

Interpretasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Tokoh Utama Dalam Film Jumbo

¹Novi Dwi Anggraeni, ²Novita Indah Dwi Ariani, ³Erindah Dimisqiyani, ⁴Amaliyah,
⁵Rizqy Amalia Sinulingga, ⁶Gagas Gayuh Aji
¹Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: ¹novi.dwi.anggraeni-2023@vokasi.unair.ac.id, ²novita.indah.dwi-2023@vokasi.unair.ac.id, ³amaliyah@vokasi.unair.ac.id, ⁴erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id, ⁵rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id,
⁶gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional dipandang mampu meningkatkan motivasi, kreativitas, dan memperkuat hubungan sosial. Film, sebagai bagian dari budaya populer, juga berperan dalam merepresentasikan nilai kepemimpinan yang dekat dengan kehidupan sehari-hari. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada organisasi formal, sehingga belum banyak yang mengkaji representasi kepemimpinan dalam film lokal. Penelitian ini bertujuan menganalisis kepemimpinan transformasional yang ditampilkan tokoh utama dalam film animasi Jumbo produksi Visinema. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan naratif melalui observasi film, dokumentasi dialog, dan telaah pustaka. Hasil menunjukkan tokoh Don menampilkan empat dimensi kepemimpinan transformasional: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Nilai-nilai tersebut dibentuk melalui pengalaman keluarga, konflik dengan sahabat, serta simbol budaya berupa warisan lagu. Penelitian ini memperluas literatur dengan menghubungkan teori kepemimpinan, komunikasi, dan budaya populer. Implikasinya, film dapat menjadi sarana pendidikan nilai kepemimpinan sekaligus relevan dengan pencapaian SDG 16 mengenai perdamaian dan keadilan.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, film Jumbo, representasi kepemimpinan, budaya populer.

ABSTRACT

Transformational leadership is considered capable of enhancing motivation, creativity, and strengthening social relationships. Film, as part of popular culture, also plays a role in representing leadership values that resonate with everyday life. However, most previous studies have focused on formal organizational contexts, leaving limited exploration of leadership representation in local films. This study aims to analyze the transformational leadership displayed by the main character in the animated film Jumbo produced by Visinema. The research employed a descriptive qualitative method with a narrative approach through film observation, dialogue documentation, and literature review. The findings reveal that Don, the protagonist, demonstrates four dimensions of transformational leadership: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. These values are shaped by family experiences, conflicts with friends, and cultural symbols such as a song inherited from his parents. This study expands the literature by linking leadership theory, communication, and popular culture. The implication is that films can serve as a medium for leadership education while also aligning with the achievement of SDG 16 on peace and justice.

Keyword : transformational leadership, Jumbo film, leadership representation, popular culture.

1. PENDAHULUAN

Melekat dalam kehidupan manusia, baik di tingkat individu, komunitas, maupun organisasi. Sejak awal peradaban, pemimpin dipandang penting karena mampu mengarahkan kelompok mencapai tujuan bersama serta menjadi simbol kekuatan dan legitimasi. Dalam konteks modern, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan keterampilan administratif atau teknis, tetapi juga sebagai proses interaksi sosial yang sarat nilai dan makna. Pemimpin dapat muncul di berbagai arena, mulai dari lembaga formal seperti pemerintahan, pendidikan, dan dunia bisnis, hingga ranah informal seperti keluarga, komunitas, dan media populer. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan aspek fundamental dalam dinamika sosial yang terus berkembang sesuai perubahan zaman (Northouse, 2021). Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi elemen penting yang menentukan keberhasilan kolektif dalam menghadapi tantangan sosial, ekonomi, dan budaya.

Dalam kajian manajemen dan perilaku organisasi, gaya kepemimpinan dipandang sebagai aspek penting yang mempengaruhi efektivitas seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan mencakup pola perilaku, strategi, serta pendekatan yang digunakan untuk mempengaruhi pengikut. Literatur kontemporer membedakan beberapa gaya kepemimpinan, seperti otoriter, demokratis, laissez-faire, transaksional, dan transformasional. Pemimpin dengan gaya transaksional biasanya menekankan kepatuhan terhadap aturan serta menggunakan imbalan atau hukuman sebagai alat pengendalian. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional menekankan pada inspirasi, motivasi, serta hubungan emosional yang mendalam dengan pengikut. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti berperan dalam

