

Identifikasi Gaya Kepemimpinan Tokoh-Tokoh Dalam Film *Raya And The Last Dragon*

¹Kartika Putri, ²Rizky Amalia Sinulingga, ³Erindah Dimisyqiyani, ⁴Amaliyah,
⁵Gagas Gayuh Aji

¹Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

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

ABSTRAK

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi maupun masyarakat karena mampu memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi pengikut. Pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi orang lain untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang ditampilkan tokoh-tokoh dalam film serta menelaah gaya kepemimpinan yang paling menonjol dan pengaruhnya terhadap penyelesaian konflik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan naratif. Data diperoleh melalui observasi adegan, dialog, dan interaksi antar tokoh yang kemudian dianalisis berdasarkan teori kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang muncul dalam film ini melalui tokoh-tokohnya. Raya sebagai tokoh utama menampilkan kepemimpinan transformasional, Benja memperlihatkan kepemimpinan demokratis, dan Sisu merepresentasikan kepemimpinan kolaboratif berbasis kepercayaan. Namun, tidak semua gaya kepemimpinan dalam film sepenuhnya konsisten dengan teori; terdapat kontradiksi antara idealisme tokoh dengan tindakan nyata mereka, terutama pada saat krisis kepercayaan. Dalam film ini terdapat satu gaya kepemimpinan yang paling menonjol yaitu gaya kepemimpinan kolaboratif berbasis kepercayaan yang menjadi fondasi utama dalam penyelesaian konflik dan persatuan Kumandra. Hal ini memperlihatkan bahwa kepercayaan, kerja sama, dan dialog terbuka merupakan kunci keberhasilan kepemimpinan. Temuan ini menunjukkan bahwa film dapat merefleksikan nilai-nilai kepemimpinan yang relevan dengan kehidupan nyata serta menjadi sarana pembelajaran. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian dengan melakukan analisis serupa pada film lain agar diperoleh gambaran lebih luas mengenai penerapan gaya kepemimpinan dalam karya budaya populer.

Kata kunci : kepemimpinan, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan demokrasi, kepemimpinan kolaboratif, *Raya And The Last Dragon*

ABSTRACT

Leadership has an important role in organizations and society because it influences, directs, and motivates followers. Leadership style refers to a leader's behavioral patterns in guiding others toward achieving goals. This study aims to identify the leadership styles portrayed by characters in Raya and the Last Dragon and to determine the most dominant style in resolving conflict. The research employs a descriptive qualitative method with a narrative approach, analyzing scenes, dialogues, and character interactions based on leadership theories. The results show that several leadership styles are represented in the

film through its main characters. Raya, as the protagonist, demonstrates transformational leadership; Benja displays democratic leadership; and Sisu represents collaborative leadership based on trust. However, not all leadership styles in the film are fully consistent with the theories; there are contradictions between the characters' ideals and their actual actions, particularly during moments of trust crisis. Among these, collaborative leadership based on trust emerges as the most prominent style, serving as the foundation for conflict resolution and the unification of Kumandra. These results highlight the importance of trust, cooperation, and open dialogue as key aspects of effective leadership. This study suggests that films can serve as a reflection of real leadership values and provide meaningful lessons. Future research may extend this analysis to other films to gain broader insights into leadership in popular culture.

Keyword : leadership, transformational leadership, democratic leadership, collaborative leadership, Raya And The Last Drago

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek fundamental dalam kehidupan sosial, politik, maupun organisasi. Kepemimpinan sangat penting karena pemimpin yang akan memengaruhi perilaku dan persepsi pengikutnya. Seorang pemimpin berperan dalam mengarahkan, mengkoordinasikan, serta memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Menurut Isnawati et al., (2021) Yang krusial bagi konsep kepemimpinan adalah hubungan antara pemimpin dan pengikut, karena tidak ada pemimpin tanpa adanya individu yang siap menerima kepemimpinannya (Wiatr, 2022). Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, tergantung bagaimana mereka memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan.

