

Representasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Oleh Tokoh Ucup Pada Film Mencuri Raden Saleh

¹Putri Nia Rahmadani, ²Amara Bilqis Kinanti, ³Erindah Dimisqiyani, ⁴Amaliyah, ⁵Rizky
Amalia Sinulingga, ⁶Gagas Gayuh Aji

Manajemen Perkantoran Digital, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: 1putri.nia.rahmadani-2023@vokasi.unair.ac.id, 2amara.bilqis.kinanti-2023@vokasi.unair.ac.id,
3erindahdimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id,
4amaliyah@vokasi.unair.ac.id, 5rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id,
6gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji representasi gaya kepemimpinan transformasional yang diwujudkan oleh karakter Ucup dalam film Mencuri Raden Saleh. Di era digital, film sebagai produk media populer tidak hanya berfungsi sebagai hiburan, tetapi juga menjadi sarana efektif untuk menyampaikan nilai-nilai sosial dan kepemimpinan kepada generasi muda melalui platform teknologi seperti layanan streaming dan media sosial. Namun, meskipun teknologi telah memperluas akses dan jangkauan terhadap konten film, kajian akademik yang secara mendalam menyoroti bagaimana kepemimpinan transformasional direpresentasikan dalam film-film lokal Indonesia masih tergolong minim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menganalisis beberapa adegan kunci untuk mengidentifikasi empat dimensi kepemimpinan transformasional: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Temuan menunjukkan bahwa Ucup menunjukkan kepemimpinan karismatik, memotivasi timnya melalui visi bersama, merangsang kreativitas dalam pemecahan masalah di bawah tekanan, dan mengakui potensi unik setiap anggota. Representasi ini menyarankan bahwa kepemimpinan transformasional tidak terbatas pada organisasi formal tetapi juga dapat tumbuh dalam kelompok informal, dan melalui media digital, nilai-nilai ini dapat menjangkau audiens yang lebih luas serta menjadi sumber inspirasi kepemimpinan dalam konteks sosial kontemporer.

Kata kunci : *kepemimpinan transformasional, Ucup, Mencuri Raden Saleh, representasi kepemimpinan, media digital, analisis film*

ABSTRACT

This study examines the representation of transformational leadership style embodied by the character Ucup in the film Mencuri Raden Saleh. In the digital age, films as popular media products not only serve as entertainment but also become an effective means of conveying social and leadership values to the younger generation through technological platforms such as streaming services and social media. However, even though technology has expanded access to and the reach of film content, there is still a lack of in-depth academic studies highlighting how transformational leadership is represented in Indonesian local films. This study uses a descriptive qualitative approach by analyzing several key scenes to identify four dimensions of transformational leadership: ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration. The findings show that Ucup exhibits charismatic leadership, motivating his team through a shared vision, stimulating creativity in problem-solving under pressure, and recognizing the unique potential of each member. This representation suggests that transformational leadership is not limited to formal organizations but can also grow in informal groups, and through digital media, these values can reach a wider audience and become a source of leadership inspiration in the contemporary social context.

Keyword : *transformational leadership, Ucup, Mencuri Raden Saleh, leadership representation, digital media, film analysis*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah perilaku individu dalam mengarahkan aktivitas kelompok menuju tujuan bersama (Amaliyah & Triwastuti, 2023). Kepemimpinan yang produktif terwujud jika sesuai peran dan sasaran. Pemimpin perlu menyesuaikan diri dengan situasi kelompok atau organisasi (Northouse, 2018). Aktivitas kepemimpinan yang dijalankan akan membentuk pola berbeda, sesuai karakteristik pemimpin sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang menentukan arah yang diambilnya.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin menjalankan tugas dan membimbing anggota, yang bervariasi sesuai konteks organisasi. Demokratis menekankan partisipasi, otokratis pada keputusan sepihak, transaksional pada penghargaan dan hukuman, visioner pada arah jelas dan keberanian risiko, sedangkan transformasional menginspirasi tim melampaui target. Tiap gaya memiliki kelebihan, kekurangan, dan efektivitas berbeda sesuai kebutuhan organisasi (Mattayang, 2019).

