



Achieving High Quality Transformational Leadership through Jenderal Achmad Yani Style

Ririn Wulansari^{a,1,*}, Ardian Adhiatma^{a,2}

^a Program Studi Manajemen Faculty of Economics Universitas Islam Sultan Agung

^b Program Studi Manajemen Faculty of Economics Universitas Islam Sultan Agung

¹ririnwlsari@gmail.com, ²ardian@unissula.ac.id

* corresponding author : ririnwlsari@gmail.com

ABSTRACT

ARTICLE INFO

The purpose of this study is to explore the concept of transformational leadership through Jenderal Achmad Yani style and the implementation challenges face by Jenderal Achmad Yani University Yogyakarta to achieve superior accreditation. The study utilizes qualitative research. The sampling technique uses purpose sampling. Data analysis comprises four concurrent activities: data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions or verification.

The result indicate that Jenderal Achmad Yani University implements transformational leadership characterized by Jenderal Achmad Yani's fighting values as role model for lecturers and educational staff. These fighting values are Nationalist, Patriotic, and Heroic. Transformational leadership through Jenderal Achmad Yani style wants to create an academic community that reflects Aditya Mahatma Dhaksa, namely a figure who is clever and wise, big-hearted, capable and expert. The challengers encountered in implementing Jenderal Achmad Yani's version of transformational leadership include finding ways to internalize Jenderal Achmad Yani's transformational leadership and transforming his struggle values to the employees of Jenderal Achmad Yani University Yogyakarta.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article history

Received: 30 September 2024

Revised: 07 Oktober 2024

Accepted: 28 Oktober 2024

Keywords

Transformational Leaderships

Jenderal Achmad Yani's fighting values

Campus accreditation

1. Introduction

Sektor pendidikan berperan penting bagi pembangunan suatu negara, termasuk Indonesia. Pendidikan menjadi pilar fundamental masyarakat memiliki peran sebagai katalis perkembangan sosial, kemajuan ekonomi, dan pertumbuhan individu (Tan & Low, 2019). Pada era masa kini,



lembaga pendidikan menjadi sumber pengetahuan dan lembaga intelektual yang melatih sumber daya manusia serta mempersiapkannya sebagai input organisasi dalam berbagai sektor ekonomi.

Di Indonesia sektor pendidikan tinggi telah berkontribusi besar dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas dan terampil. Kualitas output dari sektor pendidikan tinggi masih perlu ditingkatkan supaya menghasilkan sumber daya manusia yang berdaya guna dan berperan aktif di sektor publik maupun swasta. Sektor pendidikan tinggi perlu melakukan pengelolaan dan peningkatan kualitas pimpinan universitas dengan seluruh organisasi universitas termasuk di dalamnya dosen dan tenaga kependidikan. Seluruh aspek pengembangan sumber daya manusia sangat dipengaruhi dan berhubungan dengan gaya kepemimpinan sebuah organisasi.

Pada umumnya pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu mendorong komitmen anggota organisasi yang dipimpin dan menginspirasi untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan (Bass, 1999). Dalam lingkup bisnis yang dinamis dan organisasi yang kompleks, pemimpin transformasional digambarkan sebagai sosok yang ideal terhadap perubahan sehingga dapat memimpin anggota organisasi di situasi ketidakpastian tinggi.

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan mampu membawa dampak positif bagi anggota organisasi. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin menunjukkan kepada bawahannya untuk melihat bahwa tujuan yang akan dicapai lebih besar dan luas dibanding dengan kepentingan pribadi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan pandangan lebih luas mengenai visi, misi, dan tujuan dari organisasi sehingga anggota organisasi dapat melihat peran dan tugas terkait dengan tujuan yang akan dicapai organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan di sektor pendidikan menjadi salah satu faktor penting peningkatan kualitas output organisasi. Hal itu disebabkan peningkatan kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi. Maka, perlu diteliti mengenai pandangan setiap anggota organisasi di lingkungan akademis memandang pemimpinnya berdasarkan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional juga merangsang keingintahuan intelektual dan kreativitas di antara anggota organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin mendorong anggotanya untuk berpikir inovatif, menentang status quo, merangkul ide dan pendekatan baru (Bose & Haque, 2011). Semua karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1995) terbagi menjadi empat dimensi di lingkungan pendidikan sebagai pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pemimpin transformasional mengembangkan budaya stimulasi intelektual bertujuan untuk memberdayakan pegawai yang terdiri dari dosen dan tenaga pendidik untuk berpikir kritis dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat.

