

Representasi Empat Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional Laksamana Yi Sun-Sin dalam Film “Hansan: Rising Dragon”

¹Permata Bunga Langit, ²Erindah Dimisyqiyani, ³Amaliyah, ⁴Rizky Amalia Sinulingga,
⁵Gagas Gayuh Aji
Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: ¹permata.bunga.langit-2023@vokasi.unair.ac.id, ²erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id, ³amaliyah@vokasi.unair.ac.id,
⁴rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id, ⁵gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan pilar penting yang menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis representasi empat dimensi gaya kepemimpinan transformasional yang tercermin dalam karakter Yi Sun-sin pada film Hansan: Rising Dragon. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif terhadap adegan-adegan kunci dalam film. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Yi Sun-sin menggambarkan keempat dimensi kepemimpinan transformasional secara utuh. Idealized influence terlihat dari keteladanan moral dan integritasnya dalam memimpin. Individualized consideration tercermin dari kemampuannya mengenali keunggulan masing-masing bawahan dan menugaskan mereka sesuai kompetensinya. Intellectual stimulation ditunjukkan melalui dukungannya terhadap inisiatif taktis anak buahnya, sementara inspirational motivation diwujudkan melalui visinya yang mampu menyatukan dan menggerakkan pasukan. melalui film ini, audiens mengetahui penerapan kepemimpinan transformasional dalam konteks historis-militer serta relevansinya dengan kepemimpinan kontemporer. Namun, representasi ideal ini berpotensi menyederhanakan kompleksitas kepemimpinan transformasional dalam praktik nyata, karena bergantung pada penggambaran film yang mungkin mengandung dramatisasi. Untuk penelitian lanjutan, diperlukan eksplorasi komparatif dengan representasi kepemimpinan historis lainnya serta studi empiris yang menguji aplikasi nilai-nilai ini dalam konteks organisasi modern.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Empat Dimensi, Film, Hansan: Rising Dragon

ABSTRACT

Leadership is an important pillar that determines the success or failure of an organization. This research aims to analyze the representation of the four dimensions of transformational leadership style reflected in the character of Yi Sun-sin in the film Hansan: Rising Dragon. The research method used is descriptive qualitative analysis of key scenes in the film. The results show that Yi Sun-sin fully embodies the four dimensions of transformational leadership. Idealized influence is seen in his moral exemplary behavior and integrity in leadership. Individualized consideration is reflected in his ability to recognize the strengths of each subordinate and assign them tasks according to their competencies. Intellectual stimulation is demonstrated through his support for his subordinates' tactical initiatives, while inspirational motivation is manifested through his vision that is able to unite and mobilize the troops. Through the film, the audience learns about the application of transformational leadership in a historical-military context and its relevance to contemporary leadership. However, this idealized representation has the potential to oversimplify the complexity of transformational leadership in its actual practice, as it relies on film depictions

that may contain dramatization. For further research, comparative exploration with other representations of historical leadership is needed, as well as empirical studies that test the application of these values in the context of modern organizations.

Keyword : *Leadership, Transformational Leadership, Four Dimensions, Film, Hansan: Rising Dragon*

1. PENDAHULUAN

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial yang senantiasa berinteraksi dengan sesamanya. Interaksi tersebut kemudian melahirkan organisasi yang terbentuk ketika dua orang atau lebih bergabung untuk mencapai tujuan bersama. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan sosok pemimpin yang mampu mengkoordinasikan dan mengarahkan anggota organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan terarah. Kepemimpinan merupakan pilar penting yang menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi, baik dalam konteks korporat, politik, maupun militer (Northouse, 2021). Kepemimpinan mencakup berbagai kemampuan, kualitas, dan perilaku yang esensial bagi setiap pemimpin, meliputi pengambilan keputusan, komunikasi, pemikiran strategis, empati, serta penetapan visi (Sebola, 2025). Kemampuan untuk menginspirasi, mendorong, dan memfasilitasi orang atau kelompok agar dapat bekerja sama dan berkolaborasi secara efektif dikenal sebagai kepemimpinan (Bwalya, 2023). Tanpa kepemimpinan yang efektif, tujuan sulit tercapai dan potensi kekacauan akan meningkat. Keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi sering kali ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dijalankan.

