

REPRESENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KARAKTER MOKO DALAM FILM “1 KAKAK 7 PONAKAN”

¹Vioretha Alya Amany, ²Amaliyah, ³Erindah Dimisyqiyani, ⁴Rizky Amalia Sinulingga,
⁵Gagas Gayuh Aji

¹ Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: vioretha.alya.amany-2023@vokasi.unair.ac.id , amaliyah@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah faktor krusial yang menentukan suksesnya sebuah tim, karena pemimpin berperan dalam mengarahkan, memotivasi, dan membangun interaksi sosial agar tujuan bersama dapat tercapai. Kepemimpinan transformasional umumnya dikaitkan dengan lingkungan organisasi yang bersifat formal, namun penelitian ini berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional direpresentasikan dan diterapkan dalam konteks keluarga. Film 1 Kakak 7 Ponakan menampilkan karakter Moko sebagai figur pengganti orang tua yang merepresentasikan gaya kepemimpinan transformasional melalui interaksi dan tanggung jawabnya terhadap keponakannya. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami representasi kepemimpinan transformasional serta dimensinya yang ditampilkan melalui karakter Moko sebagai pengganti pemimpin keluarga. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif yang menekankan pada pemaknaan, interpretasi, serta representasi nilai-nilai kepemimpinan transformasional dalam film tersebut. Data diperoleh melalui dokumentasi, observasi visual dan verbal, serta studi pustaka terkait teori kepemimpinan transformasional. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa karakter Moko mencerminkan ketiga aspek kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *individualized consideration*, serta perubahan transformasional dalam keluarga. Temuan ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan dalam organisasi formal, tetapi juga efektif diterapkan dalam institusi terkecil, yakni keluarga.

Kata kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Konteks Keluarga, Analisis Karakter, Penelitian Kualitatif*

ABSTRACT

Leadership is a crucial factor in determining the success of a team, as leaders play a role in directing, motivating, and building social interactions to achieve shared goals. Transformational leadership is generally associated with formal organizational environments, but this study focuses on how transformational leadership is represented and implemented in a family context. The film 1 Kakak 7 Nepokan (1 Brother 7 Nepokan) features the character Moko as a substitute parent figure who represents a transformational leadership style through his interactions and responsibilities towards his nephews. This study aims to explore the representation of transformational leadership and its dimensions displayed through Moko's character as a substitute family leader. This study uses a qualitative method approach that emphasizes the meaning, interpretation, and representation of transformational leadership values in the film. Data were obtained through documentation, visual and verbal observations, and literature studies related to transformational leadership theory. The research findings indicate that Moko's character reflects

the three aspects of transformational leadership, namely idealized influence, inspirational motivation, individual consideration, and transformational change within the family. These findings prove that transformational leadership is not only relevant in formal organizations but is also effectively implemented in smaller institutions, such as families.

Keyword : *Transformational Leadership, Family Context, Character Analysis, Qualitative Research*

1. PENDAHULUAN

Keberadaan seorang pemimpin adalah elemen krusial yang tidak hanya bertindak sebagai pengatur organisasi, tetapi juga sebagai pendorong interaksi sosial di dalam kelompok. Gaol (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan bisa diartikan sebagai kapasitas seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya lewat interaksi, hubungan, perilaku, dan kredibilitasnya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat direalisasikan. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, karena kualitas dan cara seorang pemimpin dalam mengelola tim akan mempengaruhi produktivitas serta motivasi anggota. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Triwastuti, 2023).

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin mempengaruhi dan membimbing anggota tim atau organisasi yang dipimpinnya. Gaya ini mencerminkan preferensi, pendekatan, dan perilaku khas yang dimiliki seorang pemimpin dalam memimpin orang lain (Iswahyudi et al., 2023). Gaya kepemimpinan yang dikenal luas di literatur manajemen meliputi transformasional, transaksional, demokratis, otoriter, dan *laissez-faire*. Di antaranya, kepemimpinan transformasional paling banyak diterapkan dan dikembangkan oleh James McGregor Burns pada tahun 1978.

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya yang menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, serta menumbuhkan komitmen pengikut dengan cara menanamkan visi, nilai, dan tujuan yang lebih tinggi. Menurut Widyacahyani et al. (2020), kepemimpinan transformasional dapat memberikan motivasi bagi para pegawai, mendengarkan harapan mereka, serta memberikan penghargaan kepada mereka. Hal ini berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, terutama apabila Gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan motivasi kerja karyawan.