Gaya kepemimpinan adalah cara atau perilaku yang ditunjukkan seorang pemimpin ketika memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. (Kamal et al., 2019). Menurut Hidayat et al., (2024) ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yang umum dikenal antara lain gaya otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Gaya kepemimpinan otoriter mengutamakan pengendalian semua keputusan dan kebijakan yang berasal dari

lingkungan yang terkendali. Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis melibatkan kemampuan untuk mendorong orang lain agar bekerja sama demi mencapai target yang telah ditentukan, dengan cara yang disetujui oleh pemimpin dan anggota tim. Gaya kepemimpinan laissez faire mendorong anggota untuk lebih aktif berinisiatif. Pendekatan ini hanya efektif jika anggota tim memiliki kemampuan dan kepercayaan diri yang tinggi untuk meraih tujuan tersebut.

Selain itu, terdapat pula kepemimpinan transformasional yang menekankan visi dan inspirasi pemimpin terhadap pengikut (Robbins & Judge, 2017), serta kepemimpinan kolaboratif yang berfokus pada partisipasi aktif, kepercayaan, dan kerja sama antar anggota organisasi (Hsieh & Liou, 2018). Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya memimpin yang menekankan pada keterlibatan pandangan maupun partisipasi bawahan, memberikan dorongan motivasi, serta memanfaatkan kekuasaan yang ditunjang oleh karisma (Fitriana & Cenni, 2021). Sedangkan kepemimpinan kolaboratif digambarkan memimpin sebagai teman, bukan atasan. Gaya kepemimpinan kolaboratif mampu menyatukan individu dengan latar belakang serta sudut pandang yang beragam, mendorong mereka untuk mengesampingkan kepentingan pribadi,

terbuka dalam membahas permasalahan, saling mendukung dalam mencari cara membantu orang lain, serta bersama-sama menyelesaikan persoalan yang lebih besar (Suhendra et al., 2024). Kepemimpinan yang efektif ditunjukkan melalui kemampuan menyesuaikan gaya dengan karakter bawahan, situasi, dan tujuan, karena setiap kondisi membutuhkan pendekatan yang berbeda.

Di antara berbagai aspek kepemimpinan, kepercayaan muncul sebagai elemen yang paling dasar. Kouzes & Posner, (2017) menekankan bahwa inti dari kepemimpinan adalah kredibilitas, dan kredibilitas hanya dapat dibangun melalui kepercayaan. Tanpa kepercayaan, pengikut enggan memberikan dukungan, bahkan cenderung menolak arahan dari pemimpin. Sebaliknya, ketika pemimpin berhasil membangun kepercayaan, pengikut lebih bersedia bekerja sama, berkorban, dan memberikan loyalitas demi tercapainya tujuan bersama. Kepercayaan juga berfungsi sebagai fondasi bagi terciptanya iklim organisasi yang kondusif, di mana komunikasi dua arah dapat terjalin lebih efektif, konflik dapat diminimalisir, dan komitmen kolektif terhadap tujuan organisasi semakin kuat.

Film merupakan media yang menyajikan topik atau pesan secara ringan sehingga mudah dipahami penonton. Bagi sebagian orang, film dipandang sebagai karya seni sekaligus ruang ekspresi dalam proses pembelajaran untuk pengembangan karir di bidang sinema, sementara bagi yang lain film dianggap sebagai representasi realitas yang merefleksikan nilai-nilai sosial dalam masyarakat (Sarwindah & Sihombing, 2022). Film *Raya and The Last Dragon* adalah animasi produksi Walt Disney Animation Studios yang dirilis pada 2021. Berlatar di negeri fiksi Kumandra, film ini menggambarkan perpecahan lima wilayah: Hati, Taring, Tulang, Cakar, dan

Ekor, akibat perebutan pecahan kristal naga yang diyakini mampu melindungi manusia dari ancaman Druun. Tokoh utamanya, Raya, berasal dari suku Hati dan bertekad menyatukan kembali pecahan kristal serta mencari naga terakhir, Sisu, untuk memulihkan keharmonisan Kumandra. Perjalanan Raya tidak hanya menghadirkan tantangan fisik melawan Druun, tetapi juga konflik emosional terkait kepercayaan dan pengkhianatan. Dalam alur cerita, gaya kepemimpinan kolaboratif tampak menonjol, khususnya melalui karakter Sisu yang menekankan pentingnya kepercayaan sebagai fondasi kolaborasi. Dengan demikian, film ini tidak hanya berfungsi sebagai hiburan, tetapi juga sarat dengan nilai kepemimpinan yang relevan untuk dianalisis secara akademis.

