

Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional : Studi Kasus Lam pada Film Alif Lam Mim

¹Gema Cahaya Inovasi, ²Hanifah Az Zahra Hasoloan, ³Amaliyah Ria Triwastuti, ⁴Erindah Dimisqiyani, ⁵Rizky Amalia
Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

Corresponding author: amaliyah@vokasi.unair.ac.id
Email : gema.cahaya.inovasi-202@unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis implementasi gaya kepemimpinan transformasional melalui tokoh Lam dalam film Alif Lam Mim. Berangkat dari kebutuhan akan kepemimpinan yang adaptif, berbasis integritas, dan berorientasi pada perubahan di era ketidakpastian, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bagaimana empat dimensi kepemimpinan transformasional—pengaruh yang diidealkan, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan yang diindividualisasikan—direpresentasikan secara kontekstual dalam narasi film tersebut. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan observasi film: peneliti menonton film berulang kali, mencatat dialog, ekspresi, bahasa tubuh, dan dinamika hubungan antar karakter, kemudian memilih dan mengkategorikan adegan-adegan tersebut ke dalam empat dimensi. Validitas dipertahankan melalui triangulasi dengan literatur yang relevan dan pengamatan berulang.

Kata kunci : kepemimpinan tranformasional, observasi kualitatif, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan individual.

ABSTRACT

This study analyzes the implementation of transformational leadership style through the character Lam in the film Alif Lam Mim. Departing from the need for adaptive, integrity-based, and change-oriented leadership in an era of uncertainty, this study aims to show how the four dimensions of transformational leadership—idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration—are represented contextually in the film's narrative. The method used is qualitative with film observation: the researcher watched the film repeatedly, noted the dialogue, expressions, body language, and the dynamics of the relationships between the characters, then selected and categorized the scenes into the four dimensions. Validity was maintained through triangulation with relevant literature and repeated observations.

Keyword : transformational leadership, qualitative observation, idealized nfluence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration.

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks era modern yang sarat dengan ketidakpastian, dibutuhkan model kepemimpinan yang mampu menjawab tantangan tersebut dengan cara

memotivasi dan memberdayakan orang lain. Kepemimpinan tidak lagi cukup jika hanya berorientasi pada perintah dan pengendalian, melainkan harus dapat menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi, kolaborasi dan pertumbuhan

bersama. Hal ini sejalan dengan tujuan Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya SDGs 9 (Industry, Innovation, and Infrastructure) yang menekankan pentingnya inovasi dan pembangunan berkelanjutan untuk mendukung kemajuan organisasi maupun masyarakat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan semangat inovasi dan kolaborasi memiliki posisi strategis dalam dunia kontemporer. Salah satu model kepemimpinan yang dianggap relevan dan efektif dalam situasi ini adalah gaya kepemimpinan transformasional (Lai et al., 2020).

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek fundamental yang menentukan keberhasilan suatu kelompok, organisasi, maupun bangsa. Dalam kehidupan bermasyarakat, peran pemimpin tidak hanya sebatas memberikan instruksi atau mengambil keputusan, tetapi juga mencakup kemampuan membangun visi, menjaga integritas, serta menginspirasi pengikut untuk bergerak menuju tujuan bersama. Seiring perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi para pemimpin semakin kompleks. Perubahan sosial yang cepat, perkembangan teknologi, globalisasi, hingga dinamika politik yang tidak menentu menuntut adanya figur pemimpin yang mampu berpikir strategis, adaptif dan tetap berpegang pada nilai-nilai moral. Pemimpin yang ideal bukan hanya hadir sebagai pengendali jalannya organisasi, melainkan juga sebagai agen perubahan yang mampu menavigasi ketidakpastian menuju arah yang lebih baik (Klasmeier et al., 2025).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan konsep yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk mengubah cara pandang, sikap dan perilaku pengikut melalui visi yang jelas dan inspiratif. Pemimpin transformasional tidak hanya memikirkan pencapaian target jangka pendek, tetapi juga berupaya membangun kapasitas dan potensi

