

Representasi Gaya Kepemimpinan Transformasional B.J Habibie Dalam Film Rudy Habibie (2016)

¹ Nawal Aqilah, ² Navelsa Angraeni, ³Erindah Dimisqiyani, ⁴Rizky Amalia Sinulingga, ⁵Gagas Gayuh Aji, ⁶Amaliyah

Manajemen Perkantoran Digital, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: ¹ nawal.aqilah-2023@vokasi.unair.ac.id, ² navelsa.angraeni-2023@vokasi.unair.ac.id,
³ erindah-dimisqiyani@vokasi.unair.ac.id, ⁴ rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id,
⁵ gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id, ⁶ amaliyah@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan tidak hanya memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga berperan penting dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi yang semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi representasi kepemimpinan transformasional yang digambarkan oleh B.J. Habibie dalam film "Rudy Habibie" (2016). Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, penelitian ini menggunakan teknik observasi dan studi pustaka secara mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi dinamika organisasinya. Observasi dilakukan melalui pemutaran film berulang kali dan studi pustaka dilakukan dengan peninjauan literatur tentang kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rudy Habibie digambarkan sebagai pemimpin yang berintegritas, intelektualisme, inovatif, serta memiliki visi dan misi yang jelas dan mampu menginspirasi serta memotivasi anggota timnya. Pada awalnya, Rudy mendapat banyak penolakan dari anggota timnya dalam menerapkan prinsip kepemimpinannya dan ide-idenya yang inovatif. Namun, Rudy berhasil menanamkan rasa percaya diri dan keyakinan kepada anggota timnya, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Film ini memberikan pemahaman dan wawasan kepada penonton tentang praktik nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang dapat diterapkan dalam konteks kepemimpinan di organisasi masa kini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Film Rudy Habibie

ABSTRACT

Leadership not only plays a crucial role in improving organizational performance but also plays a crucial role in addressing increasingly complex organizational challenges. This study aims to explore the representation of transformational leadership portrayed by B.J. Habibie in the film "Rudy Habibie" (2016). Using a descriptive qualitative method, this study employed observation techniques and in-depth literature review on how transformational leadership influences organizational dynamics. Observations were conducted through repeated screenings of the film and literature review, including a literature review on transformational leadership. The results show that Rudy Habibie is portrayed as a leader with integrity, intellectualism, and innovation, possessing a clear vision and mission, capable of inspiring and motivating his team members. Initially, Rudy faced considerable resistance from his team members in implementing his leadership principles and innovative ideas. However, Rudy succeeded in instilling confidence and belief in his team members, enabling them to achieve larger organizational goals. This film provides the audience with an understanding and insight into the practice of transformational leadership values that can be applied in the context of leadership in today's organizations.

Keywords : Leadership, Transformational leadership, Film Rudy Habibie

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompleks dan saling terhubung, kepemimpinan memiliki peran yang krusial tidak hanya dalam mempengaruhi kinerja organisasi tetapi juga dalam menghadapi tantangan global yang mempengaruhi dinamika lingkungan, sosial, dan budaya. Kepemimpinan merupakan proses yang kompleks di mana seorang pemimpin mempengaruhi timnya dalam menjalankan visi, misi, dan tugas organisasi (Candra, 2024). Kepemimpinan global menekankan fleksibilitas, kerja sama tim, dan adaptif terhadap norma budaya dan hukum internasional. Sebagaimana yang dinyatakan dalam SDGs, khususnya poin ke-17 tentang Kemitraan untuk Mencapai Tujuan, setiap pemimpin memiliki tanggung jawab untuk dapat mengembangkan kerjasama strategis dengan berbagai stakeholder guna mendukung pencapaian tujuan organisasi yang tertuang dalam SDGs poin ke-17. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk mendorong inovasi melalui sikap seperti keterbukaan terhadap perubahan dan mempunyai visi yang jelas untuk mendukung pengembangan tujuan organisasi yang lebih komprehensif. Setiap pemimpin biasanya memiliki karakteristik kepemimpinan tersendiri dalam mengatur organisasinya, sehingga sikap dan perilakunya dalam memimpin suatu organisasi akan menentukan gaya kepemimpinannya. Tipe dan gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku seseorang saat mempengaruhi perilaku orang lain (Syafitri et al., 2024).

