

Interpretasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Perjuangan Kemerdekaan Pada Film Kadet 1947

¹Herlyanto Doni Wicaksono, ²Hanifah Az Zahra Hasoloan, ³Amaliyah Ria Triwastuti,
⁴Gagas Gayuh Aji, ⁵Erindah Dimisqiyani, ⁶Rizky Amalia Sinulingga
Manajemen Perkantoran Ditigal, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

E-mail: ¹herlyanto.doni.wicaksono-2023@vokasi.unair.ac.id, ²,
³amaliyah@vokasi.unair.ac.id, ⁴gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id, ⁵erindah-dimisqiyani@vokasi.unair.ac.id, ⁶rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji penerapan kepemimpinan transformasional dalam film Kadet 1947 melalui metode deskriptif kualitatif. Analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan terlihat tidak hanya lewat keputusan strategis, tetapi juga melalui tindakan simbolis dan emosional yang menumbuhkan solidaritas dan komitmen taruna. Namun pendekatan sinematis yang dramatis membatasi pemahaman objektif tentang kompleksitas kepemimpinan dalam sejarah nyata. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya menghubungkan narasi film dengan praktik kepemimpinan historis serta relevansinya bagi organisasi modern.

Kata kunci : *Kepemimpinan transformasional, fungsi manajemen, motivasi inspirasional, kemerdekaan Indonesia, Kadet 1947, deskriptif kualitatif*

ABSTRACT

This study explores the application of transformational leadership in the film Kadet 1947 using a qualitative descriptive method. The analysis shows that leadership is demonstrated not only through strategic decision-making but also through symbolic and emotional actions that build solidarity and commitment among the cadets. However, the film's dramatic cinematic approach limits an objective understanding of the complexity of leadership in historical reality. Therefore, this study emphasizes the importance of connecting the film's narrative with historical leadership practices and its relevance to modern organizations.

Keyword : *Transformational leadership, management functions, inspirational motivation, Indonesian independence, Kadet 1947, qualitative descriptive*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Kepemimpinan yang efektif yaitu pemimpin yang dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Irwanto & Maria, 2025) dan mendukung kesejahteraan anggota tim. Tidak hanya itu kepemimpinan juga harus dapat mencerminkan kapasitas sebagai seorang pemimpin dalam memberikan

contoh dan membangun komunikasi yang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya menekankan pada keterampilan teknis dalam mengelola organisasi seperti kualitas personal yaitu integritas, keteladanan, dan kemampuan interpersonal, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan kontekstual dan mendorong inovasi. Dalam kepemimpinan terdapat konsep dasar yang melibatkan berbagai gaya yang berbeda tergantung pada situasi dan kebutuhan kelompok. kepemimpinan yang baik harus mampu untuk beradaptasi dengan perubahan keadaan, untuk memastikan gaya atau pendekatan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan individu maupun kelompok di dalamnya (Gandolfi & Stone, 2018).

Gaya kepemimpinan, secara konseptual terdapat 10 jenis gaya kepemimpinan antara lain Otokratis, Birokratis, Visioner, Transformasional, Transaksional, Laissez Faire (Siregar & Wardi, 2023). Setiap jenis gaya kepemimpinan memiliki karakter tersendiri seperti gaya kepemimpinan Otokratis adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memusatkan seluruh wewenang dan pengambilan keputusan pada dirinya sendiri. Dalam model ini, pemimpin memiliki kontrol penuh terhadap organisasi atau kelompok, menetapkan aturan, memberi perintah, serta menentukan kebijakan tanpa banyak melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Birokratis berfokus pada aturan, prosedur, dan kebijakan yang sudah ditetapkan secara formal, menjalankan kepemimpinannya berdasarkan standar operasional, regulasi, serta hirarki yang jelas. Visioner lebih cenderung pada penciptaan dan penyampaian visi jangka panjang yang jelas, inspiratif, serta mampu memotivasi anggota untuk bergerak bersama mencapainya. Pemimpin visioner biasanya inovatif, terbuka pada perubahan, dan mampu melihat peluang di masa depan. Transformational gaya kepemimpinan yang berfokus pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif dalam diri bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional biasanya visioner, memberi teladan, serta membangun hubungan emosional yang kuat sehingga mampu meningkatkan kinerja, kreativitas, dan loyalitas tim. Laissez Faire gaya kepemimpinan