pengikut untuk menghadapi tantangan jangka panjang. Gaya ini biasanya melibatkan empat dimensi utama: *idealized influence* (menjadi teladan dan membangun rasa hormat), *inspirational motivation* (menyampaikan visi yang memotivasi), *intellectual stimulation* (mendorong pengikut untuk berpikir kritis dan kreatif), serta *individualized consideration* (memberikan perhatian personal terhadap kebutuhan dan perkembangan individu). Model kepemimpinan ini diyakini mampu menciptakan rasa kebersamaan, memupuk kepercayaan, serta membangkitkan semangat juang di antara pengikut. Keempat dimensi tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan bukan hanya sekadar proses mengatur, melainkan seni dalam menginspirasi dan memampukan orang lain untuk tumbuh. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan bagi organisasi bisnis, tetapi juga bagi dunia pendidikan, politik, hingga komunitas masyarakat sipil yang membutuhkan figur pemimpin berorientasi masa depan (Thompson et al., 2021).

Dalam industri film Indonesia, salah satu karya yang menarik untuk dikaji dari perspektif kepemimpinan adalah Alif Lam Mim. Film ini menggabungkan elemen aksi, drama dan pesan sosial yang kuat dengan latar Indonesia di masa depan yang digambarkan penuh ketegangan, ketidakadilan dan pertentangan ideologi. Di tengah kondisi tersebut, hadir tiga tokoh utama: Alif, Lam dan Mim yang memiliki hubungan persahabatan sejak kecil namun berkembang dengan jalan hidup berbeda. Di antara ketiga tokoh, Lam menonjol sebagai figur pemimpin yang visioner, berintegritas, dan berani mengambil risiko demi membela kebenaran. Tindakannya mencerminkan dimensi kepemimpinan transformasional menjadi teladan, menyampaikan visi yang memotivasi, mendorong berpikir kritis, dan menunjukkan kepedulian pada rekan

seperjuangan. Karakter Lam memberikan gambaran nyata bagaimana pemimpin transformasional bekerja di tengah situasi penuh konflik, sekaligus menegaskan pentingnya nilai keberanian, solidaritas, dan keteguhan moral (Suryadi et al., 2024).

Kepemimpinan Lam tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai yang sejalan dengan SDGs 16 (Peace, Justice, and Strong Institutions). Hal ini terlihat dari peran Lam dalam memperjuangkan keadilan, menjaga integritas, dan membangun solidaritas di tengah konflik. Sosoknya memberikan gambaran bahwa kepemimpinan transformasional dapat menjadi fondasi untuk membangun masyarakat yang damai, adil dan berdaya (Singh & Singh., 2024). Namun demikian, kajian akademis terkait representasi kepemimpinan dalam film Indonesia masih terbatas. Penelitian yang ada umumnya berfokus pada aspek naratif atau sinematografi, bukan pada analisis teori kepemimpinan secara spesifik. Padahal, menganalisis tokoh Lam dari sudut pandang kepemimpinan transformasional dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana nilai-nilai kepemimpinan dapat disampaikan melalui media populer. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan pentingnya dilakukan kajian mendalam terhadap film Alif Lam Mim. Urgensi penelitian ini terletak pada dua hal. Pertama, dari sisi akademis, penelitian ini dapat mengisi kekosongan kajian kepemimpinan transformasional dalam film Indonesia. Kedua, dari sisi praktis, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran bagi calon pemimpin, mahasiswa, maupun masyarakat umum yang tertarik mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Dengan mempelajari representasi kepemimpinan dalam media populer, proses pembelajaran menjadi lebih kontekstual,

inspirasi dan mudah dipahami (Singh & Widén, 2020).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi gaya kepemimpinan transformasional pada tokoh Lam dalam film Alif Lam Mim. Analisis akan difokuskan pada bagaimana karakter Lam menampilkan empat dimensi kepemimpinan transformasional melalui tindakan, interaksi dan keputusan yang diambil dalam alur cerita. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan literatur akademis, sekaligus mendukung agenda pembangunan berkelanjutan, khususnya SDGs 9 dan SDGs 16, melalui pemahaman bahwa kepemimpinan transformasional dapat menjadi sarana inovasi, perbaikan organisasi, serta penguatan institusi sosial yang adil dan damai (Agazu et al., 2025).

2. LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen merupakan disiplin ilmu yang berfokus pada proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Secara klasik, definisi manajemen sering dikaitkan dengan *getting things done through people*, yakni upaya mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan peran manusia sebagai faktor utama. Henri Fayol, salah satu tokoh manajemen modern, membagi fungsi manajemen ke dalam lima aspek utama: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*commanding*), koordinasi (*coordinating*), dan pengendalian (*controlling*). Sedangkan Luther Gulick merumuskannya dalam akronim POSDCORB (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, dan Budgeting*) (Boma-Siaminabo & Helen., 2022).

Pendekatan ini menekankan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur dan sistem, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam memengaruhi dan memberdayakan orang-orang yang dipimpinnya. Dengan demikian, teori manajemen modern menekankan keseimbangan antara aspek teknis dan aspek sosial. Aspek teknis mencakup efisiensi, prosedur, dan struktur organisasi, sedangkan aspek sosial mencakup kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, serta hubungan antar individu. Oleh karena itu, pembahasan mengenai gaya kepemimpinan menjadi penting dalam konteks manajemen, karena gaya seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, hingga keberlangsungan suatu organisasi atau kelompok (Iyaji & Bakare., 2023).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam literatur manajemen, kepemimpinan dipandang bukan sekadar posisi formal, melainkan proses interaksi sosial yang kompleks. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas memberi instruksi, melainkan juga membangun visi, menyelaraskan tujuan, serta menciptakan iklim yang kondusif agar bawahan dapat berkembang. Teori kepemimpinan berkembang dari waktu ke waktu, mulai dari pendekatan teori sifat (*trait theory*) menekankan bahwa pemimpin dilahirkan dengan sifat-sifat bawaan tertentu, seperti karisma, kepercayaan diri, dan kecerdasan, teori perilaku (*behavioral theory*) melihat kepemimpinan dari apa yang dilakukan pemimpin (Rizal Andreansyah & M. Imamul Muttaqien., 2024).

Kepemimpinan Transformasional

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali

diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (1978) dan kemudian dikembangkan oleh Bernard M. Bass (1985). Burns membedakan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional. Jika transaksional berfokus pada pertukaran jangka pendek, maka transformasional berfokus pada perubahan jangka panjang dengan menginspirasi pengikutnya. Terdapat empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional, *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal) Pemimpin menjadi teladan bagi para pengikutnya, menunjukkan integritas, moralitas, dan komitmen pada nilai-nilai luhur, *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif) Pemimpin menyampaikan visi dan tujuan yang jelas, serta memotivasi bawahan dengan optimisme dan semangat tinggi, *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) Pemimpin mendorong pengikut untuk berpikir kritis, kreatif, dan mencari solusi baru atas permasalahan yang dihadapi, dan *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual) Pemimpin memberikan perhatian personal kepada pengikut, mendukung perkembangan individu, serta memahami kebutuhan dan aspirasi masing-masing (Eaton et al., 2024).

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode observasi film. Fokusnya adalah memahami makna dan tafsir yang muncul dari pengalaman menonton secara mendalam. Dalam studi ini, peneliti tidak hanya mendeskripsikan tokoh Lam dalam Alif Lam Mim, tetapi juga menafsirkan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional hadir melalui dialog, gerak tubuh, pilihan tindakan, serta relasi sosial antartokoh. Observasi dilakukan secara berulang agar peneliti dapat menangkap nuansa konteks cerita, nilai, dan pesan kepemimpinan yang dibangun oleh narasi dan visual film. Dengan cara

ini, simbol, alur, dan perilaku tokoh Lam dapat dibaca secara kontekstual dan dihubungkan dengan kerangka kepemimpinan transformasional (Borish et al., 2021).

