

Representasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Tokoh Naruto Uzumaki dalam Film *Naruto Shippuden*

¹Sendi Ilham Rohmatulloh, ²Muhammad Fikri, ³Erindah Dimisyqiyani, ⁴Amaliyah,
⁵Rizky, ⁶Gagas Aji

¹Manajemen Perkantoran Digital, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: sendi.ilham.rohmatulloh-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional penting dipahami karena mampu mendorong perubahan dan memberi inspirasi bagi pengikut, namun dalam representasi fiksi seperti anime *Naruto Shippuden* nilai kepemimpinan ini sering dianggap sekadar hiburan, bukan refleksi nyata dari teori kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan mengkaji bagaimana Naruto Uzumaki menunjukkan kepemimpinan transformasional melalui dialog dan tindakannya, serta menghubungkannya dengan praktik kepemimpinan modern. Metode yang digunakan merupakan deskriptif kualitatif dengan kajian naratif pada adegan yang relevan, berfokus pada empat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Naruto mampu memengaruhi, menginspirasi, dan menumbuhkan keyakinan baik pada lawan maupun sekutunya, yang sejalan dengan teori kepemimpinan modern. Namun, kontradiksi muncul karena dalam dunia nyata penerapan kepemimpinan transformasional kerap terbentur birokrasi dan resistensi organisasi, hal yang jarang ditampilkan dalam narasi fiksi. Temuan ini menegaskan bahwa media populer dapat menjadi sumber refleksi kepemimpinan, dan penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian pada karya fiksi lain untuk dibandingkan dengan praktik nyata.

Kata kunci : *Transformasional, Karisma, Motivasi, Stimulasi, Pertimbangan, Perubahan.*

ABSTRACT

Transformational leadership is important to understand because it can drive change and inspire followers; however, in fictional representations such as the anime Naruto Shippuden, this leadership value is often perceived merely as entertainment rather than a reflection of actual leadership theory. This study aims to examine how Naruto Uzumaki demonstrates transformational leadership through his dialogue and actions, and how it relates to modern leadership practices. The method employed is qualitative descriptive, with a narrative examination of relevant scenes, focusing on the four dimensions of transformational leadership: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. The findings indicate that Naruto is able to influence, inspire, and foster confidence in both allies and opponents, aligning with modern leadership theory. Nevertheless, contradictions arise because in the real world, the implementation of transformational leadership often encounters bureaucratic obstacles and organizational resistance—challenges rarely depicted in fictional narratives. These findings emphasize that popular media can serve as a source of leadership reflection, and future research could expand the study to other fictional works for comparison with real-world practices.

Keyword : *Transformational, Charisma, Motivation, Stimulation, Consideration, Change.*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam

memengaruhi individu maupun kelompok agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Fahy et al., 2024). Lebih dari sekadar memberi

arahan, kepemimpinan mencakup upaya mendorong, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk berkontribusi secara optimal (Kuráth et al., 2023). Hal ini menuntut keterampilan komunikasi, kepekaan terhadap potensi individu, serta pemahaman dinamika kelompok. Dengan demikian, kepemimpinan tidak selalu berkaitan dengan jabatan formal, melainkan pada keterlibatan aktif dalam membimbing, membangun motivasi, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif (Marshoudi et al., 2023).

Dalam perkembangannya, kepemimpinan dipandang sebagai fenomena dinamis yang erat dengan perubahan sosial, budaya, dan organisasi (Mathende & Yousefi, 2021). Perubahan yang semakin cepat menuntut pemimpin menjaga nilai moral sekaligus merespons kebutuhan masyarakat yang kompleks (Marselino & Priyatmono, 2025). Oleh karena itu, kepemimpinan modern tidak hanya berfokus pada pengelolaan organisasi, tetapi juga mencakup kepekaan sosial, etika, dan tanggung jawab moral. Pemimpin dituntut mampu memahami keragaman kebutuhan serta mengarahkan perubahan agar tetap relevan menghadapi tantangan zaman.