Penelitian internasional terkini juga menemukan bahwa knowledge management menjadi penghubung penting antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi, dimana pemimpin yang transformasional memfasilitasi proses berbagi dan penggunaan pengetahuan yang efektif (Helalat et al., 2021). Selain itu, organizational citizenship behavior juga terbukti memediasi hubungan antara transformasional dan kinerja karyawan dalam perusahaan-skala kecil dan menengah, menunjukkan bahwa perilaku ekstra tugas menjadi kunci dalam implementasi kepemimpinan yang efektif (Heliyon, 2022).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan mengoptimalkan kemampuan anggota tim. Pemimpin dengan gaya ini bertekad menciptakan perubahan positif dalam tim maupun organisasi (Yachya, 2016). Mereka biasanya aktif, antusias, serta berperan dalam memastikan kesuksesan setiap anggota. Kepemimpinan ini menarik perhatian pengikut dalam pengembangan dan kinerja mereka (Jaroliya & Gyanchandani, 2022). Meski banyak dikaji, kepemimpinan transformasional tetap menekankan langkah-langkah dasar dalam memotivasi tim untuk mencapai kinerja optimal.

Kepemimpinan dalam hal ini sesuai dengan SDGs no 16, karena mampu mendorong terciptanya tata kelola yang inklusif, adil, dan partisipatif. Pemimpin transformasional menumbuhkan kepercayaan, kolaborasi, serta semangat kolektif yang pada akhirnya berkontribusi pada terciptanya lembaga yang damai, efektif, dan berkelanjutan.

Film sebagai media komunikasi visual tidak hanya menjadi hiburan, tetapi juga merefleksikan norma, nilai, dan ideologi sosial. Melalui narasi, karakter, dan estetika visual, film menyampaikan pesan yang memengaruhi penonton secara emosional dan bawah sadar, sekaligus merepresentasikan nilai suatu komunitas (Degery, 2024). Dalam perfilman, karakter sering mencerminkan berbagai tipe kepemimpinan, termasuk kepemimpinan transformasional.

Representasi dalam film mencakup karakterisasi, alur, dan setting yang bersama-sama membangun makna bagi

penonton. Karakter sering dirancang untuk mewakili kelompok sosial, nilai, atau ideologi tertentu, baik secara eksplisit maupun implisit. Salah satu contohnya adalah film *Mencuri Raden Saleh*, yang menarik perhatian generasi muda melalui cerita, aktor, dan konflik yang kuat. Tokoh Ucup dalam film ini merepresentasikan kepemimpinan transformasional karena mampu menginspirasi dan memotivasi timnya untuk tetap solid, optimis, dan berkomitmen menghadapi risiko besar.

Film *Mencuri Raden Saleh* adalah film pencurian pertama dengan dua sekuel yang mendapat sambutan hangat dari masyarakat. Diproduksi oleh Visinema Pictures dan disutradarai Angga Dwimas Sasongko, film ini tayang pada 2022 (Hamzah et al., 2023). Ceritanya mengisahkan perjuangan sekelompok pemuda dalam mencuri karya seni bersejarah. Terkait kepemimpinan transformasional, karakter Ucup tampil sebagai tokoh sentral yang mampu menginspirasi dan memotivasi timnya untuk berani mengambil risiko demi tujuan bersama. Artikel ini mengkaji bagaimana Ucup merepresentasikan elemen-elemen kepemimpinan transformasional dalam konteks film.

2. LANDASAN TEORI

Landasan teori sangat penting karena menjadi pijakan utama yang akurat dalam melaksanakan sebuah penelitian. Penyusunan landasan teori yang baik dan tepat menjadi fondasi yang kokoh serta pedoman sepanjang proses penelitian berlangsung. Dengan memiliki landasan teori yang kuat, penelitian akan memiliki dasar ilmiah yang jelas sehingga hasilnya lebih terpercaya dan tidak sekadar bersifat coba-coba atau asumsi semata.