Salah satu sektor pendidikan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional ialah Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta (Unjaya). Unjaya merupakan lembaga pendidikan dibawah naungan Yayasan Kartika Eka Paksi (YKEP) hasil penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stikes) dan Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (Stmik) Jenderal Achmad Yani Yogyakarta berdasarkan Surat Keputusan Kementerian Riset dan Teknologi Pendidikan Tinggi Nomor 166/KPP/I/2018 tanggal 2 Februari 2018 dan diresmikan oleh Kepala Staf TNI Angkatan Darat (Kasad) Jenderal TNI Mulyono pada 26 Maret 2018. Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta (Unjaya) memegang prinsip “Kampus Kejuangan” selaras dengan visi YKEP di bidang Pendidikan, yaitu “ Tersedianya Lembaga Pendidikan yang Mandiri, Terpercaya, Memiliki Keunggulan Kompetitif, dan Menerapkan Tata Kelola yang Baik serta Mewarisi Jiwa/Semangat Kejuangan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta”. Ciri Khas yang dimiliki oleh Universitas Jenderal Achmad Yani (Yogyakarta) ini tentunya akan berdampak dengan situasi dan iklim organisasinya.

Peraturan BAN-PT Nomor 23 Tahun 2022 juga mewajibkan Perguruan Tinggi memiliki minimal 30% dosen berjabatan fungsional Lektor Kepala dan/atau Guru Besar jumlah dosen Universitas Jenderal Achmad Yani memiliki 2,7% dosen berjabatan fungsional Lektor Kepala dan/atau Guru Besar. Dengan demikian, untuk mencapai akreditasi Unggul perlu peningkatan dan perubahan yang signifikan dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan. Dosen juga diupayakan memiliki sertifikasi tenaga pendidik dan sertifikasi keahlian sesuai rumpun keilmuan, sedangkan tenaga kependidikan diharuskan memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidang pekerjaan. Tenaga kependidikan di Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta saat ini belum secara keseluruhan memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidang pekerjaan yang pelaksanaannya difasilitasi oleh kampus.

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta berupaya mencapai Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT) dengan predikat unggul serta merepresentasikan Good University Governance (GUG) membutuhkan gaya kepemimpinan yang transformatif. Gaya kepemimpinan transformasional dibutuhkan untuk menyelaraskan segala elemen dan tiap pegawai tenaga kependidikan beserta dosen dalam satu visi yang sama. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji kualitas kepemimpinan dengan menerapkan kepemimpinan transformasional dengan ciri khas Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta yang berbasis pada nilai-nilai kejuangan Jenderal Achmad Yani terdiri dari nilai Nasionalis, Patriotik, dan Heroik. Dalam penerapan segala aktivitas di lingkup Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta berbasis nilai-nilai kejuangan tersebut. Dengan demikian, akan dikaji secara lebih mendalam mengenai implementasi mencapai kepemimpinan berkualitas melalui gaya kepemimpinan transformasional Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta (Unjaya).

2. Literature Review

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan perspektif kepemimpinan yang menjelaskan cara pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan, membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja serta memberi inspirasi pekerja untuk mencapai visi tersebut (Wibowo, 2017). Konsep ini menegaskan peran kepemimpinan yang efektif menjadi bagian penting dari tata kelola organisasi untuk mencapai tujuan.

Pada organisasi kepemimpinan transformasional menunjukkan para pemimpin memiliki kekuatan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut/anggota untuk melampaui harapan mereka sendiri serta mencapai hasil yang luar biasa (Arif & Akram, 2018). Kepemimpinan transformasional mengacu pada kemampuan yang memungkinkan seorang pemimpin untuk mengenali kebutuhan akan perubahan. Hal ini selaras dengan definisi kepemimpinan transformasional menurut Rothwell (2016) yaitu gaya kepemimpinan yang mengubah pengikut/anggotanya untuk berkembang melebihi kepentingan pribadinya dan menantang atau merangsang mereka untuk mengejar tujuan bersama yang sudah ditetapkan organisasi.

Kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu mengubah, mempengaruhi, memberikan inspirasi dan motivasi kepada pengikut/anggota menjadi lebih mementingkan kepentingan organisasi supaya timbul rasa percaya diri, memiliki sense of owning, loyal, dan dapat bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bass dan Avolio (1995), gaya kepemimpinan transformasional memiliki beberapa dimensi yaitu: (1) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal/karismatik): Pemimpin mampu menjadi teladan bagi anggota organisasi, (2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional): Pemimpin mampu memotivasi para anggota untuk berprestasi, (3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual): Pemimpin mampu untuk mendorong peningkatan ide-ide kreatif anggota organisasi, (4) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual): Pemimpin mampu untuk mengembangkan potensi anggota organisasi.

Kepemimpinan Transformasional Jenderal Achmad Yani

Jenderal Achmad Yani merupakan sosok prajurit yang memiliki kepribadian istimewa. Dalam buku yang diterbitkan oleh Dinas Sejarah Angkatan Darat (2013) Jenderal Achmad Yani memiliki bakat kepemimpinan sejak lahir dan bukan dibuat atau ditempa, melainkan kepemimpinan itu disempurnakan sehingga mampu menanggapi intuisi-intuisi yang tidak tertangkap oleh mereka yang tidak berbakat pemimpin. Beliau memiliki kemampuan mengolah faktor-faktor objektif menjadi satu dengan faktor subjektif sehingga menjadi satu kekuatan positif. Jenderal Achmad Yani dapat memahami hati nurani dan penderitaan pengikutnya.

Ciri khas yang dimiliki Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta yakni mewarisi dan mengembangkan nilai-nilai kejuangan Jenderal Achmad Yani. Nilai Kejuangan merupakan nilai yang selama ini menjadi salah satu trade mark dari Jenderal Achmad Yani diantaranya nasionalis, patriotik, dan heroik. Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani menjadi modal bagi setiap bangsa untuk mempertahankan budaya nasional, dan menghadapi arus budaya asing serta ancaman non militer pada era globalisasi (Subagyo, 2021). Selain itu, menurut teori organisasi Collin & Porras (1994) berupa teori Value's Founder Organisation menyatakan nilai yang dibawa atau ditetapkan oleh pendiri organisasi menjadi landasan bagi perilaku organisasi dan dapat menentukan arah organisasi serta menjadi identitas organisasi tersebut. Nilai yang diberikan oleh pendiri organisasi mempengaruhi budaya dan keberhasilan organisasi karena visi, nilai-nilai, keyakinan pendiri Universitas Jenderal Achmad Yani membentuk dasar budaya organisasi yang dapat mempengaruhi setiap aspek seperti pola bekerja, keputusan strategi hingga kebijakan rekrutmen.

Pengembangan nilai-nilai kejuangan Jenderal Achmad Yani mengandung maksud dan tujuan menjadikan nilai-nilai kejuangan tersebut menjadi bagian dari kehidupan masing-masing sivitas akademika Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta sesuai dengan situasi dan kondisi masa kini. Kepemimpinan transformasional dengan gaya Jenderal Achmad Yani berlandaskan nilai-nilai kejuangan diterapkan di kampus ini. Banyak nilai-nilai kejuangan yang ditinggalkan oleh Jenderal Achmad Yani dan menjadi kewajiban bagi sivitas akademika untuk meneladaninya. Nilai-nilai tersebut antara lain (Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, 2018):