Nilai-nilai kepemimpinan tersebut selaras dengan prinsip Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya pada Tujuan 16 dan 17. Target pada Tujuan 16 menekankan pentingnya membangun masyarakat yang damai dan inklusif demi tercapainya pembangunan berkelanjutan, menjamin akses terhadap keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat, serta mewujudkan lembaga yang efektif, transparan, dan inklusif di setiap tingkatan (Witarti et al., 2020). Sedangkan SDGs 17 Kemitraan untuk Mencapai Tujuan, berfokus pada penguatan kemitraan global. Hal ini menyoroti pentingnya kemitraan sebagai alat untuk mendukung pencapaian semua Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) (Dada et al., 2023).

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

Manajemen adalah strategi untuk menggunakan kemampuan dan pemikiran orang lain dalam melaksanakan suatu kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam manajemen, terdapat berbagai teknik yang sarat dengan nilai-nilai

kepemimpinan untuk mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, serta mengatur semua elemen yang saling mendukung demi pencapaian tujuan (Sutisna & Effane, 2022). Dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan), dan *Controlling* (Pengawasan). *Planning* adalah proses sistematis dalam mempersiapkan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Organizing* merupakan pengaturan atau pembagian pekerjaan kepada sekelompok orang dengan tanggung jawab dan wewenang tertentu agar tujuan organisasi tercapai secara efektif, efisien, dan produktif. *Actuating* mencakup upaya memotivasi bawahan agar bekerja sungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, *Controlling* adalah proses memantau dan menilai kegiatan operasional dengan membandingkannya terhadap standar yang telah ditetapkan (Faiz et al., 2024).

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan usaha individu atau tindakan kelompok yang berperan dalam pengelolaan untuk meraih sasaran yang diinginkan. Secara esensial, kepemimpinan berkaitan erat dengan aspek pertanggungjawaban. Kepemimpinan dapat diwujudkan melalui sifat serta perilaku pribadi yang dimiliki oleh seorang individu. Selain itu, kepemimpinan juga tercermin dalam pengaruh yang diberikan terhadap orang lain, pola interaksi yang terjalin, serta hubungan kerja sama antarperan. Lebih jauh, kepemimpinan dapat dipandang sebagai kedudukan administratif maupun persepsi pihak lain terhadap legitimasi pengaruh yang dimiliki (Fitriana & Cenni, 2021).

2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau

bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Trang, 2023). Pemilihan gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan kondisi serta kebutuhan tim. Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam tim. Berikut adalah jenis-jenis gaya kepemimpinan:

2.3.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menitikberatkan seluruh kekuasaan, pengambilan keputusan, kendali terhadap ruang gerak bawahan, serta pengaturan kinerja dan motivasi kerja sepenuhnya pada pemimpin (Syihabuddin et al., 2023). Walaupun sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepemimpinan otoriter dengan berbagai hasil di tempat kerja, gaya kepemimpinan otoriter tetap banyak diterapkan dan cukup dominan di negara-negara dengan pasar berkembang (Du et al., 2020).

2.3.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karakteristik dari gaya ini ditandai dengan kewenangan pemimpin yang tidak bersifat absolut, melainkan sebagian dilimpahkan kepada bawahan. Proses pengambilan keputusan dan kebijakan dilakukan secara bersama-sama antara pemimpin dan bawahan, sehingga terjalin komunikasi dua arah. Selain itu, pengawasan terhadap sikap, perilaku, maupun aktivitas bawahan dilakukan secara proporsional dan wajar (Salsabilla et al., 2022).