1. Manajemen

Manajemen adalah suatu prosedur yang mencakup perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan pengawasan

terhadap sumber daya yang tersedia demi meraih tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Dengan kata lain, manajemen tidak hanya mengutamakan pencapaian target, tetapi juga mengenai cara pelaksanaan proses tersebut dengan pemanfaatan sumber daya yang ada seoptimal mungkin. Manajemen berhubungan dengan pengendalian serta pengarahan berbagai aktivitas organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Wardhana, 2022).

Manajemen mencakup serangkaian aktivitas yang melibatkan pengambilan keputusan, perencanaan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam suatu sistem organisasi (Judijanto et al., 2025). Aktivitas-aktivitas tersebut saling berkaitan dan menjadi dasar dalam mengatur serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Definisi ini menunjukkan bahwa manajemen selain tentang koordinasi dan integrasi, juga mencakup aspek kepemimpinan yang berperan mengarahkan individu dan tim menuju pencapaian tujuan (Griffin, 2021).

Fungsi manajemen POAC (Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pengendalian) menjadi landasan utama dalam mengelola organisasi agar efektif dan efisien mencapai tujuan (Dakhi, 2016).

A. Planning (Perencanaan)

Menentukan sasaran, merumuskan strategi, memberi tanggung jawab, serta mengevaluasi keberhasilan dengan membandingkan hasil dan tujuan.

B. Organizing (Pengorganisasian)

Menerapkan strategi melalui kerangka organisasi yang kuat serta sistem yang mendukung agar individu bekerja efisien dan efektif.

C. Actuating (Pelaksanaan)

Merealisasikan rencana dengan arahan dan motivasi, sehingga setiap anggota melaksanakan tugas sesuai peran dan tanggung jawab, didukung kemampuan kepemimpinan.

D. Controlling (Pengawasan)

Menetapkan standar, mengevaluasi pelaksanaan, menilai hasil, dan melakukan perbaikan agar sesuai dengan rencana dan tujuan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik memberi arahan jelas agar upaya tim selaras dengan tujuan organisasi. Tanpanya, individu cenderung mengejar ambisi pribadi sehingga organisasi tidak efektif. Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal, serta memengaruhi semangat, kepuasan, loyalitas, rasa aman, dan kualitas kerja karyawan yang berdampak pada keberhasilan organisasi (Handoko, 2016). Pemimpin perlu menyesuaikan gaya sesuai kondisi kelompok, sebagaimana dijelaskan teori kontingensi, baik berorientasi pada tugas (target dan hasil) maupun hubungan (keharmonisan dan kesejahteraan tim).

Artinya, kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk mengarahkan dan menyatukan usaha bersama agar tujuan kelompok dapat tercapai secara optimal. Efektivitas ini dapat diwujudkan melalui dua model kepemimpinan, yaitu task-oriented yang menekankan pada pencapaian target dan produktivitas, serta relationship-oriented yang berfokus pada keharmonisan dan kesejahteraan kelompok. Dengan menyesuaikan kedua model tersebut sesuai situasi, kepemimpinan dapat berjalan lebih efisien dan selaras.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (leadership style) merupakan suatu model atau strategi dalam memimpin suatu organisasi

atau lembaga. Artinya, gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mengatur, mengarahkan, dan menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kepentingan individu sehingga keduanya dapat bergerak bersama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Secara umum, terdapat beragam gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan konteks dan karakteristik pemimpin maupun organisasinya, antara lain:

1. Gaya kepemimpinan otoriter
2. Gaya kepemimpinan demokratis
3. Gaya kepemimpinan transformasional
4. Gaya kepemimpinan transaksional
5. Gaya kepemimpinan Laissez-Faire
6. Gaya kepemimpinan situasional

4. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merujuk pada pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi staf mereka dengan cara yang spesifik (Suarga, 2017). Teori mengenai kepemimpinan transformasional menggarisbawahi signifikansi pemimpin yang dapat memotivasi, menginspirasi, dan membimbing anggota tim untuk meraih tujuan kolektif (Saingo, 2023). Pendekatan kepemimpinan ini menekankan pada penciptaan visi yang dapat dibagikan, memperdayakan individu, dan mengumpulkan dukungan untuk perubahan yang membawa dampak positif.