Gaya kepemimpinan merupakan proses seorang pemimpin untuk menggunakan semua keyakinan, kemampuan, dan sifatnya untuk memenuhi peran kepemimpinannya. Kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan kerja sama tim, serta visi dan misi guna tercapainya tujuan organisasi bersama (Hidayat et al., 2024). Gaya kepemimpinan akan efektif jika dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya. Namun, jika tidak efektif, akan berdampak negatif pada kinerja organisasi dan berpengaruh pada sikap timnya. Kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan kepuasan, motivasi, dan moral

anggota timnya di organisasi dan berdampak pada kinerja organisasi (Bhatti et al., 2024). Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, dan setiap gaya kepemimpinan juga memiliki kelebihan, kekurangan serta karakteristiknya masing-masing. Karena itu, pemahaman lebih mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi menjadi sangat penting (Suaidy dan Rony, 2023).

Gaya kepemimpinan memiliki beragam jenis salah satunya adalah kepemimpinan kharismatik, yang dikenal karena dapat menginspirasi, memotivasi dan memberikan visi yang jelas (Akbar et al., 2024). Disisi lain, gaya kepemimpinan demokratis yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk mengatur koordinasi antar anggota tim (Irdyanti et al., 2020). Kemudian ada kepemimpinan otoriter, dimana segala keputusan dan kebijakan diambil darinya tanpa melihat bawahannya (Yusria et al., 2020). Ada pula kepemimpinan diplomatis, yang menggunakan musyawarah, perundingan, dan terjalannya kesepakatan untuk mencapai tujuan bersama (Rezky et al., 2024). Dan yang terakhir yaitu gaya kepemimpinan transformasional yang menggunakan pendekatan kepemimpinan untuk menekankan perubahan pada sistem sosial dan individu. Dengan kepemimpinan ini, Pengikut dapat mengalami perubahan yang bermanfaat dan menguntungkan dengan kepemimpinan transformasional. Melalui berbagai proses, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja organisasi secara efektif (Djuraidi dan laily, 2020).

Kepemimpinan transformasional ditandai dengan pemimpin yang memiliki tujuan dan motivasi yang jelas, serta mampu menginspirasi dan mendorong inovasi, sehingga mereka dapat membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim mereka untuk mencapainya. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen terhadap tujuan organisasi dan memberikan kepercayaan kepada pengikutnya (handayani et al., 2023). Kepemimpinan transformasional dapat membuat Pengikut memperoleh keyakinan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan bagian dari paradigma

kepemimpinan baru yang menekankan elemen kepemimpinan yang kharismatik dan afektif (Harsoyo, 2022). Salah satu model baru dalam penelitian kepemimpinan adalah model kepemimpinan transformasional, model kepemimpinan ini merupakan yang terbaik untuk menjelaskan sifat seorang pemimpin. Pengembangan ide harus dikombinasikan dengan prinsip, gaya, dan pendekatan kepemimpinan transformasional. (Ernita dan Adriansyah, 2023).

Film merupakan salah satu cara komunikasi massa yang paling populer. Film dapat digunakan sebagai simbol kepemimpinan, terutama dengan alur cerita, latar, pakaian, bahasa, gerak tubuh, dan karakter yang melambangkan atau diubah untuk masalah yang dibahas. Ini membuat film menarik dan mudah dipahami. Disisi lain, media juga dapat digunakan untuk melegitimasi pemimpin, menyebarkan gagasan mereka, dan mengatur diskusi publik (Lestari Dan Fadhillah, 2024). Film memiliki kemampuan untuk memberikan gambaran multidimensi tentang kepemimpinan secara nyata dan memberikan gambaran mengenai sulit dan menantang nya pemimpin yang sukses maupun pemimpin yang gagal. Film juga dapat berfungsi sebagai media yang membantu audiens memahami konsep kepemimpinan, terutama mengenai kepemimpinan transformasional.