1. Gigih: Jenderal Achmad Yani gigih mencapai prestasi atau berkemauan kuat dalam berusaha untuk mencapai cita-cita yang diinginkan.
2. Jiwa kepemimpinan yang tinggi: Jenderal Achmad Yani memiliki kemampuan tinggi dalam mempengaruhi pengikut atau orang lain.
3. Mengutamakan kemerdekaan: Jenderal Achmad Yani mengutamakan dalam meraih kendali penuh atas diri dan tugas yang dilaksanakan.
4. Pantang menyerah: Jenderal Achmad Yani dalam perjuangannya tidak mengenal putus asa.
5. Patriotisme: Jenderal Achmad Yani memiliki sikap yang berani, pantang menyerah, dan rela berkorban demi bangsa dan negara.
6. Heroisme: Nilai keberanian membela keadilan dan kebenaran atau kepahlawanan.
7. Rela dan ikhlas berkorban: Jenderal Achmad Yani menjalankan tugas yang diemban dengan

- senang hati dan menggunakan tenaga serta pikiran secara maksimal.
8. Tanpa pamrih: Jenderal Achmad Yani dalam pengabdianya tidak mengharapkan imbalan kecuali untuk mengabdikan kepada bangsa dan negara.
 9. Berani mengambil resiko: Nilai keberanian dalam mengambil resiko demi menjalankan tugas secara optimal.
 10. Nasionalisme: Dalam menjalankan tugas didasarkan pada kesadaran dan semangat cinta tanah air, memiliki kebanggaan sebagai bangsa, memiliki rasa solidaritas serta memelihara kehormatan bangsa.
 11. Inovatif: Jenderal Achmad Yani memberikan teladan dalam mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan karya baru.

Berdasarkan penjelasan tersebut, gaya kepemimpinan transformasional berlandaskan nilai-nilai kejuangan Jenderal Achmad Yani menjadi jiwa, identitas, dan dasar pelaksanaan segala aktivitas yang berlangsung di Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

3. Method

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan tujuan mendapatkan data secara lebih lengkap dan jelas sesuai kenyataan di lapangan. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memaparkan suatu fenomena secara menyeluruh (holistik) berdasarkan situasi lapangan (konseptual).

Informan

Pengambilan sampel atau informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposes sampling, yaitu pengambilan narasumber dengan menentukan individu-individu yang akan menjadi informan dengan kriteria tertentu dan berhubungan dengan topik dalam penelitian (Augusti, 2005). Penelitian ini akan dilakukan pada 5 tenaga kependidikan dan 5 dosen Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta mengenai penerapan kepemimpinan transformasional.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari (1) Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis pada gejala yang tampak saat penelitian untuk mendukung didapatkannya hasil dari pengamatan penelitian (Sugiyono, 2017), (2) Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan wawancara yaitu membangun makna dalam suatu topik tertentu dengan bertemunya dua orang atau lebih yang saling bertukar ide dan informasi melalui tanya jawab (Sugiyono, 2017), (3) Dokumentasi yaitu catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Teknik Analisis

Proses analisis data dalam penelitian ini sesuai dengan langkah-langkah dari model Teknik analisis data interaktif menurut (J.Moleong, 2014). Analisis data kualitatif adalah suatu proses analisis yang terdiri atas empat alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu (1) Pengumpulan data, (2) Reduksi data, (3) Penyajian data, (4) Membuat kesimpulan/Verifikasi.

4. Results and Discussion

Data yang diperoleh merupakan data dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang merupakan pegawai dari Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta terdiri dari tenaga kependidikan dan dosen. Persentase usia informan usia 25-30 tahun sebesar 34%, usia 31-35 tahun sebesar 33%, usia 36-40 tahun sebesar 11%, usia 41-45 tahun sebesar 22%. Kemudian, persentase jumlah informan sebagai tenaga kependidikan sebesar 50% dan dosen 50% keduanya memiliki kesetaraan. Selain itu, informan juga memiliki keseimbangan gender laki-laki 50% dan perempuan sebesar 50%. Informan merupakan pegawai Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta terdiri dari Tenaga Kependidikan dan Dosen yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan. Persyaratan yang dimaksud ialah pegawai tetap atau calon pegawai tetap (capeg) yang sudah bekerja minimal 3 tahun, sudah mengikuti program Pendidikan dan Latihan Dasar Kepemimpinan (Diklatsarpim) atau sudah mengikuti program *leadership camp*, dan pernah menjabat pegawai struktural di Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