Salah satu pendekatan yang menonjol yaitu kepemimpinan transformasional. Model ini mendorong pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi melalui penguatan motivasi intrinsik. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kinerja organisasi (Thu & Pham, 2024). Meta-sintesis juga menegaskan korelasi positifnya dengan motivasi intrinsik, meskipun gaya kepemimpinan lain seperti etis dan berbasis pelayanan turut memberi pengaruh signifikan (Xue et al., 2022). Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional tetap

relevan sebagai strategi adaptif dalam menghadapi kompleksitas organisasi modern.

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional dipraktikkan melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Marshoudi et al., 2023). *Idealized influence* menekankan keteladanan pemimpin, sementara *inspirational motivation* tercermin dari visi bersama dan dorongan emosional yang membangkitkan optimisme. *Intellectual stimulation* diwujudkan melalui ajakan berpikir kritis, eksplorasi ide baru, serta ruang bagi inovasi. Adapun *individualized consideration* menekankan perhatian personal terhadap kebutuhan dan potensi individu. Keempat dimensi ini memungkinkan pemimpin membangun kepercayaan, menciptakan hubungan yang positif, dan menumbuhkan iklim kerja yang mendukung pertumbuhan bersama (Fahy et al., 2024).

Film menjadi sarana efektif untuk merepresentasikan nilai kepemimpinan dalam bentuk narasi visual. Melalui tokoh, adegan, dan dialog, film mampu menyampaikan pesan edukatif mengenai strategi dan praktik kepemimpinan (Rajendran & Andrew, 2022). Dalam kajian film *Menolak Diam*, misalnya, nilai kepemimpinan dihadirkan melalui tanda verbal maupun visual yang merepresentasikan prinsip-prinsip kepemimpinan (Ghofur et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa film tidak hanya berfungsi sebagai hiburan, tetapi juga sebagai media pembelajaran yang dapat memperkaya pemahaman penonton mengenai konsep kepemimpinan. Dengan demikian, kajian film memungkinkan pemahaman lebih kontekstual dan konkret mengenai nilai kepemimpinan.

Dalam konteks fiksi, karakter Naruto Uzumaki dalam *Naruto Shippuden* menjadi representasi kepemimpinan transformasional yang kuat. Naruto digambarkan sebagai tokoh yang mampu membangun kepercayaan antar desa, mengubah musuh menjadi sekutu, dan menginspirasi solidaritas melalui visi perdamaian. Karakternya memperlihatkan nilai *idealized influence* dan *inspirational motivation* yang berakar dari pengalaman pribadi serta ajaran gurunya, Jiraiya (Marshoudi, et al., 2023). Selain itu, Naruto juga menampilkan intellectual stimulation melalui kemampuannya menantang pandangan lama dan membuka ruang perubahan, serta individualized consideration dengan perhatiannya terhadap sahabat maupun sekutunya. Hal ini sejalan dengan prinsip SDG 16 yang menekankan perdamaian, keadilan, dan penguatan institusi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji representasi kepemimpinan transformasional yang ditampilkan oleh tokoh Naruto Uzumaki dalam serial *Naruto Shippuden* melalui adegan, dialog, dan interaksi antartokoh. Selain itu, penelitian ini juga berupaya menjelaskan bagaimana nilai-nilai kepemimpinan transformasional, seperti motivasi, kepercayaan, dan stimulasi intelektual, diwujudkan dalam konteks naratif film (Caza, et al., 2021). Lebih jauh, penelitian ini menilai relevansi penerapan kepemimpinan transformasional dalam media fiksi terhadap pemahaman konsep kepemimpinan modern serta kontribusinya terhadap pembelajaran nilai kepemimpinan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