yang memberi kebebasan penuh kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan bekerja dengan sedikit campur tangan dari pemimpin. Transaksional gaya kepemimpinan berbasis reward dan punishment, fokus pada target dan kepatuhan bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin karena gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan bagaimana pemimpin menggerakkan, memotivasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam organisasi atau kelompok peran seorang pemimpin sangat penting, untuk mencapai tujuannya dibutuhkan seorang pemimpin sebagai pengarah dan pengambil keputusan. Pengambilan keputusan merupakan proses pembuatan pilihan dari sejumlah alternatif yang ada untuk menentukan langkah atau tindakan terbaik. (Bhudianto, 2015). Proses ini tidak hanya sekedar memilih, tetapi juga melibatkan tahapan penting seperti mengenali masalah, mengumpulkan informasi, menganalisis berbagai kemungkinan, hingga menyeleksi solusi yang paling sesuai dengan kebutuhan. Hal ini memiliki keterkaitan erat dengan Tujuan 16 Sustainable Development Goals (SDGs), yaitu Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan yang Tangguh. SDGs 16 menekankan pentingnya membangun institusi yang efektif, akuntabel, transparan, serta inklusif, di mana pemimpin berperan sebagai aktor utama dalam memastikan proses pengambilan keputusan mencerminkan nilai keadilan dan keterbukaan. Dengan kata lain, pengambilan keputusan dalam organisasi bukan hanya sekedar upaya manajerial, tetapi juga bagian dari komitmen global untuk menciptakan tata kelola yang baik (good governance). Untuk itu keputusan pemimpin menentukan arah gerak dalam mencapai tujuan apabila pengambilan keputusan dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas sebagaimana yang ditekankan dalam target SDGs 16, maka organisasi akan lebih mudah membangun kepercayaan internal maupun eksternal. Misalnya, ketika pemimpin melibatkan anggota kelompok dalam proses diskusi dan analisis masalah, hal tersebut mencerminkan praktik inklusif yang sesuai dengan semangat SDGs 16. Dalam konteks ini

mengartikan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan teknik pengambilan keputusan merupakan kontribusi yang sangat penting dan juga memberikan wawasan bagi pemimpin untuk mengambil keputusan yang tepat dengan menganalisis dan mendeskripsikan setiap situasi yang dihadapi serta menyesuaikan gaya kepemimpinan yang digunakan agar hasil keputusan dapat mendukung efektivitas dan keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Film *Kadet 1947* merupakan film sejarah Indonesia yang mengangkat kisah nyata tentang perjuangan para taruna Angkatan Udara Republik Indonesia pada masa mempertahankan kemerdekaan. Film ini menggambarkan bagaimana sekelompok kadet muda, yang saat itu baru menyelesaikan pendidikan militer, menghadapi situasi dilematis ketika harus berperan dalam pertempuran udara melawan Belanda. Dengan kondisi serba terbatas, baik dari segi persenjataan, amunisi, maupun pengalaman, para kadet harus mengambil keputusan berani untuk tetap melakukan serangan udara sebagai bentuk pembuktian bahwa generasi muda juga memiliki kontribusi penting dalam mempertahankan kedaulatan bangsa. Konflik yang dihadapi para kadet tidak hanya bersifat material, seperti kurangnya pesawat tempur dan fasilitas pendukung, tetapi juga menyangkut aspek psikologis dan moral. Rasa ragu, ketakutan, hingga tekanan dari tanggung jawab besar sebagai bagian dari perjuangan bangsa membuat situasi semakin kompleks. Pada titik inilah peran pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional menjadi penting. Tokoh-tokoh pemimpin dalam film, seperti Adisucipto dan instruktur senior lainnya, tidak sekadar mengarahkan strategi militer, tetapi juga menanamkan nilai-nilai nasionalisme, menguatkan mental para kadet, dan mendorong mereka untuk melihat perjuangan sebagai bagian dari cita-cita besar bangsa Indonesia.

