

## KEPEMIMPINAN ADAPTIF DALAM MEMBENTUK KARAKTER PERSONEL AJUDAN JENDERAL YANG MILITAN, LOYAL, DAN PROFESIONAL

Oleh : Mayor Caj Romy Januar H.A., S.Sos.,M.M.

Sikap dasar yang sejatinya harus dimiliki oleh setiap personel Ajudan Jenderal TNI AD adalah sikap profesional di dalam melaksanakan tugas dan fungsi teknis Ajudan Jenderal. Korelasi sikap profesional dengan militer memiliki kaitan yang sangat erat, hal tersebut juga telah dijelaskan oleh Huntington (1957) yang menjelaskan bahwa ciri utama dari sikap profesional adalah memiliki **keahlian (*expertise*)**, **tanggung jawab (*responsibility*)**, dan memiliki **jiwa korsa (*corporateness*)** di antara anggota profesinya yang berbeda dari orang awam<sup>1</sup>. Para personel Ajudan Jenderal baik prajurit maupun PNS saat ini memerlukan keunggulan dari ketiga hal tersebut, sebagai modal dasar untuk mewujudkan organisasi Ajudan Jenderal yang professional. Untuk mewujudkan personel Ajudan Jenderal sebagai Prajurit dan PNS yang profesional, maka sesungguhnya tidak ada pilihan lain adalah dengan kembali mengedepankan nilai-nilai keprajuritan yang telah ditanamkan sejak awal oleh Panglima Besar Jenderal Sudirman, yang diantaranya adalah sikap **profesional**, **militansi**, dan **loyalitas**. Sikap yang akan menjadi unsur utama dalam mencapai profesionalitas dan keunggulan. Militansi sendiri merupakan suatu sifat pantang menyerah, semangat rela berkorban, tahan menderita, dan percaya pada kekuatan diri sendiri. Sedangkan loyalitas adalah sikap kesetiaan yang tinggi dari seorang Prajurit dan PNS Ajen baik kepada atasannya, bawahan, maupun rekan kerjanya. Hanya dengan dua indikator tersebutlah kita meyakini akan mampu membawa kepada terwujudnya personel Ajudan Jenderal yang professional dan unggul.

Seiring dengan perubahan lingkungan global yang sangat dinamis dan cepat, dimana dunia saat ini memasuki era **Revolusi Industri 4.0** telah merubah peradaban manusia menjadi peradaban yang semakin digital. Realita tersebut menjadi sebuah keniscayaan yang harus dihadapi oleh seluruh elemen bangsa termasuk warga Korps Ajudan Jenderal. Suka tidak suka harus diakui bahwa kondisi tersebut juga telah memberikan dampak pengaruh baik positif maupun negatif bagi warga Ajudan Jenderal.

---

<sup>1</sup> Syamsul Maarif, *Prajurit Profesional-Patriot: Menuju TNI Profesional pada Era Reformasi*, Jurnal Sosiologi Masyarakat, Vol. 19, No. 2, Juli 2014.

Mencermati fenomena tersebut dalam pelaksanaan tugas dan interaksi sosial warga Ajudan Jenderal saat ini, maka sikap militansi dan loyalitas perlu selalu dipelihara bahkan ditingkatkan.

### **Tantangan Korps Ajudan Jenderal saat ini dan di masa depan.**

Saat ini kehidupan dunia secara global berada dalam suatu situasi penuh gejolak (*Volatility*), tidak pasti (*Uncertainty*), rumit (*Complexity*), dan serba kabur (*Ambiguity*), atau yang dikenal dengan istilah **VUCA**. Konsep Vuca pada awal mulanya diperkenalkan di *US Army War College* sebagai suatu konsep yang berkaitan dengan penggambaran kondisi medan perang sejak era tahun 90-an. Selanjutnya konsep tersebut diadopsi di dunia bisnis, yang diperkenalkan pertama kali di dalam *Harvard Business Review* pada tahun 2014. VUCA menjadi lebih terasa di era Revolusi Industri 4.0 dengan kemajuan teknologi yang berjalan lebih cepat. Kondisi tersebutlah yang harus dihadapi oleh kita saat ini baik pada bidang bisnis maupun publik. Presiden Ir. Joko Widodo pun dalam sebuah kesempatan telah mengingatkan kita dengan menyatakan bahwa “Revolusi Industri 4.0 telah mulai mengubah wajah peradaban manusia. Pada era ini Indonesia harus mampu beradaptasi tidak boleh tertinggal dari negara-negara lain yang sedang berlomba, beradu kecepatan, untuk membenahi negaranya masing-masing di era digital dan perubahan peradaban manusia dewasa ini”. Menyikapi kondisi tersebut maka seluruh warga Ajudan Jenderal saat ini harus mulai mengenal bebrbagai konsep baru teknologi yang berkembang di dunia seperti *artificial intelligence*, *Internet of Things*, *augmented reality*, *cloud system* berbasis internet, dan berbagai kemajuan teknologi yang hampir setiap detik muncul yang baru.