meningkatkan keterlibatan anggota tim serta kinerja keseluruhan organisasi (Mishra et al., 2023). Selain itu, pendekatan ini juga mendorong terciptanya inovasi yang berkelanjutan dalam lingkungan organisasi (Begum et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama yang menjadi ciri khasnya. Pertama, *idealized influence* atau pengaruh ideal, yaitu kemampuan pemimpin menjadi teladan dengan integritas moral dan etika tinggi. Kedua, *inspirational motivation*, yakni kemampuan menyampaikan visi kolektif yang membangkitkan semangat dan optimisme. Ketiga, *intellectual stimulation*, yaitu mendorong pengikut untuk berpikir kritis, kreatif, serta berani mengambil keputusan inovatif. Keempat, *individualized consideration*, yakni perhatian khusus pemimpin terhadap kebutuhan unik individu yang membangun kedekatan emosional. Penelitian menunjukkan bahwa dimensi-dimensi ini efektif dalam meningkatkan kinerja tim dan keterikatan karyawan (Zhang et al., 2021). Dimensi tersebut juga berkontribusi dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat dan adaptif (Al Shahrani et al., 2023). Kepemimpinan transformasional memiliki relevansi dengan agenda pembangunan global, khususnya Sustainable Development Goals (SDGs). Berdasarkan laman resmi SDGs Indonesia, terdapat 17 tujuan global yang menjadi pedoman bagi negara-negara untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan. Salah satu tujuan penting adalah SDG nomor 16 yang menekankan pembangunan masyarakat damai, inklusif, serta penguatan institusi yang akuntabel. Nilai kepemimpinan transformasional, seperti integritas, keadilan, dan pemberdayaan, sejalan dengan tujuan tersebut karena mendorong terciptanya kepercayaan dan kolaborasi

dalam masyarakat. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan bukan hanya relevan pada konteks organisasi, tetapi juga memiliki kontribusi pada strategi global dalam membangun tata kelola sosial yang berkeadilan dan berkelanjutan.

Film sebagai media budaya populer memiliki peran penting dalam merepresentasikan nilai-nilai sosial, termasuk kepemimpinan. Film tidak hanya berfungsi sebagai hiburan, tetapi juga sebagai sarana komunikasi massa yang mampu menyampaikan pesan simbolis kepada masyarakat. Melalui alur cerita, karakter, dan konflik, film dapat menggambarkan kompleksitas kepemimpinan yang dekat dengan kehidupan sehari-hari. Representasi tersebut menjadikan film sebagai medium yang efektif untuk menjelaskan konsep kepemimpinan transformasional yang seringkali abstrak. Film bukan hanya menampilkan realitas, tetapi juga membentuk cara pandang masyarakat terhadap fenomena tertentu (Turner, 2019). Dengan demikian, film dapat memperkaya kajian akademik melalui narasi visual yang konkret.

Film animasi Indonesia *Jumbo* (Visinema Studios, 2025) menghadirkan tokoh utama yang menunjukkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional melalui tindakan dan interaksi dengan karakter lain. Film animasi ini dirilis pada Maret 2025 oleh Visinema Studios dan meraih perhatian luas dari penonton di Indonesia serta Asia Tenggara. Tokoh utama bernama Don digambarkan sebagai pemimpin yang inspiratif, berani, dan penuh empati. Don memimpin tidak hanya dengan memberi instruksi, tetapi juga melalui keteladanan, motivasi, serta dukungan kreatif. Ia menunjukkan kepedulian terhadap individu di sekitarnya sehingga mencerminkan empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Hal ini

membuktikan bahwa teori kepemimpinan transformasional tetap relevan ketika diterapkan dalam medium budaya populer seperti film animasi.

Kajian kepemimpinan transformasional dalam film *Jumbo* memberikan kontribusi penting terhadap literatur akademik. Penelitian ini mengisi celah kajian karena mayoritas studi sebelumnya berfokus pada konteks organisasi formal, seperti perusahaan atau institusi pendidikan. Analisis melalui media film menawarkan pendekatan baru berupa representasi naratif-visual yang mampu memperlihatkan penerapan teori dalam praktik nyata. Selain itu, penggunaan film lokal Indonesia sebagai objek kajian memperkaya literatur yang selama ini lebih banyak berfokus pada konteks Barat. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan konsep kepemimpinan transformasional (Miller, 2022). Kajian ini juga memperluas diskusi interdisipliner yang menghubungkan bidang manajemen, komunikasi, dan budaya populer (Tafesse & Wood, 2021).