Film sebagai media audio visual yang mampu merepresentasikan realitas pengalaman manusia dengan cara yang kompleks. Film adalah alat untuk menyampaikan berbagai pesan kepada khalayak melalui sebuah media cerita (Sutanto, 2017). Film telah diakui dalam dunia akademis sebagai teks budaya yang layak diteliti karena kemampuan merekam dan merefleksikan realitas sosial. Representasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang mendeskripsikan atau menggambarkan sesuatu dari alam pikiran dengan penggambaran ataupun imajinasi untuk menempatkan suatu persamaan dalam perasaan atau pikiran (Subardja & Aviarni, 2021). Maka dari itu, peneliti memilih film sebagai media penelitian. Melalui representasi kepemimpinan dalam film sebagai media, diharapkan penelitian ini mampu menunjukkan nilai-nilai kepemimpinan yang dapat dijadikan sebagai pembelajaran, refleksi, sekaligus inspirasi bagi penonton.

Film 1 Kakak 7 Ponakan memberikan gambaran mengenai dinamika hubungan keluarga tanpa orang tua kandung. Film ini menggambarkan sosok Moko ketika mengemban tanggung jawab sebagai figur pengganti peran orang tua bagi tujuh keponakannya. Pemimpin transformasional lebih memposisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya (Basirun & Turimah, 2022). Moko menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional melalui tindakan dan interaksinya dengan mengambil alih tanggung jawab pengasuhan, merawat, membimbing, dan memperhatikan kebutuhan keponakannya.

Penelitian terhadap film ini dilakukan dengan tujuan menelusuri nilai-nilai kepemimpinan transformasional tercermin dalam sosok Moko ketika mengemban tanggung jawab sebagai figur pengganti peran orang tua bagi tujuh keponakannya. Oleh karena itu, melalui penekanan pada dimensi kepemimpinan transformasional, Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai cara menerapkan praktik kepemimpinan dalam konteks keluarga.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu (Nurhayati, 2016). Menurut Ajefri (2017), Kepemimpinan merupakan seni memengaruhi dan membimbing orang melalui kepatuhan, kepercayaan, penghormatan, dan kolaborasi yang antusias untuk meraih tujuan bersama. Kepemimpinan memegang peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena memengaruhi cara anggota bekerja dan berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Abadiyah et al., (2020)

menyatakan bahwa kepemimpinan mengajak pengikut serta bawahan buat mencapai tujuan beserta dengan membangun lingkungan kerja yang lebih berwibawa, efektif, terarah dan terkendali. Selain itu, kepemimpinan selalu berkaitan dengan kepedulian sosial, yang terlihat dari adanya interaksi timbal balik antara pemimpin dan bawahan dalam upaya mencapai tujuan bersama (Purwanto et al., 2020).

2.2 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Nurhayati, 2016). Iqbal (2021) juga menyatakan bahwa seorang pemimpin transformasional perlu memiliki kemampuan agar visinya mengenai masa depan selaras dengan visi bawahannya. Selain itu, pemimpin transformasional juga harus mampu meningkatkan kebutuhan bawahan ke tingkat yang lebih tinggi dari yang mereka perlukan saat ini. Menurut Bass (dalam Nafal et al., 2024) Tingkat transformasional seorang pemimpin dievaluasi berdasarkan dampak pemimpin tersebut terhadap pengikutnya. Dampak pemimpin transformasional yang dirasakan meliputi kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat bawahannya terhadap pemimpin tersebut.

Di samping itu, kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi kunci yaitu, *idealized influence* yang berarti pengaruh ideal, *inspirational motivation* yang berarti motivasi inspirasional, dan *individualized consideration* yang berarti pertimbangan individual.

Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan (Rukiyat &

Sutomo, 2016). Menurut Okoli et al. (dalam Kariuki, 2021), *idealized influence* merupakan aspek karismatik dari kepemimpinan transformasional, yang berarti menginspirasi visi masa depan sekaligus menunjukkan perilaku yang membuat pemimpin dihormati. Kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi contoh yang diharapkan, dihargai, dan dipercayai oleh para pengikutnya. Pemimpin yang berpengaruh teridealisasi mempunyai integritas moral yang tinggi, berperilaku konsisten dengan nilai-nilai yang diajarkan, dan menunjukkan keberanian dalam mengambil keputusan yang sulit.

