keselarasan tujuan di antara semua individu, dan menilai kemampuan organisasi dalam menanggapi krisis sosial, politik, atau interpersonal. Para pemimpin juga secara aktif menyesuaikan misi organisasi dengan tuntutan yang berkembang dan memiliki kemampuan untuk membayangkan berbagai kemungkinan masa depan (Glanz, 2014).

Pemimpin strategis mencakup kesadaran terhadap tekanan yang mungkin diterima oleh organisasi, kesiapan untuk merespons dengan cepat dan melalui inisiatif perencanaan jangka panjang, pertimbangan terhadap sumber daya organisasi, pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan individu di dalam organisasi, serta kesiapan untuk memberi prioritas pada banyak permintaan program dan sumber daya. Pemimpin menyadari bahwa perencanaan strategis bukanlah proses linear dan rapi, melainkan melibatkan revisi yang terus-menerus. Ketertarikan dalam menetapkan tujuan dan merumuskan rencana konkret untuk mencapainya, disiplin, keteraturan, ketidakpuasan terhadap kesuksesan, dan komitmen pada perbaikan menyeluruh dan berkelanjutan di seluruh organisasi aspek adalah ciri-ciri khas seorang pemimpin strategis. Dengan memadukan keterampilan kepemimpinan, pemahaman atas dinamika organisasi, dan kemampuan merespons perubahan, pemimpin strategis dapat membentuk lingkungan yang responsif, inovatif, dan berfokus pada peningkatan keseluruhan (Glanz, 2014).

Di lingkungan militer, kepemimpinan strategis menjadi hal esensial dalam menetapkan arah dan mencapai tujuan strategis organisasi. Sebagaimana konsep manajemen umum, pemimpin militer perlu memiliki pemahaman mendalam terhadap dinamika internal dan eksternal, serta kemampuan organisasi untuk merespons perubahan taktis dan strategis. Proses formulasi strategi dalam lingkup militer menekankan pentingnya fokus pada pertanyaan vital dan penggunaan model perencanaan yang efektif. Sebagai contoh keterlibatan Danrem dalam penanganan karhutla di Kalimantan Selatan yang meliputi 11

Kabupaten dan 1 Kota Banjarbaru, dalam hal ini Danrem terlibat sebagai Wakil Komandan Satgas Penanggulangan Karhutla di Kalimantan Selatan. Seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.7 Kegiatan Apel Penanganan Karhutla

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)



Gambar 4.8 Kegiatan Apel Gabungan Penanganan Karhutla

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Selain itu, kepemimpinan strategis juga diterapkan ketika pelaksanaan TMMD. TMMD (Tentara Manunggal Membangun Desa) merupakan sebuah program kerja sama antara TNI dan pemerintah daerah setempat yang bertujuan untuk membangun dan memperbaiki infrastruktur di daerah-daerah terpencil atau terisolasi yang sulit dijangkau. Program TMMD melibatkan anggota TNI dari berbagai satuan dan komponen, serta melibatkan masyarakat setempat dalam proses pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur. Selain memperbaiki infrastruktur, program TMMD juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di daerah terpencil. Program TMMD dilaksanakan setiap tahun dengan lokasi yang berbeda-beda.

Pelaksanaan program TMMD bekerja sama dengan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi serta seluruh jajarannya, termasuk pemerintah daerah dengan tujuan untuk menciptakan sinergi dan kerja sama yang berkesinambungan. Tujuan dari program TMMD adalah untuk akselerasi kegiatan pembangunan di daerah-daerah tersebut, sehingga membantu meningkatkan kualitas hidup masyarakat di daerah setempat. Pelaksanaan TMMD dilaksanakan secara periodik hampir di seluruh wilayah Indonesia.

Program TMMD merupakan salah satu bentuk keterlibatan TNI dalam pembangunan masyarakat dan daerah yang membutuhkan bantuan, dengan fokus pada daerah-daerah yang memiliki tantangan pembangunan tertentu. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat di daerah-daerah tersebut melalui pembangunan infrastruktur, layanan sosial, dan program-program lainnya yang mendukung perkembangan ekonomi dan sosial.

Pelaksanaan TMMD (TNI Manunggal Membangun Desa) yang dilaksanakan Korem 101/Antasari pada tahun 2023 meliputi TMMD ke-116 di Kabupaten Kotabaru dan Hulu Sungai Tengah, ke-117 di Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan Tanah Laut, ke-118 di Kabupaten Tapin dan Banjar. Kegiatan TMMD ini meliputi sasaran fisik dan nonfisik. Sasaran fisik dalam program TMMD meliputi: betonisasi, pembangunan jembatan, pembuatan gorong-gorong, pembuatan slab beton, pelebaran badan jalan, pembuatan drainase, pengerasan jalan, rehab masjid, pembuatan pos kamling, pembuatan lapangan volley, pembukaan jalan, pengurukan badan jalan, pengerasan jalan, pemasangan siring, pemasangan box culvert.

Selain itu program TMMD juga menasar pada sasaran nonfisik, seperti: penyuluhan wawasan kebangsaan dan bela negara, penyuluhan pertanian dan peternakan, penyuluhan narkoba dan Kamtibmas, penyuluhan perikanan, penyuluhan kesehatan, penyuluhan pendidikan, penyuluhan pengembangan UMKM, penyuluhan bahaya teroris dan paham radikal, penyuluhan KB kesehatan, penyuluhan hukum, penyuluhan stunting balita, posyandu, dan posbintu, penyuluhan bencana alam, sosialisasi rekrutmen TNI, penyuluhan membangun desa pariwisata, penyuluhan tertib lalu lintas.



Gambar 4.9 Upacara Pembukaan TMMD ke-117 Kodim 1009/Tanah Laut
(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)



Gambar 4.10 Peletakan Batu Pertama dalam Program TMMD ke-117
Kodim 1009/Tanah Laut
(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Kepemimpinan strategis juga terlihat dari pelaksanaan Karya Bhakti yang dilaksanakan oleh Korem atas dasar usulan dari desa dengan persetujuan gubernur, yang dilaksanakan di beberapa kabupaten dan kota yaitu Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kabupaten Tanah Bumbu, dan Kota Banjarmasin. Kegiatan Karya Bhakti merupakan kegiatan satuan dalam penanganan masalah yang bersifat material maupun mental spiritual yang dilaksanakan secara rutin bersama masyarakat dalam rangka Dharma Bhakti TNI untuk kepentingan masyarakat umum. Kegiatan karya bhakti meliputi pembukaan jalan, pembuatan jembatan, pembersihan sungai, dan lain-lain.



Gambar 4.11 Kegiatan Karya Bhakti Danrem Bersama Dengan Masyarakat
(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)



Gambar 4.12 Danrem Membantu Kegiatan Karya Bhakti

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Kepemimpinan strategis juga terlihat dari pelaksanaan Program TNI Manunggal Air. Program TNI Manunggal Air adalah sebuah program yang digagas oleh Pimpinan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) dengan tujuan untuk menyediakan air bersih kepada masyarakat di berbagai wilayah di Indonesia. Program Manunggal Air ini melibatkan pemasangan pompa *Hydraulic Ram Pump* (hidram), pembuatan sumur Bor, serta penyaluran air secara gravitasi atau tanpa menggunakan tenaga listrik. Program ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat, terutama di daerah pedesaan yang sering menghadapi masalah kekurangan air bersih.

Program Manunggal Air di wilayah Kalimantan Selatan dilaksanakan di seluruh kabupaten dan kota, dengan pemasangan pompa hidram dan sumur bor sebanyak 119 titik sebagai upaya untuk meningkatkan ketersediaan air bersih. Selain itu, program ini juga melibatkan kegiatan pelatihan kepada masyarakat dan Babinsa (Bintara Pembina Desa) dalam pembuatan dan pemeliharaan sumur bor.



Gambar 4.13 Danrem Meninjau Program Manunggal Air Bersama Pangdam Forkopimda

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)



Gambar 4.14 Peresmian Sumur Bor di Kabupaten Batola

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Implementasi kepemimpinan strategis juga dapat dilihat dari program Korem dalam rangka menanggulangi kesulitan masyarakat

khususnya perbaikan rumah tidak layak huni (RTLH) bagi prajurit dan masyarakat. Program ini dilaksanakan di seluruh Kabupaten/ Kota di wilayah Kalimantan Selatan sebanyak 134 unit, dengan rincian sebagai berikut: RTLH (Rumah Tidak Layak Huni) untuk perumahan masyarakat umum sebanyak 126 unit dan rumah dinas prajurit sebanyak 8 unit.



Gambar 4.15 Perbaikan Rumah Tidak Layak Huni

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)



Gambar 4.16 Perbaikan Rumah Tidak Layak Huni

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Gaya kepemimpinan strategis dalam konteks militer bukan sekadar model terpisah, melainkan sebagai inisiatif yang melibatkan dan melintasi berbagai jenis kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional atau instruksional. Pemimpin militer strategis memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan efektivitas program instruksional, berkolaborasi dengan unit dan pasukan terkait, serta mentransformasikan struktur organisasi militer menjadi komunitas pembelajaran yang adaptif.

Para pemimpin militer strategis juga harus memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tekanan dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi militer, serta kesiapan untuk merespons secara cepat melalui inisiatif perencanaan jangka panjang. Kemampuan untuk memberi prioritas pada berbagai permintaan program dan sumber daya, disertai dengan disiplin dan keteraturan, merupakan karakteristik kunci seorang pemimpin militer strategis. Pemimpin di lingkungan militer harus memiliki strategi aktif menyesuaikan misi organisasi dengan dinamika perubahan di lapangan, dan mereka memiliki komitmen pada perbaikan menyeluruh dan berkelanjutan di seluruh organisasi militer. Dengan menggabungkan keterampilan kepemimpinan, pemahaman atas dinamika militer, dan kemampuan merespons perubahan strategis, pemimpin militer strategis dapat membentuk lingkungan yang responsif, inovatif, dan berfokus pada peningkatan keseluruhan kekuatan dan kesiapan militernya.

C. Kepemimpinan Humanis dan *Humble*

Pada dasarnya konsep kepemimpinan humanis menekankan pentingnya memberikan perhatian pada otonomi individu dalam studi kepemimpinan umum. Pendekatan ini melibatkan tidak hanya pemimpin tetapi juga mereka yang diharapkan mendapat manfaat dari praktik kepemimpinan. Peningkatan otonomi individu bersumber dari keyakinan bahwa menciptakan kondisi yang mendukung realisasi potensi manusia sepenuhnya sangat penting. Fokus pada individu dapat diartikan sebagai representasi dari komitmen metafisik terhadap nilai-nilai humanistik. Pentingnya otonomi individu dalam kepemimpinan ini tidak hanya terbatas pada studi kepemimpinan mainstream, karena terkadang teoris kritis pun sejalan dengan pandangan tersebut. Secara singkat, kepemimpinan humanistik menekankan otonomi individu dalam kepemimpinan, mencerminkan komitmen yang lebih

luas terhadap nilai-nilai humanistik yang melampaui paradigma konvensional maupun kritis (Knights, 2021).

Kepemimpinan humanistik sangat menekankan pada aspek pentingnya otonomi individu di mana tidak hanya mencakup aspek praktis dalam studi kepemimpinan umum, tetapi juga mencakup sampai ke dimensi filosofis yang lebih dalam. Konsep ini juga menggambarkan keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan dan dukungan kepada individu untuk mencapai potensi secara penuh bukan hanya strategi efektif dalam konteks kepemimpinan, tetapi juga mencerminkan komitmen yang mendalam terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Otonomi individu juga diartikan sebagai suatu bentuk representasi dari komitmen metafisik terhadap prinsip-prinsip humanistik, di mana setiap individu dianggap memiliki nilai intrinsik dan potensi yang unik.

Selain itu, penting untuk dicatat bahwa pendekatan kepemimpinan humanistik tidak terbatas hanya pada mainstream saja, melainkan terkadang ditemui dalam pandangan teoris kritis. Meskipun teoris kritis sering kali menyoroti aspek-aspek kritis dalam studi kepemimpinan, namun pemahaman bahwa memberikan otonomi kepada individu adalah krusial bagi pengembangan manusia sepenuhnya dapat menyatukan kedua perspektif ini. Oleh karena itu, kepemimpinan humanistik bukan hanya sebuah paradigma konvensional, tetapi juga memiliki daya jelajah dan relevansi yang melampaui batasan-batasan paradigma tradisional maupun kritis.

Kepemimpinan humanistik di lingkungan militer Korem 101/Antasari tercermin dari hubungan antara Danrem dengan prajurit di bawahnya baik prajurit, Tamtama, Bintara, dan Perwira, serta PNS di seluruh satuan jajaran Korem 101/Antasari. Selain itu juga tercermin dari kehadiran Danrem di tengah-tengah prajurit untuk dapat berkomunikasi secara langsung melalui kegiatan sehari-hari di Korem atau kunjungan kerja ke Kodim dan Batalyon. Seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.17 Danrem Memberi Arahan kepada Prajurit di Korem 101/Antasari
(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)



Gambar 4. 18 Danrem Memberi Arahan Kepada Prajurit di Korem 101/Antasari
(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Selain itu kepemimpinan humanistik juga tercermin dari hubungan Danrem dengan komponen masyarakat seperti dengan pemuka agama, tokoh masyarakat, tokoh adat, ormas, LSM dan juga masyarakat Kalimantan Selatan, seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.19 Danrem Berkomunikasi Langsung Dengan Tokoh Adat

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)



Gambar 4.20 Danrem Terlibat bersama Tokoh Agama dan Masyarakat dalam Kegiatan Keagamaan

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)



Gambar 4.21 Danrem Berkomunikasi Langsung Dengan Tokoh Agama

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Humble Leadership muncul sebagai respons terhadap hubungan yang kompleks antara kepemimpinan dan budaya. Perspektif ini menegaskan sifat interaktif kepemimpinan, bahwa kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh budaya tetapi juga berkontribusi pada lingkungan budaya yang ada. Pada dasarnya, *Humble Leadership* menandakan komitmen untuk memulai praktik-praktik inovatif dan lebih baik dalam batasan yang ditetapkan oleh budaya yang ada. Jika batasan tersebut terlalu membatasi, pendekatan ini juga mendorong peran transformatif dalam meresapi dimensi-dimensi budaya untuk sejalan dengan perubahan lingkungan, sosial, politik, ekonomi, dan teknologi kontemporer (Schein & Schein, 2018).

Kepemimpinan *humble* merupakan kepemimpinan yang merujuk pada sifat atau perilaku yang menunjukkan rendah hati atau ketidaksombongan. Kepemimpinan *humble* juga menggambarkan individu yang tidak memiliki perasaan superioritas atau tinggi diri, bahkan jika mereka telah mencapai prestasi atau kualitas yang istimewa. Pemimpin yang bersikap *humble* cenderung menghindari perilaku yang menunjukkan arogansi, merendahkan orang lain, atau menunjukkan superioritas mereka. Pemimpin *humble* menganjurkan sikap proaktif

untuk menyelaraskan praktik kepemimpinan dengan tuntutan budaya dan kontekstual yang berkembang, dengan menekankan perpisahan dari paradigma manajerial tradisional demi pendekatan yang lebih personal dan kolaboratif (Schein & Schein, 2018). Pemimpin yang *humble* sering menunjukkan rasa hormat terhadap pendapat dan kontribusi orang lain, serta bersedia untuk terus belajar dan berkembang. Kualitas rendah hati sering dianggap sebagai aspek positif dalam kepribadian seseorang dan dapat membantu dalam membangun hubungan interpersonal yang sehat dan harmonis

Kepemimpinan *humble* yang diterapkan oleh Danrem tercermin dalam sikap kepemimpinan yang rendah hati, mudah berbaur dengan seluruh prajurit, dan masyarakat yang tercermin dari kegiatan keseharian dengan prajurit dan keluarga di Korem 101/Antasari dan satuan jajarannya serta dengan masyarakat di Kalimantan Selatan. Kepemimpinan Danrem yang *humble* dapat mengubah kesan kepemimpinan dalam militer yang terkesan kaku dan otoriter dapat diubah menjadi kepemimpinan yang rendah hati, nyaman, terbuka tapi tetap berwibawa dan tegas, sehingga hal ini menjadikan prajurit segan untuk melakukan kesalahan.



Gambar 4.22 Danrem Menjenguk Prajurit yang sedang sakit di Kota Banjarmasin

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)



Gambar 4. 23 Danrem Berkomunikasi Langsung Dengan Anggota Keluarga Prajurit

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Selain kepemimpinan humanis dan *humble*, Danrem juga menerapkan kepemimpinan kebabakan. Kepemimpinan kebabakan merupakan bagian dari kepemimpinan humanis di mana seorang pemimpin mengambil peran sebagai figur yang peduli dan berwibawa, seperti hubungan dengan seorang ayah atau ibu, dan memperlakukan prajurit sebagai anggota keluarga yang akrab. Pemimpin kebabakan mengharapkan loyalitas, kepercayaan, dan ketaatan sebagai imbalan. Gaya kepemimpinan ini menekankan penciptaan lingkungan kerja yang harmonis di mana prajurit memiliki rasa kepemilikan dan dukungan.

Pemimpin kebabakan memberikan prioritas kepada kesejahteraan dan pengembangan prajurit dengan menyediakan peluang pendidikan dan sosial. Pemimpin kebabakan dalam membuat keputusan dengan berdasarkan kepentingan terbaik untuk “keluarga”, mempertimbangkan manfaat jangka panjang baik bagi individu maupun organisasi. Begitu juga di lingkungan Korem 101/Antasari, Danrem sangat memperhatikan kepentingan prajurit baik di lingkungan organisasi maupun di keluarga. Seperti ketika prajurit sedang mengalami masalah pribadi atau sejenisnya, Danrem akan memberi dukungan atau support baik bersifat materi ataupun immaterial.

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kebapakan “dewasa” adalah kepemimpinan yang menempatkan diri pada posisi prajurit dan tidak ada jarak dalam komunikasi, tidak ada komunikasi yang terputus. Sedangkan kepemimpinan humanis merupakan kepemimpinan yang (1) melihat kondisi internal prajurit, sehingga bawahan atau prajurit mengikuti karena ikhlas, tidak terpaksa; (2) memperhatikan kondisi latar belakang prajurit; (3) memberikan contoh terhadap apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh prajurit. Sedangkan kepemimpinan *humble* adalah kepemimpinan yang menyesuaikan dengan kemampuan prajurit.



Gambar 4.24 Danrem Memberikan Nasihat Kepada Prajurit

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)



Gambar 4.25 Danrem Memberikan Arahan Kepada Prajurit

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

D. Kepemimpinan Berbasis Budaya Banjar

Korem 101/Antasari berada di wilayah Kalimantan Selatan yang terkenal dengan religius dan masyarakatnya yang ramah dengan budaya Banjar yang kental di tengah-tengah masyarakat. Budaya Banjar yang masih sangat kental diaplikasi dalam kehidupan masyarakat Banjar, sehingga hal ini berdampak ketika masyarakat berkumpul dalam suatu organisasi yang tentunya kemudian akan memengaruhi kinerja organisasinya. Dengan kata lain bahwa kebiasaan akan nilai dan norma budaya banjar akan turut hidup dalam kehidupan organisasinya.

Budaya Banjar, merupakan sub-kultur budaya Indonesia (budaya regional) dalam wilayah Kalimantan Selatan pada umumnya. Untuk mengenali dan menjelaskan terkait dengan elemen budaya etnis Banjar, dalam Diskusi Arkeolog XXI (Subiyakto, 2010)¹ Budaya Banjar lebih dikenal dengan 2 kategori, yakni budaya material dan non-material yang menempatkannya pada lapisan budaya konkret (artifak) dan abstrak (dasar nilai dan sikap bagi perilaku). Budaya material suku Banjar adalah saluran atau kanal air yang khas yang oleh Schophuys dinyatakan sebagai "sistem irigasi Banjar", dan sebagai *handil*, *anjir*, *saka* oleh masyarakat. Sedangkan budaya non-material etnis Banjar, yang bersifat abstrak terdapat dalam sikap, pola pikir, perasaan dan meresap dalam aspek kehidupan keseharian adalah konsepsi: *bubuhan*; *papadaan*, *gawi sabumi*; dan *kayuh baimbai*. Keempat konsepsi tersebut sesungguhnya berpasangan sebagai lawan (*bubuhan* vs *papadaan*, dan *gawi sabumi* vs *kayuh baimbai*). Adapun penjelasan bagi keempat aspek budaya non-material dalam Diskusi Arkeolog XXI adalah sebagai berikut.

Konsepsi Bubuhan

Kata *bubuhan* oleh masyarakat Banjar dimaknai dan dipahami sebagai: kaum keluarga dan kalangan. Makna kata "bubuhan" dalam bahasa Banjar berarti kaum keluarga atau kalangan yang merujuk pada sistem kekerabatan dalam masyarakat Banjar dan Dayak Meratus yang berdasarkan pada kesamaan garis keturunan, tempat tinggal, atau sejarah. Sedangkan menurut Hapip (2008) "dalam Kamus Banjar-Indonesia mengartikan kata *bubuhan* sebagai: 1) warga, kelompok: = *sidin* warga beliau; 2) mereka: *kamana* = "nya tadi kemana mereka tadi?".

sehingga sistem *bubuhan* dinyatakan sebagai fungsi kehidupan kolektif masyarakat sejak zaman kerajaan Banjar dengan ciri-ciri tindakan yang lebih terarah kepada kolektivitasnya juga senantiasa dianut dan dipertahankan sebagai tradisi dalam berkehidupan sosial. Helius dalam Subiyakto (2010) melalui disertasinya menjelaskan konsepsi *bubuhan* dalam artian yang paling sederhana sebagai ikatan keluarga, yang merujuk pada hubungan yang erat antara anggota suatu keluarga yang berasal dari leluhur yang sama hingga keturunan-keturunan selanjutnya (adanya persamaan leluhur).

Pada perkembangannya, konsepsi *bubuhan* menjadi tidak lagi terbatas pada pertalian darah/keluarga/leluhur saja, melainkan mengalami perluasan makna yang disikapi sebagai "sesama" karena adanya persamaan asal daerah maupun etnis. Contohnya penggunaan: *bubuhan* Amuntai, *bubuhan* Martapura, *bubuhan* kampung A, *bubuhan* kampung B, *bubuhan* pendatang, *bubuhan* urang banua, dan pada penyebutan pada etnis tertentu seperti: *bubuhan* Banjar, *bubuhan* Jawa, *bubuhan* Bugis, *bubuhan* Dayak dan lain sebagainya. Dalam konteks ini, konsepsi *bubuhan* yang diresapi masyarakat Banjar menjadi tidak berdasar lagi hanya karena kesamaan/satu keturunan/leluhur saja, karena juga dapat merujuk pada adanya kesamaan profesi seperti: *bubuhan* *paiwakan*, *bubuhan* pedagang, *bubuhan* guru, *bubuhan* dukun dan sebagainya. Selain itu dapat juga penyebutan terkait karena kesamaan institusi seperti: *bubuhan* pegawai, *bubuhan* ULM, *bubuhan* bank, *bubuhan* tentara, *bubuhan* polisi dan lain-lain. Berdasar pada hal-hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa konsepsi *bubuhan* telah diresapi dan disikapi oleh masyarakat Banjar sebagai kesatuan kelompok dalam suatu masyarakat yang membentuk solidaritas kelompok.