Penelitian ini memberikan kontribusi nyata terhadap upaya pencapaian SDGs dengan menghadirkan perspektif baru melalui media film. Analisis kepemimpinan transformasional dalam film *Jumbo* tidak hanya memperkaya kajian akademik, tetapi juga memperkuat pendidikan karakter generasi muda. Hal ini sejalan dengan tujuan SDG nomor 4 mengenai pendidikan bermutu, karena film dapat menjadi media pembelajaran yang efektif mengenai nilai kepemimpinan. Lebih jauh, nilai-nilai integritas, empati, dan motivasi yang diperlihatkan tokoh Don mendukung visi SDG nomor 16 tentang masyarakat damai dan inklusif. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa karya budaya populer dapat berperan strategis dalam mendukung agenda pembangunan global yang berkelanjutan.

2. LANDASAN TEORI

Landasan teori memegang peran penting dalam penelitian karena menyediakan dasar yang kuat. Penyusunan landasan teori yang tepat akan memastikan penelitian memiliki pondasi yang kokoh. Fondasi ini menjadi acuan untuk seluruh proses penelitian. Dengan demikian, kualitas dan validitas penelitian dapat terjaga dengan baik.

Manajemen

Manajemen dapat dipahami sebagai rangkaian proses terpadu yang digunakan organisasi untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien (Putri & Nugroho, 2021). Proses ini tidak hanya berhubungan dengan administrasi semata, tetapi juga menyangkut keterampilan dalam membangun komunikasi, mengelola dinamika manusia, serta mengarahkan strategi yang selaras dengan visi organisasi (Fadilah & Nurdiansyah, 2020). Dalam pandangan kontemporer, manajemen tidak hanya diposisikan sebagai aktivitas teknis, tetapi juga instrumen strategis yang berfungsi menjaga keberlangsungan organisasi di tengah persaingan global (Yulianti, 2022). Oleh karena itu, manajemen kerap disebut sebagai kombinasi seni dan ilmu, di mana seni terlihat dari keterampilan memotivasi dan mempengaruhi orang, sedangkan ilmu tercermin dari penggunaan teori, data, serta metode analisis untuk mendukung pengambilan keputusan (Putri & Nugroho, 2021).

Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menjelaskan tahapan utama yang dilakukan pemimpin maupun manajer dalam menjalankan organisasi. Empat fungsi inti tersebut adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Sari & Andriani, 2021). Tahap perencanaan

merupakan proses awal dalam merumuskan tujuan, menyusun strategi, serta menetapkan kebijakan agar aktivitas organisasi memiliki arah yang jelas (Arifin, 2020). Selanjutnya, pengorganisasian diperlukan untuk membagi tugas, mengelola wewenang, serta menata struktur agar pemanfaatan sumber daya manusia dan material lebih optimal (Rahmawati, 2022). Pengarahan dilakukan melalui komunikasi, motivasi, dan bimbingan agar anggota tim dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab (Fahrizal, 2021). Fungsi terakhir adalah pengendalian yang mencakup evaluasi, pemantauan, serta koreksi apabila pelaksanaan kegiatan tidak sesuai dengan rencana (Rahmawati, 2022). Keempat fungsi tersebut bersifat siklus dan saling mendukung, sehingga mampu menjamin efektivitas proses manajerial dalam berbagai situasi (Sari & Andriani, 2021).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama (Wulandari, 2020). Lebih dari sekadar jabatan formal, kepemimpinan menuntut kapasitas membangun kepercayaan, komunikasi efektif, dan iklim kerja yang kondusif (Gunawan & Pratama, 2021). Hal ini menjadikannya elemen penting dalam menjembatani strategi dengan implementasi nyata (Nuraini, 2022). Pemimpin efektif perlu menyeimbangkan keterampilan teknis, konseptual, dan emosional agar mampu menyatukan visi, memberi teladan, serta mendorong motivasi intrinsik anggota organisasi (Sari & Andriani, 2021; Fahrizal, 2021). Kepemimpinan juga membentuk budaya organisasi; gaya partisipatif cenderung menumbuhkan inovasi dan kolaborasi, sedangkan gaya otoriter dapat menghambat kreativitas dan menurunkan loyalitas (Rahmawati, 2022; Putri & Nugroho, 2021). Dalam konteks modern, pemimpin

dituntut adaptif, visioner, serta mampu mengelola keberagaman dan perubahan agar organisasi tetap tangguh serta berdaya saing global (Yulianti, 2022; Anggraini, 2021). Dengan demikian, kepemimpinan berperan sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi, baik dalam pencapaian jangka pendek maupun keberlanjutan jangka panjang (Syafitri, 2022).