Penerapan Kepemimpinan Transformasional di Lingkup Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan ciri Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani. Kepemimpinan transformasional versi Jenderal Achmad Yani memiliki keunikan berupa kepemimpinan Aditya Mahatma Dhaksa yaitu kepemimpinan bijaksana dan pandai, berjiwa besar, cakap dan ahli di bidangnya. Kepemimpinan tersebut mewarisi nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani berupa nilai Nasionalis, Patriotik, dan Heroik. Hal ini ditunjukkan beberapa hal, yaitu:

1. Pemimpin memberikan teladan bagi anggota organisasi dengan berdasar Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani.
2. Pemimpin memberikan motivasi bagi anggota organisasi untuk berprestasi dengan berlandaskan Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani.
3. Pemimpin mendorong anggota organisasi untuk meningkatkan ide-ide kreatif berbasis Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani.
4. Pemimpin mengembangkan potensi anggota organisasi berlandaskan Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani.

Perubahan yang dirasakan oleh anggota organisasi dalam hal ini ialah pegawai Unjaya yang terdiri dari dosen dan tendik ke arah yang lebih baik. Pegawai Unjaya secara perlahan dan bertahap menjadi siap untuk bertransformasi meningkatkan ide-ide kreatif, mengembangkan potensi diri, dan berprestasi dibidangnya.

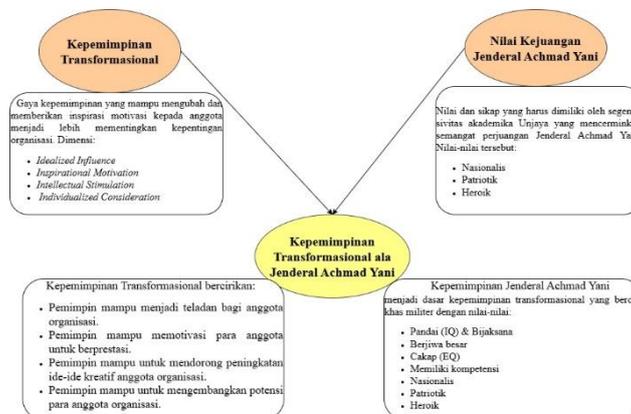
Pemimpin Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta (Unjaya) menyelaraskan anggota organisasi dalam hal ini ialah pegawai untuk bertekad mengembangkan kampus. Pegawai Unjaya diarahkan untuk bergerak bersama dalam satu visi meraih akreditasi unggul serta menjiwai Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani. Adapun beberapa hal yang sudah dilakukan oleh Universitas Jenderal Achmad Yani, ialah:

1. Pemimpin memberikan teladan atau contoh konkrit kepada anggotanya terkait sikap, perilaku, dan memfasilitasi terkait jobdesk yang diampu oleh anggota timnya. Dalam hal tersebut, pemimpin turut serta terlibat dalam kegiatan yang dilakukan oleh anggota timnya. Dengan demikian, mendorong anggota tim untuk bergerak dan melakukan hal yang sama seperti yang dilakukan oleh pimpinan.
2. Pemimpin memberikan motivasi kepada anggotanya dengan teladan atau dicontohkan secara langsung sehingga dapat memicu anggota tim melakukan hal yang sama untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun dari hasil wawancara ditemui beberapa informan merasa belum menerima sepenuhnya motivasi dari pimpinan karena sebagian besar dan yang kuat mendasari pegawai