Inspirational Motivation adalah dimensi yang merujuk pada kemampuan pemimpin untuk membangun visi, menyampaikan harapan yang tinggi, dan memotivasi pengikut dengan semangat dan optimisme. *Inspirational motivation* merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengartikulasikan visi yang meyakinkan mengenai masa depan organisasi, sehingga para pengikut terdorong untuk beralih dari kepentingan pribadi menuju kepentingan kolektif organisasi (Edirisooriya, 2020).

Individualized consideration mengacu pada perilaku pemimpin untuk memberikan perhatian terhadap anggota secara individual (Rahayu, 2018). Pemimpin berperan sebagai mentor dan memberikan perhatian khusus pada kebutuhan pengembangan masing-masing individu. Umam (2019) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang bersifat transformasional harus bisa menjadi figur yang memposisikan manusia pada esensinya, dengan memanusiakan mereka sepenuhnya, sehingga mereka memperoleh pengakuan atas harga diri dari orang lain. Dalam hal ini, pemimpin harus mengenali aspirasi setiap pengikut serta memberikan umpan balik konstruktif dan dukungan personal.

3. METODOLOGI

Studi ini menerapkan pendekatan kualitatif melalui metode analisis isi pada film 1 Kakak 7 Ponakan Pendekatan kualitatif untuk penelitian berkaitan dengan penilaian subyektif dari sikap, pendapat dan perilaku (Kusumastuti & Khoiron, 2019). Penelitian kualitatif memiliki tujuan dalam pelaksanaannya. Tujuan penelitian kualitatif dibagi menjadi tiga, yaitu menggambarkan objek penelitian, mengungkapkan makna dari fenomena, dan menjelaskan fenomena (Pahleviannur, 2022).

Metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari 3 yaitu, metode dokumentasi, observasi, dan studi pustaka. Analisis data dalam studi ini menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup tiga fase utama yang saling berkaitan. Tahap reduksi data merupakan proses pemilihan, penyusutan, dan penyederhanaan data mentah yang diperoleh dari dokumentasi, observasi, dan studi pustaka. Setelah data direduksi, penyajian data dilakukan dengan mengorganisasikan dan menyusun informasi ke dalam format yang memungkinkan untuk menarik kesimpulan. Tahap akhir, penarikan kesimpulan dan verifikasi adalah interpretasi dari pola-pola yang telah teridentifikasi pada tahap sebelumnya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

4.1.1 Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)



Gambar 1. Moko membatalkan pembelian laptop (00:47:38-00:47:53)

Moko : “Sebenarnya alasan saya *cancel* itu, soalnya saya... adik saya sakit, Mas.”

Moko : “Radang usus, ini lagi ngurus obatnya.”

Penjual Laptop: “Oh. Ya, Semoga cepat sembuh, sih Mas”

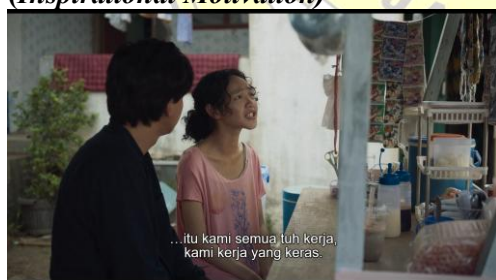


Gambar 2. Ano merasa menyusahkan Moko (00:51:49-00:00:52:53)

Ano : “Kalau misalnya tadi Kak Maurin nggak datang. Kasihan Kak Moko dari tadi laptopnya restart mulu. Sudah bapuk!”

Ano : “Lain kali kalau Ano sakit, Ano tahan saja ya, Kak. Tahan selama Ano bisa, biar nggak nyusahin Kak Moko lagi”

4.1.2 Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)



Gambar 3. Ais menceritakan kehidupannya (01:43:08-01:43:20)

Ais : “Iya tahu, Kak, nyusahin. Makanya Ais, terus Nina, Kak Woko, Ano itu kami semua itu kerja, kami kerja yang keras. Biar kami nggak nyusahin Kakak lagi. ”



Gambar 4. Woko menjelaskan kondisi adik-adiknya (01:43:08-01:43:20)

Woko : “Nguli kan? Ih, hebat, nguli! Sudah dibilangin, susah banget.”

Moko : “Ya sudah, Nina dimana, Wo?”

