

Fenomena Kepemimpinan Tokoh Utama Perempuan *Colored People* dalam Film *Hidden Figures* Berdasarkan *Contemporary Leadership Theory*

¹Anggita Dwi Yuniati, ²Novita Indah Dwi Ariani, ³Gagas Gayuh Aji, ⁴Amaliyah, ⁵Erindah Dimisyqiani, ⁶Rizky Amalia Sinulingga

¹Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

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

ABSTRAK

Kepemimpinan perempuan dalam karya sastra maupun film menjadi isu penting karena masih sering terpinggirkan oleh dominasi laki-laki, sementara representasi perempuan dalam film dapat menjadi sarana untuk menegaskan kesetaraan serta membuka ruang diskusi mengenai keberanian perempuan dalam menghadapi diskriminasi berbasis gender maupun ras. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tokoh Katherine Johnson dalam film *Hidden Figures* sebagai perwujudan kepemimpinan perempuan kulit hitam yang mampu menembus batasan sosial dan profesional dengan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kritik sastra feminis, yang menempatkan Katherine dalam kerangka feminisme gelombang ketiga, yaitu feminisme yang menonjolkan ketangguhan, keberanian, dan perjuangan perempuan di ruang publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Katherine tercermin dari tiga aspek utama, yaitu perannya dalam menghitung lintasan roket NASA secara akurat, usahanya memperoleh pengakuan di ruang rapat strategis yang sebelumnya tertutup bagi perempuan kulit hitam, serta konsistensinya dalam melawan diskriminasi rasial dan gender. Temuan ini menegaskan bahwa film *Hidden Figures* menghadirkan representasi kepemimpinan transformasional yang menekankan pada semangat kesetaraan, inspirasi, dan perubahan sosial, sekaligus dapat menjadi inspirasi bagi pembahasan kepemimpinan perempuan kontemporer serta memiliki relevansi dengan isu kesetaraan gender dalam kerangka SDGs. Penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian dengan membandingkan representasi kepemimpinan perempuan dalam film lain atau dalam konteks budaya yang berbeda, namun penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu tokoh sehingga belum menggambarkan kompleksitas kepemimpinan perempuan secara menyeluruh.

Kata kunci : *Manajemen, Kepemimpinan, Hidden Figures, Feminisme, Kesetaraan Gender*

ABSTRACT

Women's leadership in literature and film remains a crucial issue, as it is often overshadowed by male dominance, despite the fact that female representation on screen can serve as an important medium to affirm equality and foster discussions on women's courage in facing gender- and race-based discrimination. This study aims to analyze the character of Katherine Johnson in the film *Hidden Figures* as a representation of Black women's leadership that succeeds in transcending social and professional barriers. The research employs a descriptive method with a feminist literary criticism approach, situating Katherine within the framework of third-wave feminism, which emphasizes resilience, courage, and women's struggles in the public sphere. The findings reveal three main aspects of Katherine's leadership: her accuracy in calculating NASA's rocket trajectories, her efforts to gain recognition in strategic meeting rooms previously closed to Black women, and her persistence in resisting racial and gender discrimination. These findings highlight that *Hidden*

Figures portrays transformational leadership that emphasizes equality, inspiration, and social change, while also serving as an inspiration for contemporary discussions of women's leadership and showing relevance to gender equality issues within the framework of the SDGs. Future research may broaden the scope by comparing women's leadership representations in other films or cultural contexts; however, this study remains limited by its focus on a single character, which does not fully capture the complexity of women's.

Keyword : *Management, Leadership, Hidden Figures, Feminism, Gender Equality*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Amaliyah & Triwastuti, 2023). Agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien, pemimpin perlu melaksanakan kepemimpinan dengan baik karena perannya sangat penting bagi peningkatan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi (Sundari et al., 2022). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberi pengaruh besar melalui teladan, keberanian menghadapi ketidakadilan, serta konsistensi memperjuangkan tujuan. Pemimpin dengan visi jelas dan keberanian melampaui batasan akan menginspirasi orang lain untuk bergerak maju. Dalam prosesnya, pemimpin harus memahami latar belakang beragam anggota agar dapat memengaruhi secara tepat, sebab kegagalan mengenali karakter bawahan dapat menghambat tugas kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa dinamika kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi (Tampubolon, 2022).