Konsepsi "Bubuhan" dalam kepemimpinan Danrem di lingkungan Korem 101/Antasari dapat tercermin dari implementasi nilai-nilai yang terkandung di dalamnya seperti kepentingan yang sama, kesamaan tujuan, pendapat yang sama, bertindak yang cepat, menetapkan keputusan yang terbaik, solidaritas yang tinggi di antara sesama prajurit yang lebih dikenal dengan Jiwa Korsa. Jiwa korsa memiliki makna yaitu inisiatif, antusiasme, tanggung jawab, loyalitas, dan dedikasi untuk suatu hal yang mulia, seperti halnya dalam mempertahankan prinsip yang benar, maupun hal-hal lain yang bersifat kebajikan dan kebaikan menolong dengan tetap mengedepankan rasa kebersamaan dan

kewajaran, serta tidak berlebihan terhadap sesuatu sehingga berdampak pada tidak bisa membedakan baik-buruk tapi kita harus melihat sisi kebersamaan demi kebaikan organisasi.

Konsepsi Papadaan

Kata “Papadaan” dalam bahasa Banjar berarti sesama kita, di mana menunjukkan pentingnya rasa persaudaraan dan kebersamaan dalam masyarakat Banjar. Dalam konteks tertentu, “papadaan” juga bisa berarti “jangan berkelahi antarsesama”, hal ini menunjukkan nilai-nilai damai dan harmonis dalam masyarakat Banjar. Kata *papadaan* oleh masyarakat Banjar juga dimaknai dan dipahami sebagai: sesama kita.

Konsepsi *papadaan* merupakan elemen Budaya Banjar yang berorientasi pada kedamaian sebagai sifat, dengan kandungan keluasan nilai solidaritas yang pada hakikatnya menjadi penetralisir bagi konsepsi *bubuhan*. Nilai *papadaan* dicontohkan dengan pernyataan berikut ini: “*bubuhan ikam bubuhanku, bubuhan inya, bubuhanku jua* (interpretasi: *bubuhan* Anda adalah *bubuhan* saya, *bubuhannya bubuhan* saya juga). Jadi, kita *sabarataan papadaan* (interpretasi: pada saat ini kita semua *papadaan*)”. Ketika “Pada saat kita ini semua *papadaan*” diterima sebagai “kita ini adalah sama, sebagai sesama kita sendiri” maka permasalahan apa pun dapat dihadapi dan diselesaikan bersama tanpa ada yang memposisikan diri: lebih benar, lebih hebat ataupun lebih kuat. Konsepsi *Papadaan* kita dapat dimaknai sebagai “kita semua sama” seperti “sama asal Indonesia” atau “sama asal Kalimantan”, atau pemaknaan yang lebih luas sebagai “sama-sama manusia”. Nilai yang terkandung dalam konsepsi *papadaan* menjadi jalan damai antar *bubuhan*, karena spektrum fleksibilitasnya sangat luas. Sebagai elemen budaya Banjar, *papadaan* memiliki nilai solidaritas tinggi, proaktif dan produktif yang cenderung bertentangan dengan konsepsi *bubuhan* yang bernilai solidaritas sempit, egosentrik dan individualistik kelompok. *Papadaan* merupakan simbol kebersamaan dan kedamaian yang tidak akan menimbulkan rasa cemas pada individu, menjadi sangat berbeda apabila melekatkan kata *bubuhan*.

Konsepsi *papadaan* diterapkan dalam kepemimpinan Danrem di lingkungan Korem 101/Antasari dan hal ini didukung dengan kondisi sebagai berikut: (1) tingkat solidaritas yang tinggi, bahwa nilai-nilai solidaritas diterapkan oleh seluruh prajurit di lingkungan Korem 101/

Antasari. Adapun nilai solidaritas tersebut berdasarkan pada adanya kesatuan: kepentingan; tujuan; dan pendapat antara sesama seluruh prajurit. Kesatuan itulah yang menyatukan seluruh prajurit dalam satu keanggotaan TNI; (2) seluruh prajurit menerapkan nilai proaktif secara aktif atau dapat dinyatakan bahwa seluruh prajurit adalah individu yang proaktif, bukan reaktif saja. Sebagian seluruh prajurit menyadari akan pilihan perilakunya, sehingga cenderung untuk bertindak secara bertanggung jawab, sehingga prajurit cenderung menghindari melakukan tindakan yang merugikan, baik secara individu, sosial, maupun hukum yang didalamnya terdapat kesediaan untuk memperbaiki diri guna menghindari dampak negatif di kemudian hari, memperhatikan nilai-nilai kebenaran dengan juga memperhatikan nilai-nilai kebaikan yang bermanfaat; (3) seluruh prajurit menerapkan nilai-nilai produktif yang mana tindakan yang dilakukan akan berfokus pada tujuan, efektif, dan efisien. Seluruh prajurit bertindak pada kegiatan yang memberikan hasil dan manfaat positif bagi organisasi satuan militer.

Konsepsi Gawi Sabumi

Secara umum, makna *gawi sabumi* diasumsikan bersinonim dengan pengertian gotong royong, namun menurut Koentjaraningrat dalam (Subiyakto, 2010) gotong-royong yang dimaksudkan adalah gotong royong yang dapat membuat seseorang tergantung kepada orang lain. Tindakan *gawi sabumi* adalah mengerjakan sesuatu bersama-sama akan tetapi dengan cara serabutan. Penjelasan selanjutnya menyampaikan bahwa konsep gotong-rotong merupakan konsep baru yang diperkenalkan di Indonesia pasca proklamasi kemerdekaan RI. Secara spesifik-historis di awal mula diperkenalkannya, bahwa sesungguhnya pada masyarakat Banjar tidak terdapat pengertian gotong royong (*gawi sabumi*) dalam arti sesungguhnya, karena pada dasarnya setiap orang yang mengerjakan sesuatu berdasar pada upah. Kondisi masyarakat yang mendasarkan setiap pelaksanaan suatu pekerjaan pada upah oleh (Daud, 2000) dinyatakan sebagai "watak dagang" sebagai karakteristik masyarakat Banjar. Watak dagang adalah sikap yang selalu memperhitungkan untung-rugi dalam setiap tindakan. Watak dagang ini melekat dalam kehidupan masyarakat Banjar, yaitu di kalangan sub-suku Batangbanyu dan sub-suku Banjar (Kuala), tetapi akhirnya menular ke kalangan sub-suku (Banjar) Pahuluan.

Implementasi *gawi sabumi* atau gotong royong dalam kepemimpinan Danrem dapat terlihat dari pelaksanaan program karya bakti yang dilaksanakan oleh Korem atas dasar usulan dari desa dengan persetujuan gubernur, di mana kegiatan ini dilaksanakan di beberapa kabupaten dan kota yaitu Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kabupaten Tanah Bumbu, dan Kota Banjarmasin. Selain itu, kegiatan karya bakti juga mempunyai tujuan untuk menjaga semangat kebersamaan dan gotong royong dan juga menjadi momentum kebersamaan antara TNI, Polri serta masyarakat. Berikut gambar pelaksanaan kegiatan karya bakti TNI.



Gambar 4.26 Kegiatan Karya Bakti Danrem Bersama dengan Masyarakat
(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Kayuh Baimbai

Secara umum, makna *kayuh baimbai* dapat diasumsikan bersinonim dengan pengertian kemitraan atau kerja sama. Konsepsi *kayuh baimbai* mengandung nilai untuk bekerja bersama-sama dalam rangka mencapai suatu tujuan, sehingga konsepsi ini memiliki unsur target untuk diraih dan memiliki unsur kejelasan perencanaan dan pembagian tugas. Secara garis besarnya, konsepsi ini mengandung nilai-nilai keserasian, harmonis, saling menghargai dan mempercayai pihak bekerja bersama. Pada konsep tidak hanya bermuatan nilai kemitraan saja namun tidak

meninggalkan esensi nilai tolong menolong dan saling membantu. Menurut (Daud, 2000) budaya orang Banjar cenderung berorientasi individualistik, karena dominasi berpandangan hidup untuk menjawab tantangan yang lebih besar dibandingkan dengan pandangan bahwa hidup untuk mengabdikan, yang pada akhirnya mengarahkan masyarakat Banjar pada orientasi kompetitif.

Kayuh Baimbai diterapkan dalam kepemimpinan Danrem di Korem 101/Antasari bahwa seluruh prajurit saling bekerja sama secara terorganisir dalam mencapai tujuan. Kondisi ini didukung oleh beberapa hal sebagai berikut: (1) seluruh prajurit bergerak dengan berfokus pada target capaian. Cita-cita organisasi diwujudkan dalam visi, yang akan dipenuhi melalui keterlaksanaan misi dalam kurun waktu yang lebih pendek melalui penetapan dan pencapaian tujuan program kegiatan, (2) adanya kejelasan perencanaan bagi aktivitas kegiatan organisasi di lingkungan militer diterapkan melalui adanya kejelasan tujuan, kejelasan tindakan dan rasionalitas tinggi, (3) pembagian tugas merupakan mekanisme pengaturan kegiatan. Kejelasan bagian kerja yang sesuai dengan kapasitas dapat menyebabkan tindakan menjadi efektif dengan memperhatikan aspek efisiensi. Dengan adanya pembagian tugas, maka seluruh prajurit memiliki kejelasan tanggung jawab kerjanya.

Dengan demikian, implementasi nilai-nilai pada budaya Banjar seperti, *bubuhan*, *papadaan*, *gawi sabumi* dan *kayuh Baimbai* tercermin dalam setiap aktivitas di lingkungan di Korem 101/Antasari. Sehingga hal ini berdampak bahwa seluruh prajurit di lingkungan Korem 101/Antasari merupakan satu keluarga besar yang memiliki pedoman yang sama sesuai yang tercantum dalam Sapta Marga, sumpah prajurit dan 8 wajib TNI yang tetap menjunjung tinggi nilai-nilai budaya Banjar.

Dengan kondisi masyarakat Banjar yang sangat kental dengan nilai-nilai budaya Banjar, hal ini juga berdampak pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Danrem 101/Antasari dalam menjalin hubungan komunikasi dengan masyarakat setempat dalam berbagai kegiatan yang dilakukan, seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 27 Danrem Berkomunikasi Langsung dengan Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)



Gambar 4. 28 Danrem Berkomunikasi Langsung dengan Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)

Selain itu, Danrem 101/Antasari juga dalam kepemimpinannya menjalin hubungan yang erat dengan tokoh agama dengan menghadiri berbagai kegiatan keagamaan, seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 29 Danrem Menghadiri Kegiatan Keagamaan dengan Tokoh Agama dan Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Korem 101/Antasari, 2023)





BAB 5

MENGEMBANGKAN KEPIMIMPINAN DI MASA DEPAN PADA LINGKUNGAN LAHAN BASAH

"Perkuat keyakinan agamamu dan teguhkan pondasi keluargamu, karena dari sinilah karirmu di militerakan merangkak naik"

– Brigadir Jenderal TNI Ari Aryanto, S.E., M.I.P.

A. Lingkungan Lahan Basah

Lahan basah (*wetland*) merupakan wilayah di permukaan bumi berupa daratan yakni tanah yang digenangi air baik permanen (tetap tergenang air) maupun musiman. Selain itu lahan basah (*wetland*) memiliki kandungan air yang tinggi dan termasuk lahan subur. Lahan basah juga memiliki ciri dan karakteristik utama, yaitu dekat dengan permukaan tanah, muka air yang dangkal, serta memiliki vegetasi khas. Sehingga karakteristik lahan basah (*wetland*) akan senantiasa tergenang air di mana genangan musiman berarti daratan atau tanah tersebut tergenang air ketika musim hujan. Lahan basah (*wetland*) dapat ditemukan di berbagai kawasan di wilayah Indonesia, sebagai contoh lahan basah seperti lahan gambut, rawa-rawa, kawasan bakau, hutan mangrove, sungai, danau, delta, daerah dataran banjir, sawah, dan terumbu karang (LindungiHutan, 2022).

Lahan basah menurut Konvensi Ramsar mencakup beragam wilayah seperti payau, rawa, gambut, dan perairan, baik yang bersifat alami maupun buatan. Sifatnya dapat bersifat permanen atau sementara, dengan kondisi air yang dapat mengalir atau menggenang, dan dapat bersifat tawar, payau, atau asin. Definisi ini juga memperluas cakupan hingga mencakup daerah perairan laut, dengan syarat kedalamannya tidak melebihi enam meter saat pasang surut (Soendjoto, 2015).

Indonesia merupakan wilayah terbesar di dunia yang memiliki luas lahan basah, di mana lahan basah (*wetland*) memiliki peran besar sebagai sumber pemurnian air dan penyimpan karbon. Secara umum lahan basah (*wetlands*) dikategorikan menjadi lahan basah alami dan buatan. Berikut ini beberapa jenis lahan basah dan ciri-cirinya mencakup lahan gambut, kawasan rawa, lahan basah mineral, lahan basah dataran tinggi, kawasan riparian, lahan basah artik ((LindungiHutan, 2022). Lahan basah memiliki berbagai manfaat dan kegunaan, beberapa manfaat lahan basah di antaranya, yaitu: kawasan penyimpan karbon, penuh keanekaragaman hayati, sumber cadangan air bersih, membantu mengurangi risiko bencana, dan tempat mencari nafkah.

Selain itu, Kalimantan Selatan memiliki sekitar 1.194.471,98 hektar lahan basah yang umumnya berupa tanah alluvial dan gambut. Seperti pada umumnya daerah yang memiliki lahan basah, maka lahan basah di Kalimantan Selatan tidak hanya memiliki fungsi sebagai pendukung

kehidupan seperti sumber air minum dan sebagai habitat berbagai makhluk hidup, lebih dari itu lahan basah memiliki fungsi ekologis sebagai pengendali banjir, mencegah air laut, erosi, pencemaran dan juga mengendalikan iklim secara global (Ambarwati, 2022). Kalimantan Selatan memiliki lahan gambut yang luas yang juga berkaitan dengan provinsi lain di Kalimantan, seperti Provinsi Kalimantan Tengah dan Provinsi Kalimantan Timur, sehingga jika lahan gambut rusak, maka dapat berakibat fatal, yakni ancaman bencana banjir besar karena lahan gambut merupakan daerah penyerap air yang terbesar.

Kalimantan Selatan merupakan salah satu provinsi yang dikelilingi kawasan hutan dan lahan gambut dengan luas mencapai 331.629 hektar di mana berdasarkan hasil penelitian Wetlands International Indonesian Programme 2004 yang terdiri dari (1) gambut dangkal dengan ketebalan kurang 50 cm-1 meter seluas 156.153 ha, (2) gambut sedang 1-2 meter 78.786 ha dan (3) gambut dalam 2-4 m seluas 96.710 hektare yang tersebar di beberapa kawasan hidrologis gambut (KHG). Oleh karena itu, pasca karhutla tahun 2015 dan 2019, diperkirakan lahan gambut tersisa di wilayah ini tinggal 46.796 hektare. Menurut Peneliti Balai Penelitian Pertanian Lahan Rawa Kalsel, Prof. Muhammad Noor menyatakan bahwa lahan gambut yang tersisa tersebar di tujuh kabupaten, yaitu Kabupaten Banjar, Tapin, Hulu Sungai Selatan, Hulu Sungai Utara, Balangan, Tabalong dan Barito Kuala. Sehingga dapat disimpulkan bahwa selama 15 tahun (2004-2019) lahan gambut di Provinsi Kalsel telah berkurang seluas 284.833 hektare. Setelah 2019, terjadi fenomena perubahan iklim la nina di mana merupakan fenomena musim penghujan melimpah dan musim kemarau basah hingga 2022 dan setelah memasuki 2023 terjadi fenomena el nino yaitu musim kemarau kering dan berkepanjangan, sehingga karhutla kembali marak, dengan demikian berdasarkan pada kondisi ini dapat disimpulkan bahwa ekosistem gambut Kalsel saat ini mengalami kerusakan dan tersisa kurang dari 10 persen (Susanto, 2023).

Oleh karena itu, Korem 101/Antasari yang berada di Kalimantan Selatan yang merupakan wilayah lahan basah juga turut andil dalam penanganan karhutla untuk menjaga ekosistem lahan gambut di Kalimantan Selatan, seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 5. 1 Wakil Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK) Alue Dohong (kanan) didampingi Danrem 101/Antasari Brigjen TNI Ari Aryanto melakukan pendinginan lahan gambut area kebakaran hutan dan lahan (Karhutla) di Hutan Lindung Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan, Minggu (1/10/2023)

(Sumber: Badan Restorasi Gambut dan Mangrove, 2023)

B. Potensi Pengembangan Kepemimpinan

Potensi pengembangan kepemimpinan di lingkungan lahan basah/*wetlands* memerlukan kepemimpinan transformasional yang humanis dan *humble*. Lingkungan lahan basah/*wetlands* yang unik memerlukan adanya pemimpin yang tidak hanya mampu mengadaptasi diri terhadap perubahan lingkungan yang cepat, tetapi juga memiliki kepekaan terhadap aspek-aspek kemanusiaan dan keberlanjutan. Kepemimpinan transformasional fokus pada pembangunan hubungan, pemberdayaan tim, dan kesadaran akan dampak lingkungan, menjadi modal utama dalam membentuk strategi kepemimpinan di lingkungan lahan basah/*wetlands* yang penuh tantangan.

Dengan mengeksplorasi konsep ini lebih lanjut, tulisan ini menguraikan bagaimana prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dapat diaplikasikan dalam lingkungan militer di lingkungan lahan basah/*wetlands*. Dari pengelolaan sumber daya hingga interaksi dengan komunitas lokal, pemimpin yang mengadopsi pendekatan humanis dan *humble* dapat menciptakan sinergi yang diperlukan untuk mencapai

tujuan strategis. Oleh karena itu, tulisan ini bukan hanya merinci teori kepemimpinan, tetapi juga menyajikannya sebagai pedoman praktis untuk memandu pemimpin militer di masa depan dalam menghadapi dinamika kompleks dan tantangan di lingkungan lahan basah/*wetlands*.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan di lingkungan Korem 101/Antasari memiliki karakteristik tersendiri karena berada di lingkungan lahan basah/*wetlands*. Walaupun demikian, kepemimpinan yang diterapkan pada dasarnya mengacu pada 11 asas kepemimpinan, yaitu: (1) *Takwa* yaitu beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa dan taat kepada-Nya, (2) *Ing Ngarsa Sung Tulada*, yaitu memberi suri tauladan di hadapan anak buah, (3) *Ing Madya Mangun Karsa*, yaitu ikut bergiat serta menggugah semangat di tengah-tengah anak buah, (4) *Tut Wuri Handayani*, yaitu memengaruhi dan memberi dorongan dari belakang kepada anak buah, (5) *Waspada Purba Wisesa*, yaitu selalu waspada mengawasi, serta sanggup dan memberi koreksi kepada anak buah, (6) *Ambeg Parama Arta*, yaitu dapat memilih dengan tepat mana yang harus didahulukan, (7) *Prasaja*, yaitu tingkah laku yang sederhana dan tidak berlebih-lebihan, (8) *Satya*, yaitu sikap loyal yang timbal balik dari atas terhadap bawahan dan bawahan terhadap atasan dan ke samping, (9) *Gemi Nastiti*, yaitu kesadaran dan kemampuan untuk membatasi penggunaan dan pengeluaran segala sesuatu kepada yang benar-benar diperlukan, (10) *Belaka*, yaitu kemauan, kerelaan dan keberanian untuk mempertanggungjawabkan tindakan-tindakannya, (11) *Legawa*, yaitu kemauan, kerelaan dan keikhlasan untuk pada saatnya menyerahkan tanggung jawab dan kedudukan kepada generasi berikutnya (Akmil, 2018).

Selain itu kepemimpinan yang diterapkan juga mengacu pada 11 prinsip-prinsip kepemimpinan yaitu (1) mahir dalam hal yang berkaitan dengan teknis dan taktis, (2) mengetahui diri sendiri dan mencari bagaimana memperbaikinya, (3) meyakini dalam diri bahwa tugas dimengerti, diawasi dan dijalankan, (4) mengetahui anak buah dan menjaga kesejahteraannya, (5) menjaga agar anak buah mengetahui segala sesuatu, (6) memberi contoh, (7) menumbuhkan rasa tanggung jawab di antara anak buah, (8) melatih anak buah sebagai sebuah tim, (9) membuat keputusan yang sehat dan sesuai pada waktunya, (10) pekerjaan komandan sesuai dengan kesanggupannya, dan (11) bertanggung jawab atas apa yang dilakukan dan tidak untuk dilakukan (Akmil, 2018).

Kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan Korem 101/ Antasari juga menerapkan 16 sifat kepemimpinan, yaitu: (1) Jujur, (2) Berpengetahuan, (3) Berani, (4) Mampu mengambil keputusan, (5) Dapat dipercaya, (6) Berinisiatif, (7) Bijaksana, (8) Tegas, (9) Adil, (10) Tauladan, (11) Tahan Uji, (12) Loyalitas, (13) Tidak mementingkan diri sendiri, (14) Antusias, (15) Simpatik, dan (16) Rendah Hati (Akmil, 2018).

C. Tantangan Kepemimpinan di Lingkungan Lahan Basah

Tantangan kepemimpinan di lingkungan lahan basah sangat diperlukan kepemimpinan yang humanis dan humble. Lingkungan lahan basah merupakan lingkungan yang unik dimana tercipta dinamika tersendiri yang menuntut pemimpin untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat, tetapi juga menghadapi tantangan-tantangan unik yang terkait dengan keberlanjutan dan kompleksitas geografi, yaitu kondisi lahan gambut dan sekitarnya yang memerlukan penanganan khusus. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional muncul sebagai landasan kritis untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, menggabungkan kepekaan terhadap aspek-aspek kemanusiaan dan keberlanjutan dengan strategi kepemimpinan yang efektif.

Dengan merinci tantangan-tantangan konkret yang dihadapi dalam penerapan kepemimpinan militer di lingkungan lahan basah, tulisan ini membahas bagaimana prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dapat membimbing pemimpin militer dalam menghadapi situasi yang unik dan kompleks. Dari navigasi melalui medan yang sulit hingga memahami dampak operasi terhadap ekosistem, pendekatan humanis dan humble dalam kepemimpinan dapat membentuk respons yang lebih efektif. Oleh karena itu, tulisan ini bukan hanya menguraikan teori kepemimpinan, tetapi juga memberikan wawasan yang dapat diterapkan secara praktis untuk membantu pemimpin militer menghadapi tantangan kepemimpinan di lingkungan lahan basah.

Tantangan kepemimpinan Militer di lingkungan lahan basah/wetlands antara lain berkaitan dengan karakteristik masyarakat yang religius, kondisi geografis lahan gambut sehingga berpotensi setiap tahun terjadi karhutla dan banjir sehingga sangat diperlukan penerapan kepemimpinan yang berbeda dengan daerah lain dimana

diperlukan pelibatan semua unsur pemerintah daerah dan swasta serta masyarakat dalam satu komando untuk Menanggulangi permasalahan di wilayah.