2.3.3 Gaya Kepemimpinan *laissez-faire*

Gaya kepemimpinan ini mendorong para anggota untuk mengambil inisiatif. Karena interaksi dan pengawasan pemimpin cukup terbatas,

pendekatan ini hanya berhasil jika anggota memiliki kemampuan dan kepercayaan diri yang besar untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin dengan gaya ini cenderung jarang memanfaatkan otoritasnya, bahkan membiarkan bawahan bertindak sesuai kehendak mereka sendiri (Hidayat et al., 2024). Kepemimpinan *laissez-faire* memberikan keleluasaan penuh kepada kelompok untuk mengambil keputusan maupun menjalankan tugasnya (Suaidy & Rony, 2023).

2.3.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ditandai dengan peran pemimpin yang memiliki visi serta mampu memberikan motivasi dengan membangkitkan emosi dan nilai-nilai moral para pengikutnya (Murniati et al., 2018). Pemimpin transformasional adalah individu yang senang mendorong serta menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang belum pernah dicapai sebelumnya, dan dalam proses tersebut juga membangun kompetensi kepemimpinan mereka sendiri. Para pemimpin ini tidak hanya peduli pada tercapainya tujuan organisasi yang melampaui ekspektasi yang telah ditetapkan, tetapi juga pada pengembangan kapasitas karyawan atau bawahan mereka (Abasilim et al., 2019).

2.3.5 Gaya Kepemimpinan Kolaboratif

Kepemimpinan kolaboratif merupakan pendekatan yang menekankan kerja sama tim, partisipasi aktif, berbagi pengetahuan, serta pengambilan keputusan bersama (Putri et al., 2025). Dalam gaya ini, anggota tim saling bergantung dan bekerja sesuai keahlian masing-masing untuk mencapai tujuan bersama. Proses pengambilan keputusan dilakukan melalui kesepakatan kolektif, bukan secara sepihak.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu metode yang bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, serta pemikiran individu maupun kelompok (Tampubolon, 2023). Deskriptif kualitatif berlandaskan alur induktif, yakni dimulai dari proses atau peristiwa hingga menghasilkan generalisasi sebagai kesimpulan (Yuliani, 2017). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis dialog, tindakan, dan representasi tokoh dalam film *Raya and The Last Dragon* untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang ditampilkan. Subjek penelitian adalah sesuatu yang diteliti baik orang, benda ataupun lembaga (organisasi). Sedangkan, objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti (Surokim et al., 2016). Subjek penelitian ini adalah tokoh-tokoh dalam film *Raya and The Last Dragon*. Fokus utama diberikan pada karakter yang memperlihatkan pola kepemimpinan, seperti Raya, Benja dan Sisu. Sementara itu, objek penelitian adalah gaya kepemimpinan yang tercermin melalui perilaku, dialog, serta interaksi antar tokoh dalam film.

Terdapat tiga jenis sumber data utama yang digunakan dalam penelitian: data primer, data sekunder, dan data tersier (Sulung & Muspawi, 2024). Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu: (1) data primer berupa film *Raya and The Last Dragon* (2021) sebagai bahan utama analisis, dan (2) data sekunder berupa literatur pendukung seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan sumber akademik terkait. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, yakni pengamatan langsung terhadap fenomena atau perilaku tanpa intervensi peneliti (Romdona et al., 2025). Analisis data naratif merupakan metode kualitatif yang mengkaji teks lisan maupun tulisan berdasarkan rangkaian

peristiwa kronologis (Czarniawska dalam Nasheeda et al., 2019). Metode ini digunakan untuk memahami makna cerita melalui tokoh, alur, dan peristiwa. Dalam penelitian ini, pendekatan naratif diterapkan untuk menafsirkan sikap, tindakan, dan dialog tokoh dalam film *Raya and The Last Dragon* yang merepresentasikan gaya kepemimpinan tertentu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Observasi terhadap film *Raya and The Last Dragon* (2021) memperlihatkan bahwa para tokohnya menampilkan beragam gaya kepemimpinan, mulai dari demokratis, transformasional, hingga kolaboratif. Variasi tersebut terlihat melalui dialog, tindakan, serta interaksi dalam menghadapi konflik dan upaya menyatukan kembali Kumandra. Setiap gaya kepemimpinan hadir sesuai konteks cerita, sehingga menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam film bersifat dinamis, tidak tunggal, dan dapat berubah mengikuti perkembangan situasi maupun karakter.