Film Rudy Habibie (2016) merupakan salah satu contoh film yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Film ini menggambarkan Rudy sebagai karakter yang menunjukkan kualitas kepemimpinan yang kuat, seperti memiliki visi, misi, integritas, dan semangat juang yang tinggi. Pada film ini, Rudy menunjukkan sifat kepemimpinan transformasionalnya saat menjadi ketua organisasi PPI (Perhimpunan Pelajar Indonesia). Saat berada di PPI, Rudy memberi dorongan inovasi dan keyakinan penuh kepada anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Fokus utama film Rudy Habibie adalah upaya dan perjuangan Rudy Habibie untuk menjadi pemimpin organisasi yang diikutinya (Putri, 2020). Dalam representasi film Rudy Habibie, film tidak hanya berfungsi sebagai hiburan tetapi juga dapat mengajarkan tentang kepemimpinan, terutama tentang kepemimpinan

transformasional yang relevan dengan dinamika organisasi di Indonesia saat ini. Peneliti memilih film Rudy Habibie sebagai subjek penelitian karena karakternya menunjukkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional, seperti menjadi fleksibel, visioner, cerdas, dan jujur. Film ini sangat mudah dipahami karena banyak adegan yang menunjukkan prinsip kepemimpinan transformasional yang memotivasi dan menginspirasi audiens.

2. LANDASAN TEORI

1. Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Di sisi lain, kepemimpinan berfokus pada komunikasi, motivasi, dan dorongan semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah organisasi dapat dianggap berhasil jika memiliki sistem manajemen yang baik dan terstruktur (Maulani, 2024). Seorang pemimpin memiliki peran yang vital dalam menggerakkan bawahannya. Hal ini menimbulkan berbagai spekulasi di antara para ahli untuk bisa mengungkapkan secara mendalam mengenai peranan apa saja yang menjadi beban dan tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Peran adalah cara seseorang berperilaku dalam posisi tertentu. Oleh karena itu, dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan merupakan bagian dari kerangka manajemen yang mencakup semua tindakan yang diharapkan seseorang untuk melakukan sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin. (Munajat et al., 2023).

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan menjadi bagian yang penting dalam setiap organisasi, kepemimpinan juga seringkali menjadi pedoman kerja dan pendorong utama perubahan dalam organisasi (Deng C et al., 2023). Beragam gagasan seperti teori karakter, perilaku, konteks, dan arah tujuan telah diusulkan untuk menjelaskan fenomena kepemimpinan (Nugroho et al., 2024). Manajemen dan kepemimpinan

sangat terkait satu sama lain, jadi pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja aktif para pemimpinnya. Kepemimpinan yang efektif merupakan elemen yang penting dalam mencapai keberhasilan manajemen organisasi (Arfanaldy, 2025). Pemimpin diharapkan mampu memberikan keuntungan kepada organisasi agar tetap bertahan dan berkembang. Karena tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi berbeda-beda, para pemimpin dapat menerapkan berbagai gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan (Darwis et al., 2024).

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan cara seorang pemimpin berperilaku dengan bawahannya. Seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi semua pengikutnya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan seorang pemimpin dibentuk oleh bagaimana dia mempengaruhi anggota timnya (Jaya et al., 2020). Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan unik, yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Pemimpin yang baik memberikan sikap, kemampuan, dan pengalaman pribadinya untuk membangkitkan semangat dan tim kerja. Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap upaya semua timnya dalam mencapai tujuan organisasi (Ahmad et al., 2022).

Dalam era saat ini, kepemimpinan dengan disiplin dan motivasi yang efektif sangat penting bagi organisasi karena organisasi menginginkan demokrasi dalam pelaksanaan tugas dan motivasi yang kuat. Gaya kepemimpinan dengan motivasi dan disiplin yang buruk dapat menyebabkan penurunan kinerja tim hingga bisa menyebabkan penurunan kinerja total organisasi. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai contoh perilaku dan strategi yang ditunjukkan oleh orang-orang yang berani untuk menarik karyawan dan mendorong mereka untuk

mencapai tujuan organisasi (Indrawan et al., 2023). Gaya kepemimpinan dianggap sebagai bagian yang penting dalam hubungan interaksi antara bawahan dengan pemimpin untuk mendukung keberhasilan organisasi (Nguyen Hai dan Nguyen van, 2022).

4. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dapat memberikan inspirasi bagi pengikutnya dengan mendorong inovasi yang baru bagi organisasinya. Inovasi merupakan hal yang utama dalam kepemimpinan transformasional karena perilaku pemimpin yang memperlihatkan rasa hormat terhadap perubahan seharusnya mempunyai dampak yang krusial terhadap perilaku inovatif pengikutnya (Jun K dan Lee J, 2023). Untuk mendorong perubahan, para pemimpin transformasional dapat menggunakan prinsip-prinsip moral seperti adaptif, berempati, dan berintegritas dari pada emosi seperti Kemarahan, serakah, dan berprasangka buruk.

Untuk menjadi seorang pemimpin transformasional harus bisa mendapatkan kepercayaan, dan rasa hormat dari bawahannya dengan memotivasi mereka untuk memberikan kontribusinya bagi keberhasilan suatu organisasi (Trisnawati, 2024). Pemimpin transformasional menumbuhkan pola pikir yang berkembang dalam tim dengan mendorong anggota tim untuk menetapkan dan mengikuti suatu ide yang ambisius. Metode ini menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif, yang pada akhirnya menghasilkan proyek yang lebih efisien dan efektif (Han et al., 2025).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan narasi atau kata-kata untuk memahami makna setiap fenomena, peristiwa, dan situasi sosial dalam konteks tertentu dari sudut pandang partisipan. Peneliti dalam penelitian ini merupakan instrumen kunci dalam memaknai dan menginterpretasikan setiap fenomena,

peristiwa, dan situasi sosial tertentu. Oleh karena itu, peneliti harus memahami teori secara mendalam untuk menganalisis perbedaan antara konsep teoritis dan kenyataan (Waruwu, 2023). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif menekankan pada kegiatan observasi dengan mencari fakta-fakta, sifat-sifat, dan karakteristik dari objek yang diteliti. Peneliti memilih metode ini karena dapat mendeskripsikan penelitian ini secara menyeluruh dengan menganalisis dan mengeksplorasi berbagai peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran, dan fenomena individu dan kelompok, baik yang diperoleh dari dokumentasi, data observasi, maupun studi pustaka (Zulfirman, 2022).

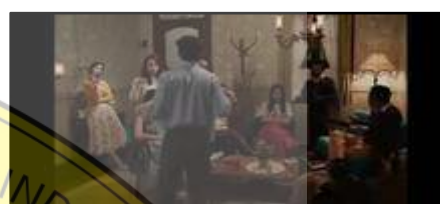
Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu film Rudy Habibie (2016) karya Hanung Bramantyo. Pengumpulan data dalam objek penelitian ini menggunakan teknik observasi dengan menonton dan mengamati film secara berulang. Peneliti mencatat narasi pada setiap adegan penting termasuk elemen visual pada film seperti ekspresi tubuh, emosi, suasana hati dan ide karakter utama yang menggambarkan kepemimpinan. Hasil observasi kemudian didokumentasikan dalam bentuk tangkapan layar dan narasi dalam bentuk transkrip dialog sebagai data primer. Peneliti juga mengambil data sekunder dari studi kepustakaan melalui analisis teori yang relevan dengan kepemimpinan transformasional dari berbagai jurnal, artikel, buku, dan publikasi lainnya sebagai bukti pendukung. Teknik observasi dengan menggunakan pendekatan kualitatif sangat relevan untuk mengkaji film “Rudy Habibie” mengenai kepemimpinan transformasional serta dampak kepemimpinannya terhadap dinamika tim kerja, organisasi, dan lingkungan sosialnya.