Pemimpin adalah orang yang menetapkan tujuan kelompok dan menginspirasi serta mengarahkan anggota menuju tujuan tersebut. Seorang pemimpin yang sukses harus aktif,

bersemangat, memiliki pengaruh yang memotivasi orang lain, berorientasi pada solusi, dan berupaya untuk menginspirasi orang lain (Durmuş & Kırca, 2020). Pemimpin yang kompeten mampu mengenali dan memberikan nasihat yang tepat kepada bawahan, serta memiliki sikap yang peduli, terbuka, fleksibel, hangat, objektif, dapat dipercaya, jujur, kuat, sabar, dan peka (Amaliyah & Triwastuti, 2023). Keterbukaan pemimpin memiliki implikasi yang signifikan terhadap inovasi, kreativitas, dan berbagi pengetahuan (Khassawneh et al., 2022). Pemimpin yang efektif menginspirasi, memotivasi, dan menghargai rekan kerja mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan.

Pemimpin menggunakan berbagai gaya kepemimpinan untuk melibatkan dan memotivasi tim mereka. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh para pemimpin yang berbeda untuk memimpin orang, gaya tersebut bervariasi tergantung pada situasi, pemimpin, atau tugas yang harus diselesaikan (Tan et al., 2015). Gaya kepemimpinan dapat menyesuaikan diri dengan situasi atau lingkungan yang berbeda. Ada banyak gaya kepemimpinan yang telah diidentifikasi, namun enam jenis tampaknya lebih umum yaitu, kepemimpinan transformasional, transaksional, otokratis, laissez-faire, demokratis, dan situasional.

Diantara berbagai teori kepemimpinan, kepemimpinan transformasional merupakan salah satu metode terbaik untuk menangani situasi sulit (Hoffman et al., 2020). Pemimpin

transformasional biasanya memiliki 4 dimensi yang melekat, yakni *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Nilai-nilai ini tidak hanya relevan untuk kesuksesan organisasi tetapi juga selaras dengan prinsip-prinsip Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya SDG 16 (Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan yang Kuat). Kepemimpinan transformasional adalah tulang punggung untuk membangun institusi yang efektif, akuntabel, dan inklusif. Pada akhirnya mendukung terciptanya perdamaian yang berkelanjutan (United Nations, 2015). Pemimpin transformasional memprioritaskan pembaruan diri para pengikutnya dan organisasi secara keseluruhan daripada perintah dari atas ke bawah, merupakan keputusan yang dibuat oleh pemerintah dan kemudian disebarkan kepada masyarakat (Sinaga et al., 2021). Selain itu, pemimpin transformasional lebih berperan sebagai mentor yang terbuka untuk berbagi tujuan mereka dengan para pengikutnya. Pemimpin transformasional menciptakan suasana peduli dan mendukung yang mendorong kerja sama dan kerja tim (Armiyanti et al., 2023). Pemimpin transformasional menumbuhkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab bersama dengan menghargai dan menghormati upaya setiap anggota.

Pemahaman mengenai nilai-nilai kepemimpinan tidak hanya dibangun melalui literatur akademis, tetapi juga secara signifikan dibentuk oleh media populer, khususnya film. Film merupakan teks budaya yang tidak hanya menghibur tetapi juga mewakili, membangun, dan menyebarkan kisah-kisah tentang keberanian dan kepemimpinan (Igwe et al., 2020). Seperti pada film *Hansan: Rising Dragon* (2022) yang menawarkan representasi sinematik mendalam tentang fase kritis dalam kepemimpinan Yi Sun-sin, khususnya pada peristiwa