Digitalisasi, *computing power*, dan *data analytic* yang berkembang sedemikian cepat dan telah melahirkan terobosan-terobosan yang mengejutkan di berbagai bidang telah mendisrupsi (mengubah secara fundamental) kehidupan manusia saat ini. Bahkan telah mendisrupsi peradaban kita yang menciptakan sebuah kondisi terjadinya **disruptive innovation** dimana telah mengubah lanskap interaksi ekonomi, sosial, politik global pada level nasional, regional, dan internasional. Di sisi lain kehadiran teknologi robotik dan komputer yang mutakhir juga telah berdampak kepada fenomena terjadinya pengurangan tenaga kerja (SDM) sampai dengan 50 %, yang tergantikan oleh kehadiran teknologi robotik dan komputer. Fenomena yang terjadi tersebut suka tidak suka juga akan berpengaruh terhadap dinamika kehidupan organisasi Ajudan Jenderal TNI AD dan hal tersebut menjadi sebuah keniscayaan tantangan yang harus dihadapi.

Di saat lingkungan strategis berubah menjadi *volatile, uncertain, complexity*, dan *ambiguity* (VUCA), warga Korps Ajen dituntut untuk mampu beradaptasi, mampu berpikir lebih kreatif, bersikap *agile*, dan perlu menggunakan kaca mata baru dalam menyikapi berbagai persoalan dan tantangan yang ada saat ini. Tidak ada pilihan untuk stagnan, diam berarti gagal, seluruh jajaran harus kuat bergerak dan berevolusi. Untuk menghadapi kondisi tersebut, maka para perwira Ajudan Jenderal harus mampu berperan sebagai pemimpin yang adaptif. Sebagai pemimpin yang adaptif harus mampu mengkomunikasikan arah dan strateginya secara cermat dan jelas. Setiap perwira Ajudan Jenderal harus mau merubah dari cara-cara kerja yang biasa (rutinitas) menjadi cara kerja yang tidak biasa yang mengedepankan kreatifitas dan inovasi yang tinggi, serta strategi peningkatan kinerja juga harus terus berevolusi. Karena dengan langkah-langkah seperti itulah yang diyakini akan mampu menghadapi arus perubahan yang sangat masif agar tidak tertinggal.

Sesungguhnya perubahan dan tantangan dalam sebuah proses kehidupan organisasi adalah sebuah keniscayaan, dan akan konstan sampai akhir jaman pada setiap masa. Bercermin dari situasi dan kondisi yang kita hadapi saat ini, maka sebaiknya kita harus menganalisa secara mendalam terkait dengan kekuatan, kelemahan, dan peluang-peluang terbaik yang dapat kita manfaatkan bagi kemajuan Ajudan Jenderal TNI AD di masa depan. Dari segi **kekuatan** (*strengths*) yang merupakan sumber daya, keterampilan, atau keunggulan-keunggulan lain yang dimiliki internal satuan, diantaranya tersedianya sumber daya kekuatan personel Ajen sudah cukup baik yang disertai dengan semangat kinerja, loyalitas, dan dedikasi sebagai modal dasar. Dari sisi **kelemahan** (*weaknesses*), Ajen saat ini masih dihadapkan pada beberapa persoalan diantaranya masih kurangnya personel yang berkualifikasi musik, kemampuan personel dalam penguasaan teknologi informasi untuk dimanfaatkan guna melahirkan terobosan-terobosan serta inovasi sistem dan metode kerja masih minim dan belum merata, motivasi anggota untuk mau membaca dan belajar juga masih kurang, kemauan anggota untuk berinovasi masih rendah, dan kurang berani keluar dari zona nyamannya (*comfort zone*). Sehingga anggota cenderung hanya melaksanakan tugas yang bersifat rutinitas semata. Permasalahan lainnya masih ditemukan adanya tindakan pelanggaran *werving* yang dilakukan oknum personel Ajen yang menyebabkan tercorengnya citra dan kehormatan korps, dimana tentunya hal tersebut merupakan salah satu wujud dari tidak loyalnya anggota terhadap kebijakan yang telah digariskan oleh pimpinan.