Ciri pemimpin transformasional adalah mampu menghadapi berbagai tantangan organisasi dengan empat karakteristik utama:

- Pertimbangan Individual (Individualized Consideration) – memperlakukan anggota tim sebagai individu unik dengan kebutuhan, keahlian, dan aspirasi berbeda, serta

memberi perhatian, pendampingan, dan pelatihan sesuai kondisi mereka.

- Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation) – menyampaikan visi dan ekspektasi tinggi dengan cara menarik, menggunakan simbol yang menginspirasi agar tim termotivasi mencapai misi organisasi.

- Pengaruh Ideal (Idealized Influence) – menunjukkan karisma dengan menyebarkan visi dan misi, menumbuhkan rasa bangga, hormat, serta keyakinan pengikut terhadap kemampuan pemimpin menghadapi tantangan.

- Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation) – mendorong kecerdasan, kreativitas, dan inovasi dalam tim.

Dari keempat dimensi kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan bahwa pemimpin tidak hanya berfokus pada tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan individu. Pemimpin berperan sebagai inspirator, pembimbing, teladan, dan inovator yang menyatukan visi, membangkitkan motivasi, menumbuhkan kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan anggota. Kepemimpinan ini menciptakan hubungan harmonis antara pemimpin dan pengikut, sekaligus mendorong perubahan positif serta pencapaian tujuan bersama secara efektif.

Kepemimpinan transformasional berasal dari kata “to transform” yang berarti mengubah sesuatu menjadi bentuk berbeda (Shalahuddin, 2015). Dalam film *Mencuri Raden Saleh*, Ucup mencerminkan hal ini dengan menyatukan individu menjadi tim solid dengan visi bersama. Ia tidak hanya mengatur strategi, tetapi juga menggerakkan semangat tim melalui perhatian pada anggota (individualized consideration), motivasi (inspirational motivation), karisma (idealized influence), dan strategi kreatif (intellectual stimulation). Ini membuktikan kepemimpinan transformasional relevan tidak hanya di

organisasi formal, tetapi juga kelompok kecil.

Studi internasional menunjukkan kepemimpinan transformasional mendorong kreativitas, inovasi, pemikiran kritis, serta solusi baru (Kaya et al., 2024), sekaligus memperkuat employee engagement dan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja organisasi (Cheung & Wong, 2023). Dalam krisis, gaya ini juga efektif menjaga moral dan meningkatkan resiliensi (Khalili, 2017). Hal ini menegaskan representasi kepemimpinan Ucup relevan secara lokal maupun global.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naratif untuk mengkaji representasi kepemimpinan transformasional tokoh Ucup dalam film *Mencuri Raden Saleh*. Data diperoleh melalui observasi adegan yang menampilkan perilaku kepemimpinan Ucup, lalu ditranskrip dan dikategorikan berdasarkan indikator kepemimpinan transformasional: motivasi inspiratif, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Setelah dikategorikan dan divalidasi, data diinterpretasikan untuk melihat kaitan gaya kepemimpinan dengan konteks cerita. Analisis menyoroti bagaimana kepemimpinan transformasional Ucup memengaruhi alur dan interaksi karakter lain. Penelitian ini bertujuan menggambarkan secara komprehensif konstruksi kepemimpinan transformasional dalam film *Mencuri Raden Saleh* melalui tokoh Ucup.