Pertempuran Hansan. Figur Laksamana Yi Sun-sin, pahlawan angkatan laut Korea dari Dinasti Joseon. Kepemimpinannya dalam Perang Imjin (1592-1598) melawan invasi Jepang, terutama dalam Pertempuran Hansan, menunjukkan keteguhan moral dan kemampuan untuk menginspirasi pasukan yang berada dalam kondisi terdesak. Film ini tidak hanya menampilkan ketangguhan militernya, tetapi juga menyoroti aspek-aspek kepemimpinan personalnya dalam memimpin, memotivasi, dan mentransformasi pasukan yang berada di bawah tekanan hebat. Penelitian ini juga berargumen bahwa film bukan hanya sebagai media hiburan, melainkan juga sebagai sumber pembelajaran kepemimpinan yang valid, powerful, dan kontributif terhadap pencapaian SDGs, khususnya dalam membangun pendidikan berkualitas (SDG 4) (United Nations, 2015). Melalui artikel ini, peneliti bertujuan untuk menganalisis representasi gaya kepemimpinan transformasional Laksamana Yi Sun-sin seperti yang digambarkan dalam film *Hansan: Rising Dragon* serta mengungkap relevansi nilai-nilai kepemimpinan historis dalam konteks kekinian.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen

Sebuah organisasi berfungsi sebagai wadah bagi sekelompok individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Hutahaean, 2021). Manajemen yang efektif diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen merupakan seni dan ilmu dalam mengorganisir, merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengatur semua sumber daya (Muzzio & Paiva, 2018). Ada tugas-tugas tertentu dalam manajemen yang disebut sebagai fungsi manajemen, meliputi POAC (Lloyd, 2020): Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*),

Aktualisasi (*Actuating*), Pengendalian (*Controlling*). Setiap organisasi menyadari bahwa kepemimpinan merupakan isu manusia yang utama dan memerlukan kolaborasi antar individu (Mu'ah et al., 2023). Supaya organisasi dapat mencapai tujuannya, maka organisasi harus digerakkan dan dikoordinasi secara formal untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa pemimpin dalam sistem manajemennya, sebuah organisasi tidak dapat berfungsi secara efektif dan efisien (Asman & Rony, 2023).

Kepemimpinan

Pemimpin adalah penanggung jawab berlangsungnya organisasi dan bertindak untuk mengarahkan, membimbing manajemen, memotivasi dan membangun komunikasi (Hutahaean, 2021). Sedangkan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2021; Hutahayan, 2021; Lussier & Achua, 2022). Setiap pemimpin memiliki ciri khas dan perilaku yang unik dalam mengelola organisasi. Ketika berbicara tentang memimpin organisasi, para pemimpin memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan adalah kumpulan sifat, kemampuan, dan perilaku yang khas yang digunakan oleh pemimpin saat berinteraksi dengan bawahan mereka (Hutahaean, 2021). Adapun beberapa gaya kepemimpinan yang umumnya diketahui, yaitu sebagai berikut: kepemimpinan demokratis, otokratis, laissez-faire, situasional, transaksional, dan transformasional.

Kepemimpinan Transformasional

Teori Kepemimpinan Transformasional (*Transforming Leadership Theory*) termasuk dalam teori kepemimpinan kontemporer yang sangat erat kaitannya dengan gelombang teori kepemimpinan terdahulu. Burns (dalam Makmuriana, 2021)

mengungkapkan, kepemimpinan transformasional adalah proses kepemimpinan yang dilakukan dengan mempengaruhi bawahan atau karyawan sehingga meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan menimbulkan perubahan positif dalam sikap, kepercayaan, nilai-nilai, dan internalisasi visi pemimpin. Kepemimpinan transformasional merujuk pada pemimpin yang berusaha menghasilkan ide dan pandangan baru guna membuka jalan bagi pertumbuhan dan keuntungan organisasi di masa depan (Sunarso, 2023). Gaya kepemimpinan transformasional bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan individu sambil juga menarik pengikut yang terlibat dalam pertumbuhan dan kinerjanya (Asman & Rony, 2023).