Gaya Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif merupakan model yang menekankan inspirasi, motivasi, dan dorongan bagi anggota tim untuk melampaui kepentingan pribadi demi visi bersama (Wijayanti, 2020). Model ini terdiri atas empat aspek utama, yakni *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, yang mencerminkan keteladanan, penyampaian visi optimistik, dorongan berpikir kritis, serta kepedulian pada kebutuhan individu (Kusuma & Hartono, 2021). Gaya ini terbukti meningkatkan komitmen, kepuasan, dan produktivitas kerja (Syafitri, 2022), sekaligus menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif (Anggraini, 2021). Relevansinya meluas pada bidang pendidikan, bisnis, hingga layanan publik karena mampu memperkuat loyalitas dan kolaborasi berkelanjutan, sehingga dipandang ideal bagi organisasi modern (Kusuma & Hartono, 2021).

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode naratif untuk mengkaji representasi kepemimpinan transformatif dalam film *Jumbo* produksi Visinema. Metode naratif dipilih karena mampu menelusuri alur cerita, pengalaman tokoh, serta makna yang terkandung di dalamnya (Creswell & Poth, 2018; Wahyuni, 2021). Fokus analisis diarahkan pada tokoh Don dengan meninjau

perilaku kepemimpinan transformatif berdasarkan empat dimensi utama: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Hidayat, 2022).

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data: Data penelitian diperoleh melalui tiga cara, yaitu:

1. Observasi film dilakukan dengan menonton film secara berulang untuk mencatat adegan, dialog, dan interaksi yang relevan, lalu mengelompokkannya sesuai dimensi kepemimpinan transformatif.
2. Dokumentasi berupa transkrip dialog serta catatan adegan yang disusun peneliti untuk menjamin ketepatan data.
3. Kajian literatur dengan menelaah buku, artikel, dan jurnal terbitan lima hingga sepuluh tahun terakhir yang berhubungan dengan teori kepemimpinan transformatif dan analisis film (Putri, 2023).

Teknik Analisis Data: Analisis data menggunakan model interaktif Miles & Huberman dengan tiga tahap utama:

1. Reduksi data, yaitu memilih dan mengelompokkan adegan atau dialog relevan sesuai dimensi kepemimpinan transformatif.
2. Penyajian data, disusun dalam narasi tematik yang menampilkan praktik kepemimpinan Don melalui adegan dan interaksi.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, dilakukan melalui analisis berulang hingga temuan stabil dan valid (Fitriani & Kusuma, 2022).

Uji Keabsahan Data: Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, yaitu dengan membandingkan hasil observasi film, dokumentasi transkrip, dan temuan dari literatur terkait. Kredibilitas penelitian diperkuat melalui proses pembacaan ulang, pengecekan konsistensi data, serta

verifikasi temuan, sehingga hasil yang diperoleh lebih dapat dipercaya dan bersifat ilmiah (Wulandari & Susanto, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional Don tercermin melalui dialog dan simbol naratif dalam film. Nilai kepemimpinan ia peroleh dari bimbingan Oma, warisan lagu orang tua, serta interaksi dengan sahabat. Temuan ini terklasifikasi ke dalam empat dimensi transformasional: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

1. Pengaruh Ideal & Perhatian Individual



Gambar 1. Adegan ketika Oma Don memberi nasihat kepada Don. **Sumber:** Film **Jumbo**, dokumentasi peneliti.

Data Dialog 1 (Oma & Don)

Oma: *"Tiap ada peran yang bersedih, ada peran yang menghibur"*

Oma: *"Kamu penghibur oma"*

Oma: *"Dan Setiap ada peran yang bercerita, harus ada juga peran yang mendengarkan."* Oma: *"Jadi kalau kamu mau jadi pencerita yang baik, kamu harus jadi pendengar yang baik juga. Karena cerita tidak akan jadi cerita kalau tidak ada yang mendengar."*

Adegan ini berlangsung hangat antara Oma dan Don. Suasana penuh perhatian menunjukkan bahwa Oma tidak hanya memberi nasihat, tetapi juga mendampingi Don dengan tulus agar ia berkembang menjadi lebih bijak dalam memahami orang lain.