- ialah motivasi internal dari diri masing-masing pegawai.
3. Pemimpin Unjaya mampu mendorong peningkatan ide kreatif dari anggota timnya berupa adanya kebijakan rapat koordinasi rutin yang diselenggarakan tiap minggu untuk pejabat struktural dan rapat internal prodi yang dilaksanakan tiap bulan. Dengan adanya kebijakan rapat koordinasi dan rapat internal maka dapat mendorong anggota tim untuk diskusi menyampaikan ide-ide kreatif. Pemimpin mengajak anggota tim untuk diskusi dan brainstorming mengenai kendala yang dialami maupun rencana pengembangan kedepannya bagi institusi. Lalu, dalam menyampaikan ide-ide kreatif maupun saran anggota tim diajarkan konsep “Kritis tapi Santun” supaya pesan yang ingin disampaikan dapat memperoleh tindak lanjut yang semestinya. Peningkatan ide kreatif anggota tim juga lebih di arahkan untuk mengikuti perkembangan zaman berupa penggunaan metode baru atau teknologi penunjang pekerjaan.
 4. Pemimpin Unjaya memperhatikan pengembangan potensi anggota organisasinya. Kebijakan pemimpin untuk mengembangkan potensi anggotanya tertuang pada Program Kerja & Rancangan Anggaran (PKRA) untuk *upskilling* dan *reskilling* anggota organisasi. Hal tersebut nampak pada upaya pegawai Unjaya memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan bersertifikat BNSP. Selain itu, juga adanya kesempatan aktualisasi diri berupa studi lanjut, beasiswa S3, dan perencanaan peningkatan jabatan akademik. Berdasarkan wawancara informan sudah berkomitmen untuk aktualisasi dan pengembangan diri. Meskipun demikian, untuk pengembangan diri tendik lebih berfokus pada peningkatan skill dengan adanya pengadaan pelatihan sertifikasi bukan beasiswa studi lanjut.

Implementasi kepemimpinan transformasional di Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta tentunya membawa dan dijiwai oleh nilai-nilai dari organisasi yaitu Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani (NKJA). Tujuannya ialah terwujud seperti sasanti atau tagline Aditya Mahatma Dhaksa yaitu pegawai Unjaya juga menjadi sosok yang pandai dan bijaksana, berjiwa besar, cakap dan ahli dibidangnya berbasis Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani. Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani terdiri dari nilai Nasionalis, Patriotik, dan Heroik.

Berdasarkan uraian diatas, Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta menerapkan kepemimpinan transformasional selaras dengan teori dari Bass & Avolio, 1995. Kepemimpinan transformasional tersebut memiliki keunikan yaitu kepemimpinan transformasional versi Jenderal Achmad Yani yang berbasis nilai Nasionalis, Patriotik, Heroik. Berdasarkan hasil penelitian dapat disajikan dalam *pictograph* berikut ini pada Gambar 1.3



Gambar 1.3 *Transformational Leadership through Jenderal Achmad Yani Style*
 Sumber: Analisa, 2024

Gambar 1.3 menunjukkan skema *Achieving High Quality Transformational Leadership through Jenderal Achmad Yani Style* yang dapat mendorong anggota organisasi berubah dan bergerak mencapai tujuan organisasi yaitu tujuan dari Unjaya menjadi Universitas unggul dan terdepan. Implementasi kepemimpinan transformasional berdasar pada kepemimpinan Jenderal Achmad Yani yang berciri khas militer dengan nilai-nilai terdiri dari: Pandai (IQ) & Bijaksana, Berjiwa besar, Cakap (EQ), memiliki kompetensi, Nasionalis, Patriotik, Heroik.

Tantangan Kepemimpinan Transformasional Versi Universitas Jenderal Achmad Yani Yani Yogyakarta Untuk Mencapai Tujuan Bersama

Berdasarkan hasil wawancara informan implementasi kepemimpinan transformasional versi Jenderal Achmad Yani yaitu pegawai masih merasa belum optimal implementasi dari dimensi Motivation Inspirational yang diterima dan pimpinan menghadapi tantangan berupa pandangan orang khususnya sivitas akademika yang menganggap dirinya sebagai warga sipil dan tidak memiliki keharusan bertindak dan berperilaku militer dengan berlandaskan nilai Nasionalis, Patriotik, Heroik. Kemudian, maraknya situasi hedonisme dan pragmatisme juga mempengaruhi dalam implementasi kepemimpinan transformasional versi Jenderal Achmad Yani. Dengan demikian, dibutuhkan tindakan menginternalisasi nilai-nilai kejuangan Jenderal Achmad Yani dalam contoh konkrit dan sederhana yang dapat diimplementasikan pegawai Unjaya di aktivitas kesehariannya sehingga dapat terbentuk kebiasaan, repetisi atau *daily habit*. Lalu, dari kebiasaan tersebut outputnya dapat dilihat dari penilaian kinerja pegawai tiap tahunnya.