D. Strategi Peningkatan Kepemimpinan untuk Masa Depan

Kompleksitas tantangan masa depan, sangat diperlukan strategi untuk peningkatan kepemimpinan menjadi landasan krusial untuk mengukir keberhasilan di medan penugasan yang semakin dinamis. Eksplorasi mendalam terhadap strategi-strategi tersebut akan menggambarkan bagaimana kepemimpinan militer dapat terus berkembang, mengantisipasi perubahan-perubahan global, dan merespons dengan ketangguhan di tengah ketidakpastian. Sebagai prakarsa yang mengarahkan arah kepemimpinan di masa depan, strategi ini tidak hanya memahami dinamika pertempuran, tetapi juga menggali prinsip-prinsip humanis dan humble yang menjadikan pemimpin militer sebagai agen perubahan positif dalam setiap langkah operasionalnya.

Perkembangan lingkungan militer yang semakin kompleks, strategi peningkatan kepemimpinan menjadi lebih dari sekadar alat manajemen tetapi juga sebagai fondasi yang memastikan eksistensi dan keberlanjutan kekuatan militer. Keterlibatan aktif dalam pengembangan kapasitas individu dan tim, serta pemahaman mendalam terhadap nilai-nilai kepemimpinan transformasional, strategi ini menuntun perjalanan militer ke era baru yang membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu memimpin dalam medan perang, tetapi juga dalam dinamika global yang melibatkan diplomasi dan penanganan krisis. Oleh karena itu, pembahasan ini bukan hanya membahas teori, tetapi juga merangkum panduan praktis untuk menyusun strategi kepemimpinan yang efektif dan adaptif di masa depan yang semakin kompleks.





BAB 6

PANDANGAN KOMANDAN SATUAN JAJARAN KOREM 101/ ANTASARI

“Kedisiplinan yang kokoh dan saling mendukung menjadi landasan keunggulan dalam menjalankan tugas”

– Brigadir Jenderal TNI Ari Aryanto, S.E., M.I.P.

A. Komando Distrik Militer 1001/Hulu Sungai Utara

“Kepemimpinan Danrem 101/Antasari Menyesuaikan Perubahan Situasi, Sangat Responsif, serta Menjadi Suritauladan”

Letkol Inf. Dhuwi Hendradjaja, S.Sos., M.I.Pol.

1. Gambaran Umum Komando Distrik Militer 1001/Hulu Sungai Utara

Kodim 1001/HSU, berdiri sejak tahun 1950, merupakan satuan teritorial TNI Angkatan Darat yang berada di bawah Korem 101/Antasari. Markas Kodim ini terletak di Jl. Basuki Rahmat No. 357, Kelurahan Murung Sari, Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan. Letkol Inf. Dhuwi Hendradjaja, S.Sos, M.I.Pol, saat ini memimpin Kodim 1001/HSU. Kodim ini memiliki struktur organisasi yang melibatkan eselon pimpinan, pembantu pimpinan, pelayanan, dan pelaksana. Beberapa jabatan kunci dalam susunan organisasi Kodim ini antara lain Kasdim, Pasiintel, Pasiops, Pasipers, Pasilog, Pasiter, serta perwira penghubung.

Sejarah Kodim 1001/HSU dimulai sejak Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, ketika revolusi fisik melawan penjajah membutuhkan peran pejuang patriot di daerah Kalimantan. Pada tahun 1950, Kodam X/Lambung Mangkurat membentuk Komando Distrik Militer pertama Kalimantan Selatan yang berkedudukan di Amuntai. Tujuan pembentukan tersebut adalah untuk membina dan memberikan pengetahuan tentang arti, makna, semangat, dan jiwa proklamasi kepada seluruh lapisan masyarakat di wilayah tersebut.

Peresmian Kodim 1001/HSU dilakukan pada tanggal 1 Juni 1950, dengan Panglima Teritorium Kalimantan, Letnan Kolonel Inf. Suhandu Broto Menggolo. Sejak itu, Kodim ini telah berperan penting dalam membangun dan mempertahankan arti, makna, semangat, dan jiwa proklamasi 17 Agustus 1945 di wilayah Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan.

2. Pandangan Komandan Komando Distrik Militer 1001/Hulu Sungai Utara

Kepemimpinan Danrem 101/Antasari “mencerminkan sebuah pendekatan kepemimpinan transformasional dan kekeluargaan yang mendalam.

Karakteristik kepemimpinannya tidak hanya terlihat dalam aspek militer, tetapi juga dalam kepeduliannya terhadap kesejahteraan prajurit dan keluarga mereka. Ini termanifestasi dalam berbagai inisiatif, seperti dukungan terhadap pendidikan anak-anak prajurit, yang menunjukkan komitmennya tidak hanya pada saat ini tetapi juga untuk masa depan generasi berikutnya. Upaya-upaya ini mencakup bantuan dalam pembinaan karier anak-anak prajurit dan pembenahan rumah yang tidak layak huni, menunjukkan pemahaman bahwa kesejahteraan prajurit tidak terlepas dari stabilitas keluarga mereka. Selain itu, pendekatannya dalam mengatasi berbagai tantangan operasional dan pribadi anggota menunjukkan fleksibilitas dan empati yang luar biasa. Melalui gaya kepemimpinan yang holistik ini, Danrem telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, di mana setiap anggota dan keluarganya merasa dihargai dan didukung, tidak hanya sebagai prajurit tetapi juga sebagai individu yang memiliki aspirasi dan kebutuhan pribadi.”

Danrem 101/Antasari “mengembangkan keterampilan dengan melibatkan kemampuan untuk belajar dari lingkungan sekitar, seperti mengambil ide-ide dari masyarakat lokal, termasuk petani, dan menerapkannya dalam kebijakan dan strategi. Ini menunjukkan kemampuan adaptasi dan inovasi dalam menghadapi berbagai situasi, serta kemauan untuk menerima dan menerapkan pembelajaran baru. Seorang pemimpin yang sukses adalah mereka yang tidak hanya mengandalkan pengetahuan dan pengalaman mereka sendiri, tetapi juga terbuka untuk belajar dari pengalaman orang lain, menciptakan lingkungan di mana pertumbuhan dan pengembangan bersifat kolektif dan saling menguntungkan.”

Penting bagi seorang pemimpin seperti Danrem 101/Antasari “tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga menjadi contoh suri teladan bagi kelengkapannya. Dalam konteks ini, Bapak menunjukkan kepemimpinan yang heroik dengan turun langsung ke lapangan saat penanggulangan karhutla, memberikan contoh nyata dari komitmen dan tanggung jawabnya. Selain itu, keterampilan Bapak dalam bersosialisasi dan mengamati perkembangan teknologi, khususnya dalam era revolusi industri dan big data, mencerminkan kesadaran akan pentingnya mengembangkan diri dan mengikuti perkembangan zaman. Dengan demikian, sikap proaktif Bapak dalam menghadapi tantangan dan terus mengembangkan keterampilan diri menjadi contoh yang memotivasi untuk pertumbuhan pribadi dan profesional.”

Danrem 101/Antasari menunjukkan keprihatinan yang mendalam terhadap jalur pemandu organisasi, memastikan bahwa stafnya tetap mengikuti koridor dari Komando Atas. Dengan pemahaman bahwa Komando Kewilayahan tidak berdiri sendiri, Danrem membangun kemitraan yang kokoh, memperkuat komunikasi dengan Komando Atas dan mengakui pentingnya mematuhi kebijakan yang ada. Selain itu, Danrem menunjukkan kecenderungan untuk mengembangkan inovasi, mengakui bahwa implementasi ide mungkin memerlukan modifikasi sesuai dengan kebutuhan. Dalam konteks ini, Danrem juga mencerminkan kewajaran dalam mengakui kesalahan dan mendorong keberanian staf untuk berbicara terbuka. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan memotivasi prajurit untuk berkontribusi pada perkembangan organisasi.

Selain itu, dalam pengambilan keputusan, Danrem 101/Antasari “menunjukkan kebijakan yang mempertimbangkan antara etika, aturan, dan moral secara matang. Meskipun mengedepankan prinsip moral dan etika, kebijakan tersebut tidak berarti otoriter atau kejam. Contohnya terlihat dalam program lingkungan Kodim, di mana digitalisasi dan video pendek digunakan untuk berkomunikasi dengan masyarakat secara modern. Selain itu, kesuksesan rekrutmen prajurit TNI AD juga mencerminkan prinsip keadilan dan kesetaraan, dengan penilaian yang tidak lepas dari doa orang tua dan dukungan masyarakat. Dengan demikian, keputusan yang diambil mencerminkan pendekatan yang seimbang dan mengedepankan nilai-nilai moral dan etika yang tinggi.”

Danrem 101/Antasari “menunjukkan kepemimpinan yang progresif dengan mengadopsi digitalisasi, menggunakan Digital Visual Studio, dan video pendek untuk mempromosikan rekrutmen prajurit TNI AD. Antusiasme masyarakat, terutama dari putra daerah suku Dayak Syaloom, mencerminkan keberhasilan strategi ini. Keberhasilan rekrutmen ini juga dipengaruhi oleh jaringan luas Danrem, yang efektif dalam memantau dan berkomunikasi dengan masyarakat. Selain itu, kebijakan memastikan bahwa proses seleksi dilakukan dengan transparan dan adil, meskipun alokasi yang terbatas, sehingga menghindari penyesalan dari calon yang tidak terpilih. Ini membuktikan bahwa Danrem tidak hanya berfokus pada tugas internal, tetapi juga aktif dalam membangun hubungan yang baik dengan eksternal dan mempromosikan pekerjaan militer ke masyarakat.”

Danrem 101/Antasari “memastikan keterbukaan dan keterjangkauan dengan memfasilitasi komunikasi langsung melalui Badan Pers dan Hubungan Masyarakat (PAK). Kesediaan Beliau untuk diakses kapanpun dan di banyak tempat menunjukkan komitmen terhadap transparansi dan keterbukaan informasi. Selain itu, sistem komunikasi internal di Kodim diperkuat dengan jelasnya jalur komando, memastikan informasi dapat disebarkan dengan efisien. Langkah-langkah ini menciptakan lingkungan di mana staf di semua tingkatan dapat mengakses dan berkomunikasi secara efektif dengan Danrem, mencerminkan pentingnya keterhubungan yang baik di seluruh hierarki organisasi militer.”

Dalam mengambil keputusan, “Danrem 101/Antasari melibatkan stafnya secara aktif, memastikan proses pengambilan keputusan melibatkan perspektif dan masukan dari berbagai pihak. Keterlibatan staf ini mencerminkan pendekatan kolaboratif dalam pengelolaan situasi yang kompleks. Selain itu, kebijakan ketegasan dan disiplin yang diimplementasikan oleh Danrem disertai dengan komunikasi yang jelas kepada seluruh prajurit, menegaskan pentingnya transparansi dan pemahaman yang merata di seluruh organisasi militer.”

Dengan kepemimpinan yang dijalankan secara progresif dan holistik, Danrem 101/Antasari menonjolkan diri sebagai sosok figur pemimpin yang inspiratif dimana tidak hanya memimpin secara efektif dalam ranah militer tetapi juga memberikan perhatian secara mendalam terhadap kesejahteraan prajurit dan keluarganya. Dukungan yang diberikan Danrem 101/Antasari terhadap pendidikan anak-anak prajurit, inovasi terkait dengan kebijakan lingkungan, dan keterlibatan aktif stafnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Sehingga kepemimpinan transformasional yang humble dan humanis, dapat memberikan contoh nyata dan inspirasi inspirasi bagi Dandim, sehingga mendorong Dandim untuk terlibat dalam inisiatif yang mencerminkan nilai-nilai positif dan aspirasi kolektif di organisasi militer. Seperti yang tercermin dalam gambar dibawah ini.



Gambar 6.1 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat
(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1001/Hulu Sungai Utara, 2023)



Gambar 6.2 Keterlibatan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat
(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1001/Hulu Sungai Utara, 2023)

B. Komando Distrik Militer 1002/Hulu Sungai Tengah

*“Kepemimpinan Danrem 101/Antasari Membuat Kami
Tidak Lelah Melayani Masyarakat”*

Letkol Inf. Fery Perbawa

1. Gambaran Umum Komando Distrik Militer 1002/Hulu Sungai Tengah

Kodim 1002/HST, atau Kodim 1002/Hulu Sungai Tengah, adalah satuan teritorial TNI Angkatan Darat yang berdiri sejak 1 Agustus 1960. Terletak di Barabai, Hulu Sungai Tengah, Kalimantan Selatan, Kodim ini berada di bawah naungan Korem 101/Antasari dan memiliki peran sebagai pasukan teritorial untuk menjaga keamanan dan ketertiban di wilayahnya. Pimpinan saat ini, Letkol Inf. Fery Perbawa, S.Hub. Int., M.Han, memimpin Kodim 1002/HST sejak September 2023. Markas Kodim 1002/Barabai berlokasi di Jl. Telaga, Kecamatan Barabai, Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Kodim 1002/HST terdiri dari beberapa Koramil yang memiliki tanggung jawab di wilayah-wilayah tertentu. Koramil tersebut melibatkan wilayah Kecamatan Batang Alai Selatan, Batang Alai Timur, Batang Alai Utara, Limpasu, Haruyan, Labuan Amas Selatan, Pandawan, Barabai, Batu Benawa, Hantakan, Labuan Amas Utara. Setiap Koramil memiliki peran dalam pembinaan teritorial di wilayahnya masing-masing.

Sejarah Kodim 1002/HST berakar pada kebutuhan Pembinaan Teritorial saat menghadapi pemberontakan gerombolan KRYT Ibnu Hadjar. Dibentuk pada 1 Agustus 1960 oleh Panglima Kodam X/LM Letkol Inf. Hassan Basry, Kodim 1002/Barabai menjadi salah satu Kodim pertama di wilayah itu. Lettu Inf. Aroba menjadi Komandan Kodim pertama yang berkedudukan di Barabai.

Dengan julukan Kodim 1002/HST dan baret hijau, satuan ini terus berperan penting dalam menjaga kestabilan dan keamanan di wilayah Hulu Sungai Tengah, serta turut aktif dalam pembangunan dan pembinaan masyarakat setempat.

2. Pandangan Komandan Komando Distrik Militer 1002/Hulu Sungai Tengah

Kualitas kepemimpinan Danrem, yang telah melalui berbagai tingkatan satuan dan memiliki pengalaman yang luas, terlihat sangat positif. “Dengan latar belakang di berbagai bidang, seperti personel dan operasi, Danrem mampu secara efektif menempatkan personel sesuai dengan kemampuan dan passion mereka. Pengalaman beliau sebagai Komandan Batalyon, Komandan Kodim, dan Komandan Korem, serta penugasan di Paban Binkar, memberikan wawasan yang mendalam dalam melaksanakan tugas dengan baik. Pendekatan demokratis dan mendengarkan aspirasi anggota menjadi ciri kepemimpinan beliau, sementara pada situasi yang memerlukan kecepatan dan ketegasan, beliau mampu beralih ke model kepemimpinan otoriter. Semua ini mencerminkan mutu kepemimpinan yang seimbang dan responsif terhadap dinamika lingkungan tugas militer.”

Dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan, Danrem telah memberikan dukungan maksimal untuk pengembangan keterampilan Dandim. Sebagai seorang komandan yang memahami kondisi setempat, Danrem memberikan petunjuk dan wejangan yang tidak hanya memperkenalkan kondisi sosial dan agama di wilayah Barabai, tetapi juga memberikan keleluasaan dan ruang bagi Dandim untuk mengembangkan inisiatif dan kemampuan kepemimpinannya. Melalui pendekatan demokratis, Danrem memberikan kepercayaan kepada Dandim untuk menjalankan tugas dengan porsi yang sesuai, tanpa memberikan beban yang berlebihan. Selain itu, dalam hal penanganan konflik dan pengembangan keterampilan kepemimpinan, Danrem memberikan petunjuk yang relevan dan memberi ruang bagi diskusi dan kolaborasi antara para pemimpin. Ini mencerminkan komitmen Danrem dalam mendukung pengembangan keterampilan kepemimpinan yang holistik dan responsif terhadap dinamika lingkungan tugas militer.

Terkait dengan kepemimpinan perubahan organisasi, “Danrem menunjukkan pendekatan yang efektif dan terfokus pada aspek-aspek kritis. Melalui pengamatan dan evaluasi rutin, Danrem memastikan penempatan personel sesuai dengan kemampuan individu dan kebutuhan organisasi. Rapat evaluasi triwulan menjadi wadah untuk mengidentifikasi dan mengatasi ketidaksesuaian antara pejabat dengan

tugas dan tanggung jawabnya. Pemantauan terhadap lama menjabat dalam posisi strategis juga mencerminkan komitmen terhadap penyegaran kepemimpinan. Selain itu, perhatian pada pendidikan dan kenaikan pangkat memberikan penekanan pada pengembangan individu. Dalam menghadapi pelanggaran atau ketidaksesuaian, Danrem memastikan penegakan disiplin sesuai dengan aturan yang berlaku. Secara keseluruhan, pendekatan komprehensif Danrem terhadap perubahan organisasi menunjukkan kesadaran yang mendalam terhadap dinamika internal dan kebutuhan prajurit di lapangan.”

Danrem 101/Antasari “menunjukkan keprihatinan yang tulus terhadap perkembangan dan kesejahteraan prajuritnya, memandang mereka sebagai prioritas utama. Beliau secara aktif mendukung pengembangan kekuatan kepemimpinan setiap Dandim, memberikan keleluasaan dan *back-up* untuk bertindak sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. Dalam hal pengembangan diri, Danrem memberikan dukungan penuh terhadap usulan kebijakan dan kegiatan yang sesuai dengan garis besar yang telah ditetapkan. Keterbukaan dan kemudahan dalam melaporkan setiap kegiatan dan kesulitan di setiap rapat evaluasi menciptakan lingkungan yang mendukung. Sikapnya yang dewasa dan bijak juga tercermin dalam kemudahan prajurit dalam mengakui kesalahan, membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memotivasi para prajurit untuk melakukan yang terbaik dalam tugas mereka.”

Danrem 101/Antasari menjalankan proses pengambilan keputusan dengan berlandaskan pada prinsip moral dan etika. “Setiap rapat evaluasi menjadi wadah untuk memaparkan peluang, kendala, kelebihan, dan kekurangan sebelum mengambil keputusan. Beliau secara teliti mendengarkan saran dan kesulitan yang dihadapi oleh para Dandim, memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak hanya menguntungkan secara strategis tetapi juga memperhatikan kondisi riil di lapangan. Sikap keterbukaan dan kolaboratif dalam menentukan langkah-langkah memastikan keputusan yang diambil sesuai dengan konteks dan memberikan solusi bagi setiap kendala yang mungkin timbul dalam pelaksanaannya.”

Danrem membangun hubungan yang erat dengan pihak eksternal, termasuk tokoh agama, perusahaan, dan pondok pesantren di Barabai. “Beliau secara aktif terlibat dalam menjalin hubungan dengan

masyarakat, baik melalui kunjungan langsung ke sekolah-sekolah maupun dengan memberikan pelatihan entrepreneurship kepada santri di pondok pesantren. Dalam merekrut calon-calon yang berkualitas, Danrem mendatangi guru-guru di pondok pesantren untuk merekrut mereka yang memiliki potensi dan kualitas terbaik. Upaya ini tidak hanya melibatkan komunikasi langsung, tetapi juga strategi media sosial seperti Instagram, Facebook, dan Youtube untuk meningkatkan daya tarik dan kesadaran masyarakat terhadap kebutuhan perekrutan. Selain itu, Danrem juga memiliki jaringan luas yang mendukung dalam merekrut calon-calon yang berkualitas, termasuk mendapatkan informasi tentang kandidat potensial dari jaringan pribadi. Semua ini menciptakan komunikasi yang efektif dan membantu mempromosikan pekerjaan di Kodim kepada masyarakat secara menyeluruh.”

Danrem sangat mudah dihubungi, aktif terlibat dalam wadah grup media, dan secara rutin merespons setiap laporan yang dikirimkan oleh Kodim. Beliau menunjukkan keterlibatan yang tinggi dengan membaca setiap laporan dan memberikan tanggapan yang spesifik, mencerminkan komunikasi yang efektif antara Danrem dan Kodim. Ketersediaan beliau untuk dihubungi juga tercermin dalam kecepatan respons terhadap pesan, bahkan pada jam-jam malam. Komunikasi ini membuktikan bahwa Danrem tidak hanya mudah diakses, tetapi juga aktif terlibat dalam setiap aspek yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab Kodim.

Danrem menunjukkan keterlibatan staf dan komandan satuan bawah dalam pengambilan keputusan, terutama dalam situasi yang sulit atau strategis. Meskipun saat ini belum ada pengalaman langsung, namun berdasarkan informasi dari senior-senior, Danrem terbuka untuk diskusi dan mendengarkan pendapat dari bawahannya. Beliau bersedia melibatkan staf untuk mendapatkan perspektif yang beragam dan solusi yang lebih baik. Contohnya, dalam penanganan karhutla, Danrem secara proaktif menghubungi instansi terkait di tingkat provinsi untuk mendapatkan dukungan, menunjukkan kemampuan beliau dalam mengambil langkah-langkah tegas untuk mengatasi situasi darurat. Selain itu, dalam hal tegasnya, Danrem memiliki pendekatan yang fleksibel, dari demokratis hingga otoriter, tergantung pada kebutuhan situasional. Misalnya, dalam keputusan terkait RTLH, Danrem dengan tegas mengambil alih tanpa perlu konsultasi lebih lanjut, memberikan kepastian dan kemudahan dalam pelaksanaan tugas oleh staf di lapangan.

Kepemimpinan transformasional yang humble dan humanis yang dilaksanakan oleh Danrem 101/Antasari tidak hanya mencerminkan kualitas yang sangat positif, tetapi juga menonjolkan fleksibilitas dan responsivitas terhadap dinamika lingkungan tugas militer. Sehingga dengan pengalaman yang dimiliki oleh Danrem 101/Antasari mampu mengintegrasikan aspek-aspek kritis kepemimpinan, seperti pendekatan demokratis dan otoriter, serta mendengarkan aspirasi anggota. Dengan dukungan maksimal pada pengembangan keterampilan kepemimpinan Dandim, pendekatan komprehensif terhadap perubahan organisasi, dan fokus tulus pada perkembangan dan kesejahteraan prajurit menjadi landasan bagi kesuksesan kepemimpinan beliau. Selain itu, keterlibatan aktif dalam menjalin hubungan dengan pihak eksternal dan kemudahan komunikasi menciptakan lingkungan yang mendukung, menginspirasi prajurit untuk berkontribusi pada pertumbuhan organisasi. Sebagai figur yang inspiratif, Danrem memberikan dampak positif yang memotivasi Dandim untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan seperti yang tergambar dalam foto-foto dibawah ini.