Pendekatan penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai kepemimpinan B.J Habibie dari berbagai elemen seperti watak, tindakan, dialog, dan perilaku dalam objek film. Dalam penelitian ini, metode kualitatif sangat relevan karena mampu memberikan laporan terperinci dan interpretatif tentang aspek visual, naratif, dan perilaku tokoh dalam

film, sehingga mendukung pemahaman pesan, karakter, dan dinamika sosial yang ditampilkan dalam film (Rahayu et al., 2025). Melalui observasi kualitatif secara mendalam, peneliti mampu memahami makna nilai kepemimpinan transformasional yang terkandung dalam film Rudy Habibie mengenai kemampuan untuk memotivasi, bekerja keras, dan mempunyai visi yang jelas untuk organisasi dan bawahannya demi mencapai tujuan organisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil



Gambar 1. Habibie yang memaparkan visi dan misinya
(Menit 01.16.43)

Dialog

Rudy: Saya mengumpulkan kalian disini untuk menjelaskan tentang konsep baru masa depan indonesia, Konsep ini berisi tentang rancangan industri dirgantara”.

Ayu:”Tetapi, kalau mahasiswa indonesia berhasil membuat konsep masa depan indonesia, kepada siapa konsep akan itu diserahkan?”

Rudy:”Oh begini Ayu, kepada siapa itu diserahkan bisa nanti. Tetapi yang paling penting yang harus dilakukan sekarang adalah bagaimana kita menyusun semuanya dengan baik”.

Ayu :”Jaminannya apa?”.

Rudy:”Saya tekankan sekali lagi, saya adalah jaminannya.

Pada adegan ini, Rudy Habibie menjelaskan visi dan misinya kepada anggota PPI mengenai project rancangan membangun industri dirgantara. Namun, usahanya tidak berjalan lancar, Rudy harus menghadapi penolakan dan tentangan dari tim anggota PPI lainnya. Tetapi Rudy tidak menyerah dan menunjukkan visi dan misinya yang jelas sehingga bisa memotivasi dan inspirasinya anggota timnya.



Gambar 2. Situasi pada kongres PPI
(Menit 01:25:08)

Dialog

Rudy : “Seminar pembangunan adalah solusi untuk masalah setelah indonesia merdeka”.

Pemerintah: “Anda ingin seminar pembangunan ini di jalankan?”.

Rudy : “Oh jelas, dan saya akan mengawal seminar ini dari awal, khususnya pada industri dirgantara”.

Pemerintah: “Oke, kalau begitu pihak pemerintah akan memberikan mandat, tetapi pemerintah tidak akan memberikan dana”.

Rudy : “Tidak masalah, seminar pembangunan akan tetap berjalan tanpa bantuan dari pemerintah sepeserpun”.

Pada adegan ini terlihat keributan di tengah rapat kongres PPI, ada pihak pemerintah bersama alumni laskar pelajar yang terang terangan menolak hasil rapat PPI dan menyuruh seluruh anggota PPI untuk mendukung Bung Karno dalam menghadapi perang irian barat di indonesia. Namun, Rudy tetap berpegang pada teguh pendiriannya yang menunjukkan sikap berintegritas dan intelektual karena harus membuat keputusan yang sulit dengan mempertahankan pendapatnya meskipun ditentang oleh beberapa pihak.



Gambar 3. Rudy berdebat dengan dubes indonesia di jerman
(Menit 01.30.50)

Dialog:

Bapak Dubes : “kamu kira kamu siapa, berani-beraninya melawan perintah presiden”.

Rudy: “saya hanya membela wibawa presiden dari pejabat yang korup”.

Bapak Dubes: “Kamu mengerti apa tentang wibawa negara”.

Rudy: “Saya hanya ingin membela integritas negara saya, buat apa kita merdeka kalau tidak punya integritas pak?”.

Bapak Dubes: “Saya bangga padamu Rudy, setidaknya saya sudah melakukan tugas saya untuk memberi tahumu, Rudy, selebihnya itu urusan pribadi saya. Teruskan seminar pembangunan anda, tapi ingat apa yang anda tanam itu yang anda tuai”.

Dalam adegan ini diperlihatkan sebuah pertemuan tertutup yang tegang antara Rudy Habibie dengan Dubes Indonesia untuk Jerman. Suasana ketegangan muncul karena Rudy dianggap melawan presiden sukarno untuk mendukung Irian Barat . Namun, Rudy tidak gentar.. Rudy menjelaskan maksudnya bahwa Ia membela wibawa dan integritas negaranya dengan mengusulkan seminar pembangunan. Keberaniannya menghadapi duta besar indonesia merupakan suatu bentuk kepemimpinan yang mencerminkan nilai Idealized Influence, yaitu kepemimpinan yang intelektual dan mempunyai prinsip yang teguh.