4.1.1 Tokoh Raya



Gambar 1. Raya memperlihatkan rencana kepada timnya (Menit 01:04:39)

Dialog

Raya: "Baik, semuanya, ini rencananya. Potongan permata terakhir ada di Taring yang paling dijaga ketat dari 5 daerah..."



Gambar 2. Raya mengarahkan untuk menyatukan permata naga (Menit 01:24:07)

Dialog

Raya: "Semuanya, berikan permata kalian. Kita masih bisa menyatukannya. masih bisa berfungsi"

Boun: "Sisu sudah tiada Raya! Kita tidak punya sihirnya!"

Raya: "Bukan soal sihirnya. Ini soal Kepercayaan"

4.1.2 Tokoh Benja



Gambar 3. Benja mengundang 4 pemimpin dan suku ke istana Hati (Menit 00:11:23)

Dialog

Benja: "Rakyat Ekor, Cakar, Tulang, Taring, selamat datang di Hati. Sudah terlalu lama kita bermusuhan, tapi ini adalah hari yang baru. Hari ini, kita bisa menjadi kumandra sekali lagi"

4.1.3 Tokoh Sisu



Gambar 4. Para naga memercayai Sisu untuk membawa permata naga (Menit 01:8:59)

Dialog

Sisu: "Yang ku tahu adalah aku memercayai mereka, dan mereka memercayai aku"

4.2 Pembahasan

Mengacu pada hasil penelitian, dapat dilihat bahwa tokoh-tokoh dalam film *Raya and The Last Dragon* memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

Perbedaan gaya ini membuktikan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang ideal dengan semua situasi (Robbins & Judge, 2017). Efektivitas kepemimpinan bergantung pada bagaimana pemimpin menyesuaikan pendekatannya dengan konteks, karakter pengikut, dan tujuan yang hendak dicapai. Hal ini berarti setiap tokoh dalam film menunjukkan respon kepemimpinan yang khas sesuai dengan latar belakang dan peran yang dimilikinya. Keberagaman gaya kepemimpinan tersebut memberikan gambaran bahwa kepemimpinan bersifat dinamis dan tidak bisa dilepaskan dari kondisi sosial maupun emosional yang melingkupinya. Gaya kepemimpinan dalam film ini dapat diidentifikasi melalui sikap, tindakan, dan dialog para tokoh.

Tokoh utama, Raya, merepresentasikan kepemimpinan transformasional dengan menghadirkan visi besar untuk menyatukan kembali Kumandra. Ia memberi peran kepada setiap anggota tim dan membuka ruang bagi ide-ide strategis, meski keputusan akhir tetap berada di tangannya. Sikap ini menumbuhkan rasa memiliki dalam kelompok sehingga anggota merasa berperan aktif dalam mencapai tujuan. Meski sempat mengalami krisis kepercayaan akibat pengkhianatan Namaari, Raya mampu mengatasi keraguan tersebut. Puncaknya terlihat ketika ia mempercayakan pecahan kristal kepada Namaari sebagai bentuk pengorbanan. Hal ini mencerminkan esensi kepemimpinan transformasional, yakni kemampuan menginspirasi, memotivasi melalui visi yang lebih besar, dan mendorong perubahan positif dalam kelompok (Murniati et al., 2018).

Pada awal film *Raya and The Last Dragon*, Benja, ayah Raya sekaligus pemimpin Suku Hati yang digambarkan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini tampak ketika ia mengundang empat suku lain ke istana

Hati untuk menyerukan pentingnya mengakhiri permusuhan demi persatuan Kumandra. Sikapnya mencerminkan keterbukaan dan penghargaan terhadap partisipasi semua pihak, meski suasana dipenuhi ketegangan. Saat terjadi perebutan permata naga, Benja tetap memilih cara damai dengan menegaskan visinya menyatukan kembali Kumandra. Tindakan tersebut sejalan dengan konsep kepemimpinan demokratis yang menekankan dialog, kerja sama, dan penghargaan terhadap keberagaman dalam pengambilan keputusan (Hidayat et al., 2024).