Woko : “Itu lagi itu, susah juga dibilanginnya. Bukannya fokus kuliah”

4.1.3 Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)



Gambar 5. Nina menceritakan kekesalannya kepada Moko (00:42:00-00:43:05)

Moko : “Kak Moko minta maaf, ya. Kak Moko baru mengerti keadaannya Nina kemarin. Kak Moko juga minta maaf... karena Nina merasa diatur-aturl sama Kak Moko.”

Nina : “Harusnya Nina yang minta maaf, Kak.”

Moko : “Enggak, Kak Moko yang kurang mengerti Nina.”

Nina : “Mereka jahat banget Kak. Mereka janjiin buat tipu Nina.”

[Moko menceritakan kejadian ini kepada Maurin]

Moko : “Sebenarnya juga, aku bisa jadi orang yang dicurhatin perasaannya sama Nina aja itu udah senang, kan pasti sulit ya, jadi dia.”

4.1.4 Perubahan Transformasional (*Transformational Change*)



Gambar 6. Moko memutuskan untuk menanggung beban keluarga bersama (02:02:54-02:03:59)

Maurin: “Mo? Mo? Hei. Tanggungnya sama-sama, ya.”
Maurin: “Mau, ya?”
[Moko mengangguk sambil terisak menangis]

4.2 PEMBAHASAN

4.2.1 Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pada adegan awal, Moko lebih memilih mengutamakan biaya pengobatan keponakannya yang sakit daripada membeli laptop untuk menunjang kariernya. Pilihan untuk mendahulukan kepentingan keluarga di atas kebutuhan pribadi mencerminkan pengorbanan dan integritas moral yang tinggi. Pada adegan berikutnya, Ano tampak diliputi rasa bersalah atas pengorbanan Moko hingga lebih rela menanggung sakit sendiri daripada melihat Moko kembali berkorban, yang menunjukkan betapa besar pengaruh emosional sikap Moko terhadap orang di sekelilingnya.

Kedua adegan tersebut mencerminkan dimensi *idealized influence* dalam kepemimpinan transformasional, yakni kharisma pemimpin yang ditunjukkan melalui keteladanan, integritas, dan perilaku yang menumbuhkan rasa hormat serta kekaguman pengikut (Okoli et al. dalam Kariuki, 2021). Keputusan Moko menjadikannya figur teladan yang disegani, hingga memunculkan rasa

kagum dan bersalah pada Ano, sejalan dengan pandangan Rukiyat & Sutomo (2016) bahwa *idealized influence* memiliki kekuatan kharisma yang mampu memikat pengikut untuk merespons dan mengikutinya.

Dalam kasus Moko, keteladanan yang diperlihatkannya bukan hanya memantik rasa kagum, tetapi juga menumbuhkan solidaritas emosional dan kesediaan pengikut untuk berkorban demi tujuan yang sama. Dengan demikian, *idealized influence* tidak hanya membangun hubungan pemimpin-pengikut yang berlandaskan rasa hormat, melainkan juga menginternalisasi nilai-nilai moral yang diteladankan pemimpin ke dalam diri pengikutnya.

4.2.2 Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Pada gambar 4, kekuatan *Inspirational Motivation* Moko tergambar melalui ucapan Ais: “kami semua itu kerja, kami kerja yang keras. Biar kami nggak nyusahin Kakak lagi.” Dialog tersebut menunjukkan bahwa visi Moko mengenai kemandirian keluarga berhasil ditangkap dan menggerakkan keponakannya untuk mengambil sikap proaktif. Edirisooriya (2020) menegaskan bahwa *Inspirational motivation* merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengartikulasikan visi yang meyakinkan mengenai masa depan organisasi, sehingga para pengikut terdorong untuk beralih dari kepentingan pribadi menuju kepentingan kolektif organisasi. Keponakannya merasa tidak pantas hanya bergantung pada Moko, melainkan perlu membuktikan diri dengan ikut menanggung beban keluarga. Hal ini menunjukkan bentuk nyata dari *Inspirational Motivation* yang mampu menggerakkan pengikut untuk mengambil langkah aktif secara sukarela.

Efektivitas peran Moko terlihat dari perubahan nyata dalam perilaku

keponakannya yang secara sukarela bekerja keras tanpa harus mendapat arahan langsung. Hal tersebut menunjukkan sikap *transcend self-interest* dengan menomorduakan kenyamanan pribadi, bahkan mengorbankan fokus pendidikan (sebagaimana dikritik oleh Woko: “bukannya fokus kuliah”), demi tujuan yang lebih besar, yaitu tidak menjadi beban keluarga. Hal ini menegaskan bahwa tindakannya yang rela berkorban, tidak mengeluh, dan terus bekerja keras menjadi contoh nyata bagi para ponakan. mampu membangkitkan semangat sekaligus memperkuat komitmen bersama dalam menghadapi kesulitan ekonomi keluarga.