Menurut Robbins & Judge (2017), teori kepemimpinan terbagi dalam enam kategori: *Trait Theories*, *Behavioral Theories*, *Contingency Theories*, *Contemporary Theories of Leadership*, *Responsible Leadership*, dan *Positive Leadership* (Amaliyah & Triwastuti, 2023). Masing-masing memberikan sudut pandang berbeda tentang proses menjadi pemimpin sukses, mulai dari karakteristik alami, tindakan, kondisi, hingga prinsip moralitas dan tanggung jawab.

Dalam menghadapi dinamika modern, kepemimpinan perlu menyesuaikan diri dengan kebutuhan zaman melalui *Contemporary Theories of Leadership*. Teori ini menekankan hubungan dinamis antara pemimpin dan pengikut, serta bagaimana pemimpin memberi pengaruh, inspirasi, dan motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Robbins & Judge (2017) menjelaskan teori kontemporer meliputi *Leader-Member Exchange Theory*, *Charismatic Leadership*, *Transactional Leadership*, dan *Transformational Leadership* (Amaliyah & Triwastuti, 2023). Di antaranya, *Transformational Leadership* menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mendorong pengikut untuk berkembang dengan visi, tujuan, dan tantangan yang jelas. Pemimpin transformasional mampu membangkitkan semangat, mengatasi hambatan, serta membimbing pengikut untuk memberikan kinerja terbaik.

Film tidak hanya menjadi hiburan, tetapi juga media edukatif yang merepresentasikan nilai kepemimpinan dan memberi inspirasi bagi penonton. Melalui alur cerita dan tokoh, film memperlihatkan bagaimana kepemimpinan dijalankan dalam menghadapi tantangan, sehingga penonton dapat belajar dan berefleksi (Provitera, 2022). Representasi kepemimpinan dalam film memberi gambaran konkret tentang sosok yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membawa perubahan. Hal ini tampak dalam *Hidden Figures*, di mana Katherine Johnson menunjukkan *Transformational*

Leadership melalui kecerdasan, keberanian menyuarakan kebenaran, serta perjuangan untuk keadilan dan kesetaraan. Kepemimpinannya berhasil menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan sosial meski menghadapi diskriminasi dan tantangan struktural.

Kepemimpinan dalam *Hidden Figures* selaras dengan tujuan pembangunan berkelanjutan, khususnya SDG 16 yang menekankan pentingnya pemimpin adil, transparan, dan menjunjung keadilan sosial untuk membangun institusi kuat dan masyarakat harmonis. Pemimpin yang adil membangun kepercayaan, mengurangi ketidaksetaraan, serta menumbuhkan rasa aman (Islam et al., 2023). Dalam film, perjuangan perempuan *colored people* menegaskan bahwa keadilan juga berarti membuka akses dan kesempatan setara tanpa diskriminasi. Hal ini mencerminkan terciptanya lingkungan kerja inklusif yang mendukung SDG 16. Selain itu, kepemimpinan Katherine Johnson erat dengan SDG 5 tentang Kesetaraan Gender, karena menunjukkan perempuan sebagai agen perubahan yang mampu memimpin dan berkontribusi di bidang sains meski menghadapi hambatan. Kepemimpinan transformasionalnya menekankan pemberdayaan perempuan, kesempatan setara, serta pengakuan atas kapasitas di ruang publik, mendukung penghapusan diskriminasi gender dan peningkatan partisipasi perempuan (Sudirman & Susilawaty, 2022).

2. LANDASAN TEORI

1. Manajemen

Manajemen pada dasarnya berkaitan erat dengan kepemimpinan, kepemimpinan termasuk dalam salah satu konsep dasar dari manajemen yaitu *Organizing*. Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang berarti

mengelola. Dalam bahasa Indonesia, manajemen sering dimaknai sebagai pimpinan, yaitu sekelompok orang yang mengatur jalannya organisasi atau perusahaan. Karena itu, istilah manajer merujuk pada pejabat dalam organisasi atau perusahaan, bukan dalam konteks lain seperti kepala keluarga (Wahjono, 2022). Selain itu, manajemen tidak hanya dipahami sebagai proses pengelolaan sumber daya organisasi, tetapi juga sebagai seni dalam mengatur individu agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kepemimpinan menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat menjalankan perannya dengan baik. Tanpa kepemimpinan yang kuat, manajemen hanya akan berhenti pada fungsi administratif tanpa mampu menggerakkan potensi sumber daya manusia secara optimal. Oleh karena itu, kepemimpinan dipandang sebagai inti dari proses manajerial karena mampu memberikan arah, inspirasi, dan pengaruh bagi anggota organisasi.