Data Dialog 2 (Don & Atta)

Atta: *"Maaf yaaa aku iri sama kamu, punya temen yang perhatian, pentas baguss, pingin juga deh punya kyk gitu. Nih yang ku punya cuma abangku aja."*

Don: *"Maaf juga yahh.. aku udah bilang kamu jahattt."*

Adegan ini berlangsung dalam suasana penuh kehangatan setelah terjadi konflik sebelumnya. Kedua tokoh saling mengungkapkan perasaan dengan jujur, Atta menunjukkan rasa iri yang selama ini dipendam, sementara Don merespons dengan permintaan maaf tulus. Situasi yang awalnya tegang berubah menjadi momen rekonsiliasi, menandai hadirnya rasa saling memahami dan penghargaan antar teman.

2. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)



Gambar 2. Adegan ketika Nurman dan Mae menegur Don. **Sumber:** Film **Jumbo**, dokumentasi peneliti.

Data Dialog 3 (Mae, Nurman & Don)

Nurman: *"Ngapain aku sama Mae kayak gini, sampai kotor kotor kalau ga peduli sama kamu don"*

Nurman: *"Mae, Ayo kita tolongin Meri"*

Mae: *"Ayo man"*

Mae: *"Kamu tuh ya pengennya didengerin mulu, tapi kamu sendiri nggak pernah mau dengerin, Don."*

Adegan terjadi dalam situasi konflik emosional. Mae menegur Don dengan jujur, menunjukkan ketidakseimbangannya dalam berkomunikasi. Suasana tegang ini justru memberi ruang bagi Don untuk merenungkan perilakunya.

Data Dialog 4 (Don & Nurman)

Don: *"Maaf ya maann..."*

Nurman: “*Jangan dorong aku ke tanah lagi yaa hehe.*”

Don: “*Nurman.....*”

Nurman: “*Susah tau nyuci nya tau.*”

Adegan ini berlangsung dalam suasana ringan namun penuh makna persahabatan. Meskipun dituturkan dengan nada bercanda, ucapan Nurman mencerminkan adanya luka akibat konflik yang tidak mudah diperbaiki begitu saja.

3. Motivasi Inspiratif (Inspirational Motivation)



Gambar 3. Adegan ketika Don menyanyikan lirik lagu peninggalan orang tuanya. Sumber: Film *Jumbo*, dokumentasi peneliti.

Lirik:

“*Nyanyian ini bukan sekedar nada, Aku ingin kau mendengarnya dengan hatimu bukan telinga, ingatlah ini bukan sekedar kata, maksudnya kelak akan menjadi makna ungkapan cintaku dari hati.*”

Adegan menggambarkan Don membawakan lirik lagu peninggalan orang tuanya. Pesan dalam lagu menghadirkan suasana emosional yang sarat makna, menegaskan pentingnya cinta, ketulusan, dan empati dalam menjalani hidup.

B. PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perkembangan tokoh Don dalam film *Jumbo* mencerminkan kepemimpinan transformasional yang terbentuk melalui bimbingan, konflik, rekonsiliasi, dan nilai keluarga. Proses tersebut menguatkan empat dimensi utama, yakni pengaruh ideal,

perhatian individual, stimulasi intelektual, dan motivasi inspiratif.

Pengaruh Ideal & Perhatian Individual

Data Dialog 1 menegaskan peran Oma sebagai teladan bagi Don. Melalui nasihat tulus, Oma menanamkan keseimbangan antara berbicara dan mendengarkan, sekaligus nilai empati. Dari perspektif kepemimpinan transformasional, hal ini mencerminkan *idealized influence*, di mana pemimpin dihormati karena konsistensi teladan hidup (Wijayanti, 2020). Bimbingan Oma juga menunjukkan *individualized consideration* dengan mendampingi Don sesuai kebutuhannya. Penekanan pada keterampilan mendengarkan ini sejalan dengan SDG 16 yang menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan inklusif.