Melalui pendekatan kepemimpinan yang inspiratif, para kadet digerakkan untuk melampaui rasa takut serta mengesampingkan keterbatasan demi tujuan yang lebih mulia. Hal ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan transformasional bekerja dalam konteks perjuangan kemerdekaan, yaitu dengan mengutamakan visi bersama, menanamkan motivasi kolektif, dan

memberikan teladan moral yang mampu menggerakkan generasi muda untuk bertindak. Dengan demikian, film *Kadet 1947* tidak hanya menyajikan kembali peristiwa bersejarah, tetapi juga menghadirkan gambaran konkret tentang penerapan nilai-nilai kepemimpinan transformasional di masa perjuangan kemerdekaan. Relevansi inilah yang menjadikan film *Kadet 1947* menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks interpretasi gaya kepemimpinan transformasional sebagai landasan dalam memahami dinamika perjuangan bangsa.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

Manajemen dapat dipahami sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi melalui orang lain dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Manajemen tidak hanya dimaknai sebagai proses, tetapi juga sebagai ilmu, seni, dan profesi yang menuntut adanya keterampilan konseptual, teknis, serta interpersonal dari seorang pemimpin (As'adut Tabi'in et al, 2023). Selain itu, manajemen berfungsi sebagai sistem yang menyatukan berbagai aktivitas organisasi ke dalam satu kesatuan yang terarah (Huda, 2024). Dalam manajemen dijelaskan sebagai seperangkat fungsi inti yang saling terkait (planning, organizing, leading, controlling) yang dijalankan secara berkesinambungan dan berbasis data ((Fatmawati et al, 2022).

2.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah serangkaian aktivitas inti yang dilakukan manajer untuk mengarahkan, mengelola, dan mengendalikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi ini menjadi pedoman agar setiap langkah organisasi terstruktur, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan (Pandipa, 2023). Fungsi manajemen sendiri dapat diartikan juga bukan hanya aktivitas administratif, melainkan mencakup aspek kepemimpinan, komunikasi, serta evaluasi berkelanjutan. Henry Fayol kemudian membagi fungsi manajemen ke dalam beberapa bagian yang hingga kini dikenal dengan konsep POAC (Planning, Organizing, Actuating/Leading, Controlling) sebagai berikut:

a. Planning (perencanaan)

Perencanaan adalah tahap awal dalam manajemen yang berfokus pada penentuan tujuan organisasi dan cara untuk mencapainya. Dalam proses ini, pemimpin menetapkan visi, misi, strategi, serta langkah-langkah konkrit yang akan diambil. Perencanaan yang baik harus mampu memperhitungkan kondisi internal dan eksternal organisasi, bersifat fleksibel, serta dapat mengantisipasi risiko yang mungkin terjadi di masa depan.

b. Organizing (pengorganisasian)

Setelah perencanaan ditetapkan, organisasi memerlukan pengaturan yang jelas mengenai pembagian tugas, struktur organisasi, serta pengelolaan sumber daya. Fungsi ini bertujuan agar setiap individu dalam organisasi memahami peran, tanggung jawab, dan wewenangnya, sehingga semua elemen dapat bekerja secara terkoordinasi menuju tujuan bersama.

c. Leading (pengendalian)

Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana pemimpin menggerakkan seluruh anggota organisasi agar termotivasi dalam menjalankan rencana yang telah disusun. Pengarahan dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, serta penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi. Peran pemimpin pada tahap ini sangat penting karena menjadi penghubung antara perencanaan dan pelaksanaan.

d. Controlling (pengawasan)

Fungsi pengawasan berperan memastikan bahwa semua aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup pemantauan, penilaian hasil, serta tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan. Fungsi ini juga menjadi umpan balik untuk memperbaiki perencanaan di masa depan agar organisasi semakin efektif dan efisien.