Kepemimpinan dalam kerangka manajemen berperan besar dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat, kondusif, dan produktif. Manajemen sendiri dipahami sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan seluruh sumber daya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam praktiknya, fungsi-fungsi manajemen tidak akan berjalan optimal tanpa adanya kepemimpinan yang kuat, karena kepemimpinan menjadi faktor yang mampu menggerakkan orang untuk bekerja sama, berkomitmen, dan disiplin (Cahyati & Adelia, 2024). Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya fokus pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan pengembangan potensi individu, membangun komunikasi yang terbuka, menjalin hubungan kerja yang harmonis, serta menegakkan nilai-nilai

etika dalam setiap pengambilan keputusan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya sebatas posisi formal dalam struktur manajemen, melainkan juga tanggung jawab moral dan sosial untuk memastikan organisasi berkembang ke arah yang lebih baik. Hal ini menegaskan bahwa manajemen dan kepemimpinan merupakan dua hal yang saling melengkapi, di mana kualitas kepemimpinan menjadi penentu keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan memotivasi orang lain agar mau melakukan suatu pekerjaan yang dianggap penting dalam rangka mewujudkan tujuan serta misi organisasi (Amaliyah & Triwastuti, 2023). Robibins & Judge (2017) dalam (Amaliyah & Triwastuti, 2023) membagi teori-teori kepemimpinan ini dalam enam kategori, yaitu :

- a. *Trait Theories*, di mana dalam teori ini kepemimpinan dipengaruhi oleh kualitas pribadi atau karakteristik individu misalnya, (kepribadian, atribut intelektual, fisik, dan sosial). Jadi, Teori ini menekankan bahwa seseorang bisa menjadi pemimpin karena memiliki sifat bawaan tertentu, “*pemimpin itu dilahirkan, bukan dibentuk*”.
- b. *Behavioral Theories*, teori ini melengkapi kelemahan dari trait theories dengan melihat perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin. Menurut teori ini, pemimpin dapat dilatih dan dibentuk melalui perilaku tertentu. Artinya, kepemimpinan bukan hanya mengenai sifat bawaan, tetapi

juga bisa dipelajari lewat pola perilaku yang efektif.

- c. *Contingency Theories*, di mana teori ini menyatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh sifat atau perilaku, tapi juga bergantung pada situasi. Teori ini menjelaskan bahwa sejatinya tidak ada gaya kepemimpinan yang “paling benar”, efektivitas pemimpin tergantung pada kesesuaian antara gaya dalam memimpin dengan kondisi dan lingkungan yang dihadapi.
- d. *Contemporary Theories of Leadership*, di mana merupakan teori kepemimpinan modern yang lebih menekankan hubungan pemimpin dengan pihak yang dipimpin (pengikut). Di dalam teori ini terdapat beberapa teori kepemimpinan kontemporer, antara lain : *Leader-Member Exchange Theory*, *Charismatic Leadership*, *Transactional Leadership*, dan terakhir yaitu *Transformational Leadership*. Intinya, pemimpin efektif bila mampu membangun hubungan yang baik, memberi inspirasi, dan menyesuaikan gaya dengan kebutuhan bawahannya.
- e. *Responsible Leadership*, di mana dalam teori ini lebih menekankan aspek etika dan kepercayaan dalam kepemimpinan. Pemimpin bertanggung jawab tidak hanya pada tujuan organisasi, tetapi juga pada bawahan, etika, dan nilai moral. Ada beberapa teori yang termasuk dalam kategori ini, yaitu : *Authentic Leadership*, *Ethical Leadership*, *Servant Leadership*.

- f. *Positive Leadership*, di mana berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang positif, penuh kepercayaan, dan pendampingan. Dengan membangun kepercayaan, anggota tim lebih berani mengambil risiko, berbagi informasi, meningkatkan efektivitas kerja, dan akhirnya mendorong produktivitas.