Bass mengungkapkan dimensi kepemimpinan transformasional dalam teorinya dapat dilihat empat dimensi selalu melekat, antara lain: Pengaruh Idealis (*idealized influence*), pemimpin transformasional bertindak dengan cara yang membuat orang-orang menghormati, mempercayai, dan mengagumi mereka. Pemimpin yang memiliki dampak ideologis yang besar juga konsisten, tidak sewenang-wenang, dan bersedia mengambil risiko (Savović, 2017). Motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*), pemimpin transformasional memberikan tujuan dan tantangan dalam pekerjaan mereka, menginspirasi dan memotivasi orang-orang di sekitar mereka. Gaya komunikasi yang kuat dan dedikasi terhadap tujuan dan visi bersama membantu pemimpin menarik pengikut yang secara aktif berkomitmen (Bellibas et al., 2025). Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dengan menantang asumsi, merumuskan ulang masalah, dan mengambil sudut pandang baru terhadap situasi yang sudah dikenal, pemimpin transformasional menginspirasi timnya untuk menjadi

inovatif dan kreatif. Anggota tim memberikan sudut pandang baru dan solusi inovatif terhadap masalah, terutama ketika mereka menyelesaikan masalah dan merumuskan solusi tanpa dihakimi (Hilton et al., 2021). Pertimbangan Individual (*individualized consideration*), dengan berperan sebagai pelatih atau mentor, pemimpin memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap anggota tim untuk kesuksesan dan pengembangan diri. Cara pemimpin bertindak menunjukkan bahwa mereka menghargai keragaman individu, misalnya beberapa karyawan diberikan otonomi lebih besar, standar yang jelas, dan dorongan (Hutahaean, 2021).

3. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif, dikumpulkan melalui observasi tertulis, lisan, atau perilaku dari subjek penelitian. Penelitian kualitatif berfokus pada observasi mendalam dan pemahaman, dengan interpretasi yang deskriptif dan komprehensif (Waruwu, 2024). Penelitian ini berfokus pada observasi kepemimpinan melalui film *Hansan: Rising Dragon* sebagai objek penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari tangkapan layar film *Hansan: Rising Dragon*. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup informasi atau data yang diperoleh dari buku, jurnal, penelitian sebelumnya, dan internet.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan melalui dokumentasi, observasi, dan studi pustaka. Tangkapan layar dan bahan teks lainnya dapat dijadikan sumber. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Melalui observasi

mendalam serta kajian literatur yang relevan, peneliti dapat mengumpulkan data yang komprehensif dan terperinci sehingga peneliti dapat menangkap representasi gaya kepemimpinan Laksamana Yi Sun-sin serta mengungkap relevansi nilai-nilai kepemimpinan historis dalam konteks kekinian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis adegan-adegan kunci film *Hansan: Rising Dragon*, ditemukan empat adegan kunci yang merepresentasikan kepemimpinan transformasional Laksamana Yi Sun-sin. Keempat adegan tersebut secara konsisten mencerminkan keempat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass (dalam Deinert et al., 2015), yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Peneliti akan membahas bagaimana setiap adegan pada hasil terhubung dengan teori kepemimpinan transformasional, implikasinya terhadap efektivitas kepemimpinan dalam konteks militer dan organisasi, serta mengeksplorasi relevansi nilai-nilai kepemimpinan historis ini dalam konteks kontemporer.



Gambar 1. Tindakan Laksamana Yi Sun-sin yang Membuat Junsu Menghormatinya

Junsu: “Perang ini, sebenarnya tentang apa? Aku memohonmu untuk memberitahuku”

Laksamana Yi Sun-sin: “Pertempuran kebenaran melawan ketidakbenaran”

Junsu: “Bukan pertarungan antar negara?”