Objek penelitian adalah film Alif Lam Mim (2015) karya Ismail Basbeth, khususnya karakter Lam sebagai tokoh utama. Karakter ini dipilih karena dalam alur cerita ia tampil sebagai sosok pemimpin visioner yang berintegritas dan rela mengambil risiko demi membela kebenaran. Fokus penelitian tidak diarahkan pada keseluruhan jalan cerita film, melainkan pada bagian yang menampilkan sikap, tindakan, dan gaya kepemimpinan Lam. Objek penelitian berupa film memberikan ruang untuk memahami kepemimpinan secara kontekstual. Film merepresentasikan bagaimana seorang pemimpin menghadapi dilema, mengambil keputusan, dan memengaruhi orang lain. Dengan menjadikan Lam sebagai pusat analisis, penelitian ini mampu menggali lebih dalam bagaimana teori kepemimpinan transformasional terefleksi dalam media populer (Taylor., 2025). Sumber data penelitian ini terdiri atas dua jenis yang dimana data primer diperoleh langsung dari film Alif Lam Mim. Peneliti menonton film ini secara berulang untuk menangkap detail-detail penting, mulai dari dialog, ekspresi, bahasa tubuh, hingga alur interaksi Lam dengan tokoh lain. Ada analisis data yang menyampaikan bahwa adegan dialog itu relevan dengan dimensi kepemimpinan transformasional. Data primer ini kemudian ditulis ulang dalam bentuk catatan lapangan berupa deskripsi adegan dan transkrip. Data Sekunder berupa literatur yang relevan dengan penelitian. Literatur tersebut meliputi buku, artikel, dan jurnal ilmiah mengenai teori manajemen, kepemimpinan transformasional, serta penelitian-penelitian terdahulu yang menganalisis representasi kepemimpinan dalam film

atau media populer. Data sekunder berfungsi sebagai landasan teoretis sekaligus pembanding bagi interpretasi peneliti terhadap film (Aoki & Simi Dos Santos., 2020).

Peneliti melakukan observasi dengan cara menonton film Alif Lam Mim secara mendalam dan berulang kali. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai karakter Lam. Observasi dilakukan dengan mencatat setiap adegan yang mengandung unsur kepemimpinan, baik melalui tindakan maupun dialog. Data dari observasi kemudian dituangkan dalam bentuk dokumentasi, seperti transkrip dialog penting, deskripsi adegan, serta catatan naratif mengenai perilaku tokoh Lam. Dokumentasi juga mencakup tangkapan layar (*screenshot*) dari adegan tertentu yang relevan dengan analisis. Peneliti mengumpulkan dan menelaah sumber pustaka yang relevan, baik berupa teori manajemen, konsep kepemimpinan transformasional, maupun penelitian terdahulu. Studi pustaka ini membantu peneliti untuk memahami kerangka teoretis sekaligus menguji temuan dalam film dengan perspektif ilmiah yang lebih luas (Cheong et al., 2023). Penyajian data bertujuan untuk menunjukkan pola kepemimpinan Lam yang konsisten. Kesimpulan ini bersifat interpretatif namun tetap berlandaskan teori dan data empiris (Craig et al., 2021).

Pemilihan observasi kualitatif didasarkan pada sifat film yang kaya makna, simbol dan nilai. Melalui keterlibatan peneliti yang berulang dan pencatatan lapangan yang rapi, adegan kunci dapat dipahami sebagai rangkaian tanda dan tindakan yang saling terkait dalam alur cerita. Pendekatan ini memberi ruang bagi peneliti untuk merumuskan pemahaman yang mendalam tentang kepemimpinan tokoh Lam, menaукkannya dengan teori yang relevan, serta menyusun interpretasi yang reflektif dan

berjejak pada konteks naratif film (Leite et al., 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL



Gambar 1 : Lam dipanggil oleh Pak Chandra di ruangannya

Di menit ke 35, Pak Chandra memberi selamat kepada Lam setelah mendapatkan e-mail dari Libernesia London untuk mengajak mendiskusikan tulisan Lam mengenai pribumi Atambua bulan lalu dan akan memasukkan Lam pada nominasi penghargaan lagi di tahun ini dengan permintaan menulis perkembangan peradaban modern yang cukup drastis berkembang di negara ini. Tetapi, Lam hanya mau menulis dengan sudut pandang personal dan sesuai dengan hatinya. Lam sempat ditegaskan oleh Pak Chandra bahwa Lam adalah jurnalis terbaik di kantor tapi kalau Lam pekerja yang kolot akan bisa dipecat jika Lam tidak memenuhi pekerjaan yang diberikan oleh pihak kantor.

Dialog

Lam : “Saya nggak bisa nulis sesuatu yang bertabrakan sama hati saya”

Pak Chandra : “Lam, kita ini bekerja harus objektif, nggak bisa kamu bekerja dengan menggunakan perasaan dan hati kamu, apalagi dari sudut pandang keagamaan kamu itu”



Gambar 2 : Lam berdiskusi dengan Gendis istrinya mengenai peledakan di cafe candi

Di menit 53, Lam sedang bikin artikel kasus tentang teroris, lalu Lam merasa kejadian pemboman di cafe ada hubungannya dengan pondoknya Mim yang dimana Lam melihat forensik menemukan parfum botol alattar di TKP. Lam meyakinkan kepada Gendis istrinya bahwa apapun yang berbuat salah maupun itu orang terdekat tetap disalahkan dengan itu harus adil sama fakta.