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan naratif dan metode kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi teori dari penelitian sebelumnya melalui buku dan

artikel, baik domestik maupun internasional (Waruwu, 2024). Narasi banyak digunakan dalam ilmu sosial karena mampu memahami identitas serta perspektif seseorang melalui cerita yang disampaikan (Asfar, 2019).

2. Sumber Data

A. Data Primer – diperoleh langsung dari objek penelitian berupa adegan-adegan film *Mencuri Raden Saleh* karya Angga Dwimas Sasongko. Adegan tersebut diamati untuk menganalisis representasi kepemimpinan transformasional tokoh Ucup, dengan cara menonton film dan mencatat ciri kepemimpinan yang muncul (Situmorang & Lufti, 2014).

B. Data Sekunder – berupa informasi dari penelitian sebelumnya atau publikasi lembaga lain seperti jurnal, artikel, dan buku, yang berfungsi mendukung analisis serta memperkuat landasan teori (Situmorang & Lufti, 2014).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam film "*Mencuri Raden Saleh*," tokoh Ucup menampilkan karakter kepemimpinan transformasional yang kuat terlihat dari kemampuannya menginspirasi tim untuk berani mengambil risiko demi tujuan bersama. Salah satu dialog penting yang mencerminkan gaya kepemimpinan ini terdapat pada adegan saat Ucup memotivasi anggota tim:

1. Individualized Consideration

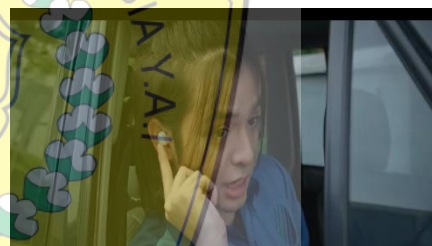


Gambar 01. Dalam adegan perencanaan, Ucup menjelaskan strategi agar tim bisa masuk ke acara Parmadi, di mana lukisan asli berada di dalam rumah tersebut. (Menit: 105.46)

Dialog Ucup: "*Jadi, peluang terbesar kita cuman melalui Sarah.*"

Dialog ini mencerminkan Individualized Consideration, karena Ucup memperhatikan kemampuan unik Sarah dan memberinya peran penting sesuai potensinya. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mendukung secara personal dan menyesuaikan strategi dengan kekuatan tiap anggota tim.

2. Idealized Influence



Gambar 02. Saat situasi mulai rumit dan tim hampir panik di tengah pelarian, Ucup menenangkan mereka dan mengingatkan untuk tetap fokus agar misi berjalan lancar. (Menit: 69.45)

Dialog Ucup: "*Jagain space-nya ya, teman-teman. Terowongan masih 200 m lagi.*"

Dialog ini menunjukkan Idealized Influence, karena Ucup menjadi teladan dengan menjaga ketenangan di situasi kritis. Sikapnya menumbuhkan kepercayaan dan keyakinan tim, memperlihatkan integritas, serta membuat mereka mengikuti arahannya tanpa paksaan. Adegan ini menegaskan bahwa teladan dan keyakinan pemimpin menjaga motivasi serta kohesi tim dalam kondisi berisiko.

3. Intellectual Stimulation



Gambar 03. Setelah rencana awal mereka gagal, Ucup mengajak tim untuk memikirkan strategi baru yang lebih kreatif. Ia menghubungkan pengalaman sebelumnya dengan situasi yang dihadapi agar rencana kedua dapat berjalan lebih baik. (Menit: 101.46)

Dialog Ucup: *"Kalo kita bisa nyamar jadi polisi, pakai siasat yang sama dan perlakuan mobil pengangkut duit 300 jt yang ini, kayak mobil tahanan yang dibawa Tuk Tuk."*

Dialog ini mencerminkan Intellectual Stimulation, karena Ucup mendorong tim berpikir kritis, kreatif, dan mencari alternatif baru tanpa memaksakan satu solusi. Adegan ini menegaskan bahwa pemimpin transformasional mengajak pengikut mengeksplorasi pendekatan berbeda dalam menghadapi hambatan.