Dengan melakukan fungsi manajemen melalui konsep POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) merupakan fondasi utama dalam mengelola organisasi. Perencanaan memberikan arah yang jelas, pengorganisasian memastikan pembagian peran yang terstruktur, pengarahan memotivasi anggota untuk bekerja sama, dan pengendalian menjamin setiap kegiatan sesuai dengan rencana. Keseluruhan fungsi ini tidak dapat berjalan efektif tanpa adanya kepemimpinan yang baik.

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama (Robbins, 2017). Dalam kajian manajemen, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Dalam konsep dasar kepemimpinan ada berbagai gaya kepemimpinan, berikut ini beberapa jenis gaya kepemimpinan (Siregar & Wardi, 2023):

a. Kepemimpinan Otokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Pemimpin mengambil keputusan tanpa melibatkan anggota tim atau bawahannya, sehingga kontrol penuh ada pada pemimpin. Gaya ini efektif digunakan dalam situasi darurat yang membutuhkan kecepatan pengambilan keputusan, tetapi berpotensi menimbulkan keterbatasan kreativitas, inovasi, serta partisipasi dari anggota tim.

b. Kepemimpinan Demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan pada partisipasi anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis membuka ruang diskusi, mempertimbangkan masukan, dan mendorong keterlibatan aktif anggota. Gaya ini mampu meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab bersama, serta mendorong kreativitas, namun terkadang memerlukan waktu lebih lama dalam mencapai keputusan.

c. Kepemimpinan Laissez-faire gaya kepemimpinan dimana pemimpin memberikan kebebasan luas kepada anggota tim untuk bekerja, mengambil keputusan, dan bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing. Pemimpin berperan minim dalam memberikan arahan. Gaya ini bisa efektif jika anggota tim memiliki kompetensi dan motivasi tinggi, tetapi berisiko menimbulkan kebingungan dan kurangnya

koordinasi apabila tim tidak cukup mandiri.

d. Kepemimpinan Transaksional merupakan gaya yang didasarkan pada sistem imbalan dan hukuman. Pemimpin memberikan penghargaan kepada anggota tim yang berhasil mencapai target, dan sebaliknya memberikan sanksi bagi yang tidak memenuhi standar. Gaya ini efektif dalam menjaga kinerja yang konsisten serta pencapaian jangka pendek, tetapi kurang mendorong kreativitas dan inovasi.

e. Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada visi jangka panjang, motivasi inspirasional, pengaruh ideal, serta perhatian terhadap kebutuhan individu pengikutnya. Pemimpin transformasional mampu membangkitkan semangat, loyalitas, dan komitmen anggota tim untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama yang lebih besar.

Gaya kepemimpinan transformasional, yang dikemukakan oleh Burns (1978) dan kemudian dikembangkan oleh Bass (1990), dianggap relevan dalam konteks perjuangan karena menekankan pada visi jangka panjang, motivasi inspirasional, pengaruh ideal, serta perhatian terhadap pengikut. Pemimpin transformasional mampu mendorong pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi dan mengutamakan tujuan kolektif yang lebih besar, seperti yang tampak pada masa perjuangan kemerdekaan.