Data Dialog 2 menggambarkan rekonsiliasi Don dan Atta setelah konflik. Atta mengungkapkan rasa iri, sedangkan Don menanggapi dengan permintaan maaf tulus. Momen ini merepresentasikan *inspirational motivation* karena Don menumbuhkan kembali kepercayaan dan rasa saling menghargai, bukan sekadar meredakan ketegangan. Hal ini mendukung pandangan Kusuma & Hartono (2021) bahwa motivasi inspiratif mendorong hubungan sosial sebagai ruang pertumbuhan bersama. Dalam kerangka SDG 16, adegan ini menunjukkan bahwa konflik dapat diatasi melalui dialog terbuka yang menciptakan perdamaian dan memperkuat ikatan sosial.

Stimulasi Intelektual melalui Konflik Sahabat

Konflik dengan sahabat menjadi titik balik bagi kepemimpinan Don. Teguran Mae menyoroti kecenderungannya untuk

hanya ingin didengar, sementara Nurman menekankan pentingnya kepedulian nyata. Meski menimbulkan ketegangan, kritik ini memberi ruang bagi Don untuk merefleksikan diri, sejalan dengan konsep *intellectual stimulation* dalam kepemimpinan transformasional. Don belajar bahwa mendengarkan adalah inti komunikasi, dan permintaan maaf merupakan awal perbaikan, bukan akhir persoalan, sebagaimana ditegaskan Gunawan & Pratama (2021) bahwa interaksi kritis memacu refleksi diri dan inovasi sosial. Respons Nurman juga memperdalam makna persahabatan dengan menunjukkan bahwa luka emosional tidak hilang hanya lewat kata “maaf,” melainkan membutuhkan kejujuran dan batasan sehat. Dari perspektif kepemimpinan transformasional, hal ini merepresentasikan perpaduan *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* yang memperkuat keterbukaan, sekaligus sejalan dengan SDG 16 yang menekankan keadilan relasional, kejujuran, dan komunikasi sehat.

Warisan Nilai sebagai Motivasi Inspiratif

Selain interaksi dengan sahabat, Don memperoleh kekuatan dari warisan lagu peninggalan orang tuanya *Data Dialog lirik lagu*. Lirik yang penuh makna menghadirkan pesan cinta, ketulusan, dan empati. Simbol naratif ini berfungsi sebagai sumber inspirational motivation, mendorong Don untuk menjalani hidup dengan semangat dan memberi pengaruh positif pada orang-orang di sekitarnya. Menurut Wijayanti (2020), motivasi inspiratif tidak selalu hadir melalui instruksi langsung, tetapi bisa diwujudkan dalam simbol, cerita, atau warisan budaya yang menyentuh emosi kolektif. Lagu yang diwariskan orang tua Don bukan sekadar hiburan, tetapi pedoman moral yang memperkuat visinya dalam membangun hubungan harmonis. Dalam konteks SDG

16, warisan ini menegaskan bahwa perdamaian dan keadilan dapat tumbuh dari nilai-nilai keluarga yang diturunkan lintas generasi.

Kisah Don dalam film *Jumbo* menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terbentuk melalui proses panjang berupa interaksi sosial, bimbingan moral, dan pengalaman konflik. Empat dimensi utamanya pengaruh ideal, perhatian individual, stimulasi intelektual, dan motivasi inspiratif tampak menyatu dalam perjalanan Don. Hal ini terlihat dari teladan Oma yang menumbuhkan empati, rekonsiliasi Don dan Atta yang memperkuat motivasi inspiratif, kritik sahabat yang mendorong refleksi diri, serta simbol lagu orang tua yang menjadi sumber kekuatan dan pemersatu. Keseluruhan pengalaman tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan sejati berakar pada nilai moral, keterbukaan terhadap kritik, kepedulian pada individu, dan kemampuan menyalurkan semangat kolektif. Relevansinya sejalan dengan SDG 16, yaitu menciptakan perdamaian, menegakkan keadilan, dan membangun komunitas inklusif, sehingga kepemimpinan tidak hanya soal jabatan formal, melainkan lahir dari sikap tulus dalam mendengar, berdamai, dan menebarkan harapan positif.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa perkembangan tokoh Don dalam film *Jumbo* mencerminkan kepemimpinan transformasional yang lahir dari pengalaman hidup dan refleksi, bukan bawaan sejak lahir. Nilai empati, kejujuran, keterbukaan, dan kesadaran diri menjadi dasar kepemimpinannya, sementara empat dimensi utama—pengaruh ideal, perhatian individual, stimulasi intelektual, dan motivasi inspiratif—tampak saling melengkapi hingga memberi dampak positif bagi lingkungannya. Kepemimpinan Don juga selaras dengan SDG 16 melalui upaya membangun perdamaian, keadilan,