Laksamana Yi Sun-sin: “Bukan”

Junsa: “Aku yang menembakmu di Sacheon. Aku melihat dengan mata kepala sendiri bagaimana kau maju untuk menyelamatkan tentaramu. Tapi komandanku, menggunakan kami sebagai perisai untuk menyelamatkan dirinya”

Junsa: “Kumohon, biarkan aku mengabdikan kepadamu”

(Dikutip pada waktu pemutaran 29.20 - 30.40)

Pada adegan ini, Junsa memutuskan untuk mengabdikan pada Laksamana Yi Sun-sin terdapat gambaran yang kuat tentang bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi pengikutnya. Keputusan itu muncul setelah dia mendengar pernyataan Laksamana Yi tentang "pertempuran kebenaran melawan ketidakbenaran" dan menyaksikan langsung bagaimana Laksamana Yi maju ke depan untuk melindungi bawahannya, merupakan representasi dari dua dimensi yaitu, *Idealized Influence* dan *Inspirational Motivation*. Dengan turun langsung ke garis depan dan menghadapi risiko yang sama seperti para pengikutnya, Laksamana Yi menunjukkan praktik yang oleh Northouse (2021) disebut sebagai *leading by example*. Tindakan ini membangun kepercayaan, rasa hormat, dan kekaguman dari para pengikutnya, sejalan dengan arti *Idealized Influence* (Savović, 2017). Hal ini berkebalikan dengan pemimpin Jepang yang egois dan menggunakan bawahan sebagai tameng. Menurut teori Bass, pemimpin transformasional menjadi panutan melalui perilaku etis dan pengorbanan diri, sehingga mampu membangun loyalitas dan kepercayaan yang mendalam (Hoch et al., 2016). Visi yang disampaikan Laksamana Yi Sun-sin bukan tentang kemenangan semata atau membalas dendam, melainkan tentang nilai moral yang lebih tinggi yaitu "kebenaran". Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa pemimpin transformasional mampu mengangkat

tujuan kolektif menjadi misi moral yang memberikan makna lebih dalam bagi pengikutnya (Lussier & Achua, 2022). Pernyataan Laksamana Yi Sun-sin menginspirasi Junsa untuk melampaui kepentingan pribadi dan berkomitmen pada tujuan yang lebih besar, yaitu membela kebenaran.



Gambar 2. Penentuan Posisi Perwira Bawahan Laksamana Yi Sun-Sin Pada Formasi Sayap Bangau

Laksamana Yi Sun-sin: “Kita akan menggunakan serangan musuh untuk mengepung armada mereka. Di laut Hansan, kita akan bertempur dalam formasi sayap bangau.”

Laksamana Yi Sun-sin: “Mengapit kapal induk, di pusat sayap kanan adalah laksamana Lee Eok Gi. Di pusat sayap kiri akan ada Laksamana Won. Di sisinya, akan ada Komandan Eo yang bijak, pemandu AL yang berpengalaman dalam jalur-jalur air Joseon. Komandan Lee Un Ryong yang menawarkan saran terpercaya akan berada disisinya. Kapten Kim Wan yang bermanuver dengan keahlian hebat, akan berada di ujung sayap kiri. Komandan Kwon Jun, untuk melakukan pertempuran jarak dekat, diujung sayap kanan.”

(Dikutip pada waktu pemutaran 1:17:16 - 1:18:28)

Pada adegan ini, Laksamana Yi Sun-sin dengan cermat menempatkan setiap perwira pada posisi yang tepat dalam Formasi Sayap Bangau berdasarkan kelebihan dan keahlian masing-masing secara langsung, mencerminkan dimensi *Individualized Consideration*. Pemimpin transformasional memahami keunikan

setiap anggota tim dan memberikan perhatian yang dipersonalisasi, hal ini mampu menciptakan tingkat kepercayaan dan kepuasan yang lebih tinggi pada anggota tim, sehingga mengoptimalkan potensi dan kinerja mereka (Mittal & Dhar, 2015; Hilton et al., 2021). Laksamana Yi Sun-sin tidak menerapkan pendekatan satu untuk semua, ia menganalisis kekuatan masing-masing perwira dan menugaskan mereka berdasarkan kompetensi spesifik. Pendekatan kepemimpinan ini memperlakukan setiap individu secara berbeda untuk memenuhi harapan dan tujuan mereka. Pendekatan ini mendorong para pengikut untuk memberikan upaya terbaik mereka demi mencapai kesuksesan organisasi (Shrestha, 2020). Ini tidak hanya meningkatkan efektivitas strategis, tetapi juga memenuhi kebutuhan akan pengakuan (*recognition*) dan pengembangan diri. Hal ini merupakan pendorong motivasi yang *powerful*.