Tokoh Sisu merepresentasikan kepemimpinan kolaboratif berbasis kepercayaan. Sejak awal, ia digambarkan mudah memberi kepercayaan kepada orang lain dan menekankan pentingnya kepercayaan kepada Raya. Adegan ketika Sisu bersama saudara-saudaranya menciptakan permata naga menunjukkan bahwa kekuatan sejati bukan terletak pada sihir, melainkan pada kemampuan untuk percaya dan bekerja sama. Sisu konsisten membangun solidaritas kelompok serta mendorong Raya agar berani mempercayai orang lain. Kepemimpinan kolaboratif menekankan keterbukaan, partisipasi aktif, dan pemberdayaan anggota tim melalui rasa saling percaya (Hsieh & Liou, 2018). Pernyataannya, “Yang ku tahu adalah aku mempercayai mereka, dan mereka mempercayai aku,” menegaskan bahwa kepemimpinan kolaboratif bertumpu pada kepercayaan timbal balik. Sikap Sisu memperlihatkan bahwa pemimpin tidak harus mendominasi, melainkan dapat memperkuat kelompok melalui rasa percaya dan kolaborasi.

Observasi terhadap film ini dari konflik awal hingga penyelesaiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif berbasis kepercayaan menjadi yang paling menonjol dibandingkan gaya lainnya. Hal ini tampak sejak konflik

awal, yaitu perpecahan Kumandra menjadi lima bagian dan pengkhianatan Namaari kepada Raya pada saat pada saat kepercayaan sudah diberikan sepenuhnya. Raya percaya bahwa dengan berkolaborasi atau bekerja sama dengan Namaari, mereka berdua bisa menyatukan kembali Kumandra. Kemudian Gaya kepemimpinan ini juga digambarkan pada alur cerita pada saat Raya bertemu dengan tokoh lain yang pada akhirnya menjadi anggota tim. Setiap mengunjungi daerah yang berbeda Raya berkolaborasi dengan tokoh-tokoh baru yang ditemuinya. Kolaborasi tersebut memperlihatkan bahwa kepercayaan menjadi fondasi utama dalam membangun tim yang solid, meskipun anggota tim berasal dari latar belakang dan kepentingan yang berbeda. Akhir cerita mempertegas pesan ini, ketika seluruh tokoh bersatu dan rela mengorbankan diri demi menyelamatkan Kumandra. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif tidak hanya mampu mengatasi konflik, tetapi juga menjadi kunci terciptanya persatuan dan tujuan bersama. Nilai-nilai kepemimpinan dalam film ini selaras dengan prinsip *Sustainable Development Goals* (SDGs) tujuan 16 dan 17. Tujuan 16 menekankan pentingnya perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang kuat, sebagaimana tergambar melalui upaya tokoh-tokoh untuk mengakhiri konflik dan mempersatukan kembali Kumandra. Sementara itu, tujuan 17 menyoroti pentingnya kemitraan dalam mencapai tujuan, yang tercermin melalui kolaborasi antar tokoh dari berbagai suku meskipun memiliki latar belakang dan kepentingan berbeda.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa film *Raya and The Last Dragon* menampilkan beragam gaya kepemimpinan. Raya merepresentasikan kepemimpinan transformasional yang menginspirasi dan mempersatukan melalui konflik, Benja menunjukkan