Pengertian manajemen dalam literatur modern dijelaskan oleh beberapa peneliti dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Para peneliti memiliki

pandangan yang relatif beragam, tetapi pada dasarnya memusatkan perhatian pada bagaimana manajemen berperan dalam mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa definisi yang dipadukan dari berbagai sumber dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Manajemen merupakan proses yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi yang telah dirumuskan sebelumnya melalui kolaborasi dengan berbagai sumber daya, baik manusia maupun non-manusia (Aguilera, et al., 2023).
2. Manajemen dipahami sebagai serangkaian tindakan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Phillips & Klein, 2022).
3. Manajemen dilihat sebagai upaya untuk menyelaraskan serta mengintegrasikan beragam sumber daya dan metode kerja dalam organisasi agar aktivitas dapat berjalan terstruktur dan berorientasi pada hasil (Winiarska & Kizielewicz, 2023).
4. Manajemen dianggap sebagai jenis pekerjaan yang melibatkan keterampilan mengatur sumber daya manusia, modal, maupun fasilitas lain, serta menuntut proses pengambilan keputusan berulang guna mengarahkan aktivitas organisasi sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan (Azad, et al., 2017).

2.2 Organisasi dan Tujuan Organisasi

Organisasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu yang sengaja berkumpul dan bekerja sama dalam suatu struktur formal untuk

mencapai tujuan bersama, dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas (Irawan, 2018). Organisasi biasanya memiliki tujuan yang spesifik yang menjadi acuan bagi seluruh kegiatan organisasi serta menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis. Struktur organisasi menampilkan pola hubungan kerja, wewenang, dan koordinasi yang dirancang untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya sehingga organisasi dapat mencapai efisiensi dan efektivitas operasional. (Burton & Obel, 2018). Selain fokus pada efisiensi, teori organisasi kontemporer juga menekankan pentingnya fleksibilitas desain organisasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. (Burton & Obel, 2018). Kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan beradaptasi dan kemudian mengambil tindakan yang nyata—baik melalui perubahan struktur, proses, maupun sumber daya—merupakan aspek penting agar organisasi tetap relevan dan bertahan di tengah dinamika lingkungan. (Sarta, et al., 2021).

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan seorang individu untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain dalam rangka mencapai tujuan bersama organisasi (Sutisna et al., 2025). Peran ini tidak hanya terbatas pada fungsi formal seorang pemimpin sebagai pengambil keputusan, tetapi juga melibatkan kemampuan interpersonal untuk membangun komunikasi efektif, menciptakan kepercayaan, serta menumbuhkan sinergi di dalam tim (Siswanto & Yuliana, 2022). Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipandang sebagai suatu proses sosial yang dinamis, di mana interaksi antara pemimpin dan bawahan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif demi tercapainya kinerja optimal.

2.4 Macam-Macam Karakteristik Gaya Kepemimpinan

Berbagai penelitian telah mengidentifikasi ragam gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dalam konteks berbeda. Beberapa gaya yang sering dibahas dalam literatur, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, dan *laissez-faire*.

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu gaya yang paling relevan dengan tuntutan organisasi modern. Pemimpin transformasional berupaya menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi melalui visi bersama, perhatian individual, serta stimulasi intelektual. Gaya ini tidak hanya menekankan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pengembangan pengikut agar dapat menjadi pemimpin masa depan (Anderson & Sun, 2017). Dengan memberikan teladan, motivasi inspirasional, dan ruang untuk berpikir inovatif, pemimpin transformasional mampu menciptakan perubahan positif dalam organisasi.

2. Kepemimpinan Transaksional

Berbeda dengan transformasional, kepemimpinan transaksional lebih menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin transaksional memberikan imbalan bagi kinerja yang sesuai target dan menerapkan sanksi jika terdapat pelanggaran atau kegagalan mencapai standar. Orientasi utamanya pada kepatuhan, struktur, dan efisiensi dalam pencapaian tujuan jangka pendek (Deichmann & Stam, 2015).

Dengan demikian, gaya ini efektif diterapkan dalam situasi yang membutuhkan kejelasan aturan, kontrol ketat, dan pencapaian target terukur.

3. Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan

situasional menekankan fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi pengikut maupun konteks organisasi. Pemimpin menilai tingkat kesiapan dan kemampuan anggota tim, lalu menyesuaikan pendekatan dari instruktif hingga delegatif.