2.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, menanamkan motivasi, serta mempengaruhi pengikut agar bekerja melebihi kepentingan pribadi demi tujuan bersama (Yukl, 2013). Dalam konteks perjuangan, pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan tugas secara teknis, tetapi juga mampu menumbuhkan rasa percaya diri, semangat juang, dan solidaritas di antara anggota tim. Beberapa dimensi kepemimpinan transformasional yang relevan untuk mendorong motivasi dan kerja tim antara lain:

idealized influence (pemimpin menjadi teladan), inspirational motivation (pemimpin menanamkan visi dan semangat bersama), intellectual stimulation (pemimpin mendorong kreativitas dan pemikiran kritis), dan individualized consideration (pemimpin memperhatikan kebutuhan dan kemampuan individu). Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi, solidaritas, dan kerja tim kadet untuk memperjuangkan kemerdekaan.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis representasi gaya kepemimpinan transformasional dalam film *Kadet 1947* (2021). Penelitian kualitatif dipilih karena mampu menggali makna, simbol, dan dinamika yang terkandung dalam suatu fenomena secara mendalam dan menyeluruh, dengan menekankan pada konteks alami serta penyajian data dalam bentuk naratif (Sidiq & Choiri, 2019). Pendekatan deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran yang faktual dan sistematis mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional ditampilkan dalam alur cerita film, melalui adegan maupun dialog yang merefleksikan praktik kepemimpinan tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi non-partisipan, yaitu dengan menonton film secara cermat dari awal hingga akhir untuk mengidentifikasi adegan dan dialog yang relevan. Fokus observasi diarahkan pada elemen-elemen yang berkaitan dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, seperti kemampuan tokoh dalam memberikan motivasi, menginspirasi, serta membangun solidaritas tim. Selain observasi, dokumentasi berupa catatan alur cerita dan kutipan dialog penting digunakan untuk memperkuat analisis.

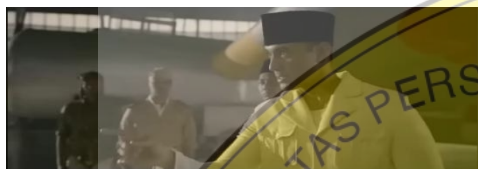
Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional direpresentasikan dalam film *Kadet 1947* (2021), dengan menekankan pada kontribusi kepemimpinan terhadap motivasi, solidaritas, dan kerja sama tim dalam perjuangan mempertahankan kemerdekaan Indonesia. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai relevansi kepemimpinan

transformatif dalam konteks sejarah sekaligus inspirasi dalam dunia modern.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil dan pembahasan ini akan membahas tentang apa yang telah ditemukan dari proses penelitian yang telah dilakukan. Hal ini termasuk bagaimana menyajikan hasil data yang telah ditemukan dan membahas hasil dari penelitian tersebut. Hasil dan pembahasan berhubungan dengan teori yang digunakan dan latar belakang masalah yang diteliti.

4.1 Hasil



Gambar 1: Presiden RI Ir. Soekarno memberikan motivasi kepada para pasukan

Dialog

Ir. Soekarno: “Mohon dicatat, kejujuran itu di atas segalanya, salah satu dari kalian kelak akan menerbangkan pesawat ini, jadikan beliau-beliau ini sebagai acuanmu pak Surya, pak Cipto, dengan manuvernya yang luar biasa, jadi jangan pernah sekalipun dirimu berlindung di balik kesaksian jangan pernah sekalipun dirimu berlindung di balik ragu, maka lebakkan sayapmu dan terbanglah!”
Para Pasukan: “SIAP!”



Gambar 2: Kadet Suharnoko Harbani memberikan semangat pada para kadet

Dialog:

Kadet Suharnoko H.: “Mas Kardi berjuang sampai titik darah penghabisan, lindungi kawan-kawannya, semua yang ada disini masih hidup dan masih bernyawa, masih bernafas semua selamat berkat mas kardi, kami semua akan meneruskan perjuangan mas Kardi membela maguwo dan tanah air sampai titik darah penghabisan!”

Bapak mas Kardi: “Setelah aku kebumikan anakku, boleh aku ikut berjuang dik”

Kadet Mulyono: “Yang tidak kuat jangan paksakan diri, yang masih kuat kita kumpul di hanggar”

Kadet Bambang S.: “MERDEKA BUNG!”

Semua Kadet: “MERDEKAA!”