Pembahasan

Film Rudy Habibie (2016) mengisahkan tentang perjalanan tokoh B.J Habibie atau biasa dipanggil dengan Rudy Saat masa muda nya ketika menempuh pendidikan di jerman. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan dengan mengamati film Rudy Habibie secara berulang, dapat diidentifikasi sejumlah adegan yang merepresentasikan nilai kepemimpinan, khususnya mengenai kepemimpinan transformasional. Salah satu temuan observasi pada film ini adalah saat bagaimana karakter Rudy Habibie merepresentasikan figur kepemimpinan yang ambisius, visioner serta memiliki dedikasi yang tinggi pada organisasi dan bangsanya. Kepemimpinan Rudy Habibie tercermin melalui dinamika kehidupan pribadinya dan saat memimpin sebuah organisasi Perhimpunan Pelajar Indonesia (PPI) di jerman. Film ini juga menggambarkan karakter Rudy Habibie sebagai pemimpin yang cerdas dan bertanggung jawab. Hal ini ditunjukkan oleh Rudy saat memimpin rapat di organisasi PPI, di mana dia memberikan instruksi, membuat rencana, dan bertanggung jawab atas risiko keputusan yang dia buat (Putri, 2020).

Dalam film digambarkan Habibie mampu untuk memimpin organisasi PPI dengan penuh tekad dan ambisi serta mendorong inovasi dengan ide-idenya yang cemerlang, meskipun pada awalnya banyak menghadapi berbagai rintangan dan penolakan dalam mewujudkan ambisinya. Namun, dengan tekad dan dedikasi yang tinggi, Habibie berhasil membawa organisasi PPI dalam meningkatkan kinerja organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi karena dapat membangun hubungan yang lebih baik antara pemimpin dengan bawahannya. Kepemimpinan transformasional memungkinkan pemimpin seperti Rudy untuk memotivasi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih inspiratif dan produktif (Hidayah et al., 2024).

Pada film ini, Rudy Habibie digambarkan memiliki kemampuan untuk menunjukkan cara berperilaku yang sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, termasuk motivasi, inspirasi, kecerdasan, visi yang jelas, dan mendorong inovasi. Pemimpin transformasional membantu dan menginspirasi orang lain untuk berkolaborasi dan optimis. Kepemimpinan Rudy memiliki visi dan tujuan yang menarik untuk masa depan, dan dia ingin anggotanya memiliki komitmen dan kontribusi pada tujuan dan visinya tersebut. Pemimpin transformasional mendorong anggotanya untuk menjadi seseorang yang produktif, inovatif, menata ulang permasalahan, dan mendekatinya dengan cara yang berbeda, meminta solusi yang konkret untuk permasalahan tersebut. Para Anggota organisasi didorong untuk mencoba cara baru, dan tanggapan mereka tidak dikritik di depan umum jika berbeda dengan gagasan pemimpinnya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mendorong orang lain untuk melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda (Harsoyo, 2022).

Film ini memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang cara kepemimpinan transformasional dapat membantu organisasi dalam menangani tantangan perubahan (Sahid et al., 2023). Pemimpin yang menggunakan

pendekatan kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk mendorong perubahan besar dalam kualitas operasi organisasi dan pengembangan budaya yang produktif. Selain itu, kepemimpinan transformasional memprioritaskan dan menetapkan tujuan yang jelas, dengan mengembangkan kemampuan anggota tim, serta menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dan kerja sama tim. Dari gambaran tersebut, dijelaskan bahwa film Rudy Habibie tidak hanya menceritakan tentang dinamika kehidupan pribadi Habibie, tetapi juga menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional untuk membawa perubahan yang progresif dan berkelanjutan yang berdampak besar pada bangsa dan organisasi.