Efektivitas kepemimpinan situasional sangat bergantung pada kesesuaian gaya pemimpin dengan kebutuhan pengikut, sehingga memungkinkan terciptanya hubungan kerja yang lebih adaptif dan dinamis (Thompson & Glasø, 2018).

4. Kepemimpinan *laissez-faire*

Kepemimpinan *laissez-faire*

laissez-faire digambarkan sebagai gaya di mana pemimpin hampir tidak terlibat dalam pengambilan keputusan maupun pengawasan terhadap pengikut. Pemimpin memberikan kebebasan luas kepada anggota tim untuk bekerja secara mandiri. Meskipun dalam beberapa kondisi otonomi yang tinggi dapat meningkatkan kreativitas, penelitian menunjukkan bahwa gaya ini cenderung berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan anggota tim jika tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai (Zhang, et al., 2023).

2.5 Gaya Kepemimpinan

Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kapasitas,

motivasi, dan partisipasi pengikut melalui pemberian teladan serta penyampaian visi yang inspiratif (Siswanto & Yuliana, 2022). Pendekatan ini menekankan empat aspek utama yang dikenal sebagai *Four I's*, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu, yang secara bersama-sama mendorong terciptanya kepercayaan, komitmen, dan kreativitas dalam organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional relevan bagi organisasi modern karena mampu membangun hubungan yang solid antara pemimpin dan bawahan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif.

Adapun, kelebihan dan kekurangan dari gaya kepemimpinan transformasional, di antaranya:

a. Kelebihan

1. Meningkatkan motivasi kerja dan komitmen

Kepemimpinan

transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja dan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi, sehingga menumbuhkan keterlibatan yang lebih tinggi di lingkungan kerja (Assingkily & Mesiono, 2019). Selain itu, motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat ketika pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya (Yohana, et al., 2023).

2. Mendorong peningkatan kompetensi individu

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong peningkatan kompetensi individu yang berdampak langsung pada kinerja organisasi (Yohana, et al., 2023). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan (Cahyani, et al., 2022).

3. Memperkuat komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal dalam organisasi juga lebih baik karena kepemimpinan transformasional memperkuat hubungan antarpribadi dan menumbuhkan budaya kerja yang kolaboratif (Assingkily & Mesiono, 2019).

4. Efektif pada lembaga dengan keterbatasan sumber daya

Gaya kepemimpinan transformasional dinilai efektif diterapkan pada lembaga dengan keterbatasan sumber daya karena tidak memerlukan biaya besar, melainkan lebih menekankan pada visi bersama dan pembinaan personal (Assingkily & Mesiono, 2019).

b. Kekurangan

1. Memerlukan waktu yang cukup lama

Penerapan kepemimpinan transformasional membutuhkan waktu yang cukup lama untuk membangun kepercayaan dan komitmen sehingga hasilnya tidak dapat diperoleh secara instan (Assingkily & Mesiono, 2019).

2. Tingkat efektivitas tergantung pada kualitas pemimpin

Efektivitas kepemimpinan transformasional juga sangat bergantung pada kualitas pemimpin, terutama dalam hal visi, karisma, dan konsistensi dalam memimpin (Yohana, et al., 2023).

3. Sulitnya penerapan dalam pendekatan personal

Pendekatan personal yang menjadi ciri khas kepemimpinan transformasional sulit diterapkan secara merata di

organisasi besar karena jumlah anggota yang banyak membuat pemberdayaan menjadi tidak seimbang (Assingkily & Mesiono, 2019).

4. Kurang sesuai pada organisasi yang memiliki birokrasi kaku

Gaya kepemimpinan ini juga kurang sesuai diterapkan dalam organisasi yang memiliki struktur birokratis yang kaku atau pada situasi yang menuntut pengambilan keputusan cepat (Cahyani, et al., 2022).