Jika dikaitkan dengan konteks kepemimpinan masa kini, khususnya di era generasi milenial dan Gen Z, kebutuhan akan pengakuan terhadap keunikan pribadi semakin menonjol. Pemimpin yang efektif adalah yang bertindak sebagai *coach*, mengenali kekuatan, aspirasi karir, dan gaya kerja masing-masing anggota tim (Zenger & Folkman, 2019). Alih-alih pendekatan satu untuk semua, pemberian tugas yang sesuai, peluang pengembangan yang dipersonalisasi, dan umpan balik yang spesifik adalah penerapan modern dari nilai yang ditunjukkan Laksamana Yi Sun-sin.



Gambar 3. Tindakan Inisiatif Komandan Eo Yeong Dam untuk Memancing Musuh

Lee Bong Su : “Komandan, aku akan memutar balik kapal”

Eo Yeong Dam: “Maju 900 meter”

Lee Bong Su: “Kita harus berhenti disini. Kita akan dikepung oleh musuh”

Eo Yeong Dam: “Saat ini, musuh tidak akan bergerak. Kita harus memberikan serangan untuk memancing mereka keluar. Dayung maju!”

Lee Bong Su: “Baik, komandan”

(Dikutip pada waktu pemutaran 1:24:17 - 1:24:35)

Pada adegan ini, Komandan Eo Yeong Dam mengambil inisiatif taktis untuk untuk maju lebih dekat memancing musuh ketika rencana awal memancing musuh dengan menjaga jarak tidak berhasil, terlihat representasi dari dimensi *Intellectual Stimulation*. Laksamana Yi Sun-sin menciptakan lingkungan yang mendorong bawahan untuk berpikir kreatif dan mengambil keputusan mandiri. Kepemimpinan transformasional tidak mengandalkan kepatuhan mutlak, melainkan menantang asumsi lama, mendorong kreativitas, dan memberi dukungan terhadap inisiatif anggota tim (Daft, 2023). Dengan memberikan kepercayaan kepada Komandan Eo untuk bertindak sesuai kondisi di lapangan, Laksamana Yi Sun-sin menunjukkan bahwa ia menghargai kecerdasan dan improvisasi bawahan. Pada akhirnya keputusan itu berkontribusi pada kesuksesan strategi. Hal ini menciptakan lingkungan dimana bawahan merasa aman untuk berpikir kritis dan berinovasi. Pemimpin seperti Laksamana Yi menciptakan *psychological safety* dimana bawahan merasa nyaman menyampaikan ide baru atau mengambil risiko yang terhitung tanpa takut dihukum jika gagal (Uguy et al., 2024).

Dalam relevansi konteks saat ini, *Intellectual Stimulation* sangat kritis dalam mendorong inovasi dan adaptasi di tengah era disrupsi digital. Perusahaan teknologi global seperti Google dan

Amazon mendorong karyawannya untuk berpikir kritis, menantang prosedur yang sudah mapan, serta berani bereksperimen, bahkan kegagalan dianggap sebagai bagian dari proses pembelajaran (Dyer et al., 2019). Lingkungan seperti ini adalah fondasi bagi terciptanya inovasi dan terobosan baru.