4.2.3 Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Pada gambar 5 menggambarkan interaksi personal antara Nina dan Moko. Perselisihan yang semula dipicu oleh keterlambatan Nina untuk pulang ke rumah serta kondisi emosionalnya yang tidak stabil akibat putus sekaligus ditipu oleh pacarnya, akhirnya mereda melalui permintaan maaf tulus dari Moko. Permintaan maaf tersebut tidak hanya menunjukkan kesadaran akan kekeliruan dalam memahami perasaan anggota keluarga, tetapi juga membuka ruang kepercayaan yang mendorong Nina untuk mengungkapkan kondisi batinnya secara lebih jujur. Pengalaman ini mencerminkan dimensi *Individualized Consideration* dalam kepemimpinan transformasional.

Landy & Conte (dalam Goei & Winata, 2016) menyatakan *Individual consideration* atau pertimbangan individual terlihat dari pemimpin menghadapi pengikutnya sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan dan aspirasi-aspirasi individu, mendengar dengan perhatian, menasihati, membimbing, dan mengajar. Perhatian yang diberikan Moko kepada Nina secara

personal merupakan perilaku yang mencerminkan dimensi *Individualized consideration*. Moko tidak hanya memperhatikan perasaan personal namun juga memberikan ruang Nina untuk bercerita dengan penuh kepercayaan terhadap Moko sebagai pemimpin.

4.2.4 Perubahan Transformasional (*Transformational Change*)

Adegan pada gambar 6, memperlihatkan momen reflektif ketika Moko menyadari beratnya tanggung jawab yang dipikulnya sebagai tulang punggung keluarga, terutama setelah mengetahui keponakannya bekerja secara diam-diam demi membantu keuangan rumah tangga. Kesedihan yang dialami Moko menunjukkan dinamika emosional seorang pemimpin yang merasa bersalah karena pengorbanannya dianggap merepotkan orang lain. Maurin sebagai penengah dalam situasi ini memberikan pandangan baru bagi Moko untuk memberikan kesempatan bagi keponakannya untuk berkorban demi keluarga.

Situasi ini mengalami perubahan signifikan ketika Maurin bersama ketiga keponakan menghampiri dan mengajaknya berbicara untuk menciptakan kesepahaman bahwa tanggung jawab keluarga seharusnya ditopang bersama, tidak hanya ditanggung seorang diri. Perubahan pola pikir dari beban individual menuju kebersamaan ini merefleksikan konsep perubahan transformasional, yaitu perubahan dalam cara pandang, sikap, dan pola hubungan di dalam kelompok. Sejalan pernyataan Mulianingsih (2020), bahwa Perubahan organisasi biasanya berasal dari dua sumber utama, yaitu perubahan yang dipicu oleh faktor eksternal atau internal yang tidak bisa dikendalikan oleh pemimpin dan perubahan yang berasal dari pelaksanaan yang telah dirancang. Hal ini ditunjukkan melalui keputusan yang diambil Moko untuk mengubah

tanggung jawab dirinya untuk menanggung beban menjadi tanggung jawab bersama.

Konteks ini pula selaras dengan poin 16 *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang menekankan pada penguatan institusi yang inklusif, partisipatif, dan berkeadilan. Keputusan yang diambil Moko dan anggota keluarga dalam berbagi beban tanggung jawab mencerminkan praktik kepemimpinan yang adil, dimana penanggung beban tidak lagi berpusat pada satu individu melainkan dibagi secara proporsional sesuai kapasitas masing-masing. Kesiapan Moko untuk menerima ajakan berbagi peran menegaskan perubahan sikap dari kepemimpinan tunggal menjadi kolaboratif, sehingga tercipta keadilan dalam keluarga sebagai institusi terkecil dalam masyarakat. Dengan berbagi peran dan memperkuat solidaritas, keluarga tersebut menumbuhkan fondasi kepercayaan, keadilan, serta kebersamaan yang sejalan dengan prinsip “*peace, justice, and strong institutions*” dalam SDGs.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penggambaran gaya kepemimpinan transformasional yang diperlihatkan oleh tokoh Moko dalam film 1 Kakak 7 Ponakan. Dengan menggunakan analisis kualitatif melalui metode analisis isi, studi ini mengungkapkan bahwa Moko merepresentasikan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional secara konsisten dalam peranannya sebagai figur pengganti orang tua bagi tujuh keponakannya. Seluruh dimensi kepemimpinan transformasional tercermin melalui perannya, antara lain *idealized influence* yang tampak dari sikap pengorbanan dan keteladanan, *inspirational motivation* yang menginspirasi keponakannya untuk berjuang, *individual consideration* yang