2.6 Pengambilan Keputusan

Teori pengambilan keputusan menjelaskan bagaimana individu maupun organisasi memilih satu alternatif tindakan dari berbagai pilihan yang tersedia, yang meliputi proses identifikasi masalah, pencarian solusi, evaluasi setiap alternatif, hingga penetapan opsi yang dianggap paling tepat sesuai tujuan (Suandika & Gorda, 2024). Proses ini pada dasarnya bertumpu pada logika dan rasionalitas dengan asumsi bahwa individu mampu melakukan evaluasi secara objektif untuk mencapai hasil yang optimal. Namun, dalam praktiknya pengambilan keputusan tidak selalu dapat sepenuhnya rasional karena keterbatasan informasi, waktu, serta kompleksitas situasi yang dihadapi. Di samping itu, faktor emosional juga memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk persepsi risiko dan arah keputusan yang diambil (Marques, et al., 2021). Emosi positif seringkali meningkatkan kecenderungan seseorang untuk mengambil risiko, sementara emosi negatif mendorong sikap lebih hati-hati dalam menentukan pilihan. Oleh karena itu, teori pengambilan keputusan modern menekankan pentingnya memperhitungkan aspek kognitif, psikologis, dan emosional agar keputusan yang dihasilkan lebih seimbang dan adaptif terhadap kondisi nyata.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk memahami fenomena sosial melalui data non-numerik, seperti hasil observasi, dokumentasi, maupun interpretasi teks visual (Ghofur, et al., 2021). Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan ruang bagi peneliti untuk menafsirkan secara detail representasi kepemimpinan transformasional yang muncul dalam film, sehingga mampu menggambarkan bagaimana konsep kepemimpinan tersebut dibangun melalui narasi dan karakter (Rajendran & Andrew, 2022). Dengan demikian, metode ini tidak hanya menekankan pada pengumpulan data, tetapi juga pada interpretasi mendalam terhadap konteks dan makna yang terkandung dalam karya audio-visual.

Objek penelitian difokuskan pada tokoh Naruto Uzumaki dalam serial *Naruto Shippuden*, yang digambarkan sebagai seorang pemimpin dengan orientasi pada perdamaian dan keadilan. Proses kajian dilakukan dengan cara mengamati adegan, dialog, serta interaksi antartokoh yang secara langsung maupun tidak langsung merefleksikan praktik kepemimpinan transformasional (Ghofur, et al., 2021). Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana tokoh fiksi dapat merepresentasikan nilai-nilai kepemimpinan dalam konteks naratif, sekaligus memperlihatkan relevansi konsep kepemimpinan transformasional dalam medium populer seperti film animasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Dalam hasil pengamatan penulis terhadap film *Naruto Shippuden*, Naruto Uzumaki digambarkan memiliki kepemimpinan transformasional. Ia

memengaruhi orang lain melalui semangat, visi, dan pengorbanan, baik saat berjuang menyelamatkan Sasuke, melindungi desa dari Pain, maupun memimpin aliansi shinobi dalam Perang Dunia Shinobi ke-4. Adegan-adegan tersebut menunjukkan kemampuannya menginspirasi, membangun motivasi kolektif, dan menjaga komitmen pada perdamaian.



Gambar 1. Komitmen Naruto merebut kembali Sasuke (Episode 48, 19:48)

“Jika tanganku putus, aku akan menendangnya. Jika kakiku putus, maka aku akan menggigitnya. Jika kepalaku putus maka aku akan menatapnya. Jika mataku dihancurkan, maka aku akan mengutuknya di dalam kubur. Dan jika aku dipotong kecil kecil, aku akan tetap merebut Sasuke dari tangan Orochimaru”.



Gambar 2. Naruto meyakinkan musuh bahwa perdamaian itu akan datang (Episode 174, 05:40)

Nagato (Pain): “Tidak akan ada kedamaian sejati! Selama kita hidup di dunia terkutuk ini, sangat mustahil menciptakan perdamaian!”