Gambar 6.3 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim, 2023)



Gambar 6.4 Keterlibatan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim, 2023)

C. Komando Distrik Militer 1003/Hulu Sungai Selatan

*“Kepemimpinan Danrem 101/Antasari Mengarahkan,
Membimbing, dan Mengajari”*

Letkol Inf. Bayu Oktavianto Sudibyo

1. Gambaran Umum Komando Distrik Militer 1003/Hulu Sungai Selatan

Kodim 1003/HSS, yang berdiri sejak 6 Mei 1961, merupakan satuan teritorial TNI Angkatan Darat dengan markas di JL. Ahmad Yani Kandangan, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS), Kalimantan Selatan. Satuan ini merupakan bagian dari Korem 101/Antasari dan memiliki peran utama dalam pembinaan teritorial di wilayahnya. Dipimpin oleh Letkol INF Bayu Oktavianto Sudibyo, S.E., M.I.P., Kodim 1003/HSS memiliki sejumlah satuan di bawahnya, termasuk beberapa Koramil yang tersebar di wilayah Kabupaten HSS. Koramil tersebut, seperti Koramil 1003-01/Telaga Langsung, Koramil 1003-02/Padang Battung, Koramil 1003-03/Angkinang, Koramil 1003-04/Kandangan, Koramil 1003-05/Sungai Raya, Koramil 1003-06/Simpur, Koramil 1003-07/Daha Utara, dan Koramil 1003-08/Daha Selatan,

memiliki tanggung jawab dalam membina dan mengawal keamanan di wilayahnya masing-masing.

Sejarah Kodim 1003/HSS bermula pada tahun 1960, ketika dibentuk sebagai Perwira Distrik Militer (PDM) 212 dan kemudian menjadi Komando Distrik Militer 1003 pada tahun 1961. Awalnya, Kodim ini melibatkan dua wilayah, yaitu Kabupaten HSS dan Kabupaten Tapin. Namun, seiring perkembangan penduduk dan kewilayahan, pada tahun 1971, tanggung jawab kewenangan pembinaan teritorial Kodim 1003/HSS hanya terfokus pada wilayah Kabupaten HSS.

Saat ini, Kodim 1003/HSS terus melaksanakan tugasnya sebagai garda terdepan dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayahnya. Letkol Inf. Bayu Oktavianto Sudibyo, S.E., M.I.P. saat ini memimpin Kodim 1003/HSS, memastikan kelancaran operasional dan kontribusi positif terhadap pembangunan di wilayah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

2. Pandangan Komandan Komando Distrik Militer 1003/Hulu Sungai Selatan

Pak Danrem 101/Antasari “menerapkan kepemimpinan transformasional yang tidak hanya memotivasi tetapi juga memberikan inspirasi kepada bawahannya. Dalam menghadapi pemilu, beliau menunjukkan inisiatif dengan membuat indeks rawan di setiap wilayah dan menentukan penempatan personel berdasarkan tingkat kerawanan. Selain itu, beliau juga terlibat aktif dalam memimpin kegiatan seperti penerimaan prajurit pulang tugas, memberikan arahan, dan mengatasi permasalahan-prmasalahan prajurit dengan pendekatan yang bijaksana. Kualitas kepemimpinan beliau terlihat baik, ditandai dengan kesadaran akan kondisi bawahannya dan kemampuan memberikan nasihat yang relevan serta memotivasi untuk meningkatkan kualitas hidup.

“Danrem 101/Antasari “secara aktif mendekati anggota tim, memberikan pengarahan, dan menegaskan pentingnya bertindak dalam batas kendali yang ditentukan. Keterlibatan personal ini menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan kepemimpinan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mencakup aspek-aspek keseimbangan antara tugas operasional dan kepedulian terhadap anggota tim. Dalam konteks militer, dampak positif kepemimpinan juga terlihat dalam

kemampuan untuk mengatasi tantangan bersama, menghadapi risiko, dan meninggalkan kesan positif pada bawahannya.”

Terlihat bahwa komandan Korem 101/Antasari memegang peran “sebagai suri tauladan bagi anggota bawahannya. Kepedulian yang tulus terhadap kesejahteraan dan perilaku prajurit menjadi fokus utama, dengan penekanan pada integritas dan tanggung jawab individual. Melalui contoh nyata dan nasihat langsung, komandan tidak hanya menciptakan lingkungan disiplin, tetapi juga mendorong pribadi yang lebih baik. Pemimpin yang memberikan contoh positif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya terletak pada perintah formal, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moralitas yang kuat. Begitu juga, terdapat refleksi tentang dampak perubahan sosial pada anggota tim. Komandan secara jujur menghadapi realitas perubahan, baik dalam hal tugas operasional maupun tantangan pribadi anggota tim. Dengan membawa perubahan sebagai sebuah tantangan bersama, komandan menciptakan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan. Pemahaman bahwa perubahan memerlukan keterlibatan aktif dan pemahaman tentang konsekuensinya menciptakan fondasi bagi kepemimpinan yang adaptif dan inovatif.”

Danrem 101/Antasari “tidak hanya menjadi figur kepemimpinan formal tetapi juga menciptakan lingkungan yang mempromosikan kejujuran dan kepedulian. Ketulusan komandan terhadap prajuritnya tercermin dalam dukungan aktifnya, termasuk dalam hal pengembangan fisik dan kesejahteraan individu. Komitmen untuk mengembangkan kekuatan individu dan memberikan contoh kepemimpinan yang tulus merupakan aspek kunci dari pendekatan kepemimpinan yang diterapkan. Selain itu, komandan memotivasi prajurit untuk mengakui kesalahan mereka dengan mudah, menciptakan lingkungan di mana pembelajaran dan pertumbuhan pribadi dihargai. Keberanian komandan untuk mengakui kesalahan sendiri menjadi contoh bagi prajurit, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat tidak hanya melibatkan perintah tetapi juga integritas dan ketulusan personal.”

Pada saat pengambilan keputusan, terlihat bahwa “Danrem selalu mempertimbangkan prinsip moral dan etika sebagai dasar utama. Keputusan yang diambilnya didasarkan pada nilai-nilai ini, yang tercermin dalam pengamatan bahwa semua tindakan harus selaras dengan standar moral yang dianutnya. Penerapan nilai-nilai

moral dan etika ini tidak hanya terbatas pada aspek pekerjaan, tetapi juga mencakup segala aspek kehidupan, termasuk interaksi sosial dan keteladanan dalam beragam situasi. Kesadaran akan pentingnya moralitas dan etika sebagai panduan dalam setiap keputusan menjadi inti dari pendekatan kepemimpinan danrem.”

Danrem 101/Antasari “memiliki jaringan luas dengan pihak eksternal, termasuk tokoh agama, tokoh masyarakat, dan pengusaha. Upayanya dalam membangun hubungan dengan komunitas ini mencakup kehadiran rutin dalam kegiatan pengajian, undangan konser agama, serta kolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk SKPD, polisi, dan pmda. Selain itu, Danrem aktif dalam mempromosikan pekerjaan Korem kepada masyarakat dengan mengadakan berbagai kegiatan seperti lomba-lomba dalam rangka HUT Korem. Komunikasi yang efektif dengan berbagai lapisan masyarakat menjadi orientasi utama, dengan fokus pada motivasi dan penyampaian wawasan kebangsaan. Selain itu, Danrem juga terlibat dalam persiapan untuk menghadapi berbagai tantangan, seperti penyebaran virus, dengan menyiapkan personel yang berkunjung ke sekolah-sekolah, pesantren, dan universitas untuk memberikan informasi dan motivasi, serta mempromosikan jalur masuk ke institusi militer. Keseluruhan, upaya ini mencerminkan komitmen Danrem dalam menjalin hubungan yang kuat dengan eksternal dan menghubungkan Korem dengan masyarakat melalui berbagai inisiatif dan kegiatan.”

Danrem 101/Antasari “dapat dihubungi secara langsung, memberikan akses kepada staf di semua level untuk berkomunikasi dengan efektif. Kemudahan akses ini tercermin dalam responsifnya Danrem terhadap panggilan telepon, baik dari bawahannya maupun anggota di lapangan. Sikap terbuka dan responsif ini menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan memungkinkan penanganan cepat terhadap berbagai permasalahan yang mungkin timbul. Dengan kebijakan yang memungkinkan staf untuk langsung menghubungi Danrem, tercipta keterbukaan komunikasi yang mempermudah pertukaran informasi dan pengambilan keputusan di semua tingkatan organisasi.”

Danrem 101/Antasari “tidak hanya mengambil keputusan secara mandiri, tetapi juga melibatkan staf dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan memberikan kesempatan bagi seluruh prajurit untuk berkontribusi dengan ide dan masukan mereka. Selain itu, Danrem

aktif memberikan informasi kepada seluruh prajurit, memastikan transparansi dalam komunikasi internal. Dengan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan dan menjaga aliran informasi yang efektif, Danrem menciptakan suasana yang memungkinkan pertukaran gagasan dan koordinasi yang lebih baik di seluruh organisasi.”

Kepemimpinan yang humanis dan humble serta penuh inspirasi, Danrem 101/Antasari menonjolkan pendekatan transformasional yang tidak hanya memotivasi, tetapi juga memberikan inspirasi kepada bawahannya. Begitu juga dalam setiap tindakan dan keputusannya menunjukkan kesadaran mendalam terhadap kondisi bawahannya, memberikan arahan bijak, dan membimbing dengan integritas. Keterlibatan personal, pemahaman terhadap perubahan sosial, dan komitmen pada nilai-nilai moral dan etika merupakan pondasi kuat dari kepemimpinan yang adaptif dan inovatif. Danrem juga aktif dalam membangun hubungan luas dengan pihak eksternal, menghubungkan Korem dengan masyarakat melalui berbagai inisiatif. Keterbukaan komunikasi dan partisipasi staf dalam pengambilan keputusan menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan mendukung. Dengan semua aspek ini, maka Danrem dapat memberikan inspirasi yang kuat bagi Dandim untuk melibatkan diri dan mengimplementasikan nilai-nilai positif yang tercermin dalam setiap langkah mereka, sebagaimana yang tercermin dalam gambar dibawah ini.



Gambar 6.5 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1003/Hulu Sungai Selatan, 2023)



Gambar 6.6 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1003/Hulu Sungai Selatan, 2023)

D. Komando Distrik Militer 1004/Kotabaru

*“Kepemimpinan Danrem 101/Antasari Membuat Kami
Melakukan yang Terbaik”*

Letkol Inf. Boni Berdian, S.E.

1. Gambaran Umum Komando Distrik Militer 1004/Kotabaru

Kodim 1004/Kotabaru, berdiri sejak tahun 1963, menjadi bagian integral dari TNI AD dan berperan sebagai Kodim Tipe B dalam mendukung tugas pokok TNI AD. Dengan markas di Jl. Yakut No. 19, Desa Dirgahayu, Kecamatan Pulau Laut Utara, Kabupaten Kotabaru, Kodim 1004/Tanah Laut dipimpin oleh Letkol Inf. Boni Berdian, S.E. Satuan ini termasuk dalam Korem 101/Antasari dan memiliki sejumlah Koramil yang meliputi Pulau Sebuku, Pamukan Utara, Pamukan Selatan, Kelumpang Utara, Pulau Laut Selatan, Kelumpang Tengah, Pulau Laut Timur, Pulau Laut Utara, Sampanahan, Kelumpang Hilir, Pulau Laut Barat, Pulau Sembilan, dan Kelumpang Hulu.

Awal mula pembentukan Kodim 1004/Kotabaru berasal dari PUTERPRA (Perwira Urusan Teritorial dan Perlawanan Rakyat) yang mencakup dua kabupaten, Tanah Bumbu dan Kotabaru, dengan

17 Koramil. Pada tahun 2013, terjadi pemekaran, dan Kodim 1004/Kotabaru terbentuk dengan 13 Koramil, mencakup wilayah Kotabaru yang terletak di Pulau Laut. Pembentukan satuan ini berkaitan dengan situasi saat Indonesia masih mengalami pemberontakan di dalam negeri dan berkonfrontasi dengan Malaysia. Setelah terbentuknya Kabupaten Kotabaru pada 1 Juni 1950, persiapan membentuk satuan Kodim di wilayah tersebut menjadi langkah penting dalam pertahanan nasional.

Kantor Kodim ini awalnya berlokasi di Jalan Surya Ganggawangsa, Desa Sebatung, Kecamatan Pulau Laut Utara, pada tahun 1950. Namun, setelah kejadian kebakaran besar pada tahun 1993, kantor Kodim dipindahkan ke bangunan baru di Jl. Yakut No. 19, Desa Dirgahayu, Kecamatan Pulau Laut Utara. Sejarah dan perkembangan Kodim 1004/Kotabaru mencerminkan peran strategisnya dalam mendukung stabilitas dan keamanan di wilayahnya, sekaligus menjalankan fungsi binter untuk memperkuat tugas pokok TNI AD.

2. Pandangan Komandan Komando Distrik Militer 1004/Kotabaru

Kualitas kepemimpinan Danrem 101/Antasari “terlihat melalui gaya kepemimpinan yang rendah hati, sederhana, dan santai. Danrem mampu memberikan motivasi dan arahan dengan pendekatan yang tidak keras, namun tetap efektif dalam menginspirasi bawahannya. Selain itu, aspek penting dari kepemimpinan Danrem adalah fokusnya pada pengabdian terakhir dan memberikan kontribusi maksimal kepada masyarakat. Gaya kepemimpinan yang santai dan memberikan contoh secara positif membuat bawahan merasa terdorong untuk berbuat maksimal dalam tugas teritorial mereka.”

Saya sebagai seorang Dandim, “mendapatkan dukungan yang kuat dari Pak Danrem dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan saya. Dukungan tersebut berasal dari petunjuk dan arahan pimpinan, termasuk Pangdam dan Komandan Korem, yang memberikan kebebasan kepada Saya untuk berkreasi dan mengembangkan potensi wilayahnya. Pak Danrem tidak membatasi dengan pola kepemimpinan tertentu, namun mendorong agar setiap pemimpin dapat mengembangkan gaya kepemimpinannya di lapangan dan mengoptimalkan potensi wilayahnya. Ini mencerminkan pendekatan inklusif dalam membangun keterampilan kepemimpinan yang beragam di tingkat satuan.”

Kepemimpinan Pak Danrem “menunjukkan keprihatinan yang tulus terhadap Dandim dan bawahannya, menggambarkan kesadaran akan potensi individu dan perhatian terhadap perkembangan mereka. Beliau mendorong motivasi dan kinerja yang optimal dengan memberikan dukungan dan melihat kekuatan masing-masing. Selain itu, dalam suasana kepemimpinan yang terbuka, Pak Dandim merasa mudah mengakui kesalahan dan melaporkannya kepada beliau tanpa rasa ragu, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan. Pendekatan ini menegaskan komitmen Danrem terhadap pengembangan personal dan profesional anggota di bawah komandonya.”

Pak Danrem menunjukkan bahwa dalam mengambil sebuah keputusan, “beliau selalu berlandaskan pada prinsip moral dan etika yang tinggi. Keputusan-keputusan tersebut tidak hanya dipertimbangkan dari segi tugas dan fungsi di kewilayahan, tetapi juga dengan memperhatikan dampaknya terhadap masyarakat, instansi lain, dan lingkungan. Pandangan moral dan etika ini menjadi faktor kunci dalam proses pengambilan keputusan, mencerminkan komitmen Danrem terhadap integritas dan tanggung jawab sosial dalam memimpin dan menyelenggarakan tugasnya.”

Danrem 101/Antasari terbukti “memiliki jaringan yang luas dengan pihak eksternal, seperti SKPD dan perusahaan-perusahaan di wilayahnya. Dalam memberikan arahan kepada bawahannya, khususnya Dandim, beliau menekankan pentingnya menjalin hubungan yang baik dengan instansi terkait dan masyarakat. Dandim diarahkan untuk berkomunikasi efektif dengan berbagai pihak, termasuk Bupati, Forkopinda, SKPD, dan instansi lainnya, guna membangun sinergi dalam melaksanakan tugas dan memberikan kontribusi positif bagi pemerintah daerah dan masyarakat. Selain itu, Danrem juga terlibat aktif dalam mempromosikan pekerjaan, seperti program lowongan di TNI, kepada masyarakat. Melalui komunikasi yang efektif, baik melalui Babinsa maupun program-program meraih cita-cita, Danrem 101/Antasari menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, mendukung, dan berfokus pada kepentingan masyarakat, sekaligus membangun keterlibatan yang positif dengan potensi kader muda di wilayahnya.”

Danrem 101/Antasari memiliki keterbukaan komunikasi yang tinggi dengan staf di semua level. “Beliau dapat dihubungi secara

langsung dan diakses kapanpun oleh bawahannya. Keterjangkauan dan responsivitas beliau terhadap komunikasi dari seluruh jajaran stafnya menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Kemudahan akses ini memungkinkan pertukaran informasi yang cepat dan akurat, serta memfasilitasi komunikasi yang lancar di semua tingkatan organisasi.”

Danrem 101/Antasari mempraktikkan kepemimpinan inklusif dengan “melibatkan staf dalam pengambilan keputusan strategis. Beliau secara aktif meminta saran dan pendapat dari para pimpinan di wilayahnya, menciptakan lingkungan kerja yang terinformasi dan terlibat. Selain itu, kebijakan transparan Danrem dalam memberikan informasi kepada seluruh prajuritnya juga memberikan pemahaman yang lebih luas tentang konteks dan arah yang diambil oleh pimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan melibatkan seluruh jajaran prajurit dalam proses pengambilan keputusan.”

Danrem 101/Antasari membuktikan diri sebagai pemimpin yang menginspirasi dengan gaya kepemimpinan rendah hati dan santai. Dengan gaya kepemimpinan yang humanis dan humble, beliau tidak hanya memberikan motivasi kepada bawahannya tetapi juga menekankan pentingnya pengabdian kepada masyarakat. Dukungan aktif terhadap pengembangan keterampilan kepemimpinan Dandim, perhatian tulus terhadap kesejahteraan bawahannya, serta prinsip moral dan etika yang tinggi dalam pengambilan keputusan menciptakan pondasi kuat bagi kepemimpinan yang adaptif dan bertanggung jawab. Jaringan luas dengan pihak eksternal, keterbukaan komunikasi yang tinggi, dan keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan strategis menunjukkan Danrem sebagai pemimpin inklusif yang memberikan inspirasi untuk tindakan positif di semua tingkatan organisasi, sebagaimana tercermin dalam gambar dibawah ini.



Gambar 6.7 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1004/Kotabaru, 2023)



Gambar 6.8 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1004/Kotabaru, 2023)

E. Komando Distrik Militer 1005/Barito Kuala

“Kepemimpinan Danrem 101/Antasari Menciptakan Kolaborasi Aktif, Komunikasi Terbuka, dan Keterlibatan Penuh dari Seluruh Staf dan Prajuritnya.”

Letkol Inf. Kadirman Gultom, S.I.P.

1. Gambaran Umum Komando Distrik Militer 1005/Barito Kuala

Kodim 1005/Barito Kuala didirikan pada 1 April 1960 dan berperan sebagai satuan teritorial di bawah Korem 101/Antasari, dengan markas di Barito Kuala, Kalimantan Selatan. Letkol Inf. Kadirman Gultom, S.I.P., menjabat sebagai komandan saat ini. Dengan baret hijau, Kodim 1005/Barito Kuala memiliki moto “Santun, cerdas, dan bersahaja.” Sejarah Kodim ini dimulai dengan pembentukan Perwira Distrik Militer Barito Kuala (PDM BK) pada 1961, yang kemudian berkembang menjadi Kodim 1005/Barito Kuala. Perubahan ini diresmikan pada 21 Juni 2021, menggantikan nama sebelumnya, Kodim 1005/Marabahan. Wilayah tugasnya meliputi seluruh administrasi Kabupaten Barito Kuala dengan luas wilayah 2.996.076 km² dan kondisi geografi dataran rendah bergambut.

Pada awalnya, Kodim ini disusun dari berbagai Perwira Onder Distrik Militer (PODM) dan Bintara Onder Distrik Militer (BODM), seperti BODM Berangas, BODM Tamban, BODM Anjir Serapat, BODM Kuripan, dan BODM Sungai Gampa. Seiring waktu, dengan penghapusan PDM-PDM, Kodim 1005/Barito Kuala terbentuk dan membagi wilayah menjadi dua Kewedanaan, yaitu Marabahan dan Berangas. Dalam perkembangannya, Kodim 1005/Barito Kuala saat ini memiliki 11 Koramil yang tersebar di berbagai kecamatan, seperti Bakumpai, Kuripan, Rantau Badauh, Cerbon, Mandastana, Belawang, Alalak, Anjir Muara, Anjir Pasar, Tamban, dan Tabunganen. Setiap Koramil memiliki tanggung jawab sesuai dengan wilayah administratifnya.

Mengusung moto “Santun, cerdas, dan bersahaja,” Kodim 1005/Barito Kuala terus berkontribusi dalam menjaga keamanan dan mendukung pembangunan di wilayahnya. Dengan sejarahnya yang kaya, Kodim ini terus berperan dalam membina kedekatan dengan masyarakat dan menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia di wilayah Kabupaten Barito Kuala.

2. Pandangan Komandan Komando Distrik Militer 1005/Barito Kuala

Mutu kepemimpinan Danrem 101/Antasari “tercermin dalam keleluasaan yang diberikannya kepada para Dandim untuk berdiskusi dan bertanya, menciptakan lingkungan di mana kolaborasi dan komunikasi aktif terjaga. Kepemimpinan yang luar biasa ini menciptakan hubungan yang erat antara Danrem dan bawahannya, di mana setiap petunjuk dan arahan dari Danrem diarahkan untuk dilaksanakan dengan penuh dedikasi. Contohnya, kegiatan peresmian Program Manunggal Air Bersih di Kabupaten Batola menunjukkan keterlibatan aktif dan dukungan dari Danrem dalam acara-acara kegiatan satuan, menambah dimensi kemanunggalan dan kebersamaan di antara anggota.”

Pak Danrem 101/Antasari “menunjukkan komitmen dalam memfasilitasi pengembangan keterampilan kepemimpinan, memberikan kebebasan dan dukungan kepada para Dandim untuk berkoordinasi dengan berbagai pihak, membangun keterampilan komunikasi dan koordinasi yang efektif. Selain itu, beliau juga aktif dalam membina prajurit dan calon-calon prajurit, mengarahkan pembinaan keluarga prajurit yang ingin masuk Tamtama atau Bintara. Dengan demikian, pengembangan keterampilan diri tidak hanya menjadi mandat pribadi, tetapi juga menjadi fokus utama dalam membentuk karakter dan kemampuan prajurit di lingkungan tersebut.”

Sebagaimana disampaikan oleh Pak Danrem, “peran seorang komandan sangat signifikan dalam mendorong perkembangan dan perubahan di satuan bawah. Dukungan dari tingkat Kodam dan Angkatan Darat menjadi kunci dalam memastikan bahwa perubahan tersebut dapat berjalan serasi dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Contohnya, dalam penanganan karhutla, kolaborasi antara berbagai aparat, seperti Polres dan Danramil, menjadi esensial untuk memastikan keberhasilan inisiatif tersebut. Ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang proaktif dalam menggerakkan perubahan dan menjaga koordinasi yang efektif di semua tingkatan organisasi.”