memperlihatkan kepedulian personal terhadap kebutuhan emosional kepada anggota keluarga, serta perubahan transformasional yang menjadi awal dari perubahan positif yang membawakan keadilan dan keharmonisan keluarga. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tersebut tidak hanya relevan dalam konteks organisasi formal, tetapi juga dapat diterapkan dalam institusi terkecil seperti keluarga. Kepemimpinan transformasional dalam keluarga dapat menjadi teladan dalam mendidik, memotivasi, dan menjaga solidaritas antar anggota keluarga. Selain itu, kepemimpinan Moko selaras dengan prinsip *Sustainable Development Goals* (SDGs) poin 16 mengenai perdamaian, keadilan, dan penguatan institusi yang inklusif, karena mampu menciptakan suasana keluarga yang adil, harmonis, dan penuh solidaritas melalui keputusannya untuk menanggung beban keluarga bersama-sama.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Amaliyah S.AB., M.M. selaku sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk, bimbingan, serta dukungan selama proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada rekan-rekan dan teman-teman semua atas dukungan, kolaborasi, dan semangat yang diberikan, sehingga penelitian ini dapat berlangsung dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajefri, F. (2017). Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2), 99-119.
- Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *MindSet* :

- Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 34–41. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>
- Edirisooriya, W. A. (2020). The impact of transformational leadership on talent retention: With special reference to information communication technology industry in Sri Lanka. *Journal of Management Studies*, 2(1), 120–136.
- Gaol, N. T. L. (2020). Teori kepemimpinan: Kajian dari genetika sampai skill. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 158-173.
- Goei, G., & Winata, W. B. (2016). Peran Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Universitas X). *PSIBERNETIKA Vol. 9 No. 1*, 37-53.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam upaya pengembangan sekolah/madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3).
- Iswahyudi, M. S., PCC, A., Umaliyahyati, S., KM, S., Kasanusi, M. S., Fatma Sarie, S. T., ... & Djibu, R. (2023). *Gaya kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Kariuki, J. K. (2021). Idealized influence and inspirational motivation in a microfinance context: Review of literature. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(2), 120-140.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Mulianingsih, S. (2020). Pengaruh strategi manajemen perubahan dan kepemimpinan transformasional dalam merubah budaya organisasi. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik*, 3(3), 42-52.
- Nafal, Q., Maunah, B., & Patoni, A. (2024). Hakikat kepemimpinan transformasional. *IHSANIKA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(3), 45-58.
- Nurhayati, T. (2016). Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. *Eduexos Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 1(2).
- Pahleviannur, M. R., De Grave, A., Saputra, D. N., Mardianto, D., Hafrida, L., Bano, V. O., ... & Sinthania, D. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*. Pradina Pustaka.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DI MADRASAH ALIYAH: AUTHENTIC, TRANSFORMATIONAL, AUTHORITARIAN ATAU TRANSACTIONAL?. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15-31. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>.
- Rahayu, R. S. (2018). Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar negeri. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 2(3), 192-201.
- Rukiyat, S., & Sutomo, Y. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformatif Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 1(2), 84-97.
- Subardja, N. C., & Arviani, H. (2021). Representasi Postfeminisme Dalam Film; Intelektualitas, Kepemimpinan dan Kedudukan

- Princess “Mulan”.
representamen, 7(02).
- Sutanto, O. (2017). *Representasi Feminisme Dalam Film “Spy”* (Doctoral dissertation, Petra Christian University).
- Triwastuti, R. (2023). *Perilaku Organisasi*. Airlangga University Press.
- Umam, M. K. (2019). Dimensi Kepemimpinan Transformatif Era Disrupsi Perspektif Manajerial Birokrasi. *AL-WIJDĀf N: Journal of Islamic Education Studies*, 4(2), 127-146.
- Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). Dampak kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan servant leadership terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 68-74.