Gambar 3: Para kadet berkumpul dan melakukan perundingan

Dialog

Kadet Bambang S: “Kita coba bongkar pesawat lain, seharusnya ada onderdil yang bisa digunakan untuk Hayabusa dan Guntei”

Kadet Mulyono: “Berarti sekarang kita punya 2 pesawat”

Kadet Adji: “Kita punya 4 pesawat”

Kadet Mulyono: “Selain aku dan Adji, berarti kita butuh dua orang lagi untuk menerbangkan pesawat”

Kadet : “Siap bantu dari belakang, cincang Belanda”

Kadet x: “Sebentar, rupanya ini serius nyerang pakai pesawat rusak, nyerang kemana?”

Kadet Mulyono: “Markas Belanda”

Kadet x: “Cari mati mul, mereka punya congkor merah diburu habis kita dalam hitungan detik, sigit saja beruntung bisa selamat, kita tidak tahu mereka punya apa lagi”

Kadet Mulyono: “Tidak apa, yang mau saja”

Kadet Bambang, Sigit, Suharnoko: “Saya siap, saya bersedia!”



Gambar 4: Para kadet mengajukan diri dan meminta izin untuk menyerang

Dialog

Kadet Mulyono: “Kami berencana menyerang belanda, mohon izin dan mohon arahan”

Pak Suryo: “Barang tentu kalian sadar terhadap permintaan ini hanya menjadi misi bunuh diri”

Kadet Mulyono: “Kami siap laksanakan”

Pak Halim: “Mereka semua masih menjalani hukuman dari pak Cip, tidak diizinkan untuk terbang”

Kadet Mulyono: “Mohon izin agar hukuman ditangguhkan sementara waktu”

Pak Suryo: “Bagaimana menurutmu lim”

Pak Halim; “Siap, satu serangan udara akan membuat belanda berpikir ratusan kali sebelum bergerak lagi, dan ini bisa membantu moral pasukan udara kita pak”

Pak Suryo: “Kalian menempatkan saya pada pilihan yang berat, umpamanya saya izinkan maka saya membiarkan kalian menjalankan misi yang berat padahal tugas kalian disini belajar masa depan kalian masih panjang, umpamanya saya tidak mengizinkan, saya melawan hati nurani saya”

K. Mulyono: “Izinkan kami terbang pak”

Pak Suryo: “Saya tidak memberi perintah tapi saya juga tidak melarang kalian, Halim akan membantu kalian dalam menyiapkan strategi

5. PEMBAHASAN

Pembahasan ini berfokus pada hasil penelitian yang menelaah penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam film *Kadet 1947*. Film ini tidak hanya menampilkan kisah perjuangan taruna muda Angkatan Udara Indonesia, tetapi juga memperlihatkan bagaimana kepemimpinan berperan penting dalam menentukan arah perjuangan. Kepemimpinan dalam konteks ini tidak hanya diartikan sebagai kemampuan untuk memimpin dan memerintah, tetapi juga sebagai tanggung jawab moral, kemampuan memberi motivasi, dan perhatian terhadap individu agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Pada gambar pertama, Presiden RI Ir. Soekarno terlihat mendatangi hangar tempat para pasukan Maguwo berkumpul memperbaiki pesawat Diponegoro. Ketika seorang kadet memperingatkannya untuk tidak menyentuh bagian pesawat yang masih dalam proses pewarnaan, Soekarno justru menghargai sikap jujur tersebut. Ia menegaskan dengan kalimat, “Mohon dicatat, kejujuran itu di atas segalanya, salah satu dari kalian kelak akan menerbangkan pesawat ini, jadikan beliau-beliau ini sebagai acuanmu pak Surya, pak Cipto, dengan manuvernya yang luar biasa, jadi jangan pernah sekalipun dirimu berlindung di balik kesaksian jangan pernah sekalipun dirimu berlindung di balik ragu, maka lebaklah sayapmu dan terbanglah!”.