Dialog

Lam : “Kyai juga ngaak pernah ngajarin kita seperti itu, tapi kita harus adil sama fakta. Biar pun Mim sahabatku, sepupu kamu, kita nggak bisa main asal bela, kita harus liat kebenarannya”



Gambar 3 : Lam berdiskusi dengan Gendis istrinya mengenai peledakan di cafe candi

Di menit 54, Dengan botol itu, Gendis menanyakan apakah bukan dari aparat dan Lam meyakinkan bahwa produk itu hanya dimiliki oleh pondok. Cpat atau lambat aparat pasti tahu parfum allatar asalnya dari pondok, Lam merasa Alif dan Mim nggak boleh di posisis berlawanan karena mereka nggak pernah kompromi dengan kebenaran yang mereka pegang.

Dialog

Lam : “Alif dan Mim nggak boleh di posisi erlaanan, mereka nggak pernah kompromi dengan kebenaran yang mereka pegang”

Gendis : “Kamu bener-bener nggak pernah nyerah ya jaga hubungan Alif sama Mim”

PEMBAHASAN

Ketekunan Lam menulis dari sudut pandang personal dan menolak rekayasa naskah menunjukkan komitmen etis, Lam memilih kebenaran faktual meski berisiko. Dalam literatur, dimensi *idealized influence* menekankan standar etika yang kuat, perilaku teladan, serta pembangunan trust dan persepsi integritas pada pengikut. Hal ini menunjukkan keterkaitan kepemimpinan transformasional dengan aspek *ability*, *benevolence*, *integrity* yang memperkuat kepercayaan dan perilaku ekstra-peran pengikut. Tindakan Lam jujur terhadap fakta dan menanggung konsekuensi selaras dengan fondasi moral dimensi ini (Lee et al., 2024).

Lam menunjukkan kepemimpinan transformasional ketika tetap menegakkan kebenaran meski yang diduga bersalah adalah sahabatnya sendiri, Mim. Sikap ini mencerminkan *Idealized Influence* yaitu teladan moral yang berpegang teguh pada integritas (Bakker et al., 2023). Meski tegas, ia tetap memberi ruang klarifikasi bagi Mim, menunjukkan *Individualized Consideration* (Puspitawati & Ricky, 2024). Keempat dimensi ini menegaskan bahwa Lam adalah representasi konkret dari pemimpin transformasional. Lam tidak pernah menyerah menjaga hubungan antara Alif dan Mim meskipun situasi menempatkan mereka pada posisi yang berlawanan, Sikap ini mencerminkan dimensi

Individualized Consideration dalam kepemimpinan transformasional, di mana Lam menunjukkan perhatian personal, memahami kebutuhan pengikut dan berupaya menjaga harmoni tim. Lam sadar bahwa persatuan Alif dan Mim penting bagi perjuangan yang lebih besar, sehingga ia bertindak sebagai mediator yang konsisten menegakkan kebenaran sekaligus merawat relasi. Lam juga menampilkan *Inspirational Motivation* karena keteguhannya menjaga hubungan ini memberi teladan moral tentang pentingnya kesetiaan pada nilai kebenaran dan persaudaraan. Dengan itu pemimpin transformasional menginspirasi dengan menekankan visi bersama dan komitmen moral (Ibrahim et al., 2024).