Kepemimpinan transformasional dalam film ini mencakup mengenai nilai inovatif, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual yang bisa mendorong kinerja organisasi, serta membentuk budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Kepemimpinan transformasional yang efektif bergantung pada kemampuan para pemimpin untuk menyesuaikan diri dengan masalah baru dan menghargai inovasi yang berkelanjutan (Shahid, 2024). Film ini secara keseluruhan mengimplementasikan nilai kepemimpinan transformasional, seperti membangun visi yang jelas, menumbuhkan semangat yang kolektif dan mendorong inovasi serta perubahan yang positif. Nilai-nilai ini tidak hanya penting bagi kehidupan dari tokoh Rudy Habibie, tetapi juga penting dan relevan dalam konteks masyarakat luas.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini telah menjelaskan tentang bagaimana karakter utama dalam Film Rudy Habibie merepresentasikan gaya kepemimpinan transformasional. Melalui sikap intelektual, berintegritas, dan inovatif yang ditunjukkan Rudy selama menjadi ketua organisasi, terlihat jelas bahwa karakter Rudy telah mempraktikkan kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi anggota timnya. Rudy seringkali membuat keputusan yang berani dan inovatif dengan didukung oleh visi dan misi yang jelas untuk mendorong bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi

yang lebih baik. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan Rudy menunjukkan nilai kepemimpinan transformasional yang berdampak pada lingkungan kerja dan dinamika organisasinya. Meskipun menghadapi banyak tantangan, kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan Rudy Habibie berhasil menumbuhkan loyalitas, kepercayaan dan motivasi di antara pengikutnya sehingga mendorong pencapaian organisasi yang lebih besar. Hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak hanya efektif dalam membangun sikap disiplin tetapi juga efektif dalam membangun hubungan antar anggota tim menjadi lebih produktif demi mencapai kepentingan bersama.

Sikap Rudy yang mampu menjalankan visi yang jelas, mendorong inovasi, dan menciptakan perubahan yang positif pada organisasinya juga menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dapat membentuk gaya kepemimpinannya. Film ini memberi wawasan bahwa setiap orang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin transformasional yang dapat menghasilkan perubahan yang positif tidak hanya bagi diri sendiri tetapi juga bagi lingkungan sekitarnya. Nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang digambarkan pada film ini dapat dijadikan contoh yang baik dalam penerapan di kehidupan sehari-hari.

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 membersamai peneliti saat penyusunan penelitian ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Candra, D. M. (2024). Teori dan gaya kepemimpinan dalam membentuk karakter dan SDM yang unggul. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 356–368.
- Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). Pentingnya gaya kepemimpinan dalam mengelola organisasi: Sebuah studi literatur sistematis. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), 29–49.
- Syafitri, D. A., Sastrodiputro, M. A., & Ansori, M. I. (2024). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Kajian Ilmiah Interdisipliner*, 8(6), 1268–1275.
- Hidayat, A. S., Lestari, P., Hasibuan, N., Nazuha, S., Novithaharah, Y., Suprianto, & Wasiyem. (2024). Memahami gaya dan tipe kepemimpinan. *EK&BI*, 7(2), 189–197.
- Akbar, M. R. F., Farid, M. S., Pambudining, Z. C., & Putra, A. (2024). Analisis efektivitas kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi: Studi kasus industri manufaktur. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 1–16.
- Irdyanti, Ansar, A., & Wahira. (2020). Kepemimpinan demokratis (Studi pada kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar). *Eprints UNM*. Universitas Negeri Makassar.
- Yusria, I. F., Halilintar, D. P., Ilyas, M. P., & Kholisoh, N. Q. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter pada usia remaja. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 4(1), 67–74.
- Rezky, F. N. D., Citriadin, Y., & Rustam. (2025). Kepemimpinan diplomatis dalam pendidikan: Tinjauan teoritis. *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, dan Edukasi (Go Science Education Journal)*, 6(1), 1–10.
- Djuradi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1–13. Universitas Semarang.

- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., et al. (2023). Kepemimpinan transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(3), 84–101.
- Harsoyo, R. (2022). Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dan aplikasinya dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262.
- Ernita, A., & Adriansyah, A. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan tidak tetap Bank ABC Harapan Indah Bekasi). *Jurnal of Accounting, Management, and Islamic Economics*, 1(1), 147–170.
- Putri, D. T. (2023). Analisis gaya kepemimpinan transformasional pada film 5 CM dan penerapannya dalam pendidikan (Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang). UIN Walisongo Semarang.
- Lestari, S., & Fadhillah, S. K. (2024). Representasi makna kepercayaan diri film Words Bubble Up Like Soda Pop. *Jurnal Sarjana Ilmu Komunikasi (J-SIKOM)*, 5(2), 66–78.
- Putri, N. A. S. (2020). Representasi kepemimpinan dalam film Rudy Habibie (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta). Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
- Munajat, Amir, N. H., Suwandi, Setiawan, R., Hijriana, I., Novita, L. S., Uguy, L. S., Muchtar, A. H., Irmawati, B., Andriani, D., Marganingsih, A., Rahmisyari, Y., Atlantika, N., & Kurniawan, D. (2023). Manajemen kepemimpinan: Konsep, teori, dan aplikasi. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Indrawan, M., Karnain, B., Daengs, A., Sugiharto, S., & Zuhro, D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Profilia Indotech Surabaya). *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi (JUMMA45)*, 2(2), 1–17.
- Darwis, A. A., Saputra, A., Apriyanti, A. T., Asyarah, W. N., Matori, Z., & Dwiyo, Y. (2024). Analisis konseptual terhadap pentingnya gaya kepemimpinan dalam perilaku organisasi pendidikan. *Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(8), 860–868.
- Nugroho, D., Aldawiyah, S. R., Auliansyah, P. D., Hidayat, S., Regina, R., & Nabila, S. (2024). Karakter kepemimpinan terhadap keberlangsungan organisasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(6), 8–14.
- Jaya, N., Achsanuddin, A. N., & Mukhtar, A. (2020). Gaya kepemimpinan dan motivasi, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1).
- Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Inhutani – IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 11–22.
- Zulfirman, R. (2022). Implementasi metode outdoor learning dalam peningkatan hasil belajar siswa pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran (JPPP)*, 3(2).
- Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2022). Transformational leadership effectiveness: An evidence-based

- primer. *Human Resource Development International*, 26(5), 627–641.
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational leadership and followers' innovative behavior: Roles of commitment to change and organizational support for creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 320.
- Trisnawati. (2024). Penerapan kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MAN 5 Tasikmalaya. *Educational: Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pengajaran*, 4(2), 1–12.
- Han, H., Ma, C., Yang, D., & Zhao, W. (2025). Transformational leadership and project success: The mediating roles of team reflexivity and project team resilience. *Frontiers in Psychology*, 16, 1504108.
- Nguyen, H. T., & Nguyen, V. Q. (2022). Transformational, transactional, laissez-faire leadership styles and employee engagement: Evidence from Vietnam's public sector. *SAGE Open*, 12(2), 1–13.
- Arfanaldy, S. R. (2025). Effective leadership styles in project management: A literature analysis of their impact on project success. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 3(2), 1–10.
- Sahid, A., Amirullah, I., Khaeriyah, K., Natsir, N., & Syafaruddin, S. (2023). Kepemimpinan transformasional dalam perubahan organisasi. *Jurnal Internasional Penelitian Ekonomi dan Manajemen (IJEMR)*, 2(2), 1–12.
- Bhatti, S., Bale, S., Gul, S., Muldoon, L., & Rayner, J. (2024). The impact of leadership style in team-based primary care – staff satisfaction and motivation. *BJGP Open*, 8(3).
- Hidayah, A., Maunah, B., & Paton, A. (2024). Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di SMP Plus Jabal Noor Pogalan Trenggalek. *Academia: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 4(1), 1–9.
- Maulani, A. (2024). Kepemimpinan dan manajemen dalam pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Indonesia*, 2(1), 111–123.
- Rahayu, S. G. P., Hasmawati, F., & Trisiah, A. (2025). Analisis semiotika dalam film *Vina Sebelum 7 Hari*. *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*, 1(2), 1–12.
- Shahid, A. (2024). Transformational leadership: Are leaders open to a new “CALL”? Challenges, adaptation, leadership and learning. *Open Journal of Business and Management*, 12(6), 2513–2529.