Adegan ini menggambarkan dimensi *Visi dan Motivasi Inspiratif* dalam kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin memberikan teladan moral sekaligus membangkitkan semangat para kadet (Akay & Demirel, 2017).

Gambar kedua menunjukkan situasi kritis setelah kematian Mas Kardi akibat serangan Belanda. Kejadian ini membuat pasukan hampir kehilangan harapan dan berniat menyerah. Namun, kadet Suharnoko Harbani membangkitkan semangat rekan-rekannya dengan dialog, “Mas Kardi berjuang sampai titik darah penghabisan, lindungi kawan-kawannya, semua yang ada disini masih hidup dan masih bernyawa, masih bernafas semua selamat berkat mas kardi, kami semua akan meneruskan perjuangan Mas Kardi membela maguwo dan tanah air sampai titik darah penghabisan!”. Tindakan Suharnoko menunjukkan aspek *stimulasi intelektual*, di mana pemimpin mendorong bawahannya untuk mengubah cara pandang, berpikir kritis, serta menemukan makna baru dari pengorbanan (Akay & Demirel, 2017).

Pada gambar ketiga, terlihat para kadet berkumpul di hangar untuk mendiskusikan kesiapan penyerangan. Dalam perdebatan, kadet X berkata, “Cari mati mul, mereka punya congkor merah diburu habis kita dalam hitungan detik, sigit saja beruntung bisa selamat, kita tidak tahu mereka punya apa lagi”. Namun, kadet Mulyono menanggapi dengan tenang melalui ucapan, “Tidak apa, yang mau saja”. Sikap Mulyono mencerminkan *individualized consideration*, yaitu perhatian seorang pemimpin terhadap kondisi dan kebutuhan personal anggota dengan mendengarkan dan tidak memaksakan kehendak (MWANIKI et al., 2020).

Gambar keempat memperlihatkan penerapan kepemimpinan transformasional yang berpadu dengan fungsi manajemen. Ketika Mulyono mengajukan izin untuk menyerang Belanda, tampak fungsi *planning* yang dilakukan secara sadar meski penuh risiko. Tindakannya juga menunjukkan *inspirational motivation* karena mampu membangkitkan semangat juang. Respons dari Pak Suryo dan Pak Halim mencerminkan *organizing* dan *intellectual stimulation*, sebab gagasan kadet tidak langsung ditolak, melainkan dipertimbangkan dalam kerangka strategi perjuangan. Ungkapan Pak Suryo, “Saya tidak memberi perintah tapi saya juga

tidak melarang kalian,” menegaskan fungsi *leading* sekaligus *idealized influence*. Pada saat yang sama, *controlling* tetap berlangsung dengan melibatkan Pak Halim untuk mendampingi strategi serangan, yang menunjukkan *individualized consideration* melalui kepedulian pada masa depan kadet, tanpa mengabaikan semangat juang mereka.

Dari keempat adegan tersebut dapat disimpulkan bahwa film *Kadet 1947* menampilkan kepemimpinan transformasional secara nyata melalui pengambilan keputusan, motivasi, perhatian personal, hingga peran manajerial. Kepemimpinan transformasional tidak hanya diwujudkan dalam strategi besar, tetapi juga dalam nilai moral, simbol, serta tindakan emosional yang memperkuat solidaritas dan komitmen kolektif. Dengan demikian, film ini memberi gambaran bahwa kepemimpinan efektif dalam situasi kritis harus mampu memadukan visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan kepedulian individu agar tujuan bersama dapat dicapai.