Berikutnya dari segi **peluang** (*opportunities*) yang dimiliki, Korps Ajudan Jenderal semakin hari semakin diperhitungkan di lingkungan TNI AD terbukti dengan besarnya atensi dari pimpinan Angkatan Darat kepada Ajudan Jenderal dengan memberikan kepercayaan terhadap tugas-tugas yang berkaitan dengan bidang personel dengan didukung berbagai sarana dan prasarana yang memadai, sehingga Ajen dapat melaksanakan tugas dengan optimal. Dan terakhir dari sisi **ancaman** (*threats*) yang masih mungkin dihadapi oleh Korps Ajudan Jenderal saat ini dapat bersumber dari eksternal maupun internal. Tantangan eksternal, diantaranya pengaruh lingkungan di luar organisasi dapat berpengaruh terhadap pembentukan sikap, karakter, gaya hidup, dan budaya kerja di lingkungan satuan-satuan Ajen. Hidup berorganisasi di era kebebasan dan keterbukaan saat ini, tak dapat dipungkiri kondisi tersebut turut memengaruhi pembentukan sikap dan karakter personel. Anggota menjadi semakin kritis untuk menginginkan diperolehnya pelayanan personel yang prima dan profesional, disisi lain perkembangan teknologi digital juga semakin maju dan modern telah memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi anggota, contohnya adalah penggunaan *smartphone* di kalangan anggota, selain berdampak positif juga memiliki dampak negatif seperti penggunaan media sosial yang salah. Anggota Ajen sangat rentan terhadap berita dan informasi *hoax* yang tersebar di media sosial, dan lain-lain. Persoalan lainnya adalah terkait dengan kegiatan rekrutmen dimana tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap transparansi dan profesionalisme dalam sistem rekrutmen prajurit TNI AD.

Beberapa hal yang teridentifikasi di atas adalah merupakan ancaman/tantangan yang bersumber dari eksternal, sedangkan yang bersumber dari internal yaitu Korps Ajen mulai saat ini hingga lima tahun ke depan secara bertahap akan diawaki oleh generasi-generasi milenial yang memiliki karakter yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Hal Persoalan lainnya adalah mulai terjadinya proses alih generasi kepemimpinan Ajen dari generasi *Gen X* (perwira era 1980-an) kepada generasi *Gen Y* (perwira era 1990-an dan 2000-an). Perbedaan karakter dari generasi kepemimpinan tersebut harus dicermati dan disikapi dengan baik dan bijak. Proses peralihan generasi kepemimpinan ini harus dijamin dapat berjalan secara baik sehingga tidak menimbulkan resistensi di dalam organisasi.

Berbeda halnya dengan kondisi tantangan di masa yang telah lalu, *symptom* penyebab masalah yang terjadi di era saat ini jauh lebih rumit dan terkadang ujung pangkal penyebabnya tidak jelas. Masalah atau tantangan organisasi yang kita hadapi saat ini sebagian besar dapat dikategorikan sebagai tantangan yang bersifat adaptif. Dan catatan penting tantangan terbesar kepemimpinan di lingkungan Ajen saat ini adalah

terkait dengan merubah **habit**, **belief** dan **value** anggota Ajen sebagai *core competency leadership*. Dalam kondisi yang telah berubah saat ini setiap personel Ajen khususnya para perwira harus mampu menciptakan suatu sikap kepemimpinan yang adaptif. Karena hanya dengan strategi itulah kita akan tetap *survive* di tengah arus perubahan global yang terjadi saat ini. Di era tantangan adaptif saat ini para perwira Ajudan Jenderal diharapkan mampu membangun sebuah tim yang dapat menghasilkan sinergi dan sinkronisasi (*synchronicity*), artinya suatu momen ketika keseluruhan tim bergerak sebagai satu kesatuan, semua energi tim berdenyut dalam kesatuan, kesearahan, dan harmonis mengalir tak terbendung ke arah sasaran atau tujuan bersama. Konsep ini berarti bahwa terbangunnya suatu kondisi psikologis dimana setiap individu dalam tim dipacu untuk dapat memberikan kontribusi positif terhadap penciptaan sinergi guna mencapai tujuan bersama. Kebersamaan menjadi sebuah keniscayaan bagi warga Korps Ajen untuk menghadapi tantangan zaman.