Pimpinan Universitas Jenderal Achmad Yani untuk menghadapi tantangan tersebut dapat mengupayakan beberapa hal yaitu pembuatan grand design untuk mewujudkan rencana strategis yang mencakup perubahan atau transformasi dari unjaya. Grand design tersebut tujuannya sebagai kerangka kerja lebih luas dan integratif serta meningkatkan kesadaran dan partisipasi pegawai Unjaya. Dalam hal tersebut termasuk pengesahan beberapa pedoman terkait seperti pedoman implementasi Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani (NKJA), pedoman Program Kerja dan Rancangan Anggaran (PKRA), pedoman Perencanaan dan Pengembangan Dosen dan Tendik. Semua hal tersebut akan menunjang dan mendorong peningkatan diri pegawai Unjaya.

Pegawai Unjaya sebagai aset sumber daya manusia dapat bertransformasi untuk mengembangkan Unjaya yang masih dalam tahap berkembang ini dengan menunjukkan perilaku Nasionalis, Patriotik, dan Heroik terwujud dari kognitif (Aspek mental dan intelektual, proses berpikir, dan pemahaman), afektif (sisi emosional dan sikap individu), serta psikomotorik (ketrampilan fisik melalui praktik dan pengalaman) dari pegawai Unjaya. Dampak dari hal tersebut berupa keselarasan dalam mencapai tujuan bersama yaitu mencapai akreditasi unggul.

5. Conclusion

Universitas Jenderal Achmad Yani menerapkan kepemimpinan transformasional berbasis Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran yang ditetapkan. Implementasi kepemimpinan transformasional versi Jenderal Achmad Yani memiliki 4 dimensi transformasional dan 3 nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani yang menjadi dasar dalam pelaksanaan tugas rutin pegawai Unjaya, yaitu pemimpin memberikan teladan kepada anggota organisasi, pemimpin memberikan motivasi kepada anggotanya, pemimpin mampu mendorong peningkatan ide kreatif anggotanya, pemimpin memperhatikan pengembangan potensi anggota organisasinya. Pelaksanaan kepemimpinan transformasional di Universitas Jenderal Achmad Yani berlandaskan Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani terdiri dari nilai Nasionalis (sikap yang melibatkan rasa kesetiaan dan cinta terhadap negara, budaya dan sejarah bangsa dengan tetap menjunjung sikap toleransi terhadap sesama dan adaptif terhadap perubahan), nilai Patriotik (sikap berani dan rela berkorban demi kepentingan negara sebagai wujud keterikatan dan loyalitas pada

negara), nilai Heroik (Sikap dan tindakan yang menunjukkan dedikasi yang luar biasa untuk melindungi, membantu, atau memajukan kepentingan kelompok). Sehingga implementasi kepemimpinan transformasional berdasar pada kepemimpinan Jenderal Achmad Yani yang berciri khas militer dengan nilai-nilai terdiri dari: pandai (IQ) & Bijaksana, berjiwa besa, cakap (EQ) dan memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing.

IMPLIKASI TEORITIS

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis untuk mendukung teori-teori kepemimpinan transformasional dan implementasi kepemimpinan transformasional yang memiliki ciri khusus atau pembeda dengan organisasi lainnya. Teori yang menekankan kepemimpinan transformasional memiliki 4 dimensi berupa *Idealized influence* (pemimpin mampu menjadi teladan bagi anggota organisasi), *Inspirational Motivation* (pemimpin mampu memotivasi anggota organisasi untuk berprestasi), *Intellectual Stimulation* (pemimpin mampu untuk mendorong peningkatan ide-ide kreatif anggota organisasi), *Individual Consideration* (pemimpin mampu mengembangkan potensi anggota organisasi). Kemudian, penelitian ini juga menyatakan teori nilai pendiri organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk budaya dan keberhasilan organisasi.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Implikasi manajerial yang diberikan oleh penelitian ini meliputi pemimpin harus dapat memberikan contoh nyata berupa inspirasi kepada anggota organisasi, mengubah anggota organisasi untuk berkembang sehingga memiliki rasa percaya diri, sense of owning, loyal dan dapat bekerja produktif. Dengan demikian, seluruh anggota organisasi dapat mencapai tujuan bersama. Selain itu, pemimpin organisasi dalam menciptakan kebiasaan sehari-hari anggota yang terinternalisasi nilai-nilai organisasi tersebut harus melakukan penggalan budaya organisasi, menentukan kebijakan yang relevan, mengadakan sosialisasi berupa pengesahan pedoman implementasi nilai-nilai organisasi tersebut.

KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Berdasarkan metode dan hasil yang telah diperoleh, beberapa keterbatasan perlu diperhatikan salah satunya pada metode pengumpulan data berupa wawancara dengan informan hanya sebagian stakeholder yaitu tenaga kependidikan dan dosen. Dari keterbatasan penelitian tersebut disarankan untuk penelitian lebih lanjut menggunakan metode pengumpulan data wawancara dengan informan yang melibatkan semua stakeholder terdiri dari tenaga kependidikan, dosen, mahasiswa, alumni, dll. Sehingga dapat memperoleh keuntungan berupa penunjang peningkatan akreditasi.

References

- Augusti, F. (2005). *Metode Penelitian Manajemen* (Ed : 2). BP Universitas Diponegoro.
- Arif, S., & Akram, A. (2018). Transformational Leadership and Organizational Performance. *SEISENSE Journal of Management*, 1(3), 59–75. <https://doi.org/10.33215/sjom.v1i3.28>.
- Bass (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *Journal of Leadership Studies*, 6(1), 1-15.

-
- Bass, B. M. & Avolio, B. J., (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199–218. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90035-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7).
- Bass, Bernard M., and Ronald E. Riggio. *Transformational Leadership*. 2nd ed. New Jersey: Mahwah, 2006. <https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984>.
- Bose & Haque (2011). Transformational Leadership and Innovation. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 1(1), 1-15.
- Collins, J.C., & Porras, J. (1994). *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*.
- Creswell, J. W. 2014. *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches—4th ed.* USA : SAGE Publications, Inc.
- Dinas Sejarah Angkatan Darat. (2013). Achmad Yani, Prajurit Patriot Sejati. Bandung: Dinas Sejarah Angkatan Darat.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*.
- J.Moleong, L. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revi)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Juhro (2020). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio*, 9(2), 1061-1070.
- Mappasere, S. A., & Suyuti, N. (2019). Pengertian Penelitian Pendekatan Kualitatif. In *Metode Penelitian Sosial (Vol. 33)*.
- Martin, et al. (2003). The Importance of Leadership Education and Leader Development. *Revista de Administração da UNIMEP*, 7(2), 47-56.
- P. BAN-PT. (2022). Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 23 Tahun 2022 tentang Instrumen Pemantauan dan Evaluasi Peringkat Akreditasi Perguruan Tinggi. <https://www.banpt.or.id/wp-content/uploads/2022/05/Peraturan-BAN-PT-Nomor-23-2022-tentang-IPEPA-PT.pdf>.
- Putri, W. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Garut (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management (11th ed.)*. Pearson Education.
- Rothwell, W. J., Stavros, J. M., & Sullivan, R. (2016). *Practicing organization development : leading transformation and change*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sadeghi, A. and Pihie, Z.A.L. (2012) Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness. *International Journal of Business & Social Science*, 3, 186-197.

Subagyo, Agus. 2017. Pendidikan Keachmadyanian. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian, 22–34.

Tan, O., & Low, W. L. E. (2019). Teacher Education in the 21st Century. In Teacher Education in the 21st Century. <https://doi.org/10.5772/intechopen.77621>.

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.(2018).Sejarah Pendirian Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta. Yogyakarta: Biro Kerjasama, Promosi, dan Publikasi.

Unjaya. Pusat Data Asesmen Lapangan Akreditasi Perguruan Tinggi Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta. Diakses pada 2 Agustus 2024, dari [Asesmen Lapangan Akreditasi PT - Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta \(unjaya.ac.id\)](https://asesmen.lapangan.akreditasi.pt-unjaya.ac.id).

Wibowo (2017). Kepemimpinan Transformasional: Pengertian, Ciri, Serta Manfaatnya. Jurnal Education, 9(2), 1061-1070.

Yukl, G. A. (2010). Leadership in Organizations (7th ed.). Pearson Education.