Secara keseluruhan, tokoh Lam dalam film Alif Lam Mim digambarkan sebagai representasi nyata dari kepemimpinan transformasional. Hal ini tampak dari sikapnya yang selalu menjunjung tinggi kebenaran meskipun menghadapi risiko besar, termasuk ketika sahabatnya sendiri, Mim, diduga terlibat dalam kasus pemboman. Keputusannya untuk menolak rekayasa naskah, menjaga integritas di tengah tuduhan, serta berani menempatkan prinsip keadilan di atas loyalitas pribadi menunjukkan bahwa Lam berperan sebagai teladan moral yang mampu membangun kepercayaan. Selain itu, Lam memberi inspirasi bagi orang-orang di sekitarnya, baik dalam lingkup persahabatan maupun keluarga. Usahnya menjaga hubungan Alif dan Mim agar tidak tercerai-berai, serta keteguhannya menjadi contoh bagi anaknya, Gilang, memperlihatkan

bagaimana ia menekankan visi kebenaran, keadilan, dan kesetiaan pada nilai moral. Dengan sikap tersebut, Lam mampu menularkan semangat dan keyakinan kolektif kepada lingkungannya (Deng et al., 2023).

Dalam menghadapi konflik, Lam juga mendorong orang lain untuk melihat persoalan dari berbagai sudut pandang. Ia menolak logika satu arah dan berusaha menstimulasi orang-orang di sekitarnya untuk berpikir kritis. Hal ini tampak ketika ia meminta Alif menilai bukti lebih objektif dan tidak terjebak dalam prasangka, sehingga mendorong lahirnya sikap reflektif dan solusi yang lebih komprehensif. Tidak hanya itu, Lam juga menunjukkan kepedulian terhadap individu di sekitarnya. Ia berusaha menjaga hubungan antara Alif dan Mim meski berada pada posisi berlawanan, serta tetap memberi ruang klarifikasi kepada Mim meskipun dicurigai. Perhatian personal ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada tujuan kolektif, tetapi juga pada perkembangan dan kebutuhan individu (Rehmani et al., 2023).

5. KESIMPULAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik observasi film. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian untuk memahami secara mendalam makna dan refleksi teori kepemimpinan transformasional melalui tokoh Lam dalam film *Alif Lam Mim*. Dengan menonton film secara berulang, peneliti mampu menangkap detail berupa dialog, ekspresi, bahasa tubuh, serta dinamika hubungan antar tokoh yang berkaitan dengan dimensi kepemimpinan transformasional. Sumber data penelitian terdiri atas data primer, yaitu hasil

observasi langsung dari film dalam bentuk catatan lapangan, deskripsi adegan, dan transkrip dialog, serta data sekunder, berupa literatur yang relevan terkait teori manajemen, kepemimpinan transformasional, dan penelitian sebelumnya mengenai representasi kepemimpinan dalam media populer. Data dianalisis melalui proses seleksi, kategorisasi dan interpretasi adegan yang relevan, sehingga menghasilkan narasi deskriptif yang sistematis. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan prinsip triangulasi antara data observasi dan literatur, serta menekankan keterulangan proses pengamatan agar tidak ada detail penting yang terlewat. Dengan demikian, metode ini diyakini mampu memberikan landasan yang kuat bagi interpretasi peneliti dalam menelaah bagaimana gaya kepemimpinan transformasional terefleksi dalam tokoh Lam.

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

- Agazu, B. G., Kero, C. A., & Debela, K. L. (2025). Transformational leadership and firm performance: A systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(1), 29. <https://doi.org/10.1186/s13731-025-00476-x>
- Aoki, V. C. G., & Simi Dos Santos, S. S. (2020). Film analysis in management: A journey through the metaphors of the concept of leadership. *Revista de Gestão*, 27(2), 119–134. <https://doi.org/10.1108/REGE-08-2018-0086>

Bakker, A. B., Hetland, J., Kjelleveold Olsen, O., & Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, 41(5), 700–708. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>

Borish, D., Cunsolo, A., Mauro, I., Dewey, C., & Harper, S. L. (2021). Moving images, Moving Methods: Advancing Documentary Film for Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 16094069211013646. <https://doi.org/10.1177/16094069211013646>

Cheong, H., Lyons, A., Houghton, R., & Majumdar, A. (2023). Secondary Qualitative Research Methodology Using Online Data within the Context of Social Sciences. *International Journal of Qualitative Methods*, 22, 16094069231180160. <https://doi.org/10.1177/16094069231180160>

Craig, S. L., McInroy, L. B., Goulden, A., & Eaton, A. D. (2021). Engaging the Senses in Qualitative Research via Multimodal Coding: Triangulating Transcript, Audio, and Video Data in a Study With Sexual and Gender Minority Youth. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 16094069211013659. <https://doi.org/10.1177/16094069211013659>

Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational leadership effectiveness: An evidence-based primer. *Human Resource Development International*, 26(5), 627–641. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938>

Eaton, L., Bridgman, T., & Cummings, S. (2024). Advancing the democratization of work: A new intellectual history of transformational leadership theory. *Leadership*, 20(3), 125–143. <https://doi.org/10.1177/17427150241232705>

Ibrahim, I. A., El-Monshed, A. H., Altheeb, M., & El-Schrawy, M. G. (2024). Transformational Leadership, Psychological Empowerment, and Organizational Citizenship Behaviors among Nursing Workforce: A Single Mediation Analysis. *Journal of Nursing Management*, 2024, 1–11. <https://doi.org/10.1155/2024/9919371>

Iyaji, F. I., & Bakare, A. A. (2023). IMPACT OF LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEE PERFORMANCE SUSTAINABILITY IN SELECTED SMALL AND MEDIUM SCALE ENTERPRISES (SMEs) IN NORTH-CENTRAL NIGERIA. *Educational Administration: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.53555/kuey.v29i4.8193>

Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 40. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>

Klasmeier, K. N., Güntner, A. V., & Schleu, J. E. (2025). Leadership Dynamics in Teams: The Reciprocity of Shared and Empowering Leadership. *Journal of Business and Psychology*, 40(5), 1171–1187. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10008-9>

Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020).

Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085.

<https://doi.org/10.1177/2158244019899085>

Lee, M. C. C., Lin, M.-H., Srinivasan, P. M., & Carr, S. C. (2024). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: New mediating roles for trustworthiness and trust in team leaders. *Current Psychology*, 43(11), 9567–9582. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05095-x>

Leite, N. R. P., Pitombo Leite, F., Takerissa Nishimura, A., Batista Da Silva, M. A., & Gomes Dos Santos, E. (2021). Film Analysis in Management Research: Knowing Why and How to Use It. *Gestão & Regionalidade*, 37(112), 66. <https://doi.org/10.13037/gr.vol37n112.76>

Puspitawati, R., & Ricky, R. (2024). The Influence of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation and Individualized Consideration on Teaching Behavior Mediated by Entrepreneurial Behavior. *Petra International Journal of Business Studies*, 7(2), 201–210. <https://doi.org/10.9744/petraijbs.7.2.201-210>

Rizal Andreansyah & M. Imamul Muttaqien. (2024). Konsep Dasar Kepemimpinan: Dari Definisi Hingga Tipologi Pemimpin Efektif. *Akhlak : Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Filsafat*, 2(1), 159–166. <https://doi.org/10.61132/akhlak.v2i1.313>

Rehmani, M., Farheen, N., Khokhar, M. N., Khalid, A., Dalain, A. F., & Irshad, H. (2023). How does transformational leadership stimulate employee innovative behavior? A

moderated mediation analysis. *SAGE Open*, 13(3).

<https://doi.org/10.1177/21582440231198401>

Singh, A., & Singh, V. (2024). The role of institutions in peace and justice for achieving sustainable development goal 16 and societal sustainability. *Revista Amazonia Investiga*, 13(80), 9–18. <https://doi.org/10.34069/AI/2024.80.08.1>

Singh, R., & Widén, G. (2020). Teaching Leadership Lessons through the Camera Lens. *Journal of Education for Library and Information Science*, 61(2), 164–187.

<https://doi.org/10.3138/jelis.2019-0062>

Stolk, T. T. E. J. C., De Leeuw, R. N. H., & Kleemans, M. (2025). How film stories can inspire character strengths: A qualitative study among Dutch children. *Journal of Children and Media*, 19(3), 481–498.

<https://doi.org/10.1080/17482798.2024.2440025>

Suryadi, Y., Dewi, N. L. Y., Trisnawati, T., & Al-Amin, A.-A. (2024). The Impact Of Transformational Leadership On Organizational Performance And Employee Motivation. *Transforma Jurnal Manajemen*, 2(2), 65–76. <https://doi.org/10.56457/tjm.v2i2.129>

Thompson, G., Buch, R., Thompson, P.-M. M., & Glasø, L. (2021). The impact of transformational leadership and interactional justice on follower performance and organizational commitment in a business context. *Journal of General Management*, 46(4), 274–283. <https://doi.org/10.1177/0306307020984579>