3. Transformasional Leadership

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang melihat sumber daya manusia bukan semata sebagai pekerja, tetapi sebagai individu yang harus diberdayakan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menekankan pengembangan personal mendalam, sehingga individu merasa terdukung dalam mencapai potensi terbaiknya (Sundry, 2025).

Kepemimpinan transformasional mendorong terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan kebutuhan karyawan (Suwaji et al., 2025). Dalam suasana tersebut, individu diberi ruang mengembangkan kompetensi dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Hal ini menjadikan kepemimpinan transformasional relevan menghadapi tantangan modern karena mampu membentuk sumber daya manusia adaptif, inovatif, dan siap menghadapi perubahan (Sundry, 2025).

Kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi, tetapi juga berdampak sosial dengan menginspirasi perubahan positif, keadilan, dan peluang setara (Zuo,

2020). Karena itu, gaya kepemimpinan ini dipandang efektif secara manajerial sekaligus relevan untuk membangun lingkungan inklusif, adil, kooperatif, dan berorientasi pada kemajuan bersama (Zalukhu, 2025).

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan naratif untuk menggali pemahaman mendalam mengenai persoalan manusia dan sosial, bukan sekadar aspek permukaan sebagaimana penelitian kuantitatif dengan pendekatan positivis (Adlini et al., 2022). Peneliti terlibat langsung dalam setting fenomena, dengan objek penelitian film *Hidden Figures* karya Theodore Melfi yang difokuskan pada kepemimpinan transformasional dan representasi kelompok *colored people*. Data primer berupa adegan, dialog, ekspresi wajah, gestur, dan tindakan tokoh, sedangkan data sekunder berasal dari jurnal, buku, dan penelitian terdahulu. Teknik dokumentasi digunakan untuk mencatat adegan relevan dan menyusunnya dalam transkrip berdasarkan kategori. Analisis dilakukan secara deskriptif dengan menghubungkan temuan film dengan teori kepemimpinan kontemporer, lalu menafsirkan makna antar adegan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dengan membandingkan analisis film dan literatur, sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap hasil (Nurfajriani et al., 2024). Penelitian ini diharapkan memberi gambaran komprehensif mengenai kepemimpinan inspiratif tokoh perempuan *colored people* dalam film *Hidden Figures* serta kontribusinya pada kajian representasi perempuan dan minoritas di media populer.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Membangun Motivasi dan Inspirasi



(Pada Waktu Pemutaran 1:25:52)

Katherine : “ Berarti area pendaratannya 5, 0667 derajat Utara, 77, 3333 derajat Barat yaitu di Bahama”

Glenn : “ Aku suka perhitungannya”.

Katherine Johnson mampu menyelesaikan perhitungan lintasan roket dengan akurasi tinggi, yang membuat tim NASA merasa terinspirasi dan semakin yakin terhadap misi luar angkasa yang sedang dijalankan..

2. Berani Melakukan Perubahan Positif dalam Organisasi dan Masyarakat



(Pada Waktu Pemutaran 1:01:50)

Katherine : “Tidak ada toilet untukku di sini”

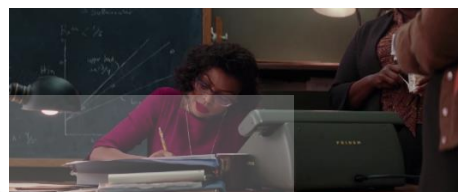
Paul : “ Apa maksudmu tidak ada toilet?”

Katherine : “ Tidak ada toilet untuk kulit hitam di gedung ini, hanya ada di gedung barat dan jaraknya 800 meter. Kau tahu itu? Aku harus pergi jauh untuk buang air” .(dengan nada tegas)

Katherine : “ Aku hanya minum kopi dari teko yang kalian tidak mau sentuh ! jadi, maafkan jika aku harus ke toilet beberapa kali setiap hari”.

Keberanian Katherine dalam memprotes diskriminasi toilet, yang akhirnya mendorong penghapusan tanda “colored bathroom”, menjadi simbol perjuangan melawan ketidakadilan berbasis ras dan gender.

3. Kemampuan Mengatasi Tantangan



(Pada Waktu Pemutaran 1:44:35)

Sam : “Katherine, mereka minta kau memastikan koordinat peluncuran John Glenn”

Dorothy : “Beri dia ruang, biarkan dia bekerja”

(Katherine memulai perhitungan secepat yang dia bisa).