Danrem 101/Antasari, “dengan keprihatinan dan kesadaran akan pentingnya pembinaan terhadap prajurit, mengembangkan kekuatan saya sebagai seorang Dandim. Keberpihakan beliau terhadap kesejahteraan anggota, seperti pemberian kebebasan cuti dan perhatian terhadap

kesehatan mereka, mencerminkan kepemimpinan yang tulus dan mendalam. Selain itu, komitmen beliau terhadap pembinaan karakter dan kesejahteraan prajurit juga tercermin dalam pendekatannya yang persuasif dan tidak otoriter. Sebagai seorang pemimpin, Pak Danrem tidak hanya memberikan perintah, namun juga memberikan dukungan serta membuka jalur komunikasi yang efektif dengan para bawahannya. Beliau menekankan pentingnya mengakui kesalahan dan melaporkan kendala yang dihadapi, menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan terbuka.”

Danrem 101/Antasari sebagai seorang pemimpin, “menunjukkan konsep dasar yang kuat dalam pengambilan keputusan, yaitu berdasarkan pada prinsip moral dan etika. Keputusan-keputusan yang diambilnya didasarkan pada pertimbangan moral yang mendalam, yang tercermin dalam kebijakan-kebijakan dan perintah-perintahnya. Beliau tidak hanya memberikan kebijakan, tetapi juga mempertimbangkan perasaan dan kondisi bawahannya. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Danrem menekankan pentingnya pelaksanaan perintah dengan tulus dan ikhlas, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan penuh penghargaan. Meskipun terkadang ada keterpaksaan dalam melaksanakan perintah, namun sikap tulus dan ikhlas tetap menjadi jiwa kepemimpinan beliau.”

Danrem 101/Antasari menunjukkan “kemampuan yang luas dalam membangun jaringan eksternal yang kuat. Dalam konteks ini, beliau secara aktif mempromosikan lowongan pekerjaan dan kesempatan-kesempatan lain kepada masyarakat. Hal ini tidak hanya membantu menyebarkan informasi dengan efektif, tetapi juga menunjukkan komitmen beliau terhadap pengembangan potensi masyarakat. Dengan demikian, Danrem berhasil membangun hubungan yang solid dan bermakna dengan eksternal, menciptakan iklim kerja sama yang positif.”

Danrem 101/Antasari “menunjukkan keterbukaan dan keterjangkauannya dengan menjadi sosok yang dapat dihubungi secara langsung oleh seluruh staf di berbagai level. Dalam kebijakan komunikasinya yang terbuka, beliau menciptakan lingkungan kerja yang memudahkan akses kepada staf di semua tingkatan. Meskipun menangani situasi sulit seperti karhutla, tetap terlibat secara langsung, mengomunikasikan arahan, dan memastikan penanganan yang efektif. Keterlibatan aktif Danrem tidak hanya memperkuat hubungan di internal satuan, tetapi juga memberikan keyakinan bahwa kepemimpinan beliau dapat diakses dan responsif dalam setiap konteks.”

Danrem 101/Antasari “menunjukkan pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan dengan melibatkan staf di berbagai tingkatan. Dalam situasi sulit, keputusan diambil secara hati-hati dan dipertimbangkan dengan penuh kewaspadaan. Langkah-langkah yang diambil selalu disampaikan dengan transparan kepada seluruh prajurit, menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan memastikan bahwa setiap informasi dapat diakses oleh semua anggota. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat keterlibatan dan keterlibatan staf dalam proses keputusan tetapi juga menciptakan saluran komunikasi yang efektif di seluruh unit.”

Kepemimpinan strategis yang dijalankan Danrem 101/Antasari, menunjukkan kualitas kepemimpinan yang luar biasa dengan memberikan keleluasaan kepada Dandim untuk berdiskusi, menciptakan lingkungan yang kolaboratif, dan memastikan setiap petunjuk dilaksanakan dengan dedikasi. Komitmen Danrem 101/Antasari terhadap pembinaan keterampilan kepemimpinan, kesejahteraan prajurit, dan pengambilan keputusan berbasis moral mencerminkan kepemimpinan yang tulus, terbuka, dan responsif terhadap perubahan. Pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan dan pembangunan jaringan eksternal yang kuat menegaskan peran signifikan Danrem 101/Antasari dalam mendorong perkembangan dan kesejahteraan di satuan bawahnya. Hal ini dapat tercermin dari gambar dibawah ini



Gambar 6.9 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1005/Barito Kuala, 2023)



Gambar 6.10 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1005/Barito Kuala, 2023)

F. Komando Distrik Militer 1006/Banjar

“Kepemimpinan Danrem 101 Antasari mencerminkan keselarasan yang alami dari kepribadian, kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ), menghasilkan kepemimpinan transformatif yang tetap mengedepankan ketegasan dan keterlibatan langsung dengan bawahannya”

Letkol Kav. Zulkifer Sembiring

1. Gambaran Umum Komando Distrik Militer 1006/Banjar

Kodim 1006/Banjar, didirikan pada 7 April 1960, merupakan bagian dari Korem 101/Antasari dengan markas di Jl. A. Yani Km. 39 Martapura, Kab. Banjar, Kalimantan Selatan. Dengan julukan “Kodim 1006/Banjar” dan baret hijau, satuan ini berperan sebagai pasukan teritorial, menyiapkan wilayah pertahanan di darat, dan menjaga keamanan wilayah Kota Banjar. Letkol Kav. Zulkifer Sembiring, S.E., saat ini menjabat sebagai Komandan. Organisasi Kodim terstruktur dengan eselon pimpinan, pembantu pimpinan, pelayanan, dan pelaksana. Susunan organ yang mencakup Kasdim, Pasiintel, Pasiops, Pasipers, Pasilog, Pasiter, Pasiren, Pabung, dan Kapok TUUD, memastikan pelaksanaan tugas dan fungsinya. Lebih lanjut, Kodim 1006/Banjar membawahi beberapa Komando Rayon Militer dan Unit Intel.

Sejarah Kodim ini dimulai dengan pembentukan PDM “211” Sub Ter Res Inf. 21 pada tahun 1955 di Martapura di bawah pimpinan Lettu Inf. H. M. Noor. Status Kodim 1006/Banjar diberikan pada 7 April 1960, membawahi 11 BODM (Buterpra) saat berdiri. Berdasarkan Surat Keputusan Panglima Komando Daerah Militer X/Lambungmangkurat, Kodim 1006/Banjar menjadi salah satu dari delapan Kodim yang ada pada saat itu. Pada tanggal 3 Januari 1985, Kodim ini beralih status menjadi organik Korem 101/Antasari, dengan tugas membawahi wilayah Kab. Banjar dan Kota Banjarbaru. Perubahan nama dari Kodim 1006/Martapura menjadi Kodim 1006/Banjar disahkan pada tanggal 16 Juni 2021. Dengan sejarah yang panjang, Kodim 1006/Banjar terus berperan dalam menjaga keamanan dan kesiapan pertahanan wilayah di bawah Korem 101/Antasari.

2. Pandangan Komandan Komando Distrik Militer 1006/Banjar

Kepemimpinan Danrem 101/Antasari tercermin “sebagai kepemimpinan transformatif yang memberikan keleluasaan dan dorongan kepada para Dandim di bawahnya. Danrem memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk mengelola wilayahnya masing-masing, memberikan motivasi bahwa mereka mampu dan dapat berkarya dengan baik. Dorongan dan kepercayaan ini memengaruhi langkah-langkah para Dandim dalam mengambil keputusan di wilayahnya, menciptakan suasana di mana bawahan tidak ragu-ragu dan yakin bahwa Danrem akan mendukung mereka. Pendekatan kepemimpinan yang mengayomi dan memberikan motivasi ini mencerminkan kualitas kepemimpinan transformatif yang memotivasi bawahan untuk berprestasi.”

Dalam pengembangan keterampilan diri, “Danrem telah memberikan dukungan yang signifikan kepada saya sebagai seorang pemimpin di Kodim. Pendekatan beliau yang bijak dan pemahaman mendalam terhadap fase-fase kepemimpinan, termasuk perannya sebagai Dandim di masa lalu, menjadi landasan yang kuat. Bagi saya pribadi, pengembangan keterampilan kepemimpinan dimulai dari pengalaman awal sebagai komandan peleton hingga mencapai posisi Dandim. Proses ini melibatkan pembelajaran dalam memimpin orang dengan usia dan pengalaman yang beragam di dalam satuan. Danrem

memahami pentingnya adaptasi kepemimpinan terhadap tipikal anggota di wilayah tugas, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya lokal. Dukungan beliau memberikan landasan yang kokoh untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang sesuai dengan konteks dan dinamika lingkungan.”

Dari pengamatan saya, “kepemimpinan Danrem dalam enam bulan terakhir menunjukkan fokus yang jelas pada memimpin perubahan dalam organisasi, dengan penekanan utama pada kesejahteraan prajurit. Visi beliau terhadap peningkatan kesejahteraan tidak hanya terbatas pada aspek materi, tetapi juga mencakup perhatian mendalam terhadap masalah personal dan moral. Sebagai contoh, ketika menghadapi anggota yang terlibat pelanggaran hukum, Danrem tidak hanya memberikan sanksi, tetapi juga mengadakan dialog pribadi, mencoba memahami akar masalah, dan memberikan dukungan moral. Tindakan ini mencerminkan kepemimpinan yang peduli dan transformatif, di mana perhatian terhadap kesejahteraan individu menjadi fokus utama dalam menciptakan perubahan positif di dalam organisasi.”

Dalam pengamatan saya, “Danrem menunjukkan keprihatinan yang mendalam terhadap bawahan, mengembangkan kekuatan dan potensi individu. Sifat tulus dan penerimaan terhadap kesalahan oleh Danrem menciptakan lingkungan yang mendukung untuk pengembangan pribadi dan kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan transformatif beliau memberikan kepercayaan kepada bawahan, memotivasi mereka untuk berprestasi, dan menciptakan ruang untuk konsultasi terbuka. Sikap ini memungkinkan para komandan, seperti Dandim, merasa nyaman dalam melaporkan masalah, mengakui kesalahan, dan mencari solusi tanpa takut terhadap hukuman atau kritik berlebihan.”

Dalam pengamatan saya, “Danrem menunjukkan konsistensi dalam mengambil keputusan berlandaskan prinsip moral dan etika. Sikapnya yang terkendali, kurangnya ekspresi emosional yang negatif, dan integritas yang luar biasa mencerminkan kecerdasan emosional dan nilai-nilai agama yang diterapkan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, keputusan-keputusan yang diambil oleh Danrem mencerminkan komitmen yang kuat terhadap norma-norma moral dan etika, menciptakan dasar yang solid untuk kepemimpinan yang berkelanjutan dan dipercayai.”

Danrem, dengan jaringan luas eksternal, “terbukti menjalin hubungan yang erat dengan SKPD terkait, daerah, dan perusahaan-perusahaan. Melalui partisipasi aktif dalam Forkopimda, Danrem memberikan dukungan dan saran kepada kepala daerah, menciptakan forum yang efektif untuk menanggapi isu-isu kritis seperti kebakaran hutan dan lahan. Selain itu, Danrem mempromosikan penerimaan prajurit TNI dengan menyebarkan informasi melalui *banner*, koramil, dan sekolah-sekolah, menunjukkan komunikasi yang efektif dengan masyarakat. Pendekatan komunikatifnya yang alamiah dan inklusif memperkuat hubungan positif dan kerja sama antara TNI dan komunitas lokal.”

Danrem terbukti mudah diakses dan responsif dalam komunikasi. “Beliau dapat dihubungi langsung melalui berbagai media, termasuk telepon dan pesan instan. Keterbukaan ini tidak hanya terbatas pada staf di tingkat atas, tetapi mencakup semua level, menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran informasi yang efisien di seluruh organisasi.”

Danrem tidak hanya menghadapi tantangan tetapi juga melibatkan stafnya secara aktif dalam mengambil keputusan strategis. “Dalam situasi sulit, beliau memastikan kolaborasi dengan kepala daerah dan mitra kerja, mengatasi perbedaan tipikal kepala daerah, dan menjaga komunikasi yang efektif. Dalam konteks ini, Danrem tidak hanya menjadi pemimpin tetapi juga fasilitator kolaborasi yang memungkinkan pertukaran gagasan dan solusi di semua tingkatan. Informasi terkini disampaikan kepada seluruh prajurit, menciptakan transparansi yang mendukung visi bersama dan penyelesaian masalah kolektif.”

Danrem 101/Antasari membawa inspirasi melalui kepemimpinan transformatif yang humanis dan humble, sehingga memberikan kepercayaan, motivasi, dan keleluasaan kepada para Dandim di bawahnya. Kepemimpinan dengan gaya pendekatan yang inklusif terhadap pengembangan keterampilan diri dan fokus pada kesejahteraan prajurit menciptakan lingkungan di mana bawahan merasa didukung dan termotivasi untuk berprestasi. Keputusan-keputusan Danrem 101/Antasari yang berlandaskan pada prinsip moral dan etika, konsistensi dalam perhatian terhadap bawahan, dan kemampuan dalam menjalin hubungan yang erat dengan eksternal menjadi inspirasi bagi seluruh organisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang mudah diakses, responsif,

dan keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan, Danrem menciptakan pondasi kuat untuk kepemimpinan yang berkelanjutan dan diapresiasi di semua tingkatan. Berikut ini gambar yang mencerminkan semangat dan dedikasi untuk mengikuti jejak kepemimpinan yang terinspirasi dari Danrem 101/Antasari.



Gambar 6.11 Kebersamaan dengan Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1006/Banjar, 2023)



Gambar 6.12 Kebersamaan dengan Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1006/Banjar, 2023)

G. Komando Distrik Militer 1007/Banjarmasin

“Kepemimpinan Danrem 101/Antasari mencerminkan kualitas tinggi, proporsionalitas, dan komitmen mendalam dalam memajukan dan membina pengembangan prajurit”

Letkol Inf. Arman Aris Sallo, S.I.P.

1. Gambaran Umum Komando Distrik Militer 1007/Banjarmasin

Kodim 1007/Banjarmasin, yang didirikan pada 12 Maret 1962, merupakan satuan pelaksana di bawah Korem 101/Antasari, Kodam VI/Mulawarman. Kodim ini, dengan moto “Kayuh Baimbai Waja Sampai Kaputing” dan baret hijau, bertujuan menyelenggarakan pembinaan kemampuan, kekuatan, dan gelar kekuatan, serta pembinaan teritorial di wilayah Kota Banjarmasin. Markas Kodim terletak di Jl. S. Parman No. 5, Kel. Pasar Lama, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Kolonel Inf. Arman Aris Sallo, S.I.P., menjabat sebagai Komandan saat ini. Kodim 1007/Banjarmasin memiliki tipe unit Kodim Type A dan berperan dalam menyiapkan wilayah pertahanan di darat serta menjaga keamanan wilayah Kota Banjarmasin.

Struktur organisasi Kodim 1007/Banjarmasin terdiri dari Dandim dan beberapa staf, seperti Kasdim, Pasiintel, Pasiops, Pasipers, Pasilog, Pasiter, Pasiren, serta beberapa Danramil di setiap kecamatan Kota Banjarmasin. Saat ini, Kodim ini memiliki 11 Koramil yang tersebar di berbagai kecamatan, seperti Banjarmasin Timur, Banjarmasin Selatan, Banjarmasin Barat, dan Banjarmasin Utara.

Sejarah Kodim ini dimulai pada 12 Maret 1962, saat Letnan Kolonel Inf. Rachmat diangkat sebagai Dandim pertama yang memimpin 4 Koramil di Kota Banjarmasin. Pada tanggal 29 Agustus 1990, Kodim 1007/Banjarmasin dipindahkan ke Jl. S. Parman No. 5, Banjarmasin, menempati kantor Eks Kologdam X/Lambung Mangkurat di bawah kepemimpinan Letkol Inf. Ali Bin Salim. Diresmikan oleh Pangdam X/Lambung Mangkurat, Kodim 1007/Banjarmasin terus berkembang dan berkontribusi dalam mendukung tugas pokok Korem 101/Antasari, memastikan keamanan wilayah Kota Banjarmasin, dan melaksanakan pembinaan teritorial sesuai dengan moto yang diusung.

2. Pandangan Komandan Komando Distrik Militer 1007/ Banjarmasin

Dalam memimpin “Pak Danrem menunjukkan mutu kepemimpinan yang sangat baik, mengaplikasikan pengalaman lintas sektor Angkatan Darat dengan profesionalisme dan proporsionalitas. Beliau secara aktif membina dan mendukung pengembangan prajurit, termasuk dalam bidang pendidikan, serta mengevaluasi dan meminimalisir kekurangan yang ada. Kesempatan untuk belajar dari beliau merupakan pengalaman yang berharga bagi anggota TNI di bawah kepemimpinannya”.

Dalam upaya mengembangkan keterampilan diri dan anggota, “saya sebagai seorang komandan, menaruh perhatian khusus pada kemajuan teknologi, terutama dalam bidang IT. Saya melihat pentingnya memahami dan menguasai teknologi ini untuk kemudahan pelaksanaan tugas. Sebagai agen perubahan, tugas saya tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga mencari solusi yang dapat diterapkan di satuan. Dalam hal ini, pelatihan dan pengembangan menjadi kunci utama. Saya menginisiasi program-program seperti pembekalan bagi prajurit yang akan pensiun, memberikan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan masa depan. Saya juga aktif belajar dari anggota yang memiliki keterampilan lebih, menciptakan lingkungan yang saling mendukung dalam pengembangan diri. Pendekatan terstruktur dan inisiatif pribadi menjadi bagian integral dalam memajukan diri dan satuan secara bersamaan”.

Memimpin perubahan dalam suatu organisasi merupakan tugas yang melibatkan komitmen mendalam dan langkah-langkah konkret. Sebagai seorang komandan “saya percaya bahwa perubahan tidak hanya terjadi melalui perintah-perintah, tetapi melalui keterlibatan aktif dalam memahami kebutuhan anggota di bawah kepemimpinan. Salah satu contoh perubahan yang telah saya terapkan adalah pemotongan birokrasi, di mana saya bertindak sebagai agen perubahan untuk mempercepat dan menyederhanakan proses dalam satuan. Pentingnya mendengarkan dan merespons langsung terhadap kebutuhan anggota, seperti dalam hal pembiayaan pendidikan, menjadi strategi untuk menciptakan perubahan yang berarti dan memberikan dampak positif secara menyeluruh dalam organisasi.”

Komandan Korem 101/Antasari yang penuh keprihatinan dan tulus telah membentuk fondasi kepemimpinan yang kuat. “Beliau secara aktif mengembangkan kekuatan diri saya sebagai seorang pemimpin melalui interaksi yang mendalam dengan anggota satuan. Keterbukaan dan kemauan untuk mengakui kesalahan, seperti yang diutarakan dalam kata-kata komandan, menciptakan lingkungan di mana anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Sistem pengambilan tanggung jawab dan pengarahan rutin yang diimplementasikan oleh komandan juga mencerminkan pendekatan yang transparan dan berorientasi pada pembinaan, memperkuat hubungan antara pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan bersama.”

Danrem, dengan kebijakan proaktifnya, “memastikan bahwa para anggota di bawah komandonya memiliki jaringan luas dengan dukungan eksternal yang memperkaya pengalaman dan pengetahuan mereka. Beliau secara sistematis mempromosikan pekerjaan dan peluang pendidikan melalui kampanye dan interaksi langsung dengan masyarakat. Dalam mengelola kenaikan pangkat dan program-program lainnya, komunikasi efektif dengan masyarakat menjadi prioritas, membangun kepercayaan diri dan mendukung integrasi yang harmonis antara TNI dan lingkungannya. Komitmen untuk terlibat aktif dalam kehidupan masyarakat, seperti kunjungan malam ke berbagai lokasi, membuka saluran komunikasi yang terbuka dan memperkuat keterlibatan antara TNI dan komponen masyarakat.”

Dalam mengambil keputusan, “Danrem 101/Antasari melibatkan stafnya dan secara cermat mempertimbangkan strategi yang dapat dipahami oleh masyarakat. Contohnya, dalam menangani kasus konflik di Madura, beliau menggunakan pendekatan strategis dengan membangun hubungan positif dengan ulama dan masyarakat setempat. Sikap tegas dan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang dipelajari, terutama saat mengikuti pelatihan di Sesko TNI Angkatan Darat, membuktikan bahwa Danrem memiliki keterampilan analisis yang mendalam. Danrem juga menekankan pentingnya proporsionalitas dalam menanggapi berita media dan berperan aktif dalam memastikan informasi yang diberikan kepada seluruh prajuritnya tetap akurat dan relevan.”

Danrem 101/Antasari, mengemban kepemimpinan dengan mutu yang sangat baik, menggabungkan pengalaman lintas sektor Angkatan Darat dengan profesionalisme dan proporsionalitas. Dukungan terhadap pengembangan prajurit, inisiatif dalam mengadopsi teknologi, dan komitmen terhadap perubahan yang inklusif menjadi inspirasi bagi bawahan. Dalam mengelola perubahan, Danrem 101/Antasari tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga terlibat aktif dalam memahami dan merespons langsung kebutuhan anggota, menciptakan fondasi kuat untuk pertumbuhan bersama. Keterbukaan, keprihatinan, dan kebijakan proaktif dalam membangun jaringan luas dengan dukungan eksternal mencerminkan kepemimpinan yang holistik dan humanis. Dengan keputusan strategis dan komunikasi efektif, Danrem 101/Antasari dapat membentuk lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan menginspirasi para prajurit di bawahnya untuk menghadapi tantangan dan meraih kesuksesan. Hal ini tercermin dari gambar yang ada dibawah ini.



Gambar 6.13 Keterlibatan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1007/Banjarmasin, 2023)



Gambar 6.14 Kebersamaan dengan Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1007/Banjarmasin, 2023)

H. Komando Distrik Militer 1008/Tabalong

“Kepemimpinan Danrem 101/Antasari baik, peduli pada kesejahteraan prajurit, dan aktif membantu mengatasi kesulitan anggota”

Letkol Czi Catur Witanto

1. Gambaran Umum Komando Distrik Militer 1008/Tabalong

Kodim 1008/Tabalong berdiri pada tahun 1966 sebagai bagian dari Korem 101/Antasari, dengan markas di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 81 Tanjung, Kabupaten Tabalong. Letkol Czi Catur Witanto, S.I.P., M.Si., M.Tr(Han) saat ini memimpin Kodim ini, yang memiliki tipe unit Kodim Type B. Awal mula pembentukan Kodim 1008/Tabalong berasal dari wilayah sebagian Kodim 1001/Amuntai. Pada periode 1960-1970, daerah Tabalong menjadi satu daerah operasi pertahanan. Setelah peristiwa G 30 S/PKI, terbentuk Komando Distrik Pertahanan Tabalong pada tahun 1965, dan pada awal tahun 1966, Kodim 1008/Tabalong diresmikan dengan pejabat sementara Mayor Inf. Yanto Pramono dan Kasdimnya Kapten Inf. Suyono Daud Effendi.

Pada tahun 1967, Kodim 1008 sementara dibubarkan, tetapi kemudian dibentuk kembali pada tahun 1969. Sejak tanggal 2 Mei 1971, secara resmi Kodim 1008/Tabalong terbentuk dengan Mayor Inf. Thoyinan sebagai Dandim pertama. Sebutan satuan lebih dikenal

dengan “Kodim 1008/Tabalong.” Bangunan kantor Kodim mulai periode persiapan tahun 1966 berlokasi di kompleks Rumah Sakit Umum Tanjung. Namun, sejak tahun 1982, Kodim 1008/Tabalong menempati bangunan kantor baru di Jalan Jaksa Agung Suprpto hingga saat ini.