6. KESIMPULAN

Film *Kadet 1947* menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang berpadu dengan fungsi manajemen dalam perjuangan mempertahankan kemerdekaan. Tokoh senior maupun kadet muda menampilkan visi, motivasi inspirasional, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan perhatian individu di tengah keterbatasan. Adegan pidato Ir. Soekarno, semangat Suharnoko Harbani, hingga nyanyian Kadet Adji membuktikan kepemimpinan mampu membangkitkan solidaritas, keberanian, dan pengorbanan. Fungsi Manajemen perencanaan berisiko, pengorganisasian kolektif, pengarahan teladan, dan pengawasan manusiawi selaras dengan kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, *Kadet 1947* bukan hanya hiburan, tetapi juga media pembelajaran tentang kepemimpinan

memperlihatkan relevansi kepemimpinan transformasional dalam konteks perjuangan bangsa. Pesan yang tersampaikan adalah bahwa pemimpin sejati mampu menanamkan visi, memberi teladan, dan menumbuhkan solidaritas kolektif untuk menghadapi tantangan. Nilai-nilai kepemimpinan ini tetap relevan hingga saat ini, baik dalam dunia organisasi modern maupun dalam kehidupan

sosial, karena mampu membentuk generasi yang tidak hanya berorientasi pada target teknis, tetapi juga pada nilai moral, kebersamaan, dan tujuan yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Akay, E., & Demirel, A. G. (2017). Transformational Leadership and Innovation: An Empirical Study of Direct and Indirect Effects in HR Consulting Companies. *International Journal of Business and Management*, 13(1), 131. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v13n1p131>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2024). Kepemimpinan Transformasional sebagai Katalisator Inovasi dan Kinerja Organisasi: Tinjauan Literatur. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 03(06), 86–108.
- Bhudianto, W. (2015). Kepemimpinan Dalam Mengambil Keputusan. *Jurnal Transformasi*, 1(27), 1–47.
- Chaniago, A. (2017). Teknik Pengambilan Keputusan. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 1.
- Fatmawati, Chaerul, A., & Syahid, A. (2022). Implementasi Planning, Organizing, Leading, Controlling (POLC) Program. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2022(19), 118–126. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7162783>
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, leadership styles, and servant leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261–269. <https://www.researchgate.net/publication/340940468>
- Handoko, H. (1999). Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 14(1), 15.
- Imron Rosadi, K., Madinatun Najah Rengat, S., UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, P., & Kunci, K.

- (2021). Manajemen Sebagai Sains, Seni dan Profesi serta Implementasinya di Madrasah Tsanawiyah Madinatun Najah Rengat As'adut Tabi'in. *Jurnal Keagamaan Dan Pendidikan*, 17(1), 31–46.
- Ismail, A., Arif, A., Mat Deli, M., & Harun, S. N. (2025). Relationship between Managers' Roles in Training Programs and Motivation to Accomplish Work: The Mediating Role of Employee Engagement. *International Journal of Organizational Leadership*, 0(0), 378–393. <https://doi.org/10.33844/ijol.2025.60511>
- Joa, T.O., & Francesca, G. (2023). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan: Sebuah Tinjauan Sistematis. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 9(2), 96–104. <https://doi.org/10.37058/jem.v9i2.7154>
- Lloyd, R., & Aho, W. (2020). The Four Functions of Management - An essential guide to Management Principles. *The Four Functions of Management - An Essential Guide to Management Principles*. <https://doi.org/10.58809/cnfs7851>
- MWANIKI, F. N., MUHOHO (Ph.D), D. J., & NJOROGI (Ph.D), D. J. (2020). Influence of Individualized Transformational Leadership on Organizational Performance of Selected Sacco's in Kiambu Town. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(3). <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i3.1719>
- Nurwahidah, I., Nisa, R., Nurjamaludin, & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449–456. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanutantara.v1i4.300>
- Pandipa, A. K. H. (2023). Efektifitas Pelaksanaan Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Pelayanan pada BAPPELITBANGDA Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 291–300. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i1.948>
- Pasaribu, M. H. (2021). Penerapan Gaya dan Pendekatan Kepemimpinan untuk Kepemimpinan yang Efektif. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 246–252. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2568>
- Rostiawati, E. (2020). Efektifitas Manajemen Kepemimpinan Dalam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 04(01), 59–69. <https://leaderia.iain-jember.ac.id/index.php/ldr/article/view/1/1>
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223–2229. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058>