Naruto: “Kalau begitu, aku akan mematahkan kutukan itu. Jika ada hal seperti perdamaian, maka aku akan mencarinya. Aku takkan pernah menyerah!”

Nagato (Pain): "Kau... Itu... Kata-kata itu..."



Gambar 3. Naruto mengingatkan seorang musuh bahwa mimpi mereka sama (Episode 391, 00:50)

Naruto: "Kau pernah punya mimpi yang sama. Tapi sekarang, kau telah jadi kebalikan dari seorang Hokage! Karena kau sama sepertiku. Kau takkan pernah tahu kecuali mulai melangkah"

4.2 Pembahasan

4.2.1 Idealized Influence: Naruto sebagai Teladan

Naruto Uzumaki menunjukkan pengaruh ideal melalui keberanian mempertahankan prinsip meskipun menghadapi risiko besar. Ia rela berkorban demi menyelamatkan Sasuke dan melindungi desanya, yang membuatnya dihormati oleh teman maupun lawan (Kaya, 2024). Karakter ini menegaskan bahwa pemimpin transformasional memimpin bukan dengan retorika semata, melainkan dengan tindakan nyata. Dengan integritas yang konsisten, Naruto mampu membangun rasa hormat dari orang-orang di sekitarnya.

Selain itu, nilai persahabatan dan keadilan yang dipegang Naruto membuatnya menjadi teladan moral bagi banyak orang. Ia tidak hanya mengajak orang lain mengikuti visinya, tetapi menunjukkan komitmen tersebut melalui pengorbanan personal. Menurut penelitian, pemimpin transformasional cenderung dihormati karena memberikan contoh konkret bagi pengikutnya (Kaya,

2024). Hal inilah yang memperkuat Naruto sebagai figur teladan.

4.2.2 Inspirational Motivation: Membangun Visi Perdamaian

Naruto memperlihatkan motivasi inspirasional ketika berhadapan dengan Nagato, dengan keyakinan bahwa perdamaian tetap bisa dicapai meskipun dunia dipenuhi penderitaan. Keyakinan ini berasal dari warisan gurunya, Jiraiya, yang terus ia jaga dengan tekad kuat (Thu & Pham, 2024). Visi besar tersebut mampu membangkitkan kembali harapan Nagato yang awalnya terjebak dalam keputusan. Hal ini membuktikan bahwa pemimpin transformasional berperan penting dalam membangun optimisme kolektif.

Lebih jauh, Naruto tidak sekadar berbicara tentang perdamaian, tetapi menunjukkan tindakan yang mendukung visinya. Komitmen tersebut membuat orang-orang di sekitarnya percaya pada kemungkinan tercapainya perdamaian dunia shinobi. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mampu membangkitkan motivasi pengikut melalui visi yang jelas dan inspiratif (Xue et al., 2022). Dengan demikian, Naruto berhasil mengubah sikap Nagato melalui semangat dan tekadnya.

4.2.3 Intellectual Stimulation: Menantang Musuh untuk Berpikir Ulang

Naruto juga mendorong lawannya untuk berpikir ulang tentang pilihan hidup yang mereka ambil. Saat menghadapi Obito, ia berkata, "Kau takkan pernah tahu kecuali mulai melangkah," yang menggugah refleksi mendalam pada lawannya (Caza et al., 2021). Melalui pendekatan ini, Naruto tidak hanya bertarung secara fisik, tetapi juga menstimulasi pemikiran kritis. Hal

tersebut menjadi ciri utama seorang pemimpin transformasional.

Dialog dengan Obito memperlihatkan bagaimana Naruto berusaha membuka ruang perubahan melalui refleksi. Ia mendorong lawannya melihat kemungkinan masa depan yang berbeda, meski Obito sempat terjebak dalam keputusan. Menurut penelitian, *intellectual stimulation* dalam kepemimpinan transformasional dapat mendorong kreativitas dan pergeseran perspektif pengikut (Caza et al., 2021). Hal ini menegaskan kekuatan Naruto dalam menginspirasi perubahan pemikiran.