Walaupun zaman telah berubah namun sebagai perwira Ajudan Jenderal dituntut untuk tetap mampu membentuk dan memelihara pribadi-pribadi personel Ajen yang selalu dilandasi marwah jati diri **Budi Dharma Bhakti** yang memiliki karakter militan, loyal, dan profesional. Hal tersebut menjadi sesuatu yang fundamental dan menjadi senjata strategis yang efektif menuju terwujudnya personel Ajudan Jenderal yang profesional. Karakter dasar tersebut tidak boleh terdegradasi atau bahkan hilang dari dalam diri setiap personel Ajen. Hal tersebut juga menjadi tantangan bagi Korps Ajen yaitu tentang bagaimana strategi dan upaya yang dilakukan untuk mampu terus memupuk jiwa militansi dan loyalitas di dalam diri setiap personel Ajen. Kita harus mampu menjawab semua tantangan tersebut, dan faktor penting untuk menghadapi kondisi tersebut adalah dengan membentuk karakter militan, loyalitas, dan profesionalitas.

### **Kepemimpinan Adaptif dalam membentuk karakter personel Ajen yang militan, loyal dan profesional.**

Untuk menghadapi tantangan zaman dan tugas Ajen saat ini dan di masa yang akan datang maka setiap personel khususnya perwira Ajudan Jenderal diharapkan mampu menerapkan atau mengaplikasikan konsep strategi kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan apa yang telah diungkapkan oleh Ronald Heifetz, yaitu bahwa sudah saatnya para prajurit sebagai pemimpin perlu bertransformasi menjadi **leader yang adaptif**. Adaptif berarti cerdas menyesuaikan diri dengan perubahan. Kepemimpinan Ajudan Jenderal yang adaptif berarti kepemimpinan yang mudah menyesuaikan dirinya dengan perubahan dan keadaan baru. Tugas utama kepemimpinan Ajudan Jenderal yang

adaptif adalah kepemimpinan yang memiliki kemampuan kuat dan *skill* yang baik dalam merubah *habit*, *belief*, dan *value* dari personel Ajen. Hal tersebut menjadi faktor penting dalam menghadapi tantangan zaman dan tugas saat ini. Kepemimpinan Ajudan Jenderal yang adaptif harus mampu merubah cara-cara dan kebiasaan kerja yang selama ini telah dilakukan yang cenderung bersifat absolut, rutinitas, *incorrect*, dan kurang efisien sehingga berpengaruh terhadap belum optimalnya tingkat pencapaian profesionalitas sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk menuju tercapainya profesionalitas personel Ajudan Jenderal maka setiap perwira sebagai seorang pemimpin harus memiliki sikap jati diri yang kuat, yaitu militansi dan loyalitas. Profesionalitas yang tinggi menjadi sangat penting dewasa ini karena hal itulah yang akan menjadikan organisasi dapat bersaing dengan organisasi modern lainnya. Dalam membentuk karakter prajurit dan PNS Ajudan Jenderal menjadi militan, loyal, dan profesional, maka peran kepemimpinan yang adaptif menjadi sangat besar pengaruhnya. Tentunya kita menyadari membangun dan mempertahankan sikap militansi dan loyalitas di dalam diri setiap prajurit dan PNS Ajen yang sebagian besar saat ini didominasi generasi milenial bukanlah sesuatu yang mudah. Namun dengan dilandasi jati diri ***esprit de corps*** **Budhi Dharma Bhakti** maka seluruh personel Ajen memiliki tanggung jawab memainkan peran kepemimpinannya dalam rangka turut serta untuk membentuk karakter militansi, loyalitas, dan profesionalitas melalui pendekatan *adaptive leadership*.

Konsep kepemimpinan Ajudan Jenderal yang adaptif sendiri menitikberatkan pada upaya merubah *habit*, *belief* dan *value*, serta membangun karakter militansi, loyalitas, dan *team work* yang kuat. Seorang pemimpin yang gesit, lincah, dan adaptif sadar betul bahwa mereka tidak akan bisa berbuat apa-apa tanpa dukungan yang kuat dari timnya. Paradigma tersebut sangat sesuai dengan konteks organisasi militer (Ajudan Jenderal) yang membutuhkan sikap dan karakter tersebut. Untuk itu maka pembinaan kebersamaan di lingkungan satuan-satuan Ajudan Jenderal tidak boleh terlambat, karena tim yang dipimpin perlu mengerti betul ke mana para pemimpinnya akan bergerak. Mikrokosmos yang ada di bawah kepemimpinannya, perlu memiliki rasa aman dan percaya satu sama lain, sehingga para personel Ajen sebagai pemimpin dapat berwawasan makro.