4. Inspirational Motivation



Gambar 04. Saat tim sedang merencanakan penukaran lukisan Raden Saleh, Ucup memaparkan dua kemungkinan hasil dan mengajak anggota tim untuk berdiskusi menentukan langkah

terbaik. Adegan ini memperlihatkan bagaimana Ucup tidak mengambil keputusan sepihak, tetapi melibatkan seluruh anggota tim agar misi dapat berjalan dengan matang. (Menit : 40.45)

Dialog Ucup : *"Kalau gua mau breakdown situasi kita, ada dua yang terjadi."*

Dialog ini menunjukkan Ucup menstimulasi pemikiran kritis tim dengan mengajak menilai risiko bersama. Ia menerapkan intellectual stimulation dengan mendorong solusi kreatif, serta mencerminkan idealized influence dan individualized consideration melalui penghargaan atas masukan dan pembangunan kepercayaan. Hal ini membuat tim merasa dilibatkan, termotivasi, dan bertanggung jawab bersama terhadap misi.

Pembahasan

Film Mencuri Raden Saleh menampilkan dinamika kelompok di balik aksi pencurian, dengan Ucup menonjol sebagai pemimpin transformasional tanpa posisi formal. Ia memandu, menenangkan, dan memotivasi tim melalui empat dimensi kepemimpinan transformasional.

Individualized consideration tampak saat Ucup menyusun strategi dengan memanfaatkan potensi Sarah: "Jadi, peluang terbesar kita cuman melalui Sarah." Ia mengenali kekuatan individu, sehingga meningkatkan kepercayaan diri, rasa memiliki, dan solidaritas tim (Ramadhani & Indawati, 2021).

Idealized influence terlihat ketika tim panik dan Ucup berkata: "Jagain space-nya ya, teman-teman. Terowongan masih 200 m lagi." Sikap tenangya menumbuhkan kepercayaan moral dan memperkuat identitas kelompok di situasi kritis (Riwukore et al., 2021).

Intellectual stimulation muncul saat rencana gagal, Ucup mendorong tim berpikir kreatif: “Kalo kita bisa nyamar jadi polisi, pakai siasat yang sama dan perlakuan mobil pengangkut duit 300 jt yang ini, kayak mobil tahanan yang dibawa Tuk Tuk.” Hal ini menekankan pentingnya fleksibilitas berpikir dan solusi inovatif dalam kondisi penuh risiko (Maulana & Brahmayanti, 2025).

Inspirational motivation tercermin ketika Ucup memaparkan dua kemungkinan hasil rencana: “Kalau gua mau breakdown situasi kita, ada dua yang terjadi.” Ia melibatkan tim dalam pengambilan keputusan, menumbuhkan rasa kebersamaan, tanggung jawab, dan semangat kolektif (Ramadhani & Indawati, 2021).

Secara keseluruhan, perilaku Ucup menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bukan sekadar teori, tetapi dapat diwujudkan dalam konteks non-formal seperti kelompok sahabat dalam misi berisiko. Pemimpin transformasional memperkuat moral dan identitas kelompok melalui keteladanan (Riwukore et al., 2021). Temuan ini selaras dengan tujuan SDGs No.16 tentang Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan yang Kuat, di mana kepemimpinan etis, partisipatif, dan kolaboratif seperti Ucup mencerminkan nilai membangun institusi yang adil, inklusif, dan bertanggung jawab. Film ini membuktikan bahwa media populer dapat menjadi sarana internalisasi prinsip-prinsip SDGs No.16 bagi masyarakat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tokoh Ucup dalam film *Mencuri Raden Saleh* merepresentasikan kepemimpinan transformasional secara utuh. Ia menjadi teladan, menjaga moral tim di saat krisis, memotivasi melalui visi inklusif, mendorong kreativitas, serta memberi perhatian pada potensi individu. Hal ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional relevan tidak hanya di organisasi formal, tetapi juga dalam kelompok informal atau kolaborasi kreatif. Film ini memperlihatkan nilai kepemimpinan etis, inspiratif, dan visioner yang dapat dipahami generasi muda melalui media populer. Temuan ini menegaskan bahwa hiburan dapat menjadi sarana edukasi kepemimpinan yang efektif sekaligus inspirasi untuk mengembangkan keterampilan praktis. Lebih luas, penelitian ini membuka peluang analisis film lain sebagai sumber pembelajaran kepemimpinan di masyarakat maupun pendidikan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