Ketika dihadapkan pada tekanan besar menjelang peluncuran John Glenn, Katherine mampu bertahan dan melakukan perhitungan ulang yang sangat krusial.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa film *Hidden Figures* menggambarkan kepemimpinan transformasional melalui tokoh utama. Katherine Johnson tampil sebagai pemimpin yang tidak hanya berfokus pada kepentingan pribadi, tetapi juga mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan bagi orang lain (Bakker et al., 2022). Keberaniannya menghadapi diskriminasi ras dan gender ditunjukkan lewat kemampuan, ketekunan, dan kejujuran. Ciri kepemimpinan tersebut tercermin pada dorongan, semangat, dan perubahan positif di tempat kerja maupun masyarakat (Fitriani & Muafi, 2023).

a. Membangun Motivasi dan Inspirasi

Pada adegan (1:25:52), Katherine Johnson menunjukkan kecerdasannya menghitung lintasan roket dengan ketepatan tinggi. Keberhasilannya memaparkan koordinat pendaratan menegaskan keahliannya dalam matematika sekaligus simbol pengakuan terhadap peran perempuan dalam sains yang didominasi laki-laki. Ucapan Glenn, “aku suka perhitungannya”, merefleksikan kepercayaan seorang astronot pada hasil kerja Katherine yang berkontribusi besar bagi misi NASA (Armuña et al., 2020). Momen ini menjadi inspirasi bahwa kompetensi ditentukan oleh kemampuan dan dedikasi, bukan gender. Selain itu, adegan ini menegaskan pentingnya kerja sama tim dan penghargaan terhadap keahlian individu, karena tanpa perhitungan Katherine misi bisa gagal. Dari sisi kepemimpinan, pengakuan terhadap kompetensi anggota tim membangun semangat, fokus, dan kepercayaan pada tujuan bersama (Xie et al., 2024).

b. Berani Melakukan Perubahan Positif dalam Organisasi dan Masyarakat

Pada adegan (1:01:50), Katherine Johnson menunjukkan keberanian menentang diskriminasi rasial di NASA. Ia menegaskan bahwa tidak ada toilet untuk kulit hitam di gedung tempatnya bekerja, sehingga harus menempuh jarak 800 meter hanya untuk kebutuhan dasar. Situasi ini mencerminkan ketidakadilan sekaligus hambatan produktivitas serta pelecehan martabat manusia (Small & Pager, 2020). Ucapannya yang emosional di hadapan Paul menjadi perlawanan simbolis terhadap aturan diskriminatif. Keberaniannya menandai titik balik perjuangan kesetaraan, bukan hanya untuk dirinya tetapi juga bagi perempuan

kulit hitam lain yang mengalami hal serupa (Williems, 2021). Adegan ini menegaskan bahwa penghapusan diskriminasi membutuhkan keberanian, integritas, dan tekad untuk memperjuangkan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan setara.

c. Kemampuan Mengatasi Tantangan

Pada adegan (1:44:35), peluncuran John Glenn bergantung pada perhitungan ulang Katherine Johnson. Dalam situasi darurat yang mempertaruhkan keselamatan astronot, ia tetap tenang, fokus, dan teliti hingga berhasil menyelesaikan hitungan secara cepat dan akurat. Momen ini menunjukkan bahwa kecerdasan dan profesionalisme tampak jelas ketika menghadapi situasi kritis (Gherasie et al., 2024). Keberhasilan tersebut membuktikan bahwa perempuan dapat berperan penting sebagai penentu keberhasilan misi besar. Organisasi yang memberi ruang setara bagi perempuan akan diuntungkan oleh beragam perspektif dalam mencapai tujuan (Famoroti, 2023). Adegan ini menegaskan bahwa keberanian, dedikasi, dan keahlian mampu menembus diskriminasi serta memberikan kontribusi besar bagi NASA dan masyarakat.