Dengan tugas membantu satuan atas Korem 101/Antasari, Kodim 1008/Tabalong memiliki enam Koramil, yaitu Muara Uya, Haruai, Tanjung, Tanta, Kalua, dan Banua Lawas. Dalam menjalankan peranannya, Kodim ini terus berkontribusi untuk menjaga keamanan dan mendukung pembangunan di wilayahnya, dipimpin oleh Letkol Czi Catur Witanto, S.I.P., M.Si., M.Tr(Han).

2. Pandangan Komandan Komando Distrik Militer 1008/Tabalong

Kualitas kepemimpinan Danrem 101/Antasari dapat dijelaskan bahwa beliau “menunjukkan kepemimpinan yang berkualitas. Beliau menekankan pentingnya pelaksanaan tugas dengan ikhlas, bersyukur, dan tulus sesuai dengan instruksi, serta menonjolkan kepedulian terhadap kesejahteraan prajurit. Gaya kepemimpinannya yang aktif, sering turun ke lapangan, dan berkomunikasi dengan prajurit mencerminkan keterlibatan langsung dalam memahami dan menyelesaikan permasalahan di lapangan.”

Dalam pengembangan keterampilan pemimpin pribadi “saya dapat fokus pada aspek ketahanan pangan sebagai strategi utama. Saya memanfaatkan lahan-lahan Kodim untuk kegiatan pertanian hortikultura yang tidak hanya bertujuan memberdayakan anggota TNI tetapi juga berkontribusi dalam mengendalikan inflasi. Pendekatan terpadu dengan melibatkan masyarakat dalam program ini mencerminkan komitmen saya terhadap pembangunan yang holistik dan berkelanjutan.”

Dalam upaya membuat perubahan dalam organisasi “kepemimpinan Pak Danrem menonjolkan pentingnya pembelajaran kontinu dan adaptasi terhadap perkembangan situasi. Beliau mendorong literasi digital di kalangan prajurit sebagai upaya untuk menjaga relevansi dalam era teknologi yang terus berkembang. Selain itu, dalam mengelola wilayah, Pak Danrem mempromosikan pendekatan terpadu dengan pemerintah daerah dan kecamatan, memanfaatkan teknologi secara efektif. Dengan

fokus pada ketahanan pangan, beliau juga memberikan perintah kepada anggota TNI untuk aktif terlibat dalam inisiatif pertanian terpadu, termasuk melibatkan masyarakat, sebagai strategi responsif terhadap perubahan lingkungan. Pendekatan ini mencerminkan komitmen beliau untuk memimpin perubahan organisasi dengan mengintegrasikan inovasi dan kebijakan yang sesuai dengan tuntutan zaman.

Dalam kepemimpinan Danrem 101/Antasari “terlihat perhatian dan ketulusan beliau terhadap kebutuhan individu, memberikan kepercayaan dan keleluasaan untuk pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan di mana mengakui kesalahan dianggap sebagai bagian dari pertumbuhan. Sikap tulus dan tidak otoriter beliau tercermin dalam dukungan terhadap perizinan dan dorongan untuk mengejar pendidikan tinggi. Komunikasi yang mudah diakses, baik melalui pesan singkat maupun telepon, menciptakan hubungan erat antara atasan dan bawahan, menggambarkan komitmen beliau terhadap perkembangan personal dan profesional anggota’

Dalam menjalankan tugasnya, “Komandan Korem 101/Antasari secara proaktif mempromosikan rekrutmen TNI ke masyarakat melalui program kampanye kreatif yang melibatkan berbagai jalur, seperti sekolah-sekolah dan pesantren. Fokusnya adalah menekankan bahwa seleksi prajurit dilakukan secara adil tanpa keterlibatan uang. Selain itu, beliau menjalankan arahan Komandan Korem untuk menjaga sinergi dengan perusahaan dan SKPD di sekitar, membangun kemitraan positif, dan mendukung kegiatan kemasyarakatan. Melalui komunikasi efektif dengan pihak eksternal, termasuk diskusi dan studi, tercipta kolaborasi yang berkelanjutan untuk pembangunan Kabupaten Tabalong. Meskipun belum dihadapkan pada situasi sulit, hubungan yang baik dengan Komandan Korem memungkinkan penanganan situasi secara efisien dan efektif, mencerminkan kemampuan Komandan Kodim dalam membangun jaringan luas, mempromosikan pekerjaan TNI ke masyarakat, serta berkomunikasi efektif dengan pihak eksternal.”

Selama bertugas sebagai Danrem 101/Antasari “Dalam hal-hal yang khusus, seperti pemilu serentak, kebijakan dari komando atas, atau masalah yang bersifat urgent, beliau memastikan untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dengan komando atas. Meskipun belum mengalami situasi sulit secara langsung, beliau menegaskan kesiapan untuk bertindak cepat jika diperlukan. Dalam memandang

ketegasan Komandan Korem, beliau menggambarkan sikap yang tegas terhadap pelanggaran, di mana anggota yang melanggar akan diproses secara hukum. Proses hukum diterapkan dengan tegas terutama dalam kasus pelanggaran serius seperti berkelahi antarinstansi, dengan fokus pada menjaga sinergi, menghindari konflik, dan memberikan efek jera terhadap prajurit yang melanggar aturan, termasuk terkait narkoba. Mekanisme ini tidak hanya menciptakan kedisiplinan internal tetapi juga berperan dalam menjaga hubungan harmonis antara TNI dan masyarakat.”

Kepemimpinan Danrem 101/Antasari memberikan gambaran sosok pemimpin yang berkualitas dengan ciri-ciri kepemimpinan aktif, terlibat langsung, dan penuh perhatian terhadap kesejahteraan prajurit. Komitmen beliau terhadap pembangunan yang holistik dan berkelanjutan tercermin dalam pendekatan terpadu, termasuk memanfaatkan lahan-lahan Kodim untuk kegiatan pertanian hortikultura yang berkontribusi pada pengendalian inflasi. Kepemimpinan yang menonjolkan pembelajaran berkelanjutan, adaptasi terhadap perkembangan teknologi, dan integrasi inovasi dalam mengelola wilayah. Sikap tulus, memberikan kepercayaan dan keleluasaan untuk pengembangan diri prajurit, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan personal dan profesional. Kepemimpinan Danrem 101/Antasari yang humanis dan humble dapat membangun kolaborasi berkelanjutan untuk pembangunan daerah dan juga dapat menjaga hubungan harmonis antara TNI dan masyarakat. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan Danrem 101/Antasari dapat menjadi inspirasi bagi para Dandim yang ada untuk menerapkan nilai-nilai ini dalam tugas dan tanggung jawab mereka, sebagaimana tercermin dalam gambar dibawah ini.



Gambar 6.15 Kebersamaan dengan Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1008/Tabalong, 2023)



Gambar 6.16 Keterlibatan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1008/Tabalong, 2023)

I. Komando Distrik Militer 1009/Tanah Laut

Kepemimpinan Danrem 101/Antasari mencerminkan arahan, bimbingan, dan pengajaran yang memandu prajurit menuju kesejahteraan, integritas moral, dan kontribusi positif terhadap masyarakat.

Letkol Inf. Indar Irawan, S.E., M.Han.

1. Gambaran Umum Komando Distrik Militer 1009/Tanah Laut

Kodim 1009/Tanah Laut, didirikan pada 24 Mei 1971 di Pelaihari, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan, sebagai satuan teritorial di bawah Korem 101/Antasari. Letkol Inf. Indar Irawan, S.E., M.Han. menjabat sebagai Komandan saat ini. Dengan moto dan julukan yang belum diidentifikasi, Kodim ini berperan dalam pembinaan teritorial. Satuan ini memiliki markas di Jl. Akhmad Yani, Kelurahan Angsau, Kecamatan Pelaihari, dan bernaung di bawah Korem 101/Antasari. Kodim ini terbagi menjadi enam Koramil, yaitu Koramil 1009-01/Jorong, Koramil 1009-02/Pelaihari, Koramil 1009-03/Bati-Bati, Koramil 1009-04/Takisung, Koramil 1009-05/Kurau, dan Koramil 1009-06/Kintap.

Sejarah pembentukan Kodim 1009/Tanah Laut berkaitan dengan pertimbangan ancaman yang memerlukan peningkatan organisasi di tubuh Angkatan Darat, khususnya dalam keteritorialan wilayah Tanah Laut yang rawan terhadap kemungkinan pendaratan unsur yang bertentangan dengan pemerintah. Sejak resmi berdiri pada 24 Mei 1971, Kodim 1009/Tanah Laut telah mengalami beberapa pergantian pimpinan.

Dengan wilayah tanggung jawab seluas 3.631,35 km² dan populasi sekitar 340.000 jiwa, Kodim ini memiliki tugas pokok sebagai pembina teritorial dengan wewenang komando. Sejak tahun 2021, Kodim 1009/Pelaihari mengubah namanya menjadi Kodim 1009/Tanah Laut, mengikuti keputusan Pangdam VI/MIW Nomor Kep/151/VI/2021. Hingga saat ini, Kodim 1009/Tanah Laut terus berperan aktif dalam menjaga keamanan dan mendukung pembangunan di wilayahnya, di bawah kepemimpinan Letkol Inf. Indar Irawan, S.E., M.Han.

2. Pandangan Komandan Komando Distrik Militer 1009/Tanah Laut

Mutu kepemimpinan Danrem 101/Antasari “tercermin dalam antusiasme dan dedikasinya terhadap patriotisme serta nilai-nilai kekeluargaan. Beliau menunjukkan keantusiasan yang tinggi dalam setiap kegiatan, berusaha menciptakan kesan maksimal tanpa memberatkan orang lain. Patriotisme menurut beliau lebih ditekankan pada nilai-nilai kekeluargaan dan perjuangan, mencerminkan kepemimpinan yang bijaksana. Meskipun belum sempat mengunjungi beberapa Kodim, beliau tetap terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan, seperti ketahanan pangan dan penanaman mangrove. Dalam mencapai tujuan Korem ke Kodim, Danrem 101/Antasari melakukan pemantauan secara langsung dan berkomunikasi langsung dengan Dandim, menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi kepada unsur bawahannya.

Gaya komunikasinya yang kekeluargaan menciptakan atmosfer personal dan erat, di mana beliau lebih mengedepankan hubungan yang bersifat kebabakan daripada sebagai seorang Danrem. Dalam interaksi offline, Danrem 101/Antasari tetap mempertahankan kehangatan dan keakraban, fokus pada aspek kekeluargaan, dan menjaga hubungan yang terbuka dengan anggota.”

Dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan di Kodim, Danrem 101/Antasari “menekankan dukungan terhadap kesejahteraan prajurit, mendorong eksplorasi keterampilan mereka, seperti UMKM dan pertanian. Selain itu, terdapat program-program nominal, seperti pelatihan dari PT Tri Venu, yang berkontribusi pada kesejahteraan prajurit biasa. Terkait keterampilan kepemimpinan, Danrem percaya pada fleksibilitas anggota TNI, dengan contoh kegiatan kemanusiaan seperti pemadaman kebakaran hutan. Meskipun ada keraguan, prajurit tetap mentaati perintah dengan rela, menekankan pentingnya ketaatan untuk mendapatkan pahala spiritual. Pendekatan Danrem tersebut menegaskan komitmen terhadap pelayanan publik dan membangun kepercayaan dengan masyarakat.”

Dalam kepemimpinan dan pengelolaan perubahan di organisasi, Danrem 101/Antasari menunjukkan pendekatan yang terbuka dan responsif terhadap dinamika lapangan. Beliau cenderung memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada para Dandim dan Danyon, mengizinkan

mereka mengambil alih tanggung jawab lapangan dengan otonomi yang lebih besar. Interaksi dan kepemimpinan beliau menunjukkan perubahan dalam cara berkomunikasi dan mengelola tim, terutama dalam memahami dan menyesuaikan gaya kepemimpinan tergantung pada karakteristik individu dan situasi yang berbeda. Lebih jauh, fokus beliau pada kesejahteraan anggota terlihat dalam kebijakan cuti yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang memprioritaskan keseimbangan hidup. Pendekatan bijaksana dan kesediaan untuk beradaptasi dalam mencapai efektivitas organisasi melalui kebijakan dan keputusan yang diambil oleh Danrem.

Danrem 101/Antasari “menunjukkan keprihatinan yang mendalam terhadap kesejahteraan dan hubungan personal prajurit di bawah komandonya. Melalui interaksinya yang bijaksana, beliau mengembangkan kekuatan individu dengan memberikan otonomi kepada Dandim dan Danyon, membangun hubungan yang tulus dengan bawahan. Sikap terbuka dan humanis beliau terlihat dalam penanganan masalah, di mana prajurit merasa nyaman melaporkan kesalahan dan mencari solusi bersama. Pendekatan ini menciptakan lingkungan di mana prajurit merasa dihargai, didengar, dan termotivasi untuk berkontribusi maksimal.”

Danrem 101/Antasari, “menunjukkan kebijaksanaan dan komitmen dalam pengambilan keputusan berdasarkan prinsip moral dan etika yang tinggi. Beliau memberikan contoh konkret dalam menentukan prioritas, dengan mengutamakan kesejahteraan prajurit dan masyarakat sekitar. Keputusan tersebut tidak hanya didasarkan pada rasa kasihan, tetapi juga pada perhatian mendalam terhadap kondisi rumah prajurit. Dalam konteks ini, program bedah rumah menjadi salah satu wujud nyata kepedulian Danrem terhadap kesejahteraan anggota dan masyarakat. Selain itu, beliau memastikan bahwa program-program tersebut tidak hanya menangani masalah fisik, tetapi juga mencakup aspek-aspek lain seperti peran dinas sosial, lingkungan, dan keberlanjutan. Pendekatan ini mencerminkan integritas moral dan tanggung jawab sosial Danrem dalam memastikan kesejahteraan prajurit dan masyarakat yang menjadi tanggung jawabnya.”

Danrem 101/Antasari dalam menjalankan tugasnya, “telah menunjukkan kemampuan untuk membangun hubungan yang baik

dengan pihak eksternal, terutama dengan SKPD terkait dan investor. Hubungan yang baik ini tercermin dalam keterlibatan aktif Danrem dalam kegiatan gotong royong dan dukungan terhadap inisiatif masyarakat, seperti program bedah rumah dan kegiatan tanggap darurat. Dalam konteks ini, Danrem tidak hanya mengandalkan kerja sama formal, tetapi juga membangun komunikasi yang efektif dengan masyarakat, menjadikan dirinya sebagai bagian integral dari kehidupan masyarakat. Selain itu, pendekatan proaktifnya dalam menyampaikan program-program yang bermanfaat untuk rakyat, seperti lowongan pekerjaan, memberikan dampak positif terhadap kepercayaan masyarakat. Dengan demikian, melalui jaringan yang luas dan komunikasi efektif, Danrem memastikan kontribusi positifnya terhadap kesejahteraan dan keberlanjutan masyarakat yang menjadi tanggung jawabnya.”

Danrem 101/Antasari memiliki “kemudahan dalam berkomunikasi dengan berbagai instansi dan staf di semua tingkatan. Kemampuan untuk dihubungi secara langsung memudahkan aksesibilitas staf di semua level, memastikan komunikasi yang efektif dan efisien. Pendekatan ini memungkinkan Danrem untuk tetap terhubung dengan berbagai perkembangan, termasuk yang bersifat urgent, sehingga memfasilitasi pertukaran informasi yang cepat dan akurat. Dengan demikian, kemudahan akses dan komunikasi langsung menjadi salah satu aspek kunci dari kepemimpinan Danrem yang efektif.”

Danrem menunjukkan “praktik kepemimpinan yang inklusif dengan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan, seperti dalam penentuan anggota yang akan mengikuti berbagai jenis tes dan pembuatan keputusan strategis yang dapat berdampak luas. Pendekatan ini mencerminkan keterlibatan aktif seluruh jajaran prajurit, memastikan partisipasi yang merata dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, kebijakan transparan Danrem dalam memberikan informasi kepada seluruh prajuritnya juga memberikan pemahaman yang lebih luas tentang konteks dan arah yang diambil oleh pimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang terinformasi dan terlibat.”

Danrem 101/Antasari menginspirasi melalui kepemimpinan yang mencerminkan antusiasme, dedikasi, dan nilai-nilai kekeluargaan. Dalam setiap tindakan, beliau menunjukkan patriotisme yang terfokus pada kekeluargaan dan perjuangan, menciptakan atmosfer personal

dan erat dengan bawahannya. Keterlibatan aktif dan kepercayaan tinggi terhadap unsur bawahannya menjadi landasan bagi kesuksesan kepemimpinan Danrem. Begitu juga terkait dengan pengembangan keterampilan kepemimpinan, Danrem 101/Antasari memberikan dukungan untuk kesejahteraan prajurit dan mendorong eksplorasi keterampilan seperti UMKM dan pertanian. Pendekatan bijaksana dan responsif dalam mengelola perubahan menunjukkan adaptasi terhadap dinamika lapangan, dengan memberikan otonomi kepada Dandim dan Danyon. Keputusan moral dan etika tinggi beliau dalam pengambilan keputusan membuktikan integritas dan tanggung jawab sosial, terutama dalam program-program yang mencakup aspek sosial, lingkungan, dan keberlanjutan. Dengan kemampuannya membangun hubungan baik dengan pihak eksternal dan komunikasi yang efektif, Danrem menjadi bagian integral dari kehidupan masyarakat. Melalui kemudahan berkomunikasi, kepemimpinan inklusif, dan kebijakan transparan, Danrem memastikan partisipasi merata dan lingkungan kerja yang terinformasi. Dengan demikian, Danrem 101/Antasari memberikan inspirasi bagi mereka untuk mengikuti jejak kepemimpinan yang efektif dan berdaya dorong, sebagaimana tergambar dalam foto-foto selanjutnya.



Gambar 6.17 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1009/Tanah Laut, 2023)



Gambar 6.18 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1009/Tanah Laut, 2023)

J. Komando Distrik Militer 1010/Tapin

“Kepemimpinan Danrem 101/Antasari Demokratis dan Welcome”

Letkol Arh. Pryoni Palebangan, S.I.P.

1. Gambaran Umum Komando Distrik Militer 1010/Tapin

Kodim 1010/Tapin berdiri pada 17 April 1979 dan merupakan bagian dari Korem 101/Antasari, dengan markas di Jl. Brigjen H. Hasan Basri Rantau. Saat ini, Kodim dipimpin oleh Letkol Arh. Pryoni Palebangan, S.I.P. Dengan baret berwarna Ekapaksi, Kodim 1010/Tapin memiliki peran sebagai satuan kewilayahan di Kabupaten Tapin. Organisasi Kodim terstruktur dengan eselon pimpinan yang melibatkan Dandim, eselon pembantu pimpinan seperti Kasdim, Pasiintel, Pasiops, Pasipers, Pasilog, dan Pasiter, serta eselon pelayanan Kapoktuud. Di tingkat pelaksana, terdapat Danunitinteldim dan Danramil.

Sejarah Kodim 1010/Tapin bermula dari latar belakang pembentukan Kewedanan di Tapin setelah penyerahan kedaulatan pada tahun 1949. Pada tahun 1958, terjadi pemekaran kecamatan, dan pada 1966, dibentuk Kecamatan Binuang. Perkembangan teritorial di lingkungan TNI-AD pun mengikuti, dan pada periode 1970-1978, tiga Puterpra

berkembang menjadi enam Koramil di bawah koordinasi Sub-Kodim Tapin. Peresmian berdirinya Kodim 1010/Tapin diputuskan berdasarkan Surat Keputusan Kasad Nomor Skep/297/V/1979, dengan enam Koramil yang mencakup seluruh wilayah hukum Kabupaten Tapin. Pada tanggal 17 April 1979, peresmiannya dilakukan oleh Pangdam X/Lambung Mangkurat Brigjen TNI Mistar Tjokrokusumo, dengan pejabat sementara pelaksana tugas harian Dandim Mayor Inf. Suseno K, Nrp. 20770. Sebagai satuan kewilayahan yang membawahi Kabupaten Tapin, Kodim 1010/Tapin terus melaksanakan tugasnya untuk menjaga keamanan dan mendukung pembangunan di wilayahnya.

2. Pandangan Komandan Komando Distrik Militer 1010/Tapin

Dalam kepemimpinan selama empat bulan terakhir “mutu kepemimpinan Danrem 101/Antasari dapat dijelaskan sebagai demokratis, mencerminkan penerimaan saran dari berbagai pihak, baik dari bawahan maupun sampingan. Kepemimpinan yang memberikan kedewasaan kepada bawahannya, mendorong kreativitas dan pemanfaatan potensi wilayah di satuan Kodim. Perlakuan dan etika penyambutan terhadap pimpinan, terlepas dari kunjungan resmi atau nonresmi, mencerminkan kepercayaan dan dukungan yang diberikan oleh Danrem, yang secara tidak langsung mendukung pengembangan kepemimpinan di satuan Kodim Tapin.”

Dalam upaya mengembangkan keterampilan kepemimpinannya, Dandim menekankan prinsip kepemimpinan pribadinya yang berfokus pada kebapakan. Menyadari perbedaan gaya kepemimpinan, ia merasa bahwa menjadi seorang “bapak” bagi anggotanya memungkinkannya untuk lebih dekat dan mudah berkomunikasi, memerintah, dan mengakomodir kebutuhan anggota. Kendati usia anggota di Kodim Tapin umumnya di atas 35 tahun, dengan sebagian besar berusia di atas 40 tahun, Pak Pryoni yang berusia 43 tahun masih aktif mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya. Meskipun dihadapkan pada keterbatasan waktu untuk sekolah formal akibat tugas di lapangan, dukungan dari Danrem sangat diapresiasi, dan Pak Pryoni tetap berusaha belajar secara mandiri melalui membaca dan menonton materi online.

Kepemimpinan Danrem 101/Antasari, yang telah memimpin selama kurang lebih 5 bulan, “adanya perubahan positif. Gaya

kepemimpinan yang lebih bersifat kebabakan dan santai sangat terasa, memunculkan atmosfer yang lebih akrab dan kolaboratif di antara anggota. Meskipun jarang muncul sebagai komandan yang otoriter, Pak Danrem lebih sering terlibat secara pribadi, membangun hubungan yang erat dengan bawahannya. Inspirasi dari gaya kepemimpinan ini membawa dampak positif dalam dinamika organisasi, di mana suasana yang santai dan ramah menggantikan ketegangan yang mungkin timbul dalam situasi militer.”

Kepemimpinan Pak Danrem “tergambar sebagai sosok yang tulus dan penuh perhatian terhadap anggota. Contohnya, saat kunjungan beliau ke unit Tapin. Pak Danrem secara santai namun tulus menyampaikan pesan tentang pentingnya perhatian terhadap keluarga anggota. Kepemimpinan beliau yang kebabakan menciptakan lingkungan di mana anggota merasa dihargai dan mendapat dukungan. Selain itu, gaya kepemimpinan santai dan terbuka membuat anggota lebih mudah mengakui kesalahan mereka. Pendekatan ini memberikan suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif, di mana setiap masalah dapat diatasi dengan pemikiran yang jernih dan solutif”.