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

- Amaliyah, & Triwastuti, R. (2023). *Perilaku Organisasi*. Airlangga University Press.
- Asfar, A. M. I. T. (2019). *Analisis naratif, analisis konten, dan analisis semiotik (Penelitian kualitatif)*. Universitas Muhammadiyah Bone.
- Basirun, & Turimah. (2022). Konsep kepemimpinan transformasional. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 35–41.
- Bustomi, T., Aliah, N., Kasmita, M., Asmar, A., & Syarifuddin. (2024). Kepemimpinan transformasional sebagai basis pelayanan publik di Indonesia. *Pallangga Praja*, 6(1), 75–80.
- Candra, D. M. (2024). Teori dan gaya kepemimpinan dalam

- membentuk karakter dan SDM yang unggul. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 356–368.
- Cheung, M. F. Y., & Wong, C. S. (2023). Transformational leadership and employee engagement: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 38(2), 105–120.
- Helalat, A., Alipour Darvishi, Z., Ghasemizad, A., & Movahedi, B. (2021). The effects of transformational leadership on organizational performance: Testing the mediating effects of knowledge management. *Sustainability*, 13(14), 7981.
- Kaya, A., et al. (2024). The association between transformational leadership and teachers' creativity: Professional resilience and job satisfaction as mediators. *Frontiers in Psychology*, 15, 1514621.
- Khalili, A. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: The moderating role of emotional intelligence. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(7), 1004–1015.
- Komala, D. Y. P. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional untuk pengembangan pendidikan karakter. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 3(11), 905–910.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: Suatu tinjauan teoritis. *JEMMA: Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45–52.
- Muhammad, A. M., & Brahmayanti, I. A. S. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Pos Indonesia KCU Surabaya 60000. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 404–417.
- Nawaz, M. S., & Khan, I. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374.
- Nur Azizah, Tampubolon, A. P., & Sibarani, H. S. (2021). *Komunikasi organisasi: Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan*. Universitas Sumatera Utara.
- Putra, A. D., & Rahmawati, S. (2023). Kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Administrasi*, 5(2), 112–119.
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112. Universitas Negeri Surabaya.

- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia (Studi kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 87–96.
- Rohidi, T. R. (2020). Pendekatan kualitatif dalam penelitian. *Jurnal Seni dan Budaya*, 2(1), 1–10.
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846.
- Sugiyono. (2022). *Analisis data: Sekunder dan primer* (Cetakan ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Suwarno, & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Transparansi Hukum*, 2(1), 31–44. Universitas Kadiri.
- Universitas Indonesia. (2023). *SDG 17: Kemitraan untuk mencapai tujuan (Partnership for the Goals)*. Universitas Indonesia.
- Wardhana, A., Pertiwi, W., Astuti, A., Savitri, C., Mujiburrahmad, Pratiwi, V. A., Suhardi, D., Amruddin, L. K. F., Sukatin, Rismayadi, B., Nasution, F., Suriadi, F., Filatrovi, E. W., Haryati, D., & lainnya. (2022). *Dasar-dasar manajemen: Konsep dan teori*. CV Media Sains Indonesia.
- Widyastuti, E., Manara, M. U., Dhiu, L., Melinda, S. P., & Sari, R. E. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 66–76.