Dari perspektif teori manajemen, kepemimpinan Katherine Johnson mencerminkan fungsi manajemen modern yang menekankan koordinasi, motivasi, dan pengembangan potensi manusia. Manajemen tidak hanya soal perencanaan dan pengawasan, tetapi juga kemampuan pemimpin mengarahkan serta mengoptimalkan individu untuk mencapai tujuan bersama (Doblinger, 2021). Usahnya menyusun perhitungan lintasan roket berkaitan dengan fungsi *planning* sebagai strategi jangka panjang untuk meningkatkan kompetensi pribadi dan tim. Dengan demikian, *Hidden Figures* menegaskan bahwa teori manajemen erat

kaitannya dengan kepemimpinan, di mana gaya transformasional berperan penting bagi efektivitas manajerial (Gallardo, 2025).

Kepemimpinan Katherine Johnson dalam film ini mencerminkan kepemimpinan transformatif yang berlandaskan moralitas, integritas, dan keberanian mendorong perubahan. Keahliannya dalam perhitungan teknis serta sikapnya melawan diskriminasi menunjukkan pengaruh melalui teladan dan dedikasi. Kepemimpinan ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga mengedepankan nilai etis untuk membangun lingkungan kerja inklusif dan adil (Guo et al., 2023). Dengan demikian, gaya kepemimpinan Katherine dapat menjadi inspirasi bagi pemimpin masa kini dalam menghadapi dinamika organisasi dan persoalan sosial yang lebih luas.

Kepemimpinan Katherine Johnson dalam *Hidden Figures* mencerminkan prinsip *Contemporary Leadership Theory* yang berorientasi pada perubahan. Sikap tegasnya menghadapi diskriminasi gender sekaligus membuktikan kapasitas intelektual menjadi wujud nyata SDGs 5 (Kesetaraan Gender). Hal ini menegaskan hak perempuan untuk memperoleh peluang setara di bidang sains dan teknologi. Perjuangannya mendapatkan akses ke ruang rapat penting serta pengakuan atas hasil kerja terkait dengan SDGs 16 (Perdamaian, Keadilan, dan Institusi yang Kuat). Aspek tersebut menekankan pentingnya keadilan, dan kesetaraan dalam institusi. Dengan demikian, film ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong perubahan sosial sekaligus mendukung kesetaraan dan keadilan (Sudirman & Susilawaty, 2022).

5. KESIMPULAN

Analisis film *Hidden Figures* menunjukkan bahwa kepemimpinan Katherine Johnson merepresentasikan kepemimpinan transformasional. Ia tidak hanya menampilkan keunggulan teknis dalam perhitungan matematis, tetapi juga mampu memberi inspirasi, motivasi, dan mendorong perubahan di lingkungan kerja.

Dari perspektif *contemporary leadership theory*, gaya kepemimpinan Katherine mencerminkan orientasi pada perubahan, adaptasi terhadap tantangan, serta kepedulian pada pengembangan orang lain. Ia memimpin dengan teladan, menjadikan keterbatasan sebagai peluang, dan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat tumbuh dari situasi sulit. Sikapnya menegaskan bahwa kualitas seorang pemimpin tidak bergantung pada posisi formal, melainkan pada kemampuan memberi pengaruh positif bagi orang di sekitarnya.

Kisah Katherine juga berkaitan erat dengan nilai pembangunan global. Keberhasilannya membuktikan SDGs 5 (Kesetaraan Gender) karena menegaskan hak perempuan untuk memperoleh kesempatan setara di bidang sains dan teknologi, serta SDGs 16 (Perdamaian, Keadilan, dan Institusi yang Kuat) melalui perjuangannya menuntut lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif. Dengan demikian, *Hidden Figures* menegaskan bahwa kepemimpinan Katherine Johnson merupakan teladan bagaimana keberanian, integritas, dan visi mampu menciptakan perubahan menuju kesetaraan dan keadilan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini, terutama kepada dosen pembimbing serta rekan-rekan atas saran dan dukungan yang diberikan