Gambar 4. Laksamana Yi Sun-Sin Memotivasi Bawahannya untuk Terus Maju

Song Hee Rip: “Laksamana, ini kemenangan besar”
Laksamana Yi Sun-sin: “Tidak. Mari terus maju. Yang Joseon perlukan adalah kemenangan mutlak.
(Dikutip pada waktu pemutaran 2:02:23 - 2:02:47)

Pada adegan ini, Laksamana Yi Sun-sin menolak berpuas diri dengan kemenangan di Hansan dan langsung menargetkan tujuan berikutnya, yaitu kemenangan mutlak dengan merebut kembali pangkalan musuh, mencerminkan dimensi *inspirational motivation*. Ia tidak sekadar mendorong pasukannya bertahan atau memenangkan satu pertempuran, tetapi berhasil menggeser pola pikir mereka menuju misi yang lebih besar, yakni merebut kembali kedaulatan bangsa. Hal ini sejalan dengan pernyataan pemimpin transformasional secara terus-menerus mencari potensi motivasi pada pengikutnya dan berusaha mengalihkan perhatian pengikutnya ke tujuan yang lebih tinggi sambil mengubah kepentingan individu menjadi kepentingan bersama (Korejan & Shahbazi, 2016). Hal ini memicu semangat juang dan keteguhan pasukan, hingga akhirnya mampu membalikkan

jalannya perang dan membuat Hideyoshi menghentikan ambisinya. Dampak kepemimpinan transformasional ini sejalan dengan tujuan SDG 16 (Kelembagaan yang Kuat dan Perdamaian). Visi kepemimpinan yang berlandaskan moral dan keberlanjutan menjadi fondasi bagi stabilitas dan kedamaian suatu bangsa (United Nations, 2015).

Jika ditarik ke konteks modern, sikap Laksamana Yi yang menolak berpuas diri dan berfokus pada “kemenangan mutlak” mencerminkan prinsip *sustainable leadership* di mana pemimpin tidak hanya mengejar hasil jangka pendek tetapi membangun strategi yang berorientasi masa depan serta bertanggung jawab secara sosial. Pemimpin visioner perlu melampaui kesuksesan sesaat dengan berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia, merancang strategi jangka panjang, dan selalu berinovasi untuk menjaga relevansi organisasi (Ibarra & Scoular, 2019).

5. KESIMPULAN

Menurut observasi yang sudah dilakukan peneliti pada film *Hansan: Rising Dragon*, Laksamana Yi Sun-sin merupakan contoh ideal seorang pemimpin transformasional yang mengintegrasikan empat dimensi teori Bass. Karakternya mencerminkan teladan moral (*idealized influence*) dengan mengutamakan integritas dan kepemimpinan yang berani, sementara kemampuannya mengenali kekuatan masing-masing bawahan mencerminkan *individualized consideration* yang mendalam. Selain itu, Yi Sun-sin mendukung inisiatif strategis bawahannya (*intellectual stimulation*) dan memiliki visi yang menginspirasi yang dapat mempersatukan seluruh pasukan di balik tujuan bersama (*inspirational motivation*). Temuan ini tidak hanya mendukung validitas teori kepemimpinan transformasional dalam konteks lintas