4.2.4 Individualized Consideration: Empati terhadap Penderitaan Orang Lain

Naruto menunjukkan *individualized consideration* melalui sikap empati terhadap penderitaan Nagato dan Obito. Ia tidak hanya melihat mereka sebagai musuh, tetapi berusaha memahami luka batin yang membentuk sikap mereka (Yohana et al., 2023). Pendekatan ini mencerminkan perhatian personal seorang pemimpin terhadap individu di sekitarnya. Dengan cara itu, Naruto membangun hubungan emosional yang lebih dalam.

Sikap empatik ini juga menumbuhkan rasa percaya dari orang-orang yang awalnya menentangnya. Alih-alih menghakimi, Naruto memilih untuk mendengarkan dan merangkul mereka ke arah perubahan. Hal ini sejalan dengan karakteristik kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin peduli pada kebutuhan personal pengikut (Yohana et al., 2023). Empati Naruto menjadi kunci dalam memperkuat kepemimpinannya.

4.2.5 Komitmen pada Perubahan Positif

Naruto menegaskan komitmennya untuk mematahkan kutukan kebencian dan memperjuangkan perdamaian dunia shinobi melalui tindakan nyata yang konsisten, sehingga dipercaya memimpin aliansi shinobi dalam perang besar (Xue et al., 2022). Kesetiaannya pada nilai dan visi gurunya, Jiraiya, membuatnya tidak menyerah meski menghadapi penderitaan pribadi, memperkuat legitimasinya sebagai pemimpin. Penelitian menunjukkan bahwa visi perubahan positif seorang pemimpin dapat meningkatkan dedikasi dan motivasi pengikut (Thu & Pham, 2024), membuktikan bahwa Naruto berhasil membawa perubahan nyata dalam dunia shinobi.

5. KESIMPULAN

Naruto Uzumaki dalam *Naruto Shippuden* menggambarkan kepemimpinan transformasional melalui keteladanan, motivasi inspirasional, kemampuan menstimulasi pemikiran, serta empati pada orang lain. Ia menunjukkan bahwa seorang pemimpin sejati tidak hanya memberi arahan, tetapi juga membangun harapan, menumbuhkan kepercayaan, dan mengubah pandangan bahkan dari pihak yang menentangnya. Kisah ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional bisa hadir dalam bentuk sederhana seperti keteguhan hati, visi perdamaian, dan keberanian untuk tidak menyerah.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada dr. Amaliyah, S. AB., M.M. selaku dosen pembimbing, teman-teman, serta semua pihak yang telah kebersamai peneliti saat penyusunan penelitian ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahy, A., McCartney, S., Fu, N., & Roche, J. (2024). *Investigating the indirect impact of transformational leadership on performance and work alienation: Evidence from school principals navigating COVID-19*. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(5), 877–898.
- Kuráth, G., Bányai, E., Sipos, N., Venczel-Szakó, T., & Konczos-Szombathelyi, M. (2023). *Trust and communication in the context of leaders and employees*. *Journal of International Studies*, 16(3), 160.
- Marshoudi F. B., Jamaluddin, Al Balushi (2023). *Transformational leadership mediates the relationship between employee engagement and performance in production media*. *International Journal of Management Thinking*, 1(2), 85–102.
- Mathende, T., & Yousefi, M. (2021). *Transformational leadership role and means efficacy on work performance under volatile uncertain complex and ambiguous environment*. *Open Journal of Leadership*, 10(4), 277–299.
- Marselino & Priyatmono. (2025). *Kepemimpinan efektif di era modern*. *Jurnal Dinamika Sosial dan Sains*. *Jurnal Dinamika Sosial dan Sains*, 1(2), 682.
- Thu, S. H. T., & Pham, M. (2024). *How do transformational leadership and affective trust enhance creativity?* *Emerging Science Journal*, 8(5), 1847–1848.
- Xue, H., Luo, Y., Luan, Y., & Wang, N. (2022). *A meta-analysis of leadership and intrinsic motivation: Examining relative importance and moderators*. *Frontiers in Psychology*, 13, 37–38.
- Ghofur, M. A., Ramadhan, M. Y., & Adi, E. B. (2021). *Representasi kepemimpinan dalam film Menolak Diam*. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 3(2), 111–118.
- Rajendran, D., & Andrew, M. (2022). *Using film to elucidate leadership effectiveness models: Reflection on authentic learning experiences*. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 11(1).
- Caza, A., Caza, B. B., & Posner, B. Z. (2021). *Transformational Leadership across Cultures: Follower Perception and Satisfaction*. *Administrative Sciences*, 11(1), 32.
- Kaya, A. (2024). *The association between transformational leadership and teachers' creativity: professional resilience and job satisfaction as mediators*. *Front. Psychol*, 15, 2–3.
- Aguilera, R. V., De Massis, A., Fini, R., & Vismara, S. (2023). *Organizational goals, outcomes, and the assessment of performance: Reconceptualizing success in management studies*. *Journal of Management Studies*.
- Azad, N., Anderson, H. G. Jr., Brooks, A., Garza, O., O'Neil, C., Stutz, M. M., & Sobotka, J. L. (2017). *Leadership and management are one and the same*. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 81(6), 102.
- Phillips, J., & Klein, J. D. (2022). *Change management: From theory to practice*. *TechTrends*, 67(1), 189–197.
- Winiarska, M., & Kizielewicz, J. (2023). *Process management in organizations — a discussion on terminology*. *Management*, 27(1), 31–36.