serta ruang dialog yang inklusif, sehingga film *Jumbo* memperlihatkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai kemanusiaan dapat tumbuh dalam kehidupan sehari-hari dan mendukung terwujudnya masyarakat yang adil dan berkelanjutan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada Ibu tercinta atas doa, dukungan, dan motivasi yang tiada henti. Penghargaan juga ditujukan kepada diri penulis sendiri yang telah berusaha dengan penuh kesabaran dan ketekunan dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga karya ini dapat menjadi langkah awal bagi pengembangan diri dan kontribusi di bidang keilmuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Shahrani, M. A., Alzahrani, M. Y., & Alqahtani, A. M. (2023). Transformational leadership and organizational culture: A pathway to sustainable success. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 215–229.
- Anggraini, D. (2021). Kepemimpinan adaptif dalam menghadapi perubahan organisasi modern. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 12(1), 33–46.
- Arifin, S. (2020). Perencanaan strategis dalam organisasi modern. *Jurnal Administrasi & Manajemen*, 8(3), 45–57.
- Begum, S., Rahman, M., & Hossain, S. (2020). The role of transformational leadership in fostering sustainable innovation. *International Journal of Business Innovation*, 6(1), 22–35.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Fadilah, D., & Nurdiansyah, Y. (2020). Manajemen organisasi: Teori dan praktik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 101–115.
- Fahrizal, R. (2021). Pengarahan dan motivasi dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Administrasi & Kepemimpinan*, 9(1), 77–89.
- Fitriani, A., & Kusuma, H. (2022). Analisis data kualitatif: Model interaktif Miles & Huberman. *Jurnal Penelitian Sosial*, 11(2), 88–102.
- Gunawan, A., & Pratama, D. (2021). Interaksi kepemimpinan dan pengembangan tim dalam organisasi. *Jurnal Manajemen & Kepemimpinan*, 14(3), 55–68.
- Hidayat, F. (2022). Studi kepemimpinan transformasional dalam media populer. *Jurnal Psikologi & Kepemimpinan*, 10(1), 12–25.
- Kusuma, R., & Hartono, A. (2021). Dimensi kepemimpinan transformasional dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(1), 34–48.
- Miller, J. (2022). Leadership and popular culture: A narrative approach. *Leadership & Society*, 7(4), 123–138.
- Mishra, P., Gupta, R., & Singh, V. (2023). Transformational leadership and employee engagement: A contemporary review. *International Journal of Management Studies*, 30(1), 1–18.

- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Nuraini, S. (2022). Kepemimpinan efektif dan pembentukan budaya organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 67–79.
- Putri, A., & Nugroho, R. (2021). Manajemen sebagai seni dan ilmu dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(3), 44–56.
- Putri, A. (2023). Analisis kepemimpinan melalui media visual. *Jurnal Manajemen & Media*, 12(1), 23–38.
- Rahmawati, F. (2022). Pengorganisasian dan pengendalian dalam manajemen modern. *Jurnal Administrasi & Manajemen*, 10(2), 49–62.
- Sari, L., & Andriani, N. (2021). Fungsi manajemen dalam konteks organisasi modern. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(1), 15–29.
- Turner, G. (2019). Film as cultural communication: Understanding societal values. *Media, Culture & Society*, 41(5), 687–701.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Visinema Studios. (2025). *Jumbo* [Film animasi]. Indonesia: Visinema Studios.
- Wahyuni, S. (2021). Pendekatan naratif dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Penelitian Kualitatif*, 8(2), 77–90.
- Wijayanti, R. (2020). Kepemimpinan transformasional: Teori dan praktik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 56–70.
- Wulandari, P. (2020). Konsep kepemimpinan dalam organisasi modern. *Jurnal Psikologi & Manajemen*, 10(3), 45–58.
- Wulandari, P., & Susanto, H. (2021). Validitas dan kredibilitas data dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 9(1), 12–25.
- Yulianti, T. (2022). Kepemimpinan adaptif di era kompleksitas. *Jurnal Kepemimpinan & Organisasi*, 11(2), 33–46.
- Zhang, X., Wang, Y., & Li, H. (2021). Transformational leadership and team performance: The mediating role of employee engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(6), 879–893.