zaman, tetapi juga memberikan wawasan praktis tentang pengembangan kepemimpinan kontemporer. Pemimpin modern dapat belajar dari nilai-nilai yang ditunjukkan Laksamana Yi Sun-sin, terutama membangun kepercayaan melalui perilaku teladan, memaksimalkan potensi individu dalam tim, mendorong kreativitas, dan membentuk visi bersama yang transformatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, & Triwastuti, R. (2023). *Perilaku organisasi*. Airlangga University Press.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja layanan pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*.
<https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Arribathi, A. H. (2020). Kepemimpinan dalam manajemen & bisnis. In *Pengantar manajemen & bisnis* (Chap. 3, pp. 28–40). Sada Kurnia Pustaka.
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja: Studi analisis tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.
<https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.5>
- Bellibaş, M. Ş., Özkul, R., Karacabey, M. F., & Polatcan, M. (2025). Distributed leadership strengthening the role of transformational leadership in enhancing teacher psychological capital and well-being. *Journal of Educational Administration*, advance online publication.
<https://doi.org/10.1108/JEA-02-2025-0062>
- Bwalya, A. (2023). Leadership styles. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*.
<https://doi.org/10.6084/m9.figshare.23932113>
- Daft, R. L. (2023). *The leadership experience* (8th ed.). Cengage Learning.
- Deinert, A., Homan, A. C., Boer, D., Voelpel, S. C., & Gutermann, D. (2015). Transformational leadership sub-dimensions and their link to leaders' personality and performance. *The Leadership Quarterly*.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.08.001>
- Durmuş, S., & Kırca, K. (2020). Leadership styles in nursing. In S. Ozden (Ed.), *Nursing—New perspectives*. IntechOpen.
<https://doi.org/10.5772/intechopen.89679>
- Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C. M. (2019). *The innovator's DNA: Mastering the five skills of disruptive innovators*. Harvard Business Review Press.
- Hilton, S. K., Madilo, W., Awaah, F., & Arkorful, H. (2021). Dimensions of transformational leadership and organizational performance: The mediating effect of job satisfaction. *Management Research Review*, advance online publication.
<https://doi.org/10.1108/MRR-02-2021-0152>
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2016). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*.
<https://doi.org/10.1177/0149206316665461>
- Hoffman, B. J., Shoss, M. K., & Witt, L. A. (Eds.). (2020). *The Cambridge handbook of the changing nature of work*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/9781108278034>
- Hutahaean, W. S. (2021). *Teori kepemimpinan*. Ahlimedia Book.

- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Hutahayan, B. (2021). *Kepemimpinan, teori dan praktik*. Deepublish.
- Ibarra, H., & Scoular, A. (2019). The leader as coach. *Harvard Business Review*.
- Igwe, P. A., Maddox, L., Nwajiuba, C. A., & Ochianwata, C. (2020). The portrayal of business leaders in movies and the effect on perceptions. *Quarterly Review of Film and Video*. <https://doi.org/10.1080/10509208.2020.1764900>
- Khassawneh, O., Mohammad, T., & Ben-Abdallah, R. (2022). The impact of leadership on boosting employee creativity: The role of knowledge sharing as a mediator. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/admsci12040175>
- Korejan, M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Lloyd, R. (2020). *The four functions of management: An essential guide to management principles*. Routledge.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2022). *Leadership: Theory, application, & skill development* (7th ed.). SAGE Publications.
- Makmuriana, L. (2021). *Kepemimpinan transformasional*. Penerbit Nem.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity: Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2014-0464>
- Muzzio, H., & Paiva Júnior, F. G. (2018). Organizational creativity management: Discussion elements. *Revista de Administração Contemporânea*. <https://doi.org/10.1590/1982-784>
- Mu'ah, M. M., Indrayani, T. I., Masram, H., MM, M. P., & Sulton, M. (2023). *Kepemimpinan*. PT. RajaGrafindo Persada-Pers.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Savović, S. (2017). The impact of dimensions of transformational leadership on the post-acquisition performance of the acquired company. *Economic Horizons*. <https://doi.org/10.5937/ekonhor17020955>
- Sebola, M. (2025). Leadership and management skills: A neglected issue in South African municipalities. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*. <https://doi.org/10.31289/jap.v15i1.14446>
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Sunarso, D. B. (2023). *Teori kepemimpinan*. CV. Madani Berkah Abadi.
- Tan, M., Hee, T. F., & Piaw, C. Y. (2015). A qualitative analysis of the leadership style of a vice-chancellor in a private university in Malaysia. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244015577665>
- Uguy, F. G., Sinaga, Z. P., Fitri, N. K., Ardiningrum, N. A., & Mangundjaya, W. L. (2025). Peran keamanan psikologis (psychological safety) terhadap pengembangan inovasi. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.38035/jkis.v2i4.1521>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Division for Sustainable Development Goals. New York, NY, USA.
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan penelitian kualitatif: Konsep, prosedur, kelebihan, dan peran di bidang pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236>
- Zenger, J., & Folkman, J. (2019). *The new extraordinary leader: Turning good managers into great leaders* (3rd ed.). McGraw-Hill Education.