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Amaliyah, & Triwastuti, R. (2023). *Perilaku organisasi*. Airlangga University Press.
- Amirrudin Zalukhu. (2025). Kalosara dan Pendidikan Kristen sebagai Fondasi Kepemimpinan Transformasional untuk Perdamaian dan Harmoni Sosial di Masyarakat Tolaki. *MANTHANO: Jurnal Pendidikan Kristen*, 4(1), 19.
- Armuña, C., Ramos, S., Juan, J., Feijóo, C., & Arenal, A. (2020). From stand-up to start-up: exploring entrepreneurship competences and STEM women's intention. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(1), 69–92. <https://doi.org/10.1007/s11365-019-00627-z>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Kjelleve, 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>
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Doblinger, M. (2022). Individual Competencies for Self-Managing Team Performance: A Systematic Literature Review. *Small Group Research*, 53(1), 128–180. <https://doi.org/10.1177/10464964211041114>
- Famoroti, A. J. (2023). Integrating Women into the Leadership of Christian Missions Agency. *Pharos Journal of Theology*, 104(2). <https://doi.org/10.46222/pharosjot.104.23>
- Fitriani, A., & Muafi. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5, 1409–1414. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.743>
- GALLARDO, A. J. (2025). Interrelationships Between Transformational Leadership, Employee Burnout, Organizational Citizenship Behavior, Employee Empowerment and Managerial Performance: Evidence from the Banking and Finance Industry. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 7(2), 1–33. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i02.43164>
- GERASIE, V. C., BOGHEANU, C. D., & ALBU, O. (2024). *Leadership in Crisis and Combat Scenarios*. November, 560–569. <https://doi.org/10.24818/imc/2023/04.02>
- Guo, F., Xue, Z., He, J., & Yasmin, F. (2023). Ethical leadership and workplace behavior in the education sector: The implications of employees' ethical work behavior. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1040000>
- Islam, T., Khatoon, A., Cheema, A. U., & Ashraf, Y. (2024). How does ethical leadership enhance employee work engagement? The roles of trust in leader and harmonious work passion. *Kybernetes*, 53(6), 2090–

2106. <https://doi.org/10.1108/K-09-2022-1343>
- Manner Tampubolon. (2022). *Dinamika Kepemimpinan. SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi* ..., 2(1), 1–7. <https://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/view/44%0Ahttps://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/download/44/50>
- Musembi, C. N. (2021). Gender in development. *Critical Issues in Human Rights and Development*, 5(4), 46–65.
- Provitera, M. J. (2022). Teaching Leadership Using the Film Facing the Giants. *Journal of Business, Technology and Leadership*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.54845/btljournal.v4i1.29>
- Small, M. L., & Pager, D. (2020). Sociological perspectives on racial discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 34(2), 46–97. <https://doi.org/10.1257/JEP.34.2.49>
- Sundari, A., Rozi, A. F., & Syaikhudin, A. Y. (2022). *Ariefah Sundari, S.Kom, SM, MM. Ahmad Fathur Rozi, SE, MM. Ahmad Yani Syaikhudin, SE, MM.*
- Sundry, R. (2025). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Ma? Arif Nu I Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.* 1–98. <http://repository.uinsaizu.ac.id/3238/>
- Suwaji, R., Sabella, R. I., Tjahjuali, E., & Iwhan, A. (2025). *Analisis Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan di Kecamatan Sedati Sidoarjo.* 4(3), 617–630. <https://doi.org/10.55123/mamen.v4i3.6184>
- Veronika Made Aprilia Kartika Dewi, I Wayan Sumandya, & Ni Made Ari Septiani. (2024). *Implementasi Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Peserta Didik Kelas Xi. Jurnal Pembelajaran Dan Pengembangan Matematika,* 4(2), 13–21. <https://doi.org/10.36733/pemantik.v4i2.9412>
- Wahjono Imam, S. (2022). *Manajemen dan peran manajer, bahan ajar manajemen. Pentingnya Manajemen Dan Peran Manajer Di Sekolah,* 2(April), 4. <https://www.researchgate.net/publication/359826922%0AMANAJEMEN>
- Willems, J. (2021). Learning Civil Courage: A Citizens' Perspective. *Educational Researcher*, 50(9), 679–681. <https://doi.org/10.3102/0013189X211044159>
- Xie, Z., Li, Y., Yuan, S., & Zhu, J. (2024). Why expert leaders matter: a study on the mechanism of team value creation in knowledge-intensive teams. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04267-9>
- Zuo, C., Wongvanichtawee, C., & Chollathanrattanapong, J. (2024). The Effects of the Transformational Leadership Model on Teachers' Organizational Justice and Job Satisfaction in Private Universities in Shandong Province. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 15(1), 1–15. <https://doi.org/10.4018/IJABIM.341796>