- Siswanto, S., & Yuliana, I. (2022). *Linking transformational leadership with job satisfaction: The mediating roles of trust and team cohesiveness*. *Journal of Management Development*, 41(2), 94–117.
- Sutisna, A., Khoriah, A., Juhartono, & Norman, E. (2024). *Transformational leadership and team synergy in improving communication and collaboration in educational settings*. *MES Management Journal*, 657–660.
- Anderson, M. H., & Sun, P. Y. T. (2017). *Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new 'full-range' theory*. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 76–96.
- Deichmann, D., & Stam, D. A. (2015). *Leveraging Transformational and transactional leadership to cultivate the generation of organization-focused ideas*. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 205–219.
- Thompson, G., & Glasø, L. (2018). *Situational leadership theory: A test from a leader-follower congruence approach*. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(5), 4–12.
- Zhang J., Wang Y., and Gao F. (2023). *The dark and bright side of laissez-faire leadership: Does subordinates' goal orientation make a difference?* *Front. Psychol.* 14:1077357, 2–5.
- Assingkily, M. S., & Mesiono. (2019). *Karakteristik kepemimpinan transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta relevansinya dengan visi pendidikan abad 21*. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 148–168.
- Cahyani, N. L. A., Parwita, G. B. S., Rismawan, P. A. E. (2022). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Bali Cabang Renon*. *VALUES: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 657–662.
- Yohana, Y., Ridho, F. & Malik, M.. (2023). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi*. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 3(1), 89–100.
- Burton, R. M., & Obel, B. (2018). *The science of organizational design: Fit between structure and coordination*. *Journal of Organization Design*, 7(1), 1–10.
- Irawan, B. (2018). *Organisasi formal dan informal: Tinjauan konsep, perbandingan, dan studi kasus*. *Jurnal Administrative Reform*, 6(4), 195–220.
- Sarta, A., Durand, R., & Vergne, J.-P. (2021). *Organizational adaptation*. *Journal of Management*, 20(10), 2–4.
- Suandika, I. G. K. S., & Gorda, A. A. N. O. S. (2024). *Analisis Proses Pengambilan Keputusan oleh Pemimpin dalam Menciptakan Komitmen Organisasi*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 14(1), 242
- Marques, R. H., Holz, V. V., & Silva, D. d. (2024). *Emotions and decision-making in boardrooms—a systematic review from behavioral strategy perspective*. *Front. Psychol.* 15:1473175, 1–5.