Di tengah dunia yang semakin digital dengan berkembangnya teknologi yang begitu pesat saat ini, telah membuat banyak orang memilih untuk lebih banyak berkomunikasi secara elektronik dari pada bertatap muka secara langsung (*face to face*).

Kondisi tersebut tidak boleh merubah budaya organisasi (*organizational culture*) yang telah terbangun kuat selama ini di lingkungan Ajudan Jenderal. Budaya komunikasi, kekeluargaan, dan kebersamaan diantara keluarga besar Ajen harus tetap intensif dilakukan sebagai budaya organisasi untuk mengembangkan pendekatan manusiawi. Mengapa hal ini perlu dilakukan? karena paradigma kepemimpinan adaptif meyakini bahwa dengan membangun dan memelihara budaya kebersamaan yang kuat akan mampu membentuk sikap militansi dan loyalitas yang kuat di dalam diri setiap anggota yang pada muaranya akan menuju kepada peningkatan profesionalitas.

Selain itu dalam menghadapi tantangan zaman saat ini, sebagai warga Korps Ajen kita harus membangun sebuah ***esprit de corps*** yang kuat dengan dilandasi sebuah prinsip bahwa kita **adalah keluarga besar dan keluarga besar adalah utama (*friendship is everything*)**. Militansi dan loyalitas adalah dua hal mendasar sebagai pondasi inti dan menjadi jawaban di dalam menghadapi tantangan tugas saat ini, dan kita meyakini akan mampu mengantar dalam meraih profesionalitas Ajen yang tinggi. Nilai Budhi Dharma Bhakti harus diaktualisasikan secara nyata dalam nilai sikap militansi, loyalitas, dan profesional, serta tidak dipandang hanya sebagai slogan semata. Motto tersebut harus menjadi bagian dalam diri, jiwa, dan pikiran warga Ajen. Sikap dasar itu saat ini telah mulai kita perkuat kembali di dalam diri setiap personel Ajen dan kita wujudkan dalam berbagai bentuk karya nyata khususnya terkait dengan pelaksanaan tugas pokok fungsi teknis Ajen. Wujud nyata hasil sikap militansi dan loyalitas tinggi dari personel Ajen adalah dengan berhasil menciptakan berbagai bentuk karya, terobosan-terobosan, dan pengembangan teknologi informasi dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok Ajen. Adanya rancang bangun dosir elektronik (dosel) untuk mendukung administrasi pembinaan karier personel, penyelenggaraan tanda kehormatan negara dengan berbasis dosel, pembuatan konsep aplikasi dan sistem e-rekrutmen untuk mewujudkan kegiatan *werving* yang transparan dan jujur, serta pagelaran Kartika Orkestra, dan pementasan Drama Kolosal Palagan Ambarawa adalah merupakan bentuk-bentuk karya nyata Korps Ajudan Jenderal.

Berbagai hasil dan kiprah tersebut menjadi bukti akan kemampuan kita beradaptasi dengan tantangan tugas yang berkembang saat ini. Dan pada akhirnya semua kegiatan tersebut dapat berhasil dengan baik karena didukung adanya sikap militansi dan loyalitas yang tinggi dengan didasari terbangunnya suatu rasa kebersamaan yang kuat dari seluruh personel Ajen.

Sekali lagi harus disadari oleh seluruh perwira bersama seluruh personel Ajudan Jenderal saat ini, bahwa kita telah berada di dalam dunia yang telah berubah dengan berbagai kompleksitas permasalahannya. Perubahan harus tersebut harus dapat dikelola dengan baik mulai dari skala yang paling mikro, hingga pada skala yang paling makro. Charles Darwin pun pernah mengingatkan kita dengan pernyataannya bahwa “spesies yang dapat bertahan hidup bukanlah spesies yang terkuat dan bukan juga yang paling cerdas. Tetapi spesies yang dapat bertahan hidup adalah spesies yang paling mampu beradaptasi dengan perubahan”. Namun demikian walaupun zaman dan tantangan tugas berubah, personel Ajen tetap memiliki tanggung jawab besar untuk mempertahankan motivasi sikap militansi, loyalitas, dan profesionalitas.