Dalam pengambilan keputusan, “Pak Danrem mengedepankan prinsip moral dan etika. Sebagai contoh, dalam penanganan masalah di satuan Tapin, Pak Danrem menunjukkan sikap yang beretika dengan memberikan arahan untuk memanggil dan memberi nasihat tanpa menunjukkan kemarahan. Dalam kasus lain di wilayah Kabupaten Tapin, yang melibatkan Polisi, Pak Danrem juga terlibat dalam penanganan yang mengedepankan moral dan etika. Pendekatan ini mencerminkan komitmen beliau terhadap nilai-nilai moral dan etika dalam kepemimpinan.”

Mengenai hubungan dengan pihak eksternal, termasuk perusahaan dan pemerintah daerah, “merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab satuan militer dalam kegiatan pembinaan teritorial. Komunikasi sosial dilakukan melalui undangan ke acara-acara di Kodim, minum kopi bersama Forum Komunikasi Pimpinan Daerah, dan silaturahmi. Selain itu, Pak Danrem memberikan arahan untuk menjaga hubungan baik dengan pihak eksternal, terutama dalam kerja sama dengan pemerintah daerah. Dalam mempromosikan pendaftaran TNI, Kodim menggunakan berbagai cara, termasuk pemasangan banner, sosialisasi di sekolah, dan undangan ke masyarakat melalui kecamatan. Pak Pryoni

juga mengungkapkan bahwa dalam berkomunikasi dengan masyarakat, ia cenderung menggunakan pendekatan yang santai dan tidak resmi, seperti mengenakan celana pendek saat berinteraksi dengan mereka, yang memberikan kesan yang lebih akrab dan mudah didekati.”

Danrem dapat dihubungi secara langsung dan dengan mudah diakses oleh staf di semua level. Komunikasi dengan Danrem tidak memiliki batasan waktu, dan Danrem merespons dengan cepat melalui berbagai saluran, seperti telepon atau pesan WhatsApp. Kemudahan akses ini mencerminkan keterlibatan Danrem dalam proses pengambilan keputusan. Beliau terlibat dalam memberikan arahan, saran, dan petunjuk kepada staf di lapangan, mendengarkan kronologi peristiwa, dan bersama-sama mencari solusi untuk menyelesaikan masalah. Proses ini mencerminkan kolaborasi dan partisipasi aktif Danrem dalam memastikan pengambilan keputusan yang tepat dan efektif di lapangan.”

Danrem Antasari 101, dalam mengambil keputusan strategis, melibatkan stafnya dan memberikan informasi kepada seluruh prajurit. Situasi sulit yang memerlukan pengambilan keputusan strategis belum terjadi di wilayahnya. Meskipun demikian, prinsip kepemimpinan Pak Danrem yang tegas dan memiliki jiwa kebabakan tetap terlihat. Danrem memberikan penekanan kepada stafnya untuk menyelesaikan tugas dengan tegas namun disertai dengan candaan ringan, menciptakan suasana kerja yang serius namun tetap bersahabat. Prinsip ini mencerminkan keterlibatan Danrem dalam memotivasi stafnya dan menjaga komunikasi terbuka dengan seluruh prajurit.”

Kepemimpinan Danrem 101/Antasari telah menunjukkan mutu kepemimpinan yang demokratis/partisipatif, menerima saran dari berbagai pihak dan memberikan kedewasaan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinannya yang bersifat kebabakan dan santai menciptakan suasana kerja yang akrab dan kolaboratif, memotivasi prajurit untuk berkembang dan berkontribusi maksimal. Sehingga dengan pendekatan yang tulus, penuh perhatian, dan beretika dapat menciptakan lingkungan di mana prajurit merasa dihargai dan mendapat dukungan, baik dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan pribadi maupun dalam menjalankan tugas di lapangan. Keterlibatan aktif, kemudahan berkomunikasi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan strategis menjadi landasan bagi kepemimpinan yang menginspirasi ini. Sebagai pemimpin yang terbuka terhadap perubahan dan pendekatan

adaptif dalam mengatasi dinamika lapangan, Danrem 101/Antasari memberikan teladan positif yang memotivasi untuk melanjutkan jejak kepemimpinan yang efektif dan humanis, sebagaimana tercermin pada gambar dibawah ini.



Gambar 6.19 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1010/Tapin, 2023)



Gambar 6.20 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1010/Tapin, 2023)

K. Komando Distrik Militer 1022/Tanah Bumbu

“Kepemimpinan Danrem 101/Antasari Bijaksana, Tegas, dan Visioner”

Letkol Inf. Aldin Hadi, S.H.,M. Tr (Han)

1. Gambaran Umum Komando Distrik Militer 1022/Tanah Bumbu

Kodim 1022/Tanah Bumbu, didirikan pada 29 Agustus 2013, merupakan satuan teritorial TNI Angkatan Darat yang berperan sebagai komando pelaksana di bawah Korem 101/Antasari. Markas Kodim ini terletak di Jalan Kodeco Km 4,5 Desa Sarigadung Kecamatan Simpang Empat, Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan. Dengan julukan ‘BERSUJUD’ dan baret hijau, Kodim 1022/Tanah Bumbu dipimpin oleh Letkol Inf. Adin Hadi, S.H., M.Tr (Han) per September 2023. Wilayah teritorialnya melibatkan satu kabupaten, yaitu Kabupaten Tanah Bumbu.

Kodim 1022/Tanah Bumbu terdiri dari 8 Koramil yang memiliki tanggung jawab di wilayah-wilayah tertentu, antara lain Simpang Empat, Kusan Hilir, Kusan Hulu, Satui, Karang Bintang, Sungai Loban, Angsana, dan Mentewe. Setiap Koramil memiliki alamat dan cakupan wilayahnya masing-masing.

Sejarah Kodim 1022/Tanah Bumbu dimulai pada 29 Agustus 2013, saat dibentuk berdasarkan Peraturan Kasad Nomor Perkasad/33/VIII/2013. Kodim ini secara resmi diresmikan oleh Kasad Jendral TNI Moeldoko, dengan Letkol Inf. Bayu Permana sebagai Dandim pertama. Dengan motto “Tanah Bumbu Bersujud” yang mengandung makna Bersih, Syukur, Jujur, dan Damai, Kodim 1022/Tanah Bumbu menegaskan tekadnya untuk bersinergi dengan segala komponen bangsa dalam pembangunan dan menjaga kedaulatan NKRI. Dengan kehadirannya di tengah masyarakat, Kodim ini berkomitmen untuk berkontribusi positif dalam mendukung pembangunan dan menjaga stabilitas di wilayah Kabupaten Tanah Bumbu.

2. Pandangan Komandan Komando Distrik Militer 1022/Tanah Bumbu

Kualitas kepemimpinan Danrem terlihat konsisten dan positif sejak awal kepemimpinannya. “Meskipun saya baru bergabung selama

empat bulan, namun dari rekam jejaknya sebelum menjabat, terlihat bahwa beliau telah menghadapi berbagai tantangan dan telah sukses mengatasi mereka. Berdasarkan informasi dari rekan-rekan yang lebih lama bergabung, kepemimpinan Danrem dinilai cukup baik, baik secara subjektif maupun objektif. Beliau telah terjun ke lapangan sebanyak empat kali dalam waktu singkat, menunjukkan dedikasi dan keterlibatan yang tinggi dalam tugasnya. Kepemimpinan beliau juga diakui sebagai contoh yang dapat diikuti, terutama dalam kebijaksanaan dalam mengelola kekuasaan yang besar. Dengan memiliki 11 Kodim dan 2 batalion di wilayahnya, Danrem tetap bijaksana dan mengutamakan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan.”

Dalam mengembangkan keterampilan diri, “Danrem mempraktikkan pendekatan yang memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk mengeksplorasi dan mengembangkan kemampuan mereka. Beliau meyakini bahwa jiwa kepemimpinan seseorang tidak dapat disamakan, dan memberikan kepercayaan yang luar biasa kepada para bawahannya. Kepercayaan ini bukan hanya membuat beban tugas menjadi lebih berat, namun juga memberikan dorongan untuk mempertahankan kepercayaan tersebut dengan menjaga kualitas kerja dan mempertimbangkan saran-saran yang diajukan. Proses pengambilan keputusan besar melibatkan pertimbangan dari berbagai pihak, dan Danrem selalu terbuka untuk menerima masukan dari timnya. Di samping itu, beliau juga berupaya untuk terus belajar dan mengambil inspirasi dari pengalaman orang lain, menunjukkan dedikasi pada pengembangan diri sebagai pemimpin.”

Dalam memimpin perubahan di organisasi, “Danrem menunjukkan pemahaman yang mendalam terhadap tantangan dan perubahan yang terjadi. Sebagai seorang pemimpin yang memiliki pengalaman sebagai orang Esthy, beliau memahami bagaimana menghadapi perubahan dengan pola pikir yang *terupdate*. Pengamatan beliau terhadap dinamika sosial, media sosial, dan perkembangan zaman mengindikasikan kesiapan beliau untuk menjawab tantangan yang kompleks. Dalam merencanakan langkah-langkah perubahan, Danrem juga menawarkan saran-saran yang konstruktif, menunjukkan kebijaksanaan dalam kepemimpinan. Kepekaan beliau terhadap perkembangan zaman serta kemampuannya dalam berkomunikasi dengan bahasa yang relevan bagi prajuritnya menjadi aspek kunci dalam membawa organisasi menuju perubahan yang positif dan adaptif.”

Dalam perjalanan kepemimpinannya, “Danrem menunjukkan perhatian yang mendalam terhadap bawahannya, baik dalam konteks pribadi maupun keluarga. Hubungan yang tulus terjalin, terbukti dari hubungan baiknya dengan staf dan keluarga mereka. Keprihatinan Danrem terhadap kehidupan pribadi prajuritnya tercermin dalam kebijaksanaannya untuk memberikan dukungan maksimal dalam menyelesaikan masalah pribadi, termasuk penyelesaian urusan keluarga yang memerlukan perhatian ekstra. Keterlibatan dan perhatian ini, tidak hanya menciptakan hubungan profesional yang kuat, tetapi juga memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan kinerja keseluruhan unit. Sifat tulus dan keterbukaan Danrem dalam menyikapi masalah-masalah pribadi dan profesional menciptakan lingkungan di mana prajurit merasa didukung dan dihargai. Kemampuannya untuk membuat mudah mengakui kesalahan, bersama dengan sikapnya yang proaktif dalam mengatasi permasalahan, membentuk dasar kepemimpinan yang inspiratif dan dapat diandalkan.”

Danrem 101/Antasari telah mengukir jejak kepemimpinan yang konsisten dan positif sejak awal masa jabatannya, menghadapi berbagai tantangan dengan sukses dan menunjukkan dedikasi tinggi dalam tugasnya. Kepemimpinan yang demokratis, bijaksana, dan adaptif menciptakan suasana kerja yang akrab dan kolaboratif di antara bawahannya, sehingga menjadi kepemimpinan yang dapat diikuti, terutama dalam mengelola kekuasaan besar dengan kebijaksanaan dan kepercayaan yang tinggi terhadap para bawahannya. Begitu juga, terkait dengan pengembangan keterampilan diri, Danrem memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk mengeksplorasi dan mengembangkan potensi, sambil terus belajar dan mendapatkan inspirasi dari pengalaman orang lain. Hubungan tulus, perhatian mendalam terhadap kehidupan pribadi, dan keterbukaan dalam mengatasi masalah pribadi dan profesional menciptakan lingkungan di mana prajurit merasa didukung dan dihargai. Kesempurnaan kepemimpinan Danrem menginspirasi mereka untuk mengikuti jejaknya, sebagaimana tercermin dalam gambar dibawah ini.



Gambar 6.21 Keterlibatan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1022/Tanah Bumbu, 2023)



Gambar 6.22 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Kodim 1022/Tanah Bumbu, 2023)

L. Batalyon Infanteri 623/Bwu (Banjarbaru)

“Kepemimpinan Danrem 101/Antasari Luar Biasa”

Letkol Inf. Dimas Yamma Putra, S.Sos.

1. Gambaran Umum Batalyon Infanteri 623/Bwu (Banjarbaru)

Batalyon Infanteri 623/Bhakti Wira Utama (Yonif 623/BWU) adalah sebuah satuan tempur TNI Angkatan Darat yang memiliki sejarah panjang sejak dibentuk pada 17 Maret 1961. Berbasis di Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Yonif 623/BWU merupakan bagian integral dari struktur pertahanan dan operasional TNI, berada di bawah naungan Korem 101/Antasari. Sebagai satuan tempur, Yonif 623/BWU memiliki peran utama sebagai pasukan reguler yang siap menjalankan tugas pertahanan di wilayahnya. Dengan julukan “Yonif 623/BWU” dan motto “Bhakti Wira Utama,” satuan ini menegaskan dedikasinya dalam melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan pengabdian.

Markas Yonif 623/BWU berlokasi di Banjarbaru, Kalimantan Selatan, dan dipimpin oleh Komandan saat ini, Letkol Inf. Dimas Yamma Putra sejak tahun 2022. Satuan ini terbagi menjadi beberapa kompi senapan dan bagian markas yang tersebar di lokasi strategis, seperti Liang Anggang di Banjarbaru, Batulicin Tanah Bumbu, dan Pelaihari Tanah Laut. Sejarah Yonif 623/BWU mencakup transformasi dari Yonif 600/Raider hingga menjadi Yonif Teritorium dengan nama yang terakhir. Berbagai perubahan ini mencerminkan adaptasi satuan terhadap tuntutan zaman dan tugas yang diemban. Yonif 623/BWU tidak hanya aktif dalam menjaga keamanan di wilayahnya, tetapi juga telah terlibat dalam berbagai penugasan luar negeri dan latihan multilateral bersama negara-negara sahabat, menunjukkan profesionalisme dan kualitasnya dalam lingkup internasional.

Satuan ini mencatat prestasi dalam penugasan Satgas Pamtas RI-PNG pada tahun 2014 dan mendapatkan kepercayaan untuk melaksanakan tugas luar negeri sebagai Satgas Kontingen Garuda XXXV-B Unamid Darfur pada tahun 2016-2017. Latihan Bersama Super Garuda Shield tahun 2022, yang melibatkan 14 negara, menjadi salah satu bentuk partisipasi dalam latihan multilateral yang mencerminkan kemampuan dan kerja sama Yonif 623/BWU di tingkat internasional.

2. Pandangan Komandan Batalyon Infanteri 623/Bwu (Banjarbaru)

Kualitas kepemimpinan Pak Danrem “menunjukkan kemudahan dalam memahami dan menanggapi kendala-kendala lapangan. Meskipun tidak pernah bertatap muka, keberadaan beliau dalam penugasan memberikan solusi dan dukungan yang cepat terhadap laporan-laporan yang disampaikan, menunjukkan ketanggapan dan kualitas kepemimpinan yang efektif. Selain itu, kepedulian terhadap keamanan keluarga prajurit dan upaya untuk hadir langsung di satuan bawah, memberikan arahan, wejangan, dan mendukung kenyamanan keluarga prajurit, memperkuat kesan bahwa kepemimpinan beliau memiliki dampak positif yang signifikan. Kesediaan beliau untuk turun langsung ke lapangan, terutama dalam kondisi yang tidak biasa seperti terbaginya satuan menjadi empat pangkalan, mencerminkan perhatian yang tulus terhadap setiap elemen satuan.”

Pengembangan keterampilan diri sebagai seorang komandan di setiap batalyon menjadi fokus pribadi saya. Meskipun tugas dan tanggung jawabnya besar, “Pak Danrem memberikan dukungan dan bimbingan melalui komunikasi reguler, mengingatkan untuk peduli terhadap anggota di berbagai titik penugasan, serta berbagi pengalaman dan arahan guna mengatasi tantangan di lapangan. Di tengah kesibukannya, beliau menunjukkan perhatian terhadap pengembangan keterampilan dan kesejahteraan prajurit, menciptakan lingkungan di mana pertumbuhan pribadi dan profesional dapat terjadi.”

Memimpin perubahan dalam organisasi merupakan tantangan besar, terutama dalam konteks penugasan militer di Papua. Meskipun keterbatasan waktu dan sumber daya, “saya sebagai Komandan Batalyon telah berupaya mengembangkan keterampilan diri dan staf melalui pendidikan dan latihan yang intensif sebelum penugasan dimulai. Dukungan dari Pak Danrem juga terasa, terutama dalam hal menjaga keamanan dan kesejahteraan keluarga prajurit, yang menjadi fokus keprihatinan beliau. Meskipun latihan terbatas di lapangan, latihan rutin tetap dilaksanakan dengan pendekatan aplikatif untuk memastikan kesiapan dalam dinamika medan yang tinggi. Pendidikan dan komunikasi dengan rekan di satuan penugasan lain menjadi aspek penting dalam membangun kemampuan adaptasi dan resiliensi dalam menghadapi perubahan.”

Keprihatinan dan dedikasi Komandan Korem yang tulus, terutama dalam mengembangkan potensi dan kekuatan saya sebagai Komandan Batalyon, “menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Dalam keterlibatan beliau yang mendalam, saya merasakan dukungan yang konstan untuk meningkatkan kinerja dan pemahaman terhadap tugas-tugas di lapangan. Gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian langsung kepada prajurit di bawah komando, termasuk menghadiri secara langsung ke satuan militer di bawah, menunjukkan tanggung jawab dan kepedulian yang luar biasa. Keberhasilan komunikasi terbuka ini juga menciptakan suasana di mana saya merasa nyaman mengakui kesalahan, karena Komandan Korem tidak hanya sebagai pimpinan tetapi juga sebagai figur bapak dan guru bagi kami. Dengan sikap tulus dan kemampuan untuk mengambil keputusan yang lebih baik, beliau memberikan inspirasi untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerja dalam menjalankan tugas-tugas kami.”

Gaya kepemimpinan Danrem 101/Antasari, terutama dalam mengambil keputusan, menunjukkan prinsip moral dan etika yang kuat. “Sebelum mengambil keputusan, beliau memastikan untuk mendapatkan laporan dan pertimbangan yang komprehensif dari lapangan, memperhatikan situasi di wilayah tugas, serta merespons tuntutan dan kondisi satuan dengan bijak. Keputusan-keputusan tersebut diambil setelah mempertimbangkan pengalaman, kondisi lapangan, dan aspek-aspek moral dan etika yang mendasari tugas-tugas di Kalimantan Selatan. Tindakan konkret seperti inisiatif melaksanakan upacara bendera 17 Agustus di wilayah yang sebelumnya belum pernah mengadakan, menunjukkan komitmen beliau untuk memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Keputusan-keputusan ini mencerminkan integritas dan komitmen moral, membuktikan bahwa prinsip moral dan etika memandu setiap langkah yang diambil oleh Komandan Korem.”

Guna memastikan keberhasilan penugasan di Papua, “Danrem memberikan arahan yang mengarah pada berpikir strategis. Beliau menekankan pentingnya melibatkan elemen taktis dengan pertimbangan yang matang, terutama dalam keputusan yang bersifat pertahanan. Sebagai bagian dari tim lapangan, kami diberdayakan untuk memberikan laporan akurat dan merinci perencanaan kegiatan sebelum dimulai. Meskipun berada di bawah komando Komandan Korem di Kalsel,

keputusan strategis untuk kegiatan tempur di Papua diambil langsung dari Komandan di lapangan. Hal ini menunjukkan pendekatan berpikir strategis yang matang dan berbasis pada kebutuhan taktis di lapangan.”

Dalam pengambilan keputusan, “Danrem melibatkan seluruh stafnya, menjadikan proses tersebut sebagai kolaborasi yang melibatkan berbagai pandangan dan keahlian. Selain itu, beliau aktif memberikan informasi kepada seluruh prajurit untuk memastikan tingkat kewaspadaan yang tinggi di lapangan. Pendekatan ini mencerminkan komitmen dan ketelitian dalam menjaga keamanan personil serta merespons dinamika yang mungkin terjadi di lapangan, sehingga setiap perubahan situasi dapat diantisipasi dengan baik.”

Terkait dengan pelaksanaan tugas dan mengambil keputusan, “Danrem menegaskan pentingnya berpegang pada prinsip moral dan etika yang kuat. Ia meyakini bahwa keputusan yang diambil haruslah selaras dengan nilai-nilai kebajikan dan etika yang mengakar dalam budaya setempat. Dalam perspektifnya, pembaruan informasi dan adaptasi terhadap perkembangan zaman menjadi kunci untuk menjaga relevansi dan kecanggihan dalam tindakan kepemimpinan. Sikapnya yang terbuka terhadap berbagai informasi, baik dari pimpinan, rekan sejawat, maupun sumber lainnya, mencerminkan kebijakan yang responsif dan adaptif dalam menghadapi dinamika lingkungan. Danrem menekankan bahwa, di samping tugas utama, kerja sama dengan elemen masyarakat dan menjalin hubungan yang baik merupakan hal yang esensial. Keseluruhan pendekatan ini mencerminkan komitmen Danrem untuk mengambil keputusan yang tidak hanya mengedepankan kepentingan tugas, tetapi juga tetap berakar pada prinsip-prinsip moral dan etika yang melandasi kepemimpinannya.”

Danrem, melalui pendekatannya terhadap pihak eksternal, pemuda, dan SKPD, menunjukkan kebijakan yang inklusif dan adaptif terhadap dinamika daerah. Beliau memandang pentingnya kerja sama bersama untuk mengoptimalkan dana dan sumber daya. Dengan fokus pada Otsus dan pimpinan Korem wilayah Kalsel, Danrem menegaskan bahwa persatuan dan kekompakan menjadi kunci dalam mencapai tujuan bersama. Pemahaman yang dalam terhadap pentingnya hubungan yang baik, saling menghargai, dan kekompakan menjadi landasan dalam menjaga stabilitas masyarakat. Di tengah perubahan zaman, Danrem juga menyadari betapa pentingnya adaptasi terhadap revolusi industri

dan populasi. Dengan jaringan luas dan komunikasi efektif, beliau terlibat dalam mempromosikan pekerjaan dan menjembatani kebutuhan masyarakat, menciptakan keseimbangan yang positif antara kebijakan eksternal dan kebutuhan internal.

Danrem memperlihatkan keterbukaan dan keterjangkauan yang tinggi, memungkinkan staf di semua level untuk menghubunginya secara langsung. “Dengan respons cepat terhadap panggilan telepon dan kemampuan beliau untuk merespons pesan dalam waktu singkat, komunikasi dengan Danrem menjadi efisien dan efektif. Keberadaannya sebagai pemimpin yang dapat dihubungi dengan mudah menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, memfasilitasi kolaborasi yang baik antara staf di berbagai tingkatan. Sebagai figur sentral, Danrem menjadi sumber daya yang sangat diandalkan dan dihormati oleh semua pihak, memainkan peran kunci dalam dinamika organisasi.”