### **Kesimpulan.**

Dunia global saat ini telah mengalami perubahan yang multidimensional dan *unpredictable* yang menuntut adanya kemampuan dari warga Ajen untuk mampu beradaptasi dengan kondisi yang terjadi dan menuntut kita untuk mau berubah dari *habit*, *belief* dan *value* yang telah kita jalani di masa yang lalu. Pendekatan kepemimpinan adaptif dibutuhkan saat ini oleh Korps Ajen sebagai strategi untuk menghadapi perubahan zaman melalui upaya merubah *habit*, *belief* dan *value* pada diri personel Ajen. Ditengah dunia yang berubah dan tantangan tugas yang semakin kompleks sikap militansi dan loyalitas menjadi pondasi penting menuju terwujudnya profesionalitas. Dan pada akhirnya untuk mencapai itu semua hanya akan dapat terwujud apabila di dalam diri setiap warga Ajen tertanam prinsip bahwa seluruh anggota adalah sebagai keluarga besar dan keluarga besar adalah utama (***friendship is everything***), hal itulah yang pada akhirnya akan membentuk sikap militansi dan loyalitas karena kedua hal tersebut tidak datang dengan serta-merta tetapi harus dibangun dengan tekad yang kuat dalam diri dan jiwa seluruh personel Ajen.

Bandung, Juli 2021

Penulis,

Romy Januar H.A., S.Sos., M.M.  
Mayor Caj NRP 11060002820180



## Referensi

1. Davidson, Jeff, 2009. *The Complete Ideal's Guides: Change Management*, Prenada Media Group, Jakarta.
2. Irrish Millenova, 2014, 15 *Life Lessons From The Godfather*, [www.thoughtcatalog.com/iris-milanova/2014/01/15-life-lessons-from-the-godfather](http://www.thoughtcatalog.com/iris-milanova/2014/01/15-life-lessons-from-the-godfather)
3. Kasali, Rhenald, 2017. *Disruption.*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
4. Mulyanto, Agus, 2009. *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
5. Ronald A. Heifetz, 2009, *The Practice of Adaptive Leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World*, Boston-Massachusset.
6. Ronald A. Heifetz, 2017, *Leadership on the Line, With a New Preface: Staying Alive Through the Dangers of Change Hardcover*.
7. Simon Sinek, 2017, *Leaders eat last : why some teams pull together and others don't*, Portfolio/Penguin, New York.
8. Yoga Adi S, *Kepemimpinan Militer di Abad 21*, <https://prezi.com/fvtpi8kqbur/kepemimpinan-militer-di-abad-21>, Magelang.

## RIWAYAT HIDUP



**Mayor Caj Romy Januar H.A., S.Sos, M.M.**, lahir di Mataram tanggal 6 Januari 1980, menyelesaikan Pendidikan Umum SD Negeri VI Sumbawa Besar (NTB) tahun 1991, SMP Negeri 1 Sumbawa Besar (NTB) tahun 1994, dan SMA Negeri 1 Sumbawa Besar (NTB) tahun 1997, S1 Adminstrasi Negara Fisip Universitas Hasanuddin tahun 2001, Pasca Sarjana S2 Magister Managemen Univ.Tridinanti 2014, serta lulusan Sepa PK tahun 2006 di Magelang.

Pendidikan di militer: **Dikbangum**, yaitu **Sesarcab Ajen 2007, Diklapa I Ajen 2012, Diklapa II Ajen 2016. Dikbangspes**, yaitu Suspatih MC 2007 dan *Workshop* Penelitian dan Pengembangan TNI AD 2018. **Dik Kompetensi (Non Akademik)**, yaitu *Certified Perfomance Management Profesional* 2021, *Certified Human Resources Management Profesional* 2021, Sekolah Peneltian Indonesia (SPI) Angkatan II 2021. **Pengalaman Penugasan Operasi** Satgas Kebaktian Sosial Mabes TNI (Karhutla Provinsi Sumatera Selatan) 2015..

**Jabatan**, yang pernah diemban antara lain Paurkat Urbinkar Ba/Ta Siminperspra Ajendam II/Swj, Kaurpers Situud Ajendam II/Swj, Kaurbinkar Siminperspra Ajendam II/Swj, Kasianevturjuk Bagsisdur Subditbincab Ditajenad, Kasilitbanginsanmat Baglitbang Subditbincab Ditajenad.