Danrem menjalankan kepemimpinan yang melibatkan staf secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. “Kepercayaan yang luar biasa yang beliau tunjukkan menciptakan lingkungan di mana setiap prajurit merasa dihargai dan memiliki peran dalam pengembangan kebijakan. Beliau tidak hanya menampung masukan dari bawahan, tetapi juga secara cermat memeriksa dan mempelajari setiap saran sebelum memberikan penjelasan yang menyeluruh. Pendekatan ini mencerminkan kebijaksanaan dan keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan besar, bahkan dengan meminta masukan dari berbagai pihak, termasuk Kapolda. Proses ini tidak hanya menciptakan keputusan yang lebih matang tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan seluruh tim.”

Kepemimpinan Danrem 101/Antasari yang humanis dan humble dapat dijadikan sebagai sumber inspirasi yang luar biasa bagi seluruh prajurit yang ada dibawahnya. Dengan kepemimpinan yang responsif, tanggap, dan penuh integritas dapat menunjukkan kemudahan dalam memahami serta menanggapi kendala lapangan. Begitu juga dengan kepedulian yang tulus terhadap keamanan keluarga prajurit. Melalui keterbukaan dan keterjangkauan tinggi, Danrem membina lingkungan kerja yang inklusif, memfasilitasi kolaborasi yang efektif, dan memberikan dukungan aktif untuk pengembangan keterampilan diri. Dalam mengambil keputusan, prinsip moral dan etika kuat beliau menjadi panduan, mencerminkan komitmen terhadap nilai-

nilai kebajikan. Sikap kepemimpinan yang adaptif, tegas, dan berbasis kebijakan memberikan inspirasi bagi seluruh tim untuk melakukan langkah-langkah positif yang tergambar dalam foto-foto selanjutnya, menciptakan organisasi yang responsif, profesional, dan terus berkembang.



Gambar 6.23 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Batalyon Infanteri 621/Manuntung, 2023)



Gambar 6.24 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Batalyon Infanteri 621/Manuntung, 2023)

M. Batalyon Infanteri 621/Mtg (Hulu Sungai Tengah)

“Kepemimpinan Danrem 101/Antasari Bijak dan Memperhatikan Anggota”

Letkol Inf. Deny Ahdiani Amir, M.Han.

1. Gambaran Umum Batalyon Infanteri 621/Mtg (Hulu Sungai Tengah)

Batalyon Infanteri 621/Manuntung, atau Yonif 621/Manuntung, didirikan pada 1 Juni 1950 dan merupakan bagian dari pasukan reguler TNI Angkatan Darat. Berada di bawah Korem 101/Antasari, markasnya terletak di Jl. Perintis Kemerdekaan, Kecamatan Barabai, Kabupaten Hulu Sungai Tengah, Provinsi Kalimantan Selatan. Letkol Inf. Deny Ahdiani Amir, M.Han., saat ini menjabat sebagai komandan Yonif 621/Manuntung. Dengan baret hijau, Yonif ini memiliki sejarah panjang sejak pendiriannya. Pada tanggal 18 Juni 1950, Batalyon Infanteri III Brigade B. Teritorium Kalimantan didirikan dan dipimpin oleh Mayor Inf. Sachra. Setelah mengalami beberapa perubahan, pada tahun 1995, Yonif 621/Manuntung diresmikan dan bermarkas di Barabai, sebelumnya berkedudukan di Kandangan. Yonif 621/Manuntung memiliki beberapa satuan di bawahnya, termasuk Kompak Senapan A, Kompak Senapan B, Kompak Markas, Kompak Bantuan, dan Kompak Markas Komando serta Satuan Induk. Masing-masing kompak memiliki peran dan tanggung jawab tertentu dalam mendukung tugas-tugas Batalyon.

Sejarah Batalyon Infanteri 621/Manuntung terkait erat dengan perjuangan mempertahankan kemerdekaan Republik Indonesia. Pada 1 Juni 1950, dalam upaya memperkuat keamanan dan pertahanan di wilayah Kalimantan, Panglima Teritorium Kalimantan, Letnan Kolonel Inf. Suhandra Broto Menggolo, meresmikan empat batalyon infanteri, termasuk Batalyon Infanteri III Brigade B. Teritorium Kalimantan, yang kemudian menjadi Yonif 621/Manuntung.

Batalyon ini terbentuk dari gabungan berbagai kompi, seperti Kompak Tengkorak Putih, Kompak Beruang Putih, Kompak Kuda Putih, Kompak Dadang Kadarusman, Kompak Fors SSR, dan Kompak Eks KNIL. Pada saat itu, perjuangan melibatkan pejuang kemerdekaan dari Kalimantan Selatan, Jawa Tengah, Banten, dan Jawa Barat. Sejak berdiri, Yonif 621/Manuntung terus berkontribusi dalam menjaga kedaulatan dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Motto

“Manuntung” menjadi semangat dan komitmen dalam setiap tugas yang diemban oleh batalyon ini.

2. Pandangan Komandan Batalyon Infanteri 621/Mtg (Hulu Sungai Tengah)

Danrem 101/Antasari “memiliki kualitas kepemimpinan yang sangat baik, tercermin dari pengalaman pribadi sebagai komandan batalyon dan saat ini sebagai Danrem. Kepemimpinan beliau ditandai dengan ketegasan sesuai aturan, penekanan pada nilai-nilai moral dan etika, serta penerapan kebijakan yang konsekuen. Beliau mengedepankan aspek kemanusiaan dalam pengambilan keputusan, memastikan setiap tindakan mempertimbangkan dampaknya pada anggota yang memiliki keluarga. Kepemimpinan yang menggunakan hati, pemikiran matang, dan perhatian terhadap personalia merupakan ciri khas Danrem, yang memberikan inspirasi bagi bawahannya. Jumlah prajurit yang signifikan di bawah kepemimpinannya menunjukkan tantangan besar yang diemban, namun tetap dijalankan dengan penuh dedikasi.”

Pengembangan keterampilan pribadi sebagai seorang pemimpin oleh Pak Danrem menjadi fokus utama dalam perjalanan kariernya. “Dengan pengalaman lebih dari 20 tahun dalam dinas terkait, beliau mencatat perkembangan dari memimpin kelompok kecil hingga membawa pasukan besar sebagai Danyon. Pengalaman-pengalaman ini menjadi landasan untuk peningkatan kepemimpinan yang beragam. Dukungan dari Pak Danrem sangat terasa, dengan berbagi pengalaman dan memberikan arahan mengenai tugas dan kebijakan. Beliau juga memberikan *support* bagi anggota yang ingin mengembangkan diri melalui pendidikan lebih lanjut atau spesialisasi. Ini mencerminkan pendekatan inklusif dalam organisasi, di mana pengembangan keterampilan diarahkan untuk mendukung pertumbuhan personal dan profesional para pemimpin di tingkat yang berbeda.” Kepemimpinan Danrem 101/Antasari “menunjukkan kemampuan yang sangat responsif terhadap perubahan zaman dan teknologi. Beliau berhasil memimpin organisasi dengan mengikuti perkembangan zaman, terutama dalam penerapan teknologi seperti penggunaan gadget yang telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Inovasi dan upaya untuk mengikuti perkembangan tersebut menjadi fokus, memastikan bahwa organisasi yang dipimpinnya tetap relevan dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Responsivitas beliau terhadap perkembangan tersebut mencerminkan kemampuan untuk memimpin perubahan dalam organisasi dengan menciptakan lingkungan yang dinamis dan sesuai dengan tuntutan zaman.”

Komandan kami, Danrem 101/Antasari, “tidak hanya menunjukkan keprihatinan yang mendalam terhadap kesejahteraan dan kondisi keluarga anggota, tetapi juga mengembangkan kekuatan melalui pendekatan kepemimpinan yang terbuka dan persuasif. Beliau tidak hanya bersifat tulus dalam memberikan perhatian, tetapi juga membuat lingkungan yang memudahkan anggota untuk mengakui kesalahan mereka tanpa rasa takut. Dalam suasana kekeluargaan, beliau secara konsisten menunjukkan kepemimpinan yang mengedepankan partisipatif dan menginspirasi kita untuk menjadi pribadi yang lebih baik.”

Dalam mengambil setiap keputusan, “Danrem 101/Antasari menekankan prinsip moral dan etika sebagai pedoman utama. Beliau tidak hanya mempertimbangkan aspek praktis atau strategis, tetapi juga memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sesuai dengan nilai-nilai moral yang teguh. Keputusan yang diambil oleh Danrem tidak hanya bersifat efektif, tetapi juga mencerminkan integritas dan tanggung jawab moral terhadap anggota dan lingkungan sekitar. Dengan memegang teguh prinsip-prinsip tersebut, beliau menciptakan budaya organisasi yang berlandaskan pada etika dan memberikan contoh kepemimpinan yang bertanggung jawab dan beretika tinggi.”

Danrem 101/Antasari “menunjukkan kemampuan dalam menjalin hubungan eksternal yang luas, terutama dengan tokoh agama dan tokoh masyarakat. Beliau memberikan kebebasan kepada anggotanya untuk membina hubungan dengan pihak eksternal tanpa batasan tertentu, sehingga menciptakan lingkungan yang terbuka dan mendukung. Selain itu, Danrem aktif dalam mempromosikan pekerjaan militer ke masyarakat, menyampaikan secara jelas dan tegas bahwa anggotanya dapat berkomunikasi langsung dengan beliau untuk segala keperluan. Dalam konteks rekrutmen atau pertanyaan terkait tugas pokok, Danrem menekankan pentingnya komunikasi efektif dan memberikan dorongan kepada anggotanya untuk berbicara langsung, menciptakan suasana di mana setiap anggota merasa didengar dan dihargai.”

Danrem 101/Antasari, dengan kepemimpinan yang sangat baik, dapat mewujudkan inspirasi dan dedikasi yang luar biasa dalam memimpin prajurit. Dengan ketegasan yang tetap berdasarkan aturan, penekanan pada moral dan etika, serta kebijakan yang konsisten, menciptakan lingkungan kepemimpinan yang responsif dan penuh perhatian. Kepemimpinan yang mengedepankan kepedulian terhadap kesejahteraan keluarga anggota dan prinsip moral yang menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan, semuanya menciptakan landasan kepemimpinan yang inspiratif. Kepemimpinan Danrem 101/Antasari dapat melampaui peran komandan, menjadi figur yang terlibat, tulus, dan beretika tinggi, memberikan inspirasi bagi seluruh timnya untuk melakukan langkah-langkah positif seperti pada Gambar dibawah ini.



Gambar 6.25 Kebersamaan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Batalyon 623/Bhakti Wira Utama, 2023)



Gambar 6.26 Keterlibatan TNI dalam Kegiatan di Masyarakat

(Sumber: Bagian Penerangan Batalyon 623/Bhakti Wira Utama 2023)



BAB 7

PENUTUP

*"Perkuat keyakinan agamamu dan teguhkan pondasi
keluargamu, karena dari sinilah awal keberhasilan
dalam melaksanakan setiap tugas"*

– Brigadir Jenderal TNI Ari Aryanto, S.E., M.I.P.

Tantangan globalisasi abad ke-21 sangat memerlukan pemahaman akan kepemimpinan, buku ini menyajikan analisis mendalam tentang gaya kepemimpinan transformasional yang humanis dan *humble*, terutama dalam konteks militer seperti TNI Angkatan Darat dan Korem 101/Antasari. Penekanannya pada kepemimpinan transformasional sebagai kunci dalam menghadapi dinamika keamanan dan ketahanan yang kompleks menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat menginspirasi, merangsang intelektual, dan memberikan perhatian individu yang diperlukan dalam menavigasi perubahan yang terus berlangsung.

Buku ini juga menjelaskan teori awal kepemimpinan lainnya seperti demokratis, otokratis, dan *laissez-faire*, di mana masing-masing memiliki karakteristik unik yang efektif dalam situasi berbeda. Kepemimpinan demokratis mengutamakan partisipasi dan kolaborasi, sementara kepemimpinan otokratis cocok dalam situasi darurat yang memerlukan keputusan cepat dan tegas. Selain itu, buku ini juga membahas kepemimpinan transaksional dan transformasional, menyoroti perbedaan dan keunggulan masing-masing dalam teori kepemimpinan modern. Kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran nilai, sedangkan kepemimpinan transformasional mengutamakan peningkatan motivasi, moral, dan kinerja tim.

Dalam konteks praktis, buku ini fokus pada implementasi kepemimpinan transformasional di Korem 101/Antasari, dengan pendekatan yang humanis dan *humble* dalam memimpin satuan dan jajarannya. Hal ini mencakup pengakuan terhadap kontribusi individu dan penguatan tanggung jawab bersama serta kepemilikan atas tujuan bersama.

Secara keseluruhan, buku ini menawarkan kerangka kerja kepemimpinan yang efektif dan responsif yang sangat relevan untuk menanggapi tantangan dan kompleksitas lingkungan strategis saat ini terutama pada lingkungan lahan basah. Buku ini memberikan pandangan mendalam tentang bagaimana kepemimpinan yang beradaptasi, empatik, dan berkomitmen dapat membawa perubahan signifikan dan positif dalam organisasi di berbagai bidang, khususnya dalam konteks militer yang dinamis di lingkungan lahan basah.



DAFTAR PUSTAKA

- Akmil, P. (2018, December 12). *Taruna/Taruni Akmil Mendapatkan Materi Santi Aji dari Gubernur Akmil*. Akmil Ac Id.
- Ambarwati, K. D. (2022, November 15). *Pemanfaatan Lahan Basah oleh Masyarakat di Kalimantan Selatan*. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/keke123/6373568734b8985ea17e6fb2/pemanfaatan-lahan-basah-oleh-masyarakat-di-kalimantan-selatan>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Badan Restorasi Gambut dan Mangrove. (2023, October 1). *Upaya selamatkan ekosistem lahan gambut di Kalimantan Selatan*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Daud, A. (2000). *Beberapa ciri etos budaya masyarakat Banjar: pidato pengukuhan sebagai guru besar madya ilmu sosiologi agama pada Fakultas Ushuluddin, IAIN Antasari, Banjarmasin*.
- Demirtas, O., & Karaca, M. (2020). *A handbook of leadership styles* (O. Demirtas, Ed.). Cambridge Scholars Publishing.

- Freedman, M. (2004). *The art and discipline of strategic leadership*. McGraw-Hill Professional.
- Glanz, J. G. (2014). *What every principal should know about strategic leadership*. Corwin Press.
- Hapip, A. D. (2008). *Kamus Banjar Indonesia*.
- Kane, J., Patapan, H., & 't Hart, P. (2009). *Dispersed democratic leadership: Origins, dynamics, and implications* (J. Kane, H. Patapan, & P. 't Hart, Eds.). Oxford University Press.
- Kellerman, B. (2010). *LEADERSHIP: Essential selections on power, authority, and influence*. McGraw-Hill Professional.
- Kementerian Pertahanan. (2011). *Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 17 Tahun 2011*. Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. <https://www.kemhan.go.id/kuathan/wp-content/uploads/2017/02>
- Knights, D. (2021). Challenging humanist leadership: Toward an embodied, ethical, and effective neo-humanist, enlightenment approach. *Leadership*, 17(6), 674–692. <https://doi.org/10.1177/1742715021993641>
- LindungiHutan. (2022, July 10). *Lahan Basah: Pengertian, Jenis, Persebaran dan Manfaatnya*. Lindungi Hutan. <https://lindungihutan.com/blog/lahan-basah/>
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (P. G. Northouse, Ed.; 7th ed.). SAGE Publications.
- Pope, S. (2008). *Team Leader Workbook*. HRD Press.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2018). *Humble leadership: The power of relationships, openness, and trust*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=xG9ODwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=humble+leadership&ots=lv3Piw1bM-&sig=jykdaQWDuE1v72WnPq2hUl8utIs>
- Soendjoto, M. A. (2015). Potensi, peluang, dan tantangan pengelolaan lingkungan lahan basah secara berkelanjutan. *Prosiding Seminar Nasional Lahan Basah* https://www.researchgate.net/profile/Mochamad-Soendjoto/publication/317212119_Prosiding_Seminar_Universitas_Lambung_Mangkurat_2015_Potensi_Peluang_dan_Tantangan_Pengelolaan_Lingkungan_Lahan_Basah_Secara_Berkelanjutan/links/592c452fa6fdcc444360d8ae/

Prosiding-Seminar-Universitas-Lambung-Mangkurat-2015-
Potensi-Peluang-dan-Tantangan-Pengelolaan-Lingkungan-Lahan-
Basah-Secara-Berkelanjutan.pdf

- Stogdill, R. M., & Bass, B. M. (1990). *Handbook of leadership: A survey of theory and research* (3rd ed.). Free Press.
- Subiyakto, B. (2010, April 30). *Budaya Material Masyarakat Banjar*. Wordpress.
- Susanto, D. (2023, September 17). *Ekosistem Gambut di Kalsel Kian Terancam*. Media Indonesia.
- Wang, Q., Hou, H., & Li, Z. (2022). Participative Leadership: A Literature Review and Prospects for Future Research. *Frontiers in Psychology, 13*, 924357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924357>
- Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., & Marks, M. A. (2001). Team leadership. *The Leadership Quarterly*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984301000935>





INDEKS



B

Batalyon Infanteri 621, 120

Batalyon Infanteri 623, xvi, 120,
121

B

demokrasi, xv, 6, 8

H

humble, iv, vii, viii, ix, x, xi, xiii,
xiv, xvi, 25, 42, 46-49, 62,
64, 65, 71, 77, 82, 86, 95,
104, 124, 132, 134

K

kepemimpinan karismatik, xv,
21-23

kepemimpinan strategis, xvi, 33,
34, 36, 38-40, 42, 91

kepemimpinan tim, 26, 27, 29, 32
kepemimpinan transaksional, xv,
16-19, 132

kepemimpinan transformasional,
iv, vii, viii, ix, xi, xiii, xiv, xv,
2, 3, 16-21, 25, 33, 42, 62-
65, 68, 71, 77, 79, 132

Komando Distrik Militer 1001,
xvi, 68

Komando Distrik Militer 1002,
xvi, 73, 74

Komando Distrik Militer 1003,
xvi, 78, 79

Komando Distrik Militer 1004,
xvi, 83, 84

Komando Distrik Militer 1005 xvi, 88, 89	L <i>Laissez Faire</i> , xv, 12
Komando Distrik Militer 1006 xvi, 92, 93	
Komando Distrik Militer 1007 xvi, 97, 98	O otokratis, 132
Komando Distrik Militer 1008 xvi, 101, 102	P
Komando Distrik Militer 1009 xvi, xix, 28, 106, 107	partisipatif, xv, 6, 12, 13, 19, 20, 91, 114, 128
Komando Distrik Militer 1010 xvi, 111, 112	T
Komando Distrik Militer 1022 xvi, 116	Tantangan Kepemimpinan, xvi, 64



TENTANG PENULIS



Brigadir Jenderal TNI Ari Aryanto, S.E., M.I.P adalah seorang perwira tinggi yang telah mendedikasikan kariernya dalam berbagai penugasan dan operasi militer. Lahir di Bandung pada 16 Maret 1974, beliau meraih gelar S1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi pada tahun 2010 dan melanjutkan studi hingga meraih gelar S2/ M.I.P. Beliau memulai karier militernya dengan lulus dari Akademi Militer pada tahun 1996 dan terus mengukir prestasi melalui berbagai pendidikan militer, termasuk Seskoad pada tahun 2010 dan Sesko TNI pada tahun 2019.

Brigjen TNI Ari Aryanto menunjukkan kecakapan yang mendalam dalam menghadapi tantangan di berbagai lapisan tugasnya. Jabatan strategis yang pernah diemban mulai dari Pama sampai Pamen berada di satuan KOSTRAD sejak tahun 1996 s.d 2005 dan di 2015 s.d 2018, Rindam sejak tahun 2006 s.d 2007, Danyon sejak tahun 2011 s.d 2012, dan Dodiklatpur di tahun 2013, Dandim 0716/Demak tahun 2014 s.d 2015, Aspers Kasdam XIII/Mdk tahun 2018 s.d 2019, Patun Seskoad

tahun 2020, Danrem 101/Antasari mulai bulan April tahun 2023 s.d sekarang.

Dalam penugasan operasi, Brigjen TNI Ari Aryanto terlibat dalam sejumlah misi, seperti Ops Pamtas (Pengamanan Perbatasan) RI-Timor Leste di Atambua NTT pada tahun 2001, Ops PPRC (Pasukan Pemukul Reaksi Cepat) TNI di Aceh pada tahun 2003, Ops Pamtas (Pengamanan Perbatasan) RI-Malaysia di Kaltim pada tahun 2012, tergabung dalam Gugus Tugas Penanggulangan Covid-19 BNPB tahun 2020. Pengabdian beliau diakui melalui berbagai tanda kehormatan, termasuk Satya Lencana: Kesetiaan VIII, XVI, XXIV, Dharma Nusa, Wira Nusa, Wira Dharma, Dwidya Sistha, Kebaktian Sosial, Bintang Kartika Eka Paksi Nararya. Kepemimpinan dan prestasi tersebut menjadi cerminan kepemimpinan dan dedikasi yang luar biasa.



Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M., CT., NNLP, CH.t adalah dosen Manajemen Strategi dan Kewirausahaan pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin (2002). S2 di Program Magister Manajemen di FEB Universitas Brawijaya dengan predikat *Cum Laude* di Tahun 2007 dengan masa kuliah 1,5 tahun. Dan S3 di Program Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Brawijaya pada tahun 2007 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2010 dengan predikat kelulusan *Cum Laude*. Selain itu, selama pendidikan S3, penulis juga menerima beasiswa untuk melakukan Sandwich Programme dari Kemenristekdikti ke La Trobe University, Melbourne Australia pada tahun 2009.

Penulis saat ini diamanahi sebagai Ketua Pusat Kajian Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan LPPM ULM juga merupakan *reviewer* penelitian dan Jurnal Nasional serta presenter di berbagai seminar/konferensi dalam dan luar negeri. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi, pemerintah daerah, lembaga penelitian dan juga Kemenristek DIKTI. Penulis juga aktif sebagai trainer, motivator pada beberapa perusahaan. Penulis juga sebagai pengelola Inkubator Bisnis Teknologi (IBT) ULM. Penulis juga

sebagai Hypnotherapist. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku, beberapa buku telah dihasilkan oleh penulis dengan kolaborasi sehingga penulis mendapatkan penghargaan sebagai penulis buku paling produktif tahun 2020 yang dikeluarkan oleh IDRI (Ikatan Dosen Republik Indonesia) dan sejak tahun 2020 s.d tahun 2023 sudah sebanyak 30 buku kolaborasi.

Penulis juga mendirikan Taman Belajar Masyarakat Alexandria DAS Barito. Penulis juga aktif memberikan training atau pelatihan dan juga sertifikasi yang bekerja sama dengan lembaga training profesional. Saat ini diamanahi sebagai wakil ketua Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI) komisariat ULM, dewan pakar Masyarakat Ekonomi Syariah, dewan pakar Himpunan Pengusaha Mikro Kecil Indonesia (HIPMIKINDO) Provinsi Kalimantan Selatan, anggota Dewan Pengurus Nasional Forum Dosen Ekonomi Bisnis Islam (FORDEBI), dan sebagai pengurus aktif di Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Kalimantan Selatan.

Email humianisah@ulm.ac.id