kepemimpinan demokratis yang menekankan partisipasi dan penghargaan terhadap keberagaman, sedangkan Sisu menampilkan kepemimpinan kolaboratif berbasis kepercayaan yang menekankan solidaritas dan kerja sama. Dari ketiganya, gaya kolaboratif paling menonjol karena menjadi dasar penyelesaian konflik dan persatuan Kumandra. Film ini menegaskan bahwa kepemimpinan bersifat dinamis, kontekstual, dan bahwa kolaborasi berlandaskan kepercayaan mampu melampaui perbedaan untuk membangun persatuan yang berkelanjutan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Amaliyah selaku dosen pembimbing dan kak Ika selaku kakak pendamping yang telah memberikan arahan, dukungan, dan masukan selama proses penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abasilim, U. D., Gberville, D. E., & Osibanjo, O. A. (2019). Leadership Styles and Employees' Commitment: Empirical Evidence From Nigeria. *SAGE Open*, 9(3). <https://doi.org/10.1177/2158244019866287>
- Dada, S., Wylie, K., Marshall, J., Rochus, D., & Bampoe, J. O. (2023). The importance of SDG 17 and equitable partnerships in maximising participation of persons with communication disabilities and their families. *International Journal of Speech-Language Pathology*, 25(1), 183–187. <https://doi.org/10.1080/17549507.2022.2150310>
- Du, J., Li, N. N., & Luo, Y. J. (2020). Authoritarian Leadership in

- Organizational Change and Employees' Active Reactions: Have-to and Willing-to Perspectives. *Frontiers in Psychology*, 10(February), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03076>
- Faiz, M., Suciomy, R., Zaskia, S., & Kusumaningrum, H. (2024). *Implementasi POAC dalam Manajemen Pendidikan Modern*. 4.
- Fitriana, A., & Cenni. (2021). Perempuan dan Kepemimpinan. *Prosiding Webinar Nasional IAHN-TP Palangka Raya*, 1, 247–256. <https://prosiding.iahntp.ac.id/index.php/seminar-nasional/article/view/65>
- Hidayat, A. S., Lestari, P., Hasibuan, N., Nazuha, S., Suprianto, Y. N., & Wasiyem, W. (2024). Memahami Gaya Dan Tipe Kepemimpinan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 7(2), 189. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v7i2.1814>
- Hsieh, J. Y., & Liou, K. T. (2018). Collaborative Leadership and Organizational Performance: Assessing the Structural Relation in a Public Service Agency. *Review of Public Personnel Administration*, 38(1), 83–109. <https://doi.org/10.1177/0734371X15623619>
- Isnawati, Ambrie, M., & Syafari, M. R. (2021). Efektivitas Gaya Kepemimpinan Kolaboratif (Studi Kasus Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong). *Jurnal PubBis*, 5(1), 14–22. <https://doi.org/10.35722/pubbis.v5i1.376>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). The Leadership Challenge. In *New Jersey : John Wiley and sons*. (Vol. 6, Issue 3). https://doi.org/10.1057/9781137488145_3
- Murniati, J., Panggabean, H., & Tjitra, H. (2018). Localizing Transformational Leadership: A Case of Indonesia. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 24(3). <https://doi.org/10.20476/jbb.v24i3.9646>
- Nasheeda, A., Abdullah, H. B., Krauss, S. E., & Ahmed, N. B. (2019). Transforming Transcripts Into Stories: A Multimethod Approach to Narrative Analysis. *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1–9. <https://doi.org/10.1177/1609406919856797>
- Putri, A. S., Wijaya, F. R., Anindya, N. E., Fauzia, Z. D., & Febriantina, S. (2025). Evolusi Gaya Kepemimpinan dalam Era Digital. *Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 141–150.
- Robbins, S. P., & Judge, imothy A. (2017). *Organizational Behavior* (Vol. 6).
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER. *JURNAL ILMU SOSIAL EKONOMI DAN POLITIK*, 3(1), 39–47.
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., Triska, & Mustika, D. (2022). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah. *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5(9), 9979–9985. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Sarwindah, A. A. S. S., & Sihombing, L. H. (2022). Representation of Iconic Culture in Southeast Asian in “Raya

- and the Last Dragon.” *Haluan Sastra Budaya*, 6(1), 19. <https://doi.org/10.20961/hsb.v6i1.60727>
- Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi : Sebuah Studi Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 29–49. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.2>
- Suhendra, F. A., Tjilen, A. P., Teturan, Y. E., & Maturbongs, E. E. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Penanganan Kebencanaan Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke. *Jurnal Administrasi Karya Dharma*, 3(September), 37–55.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). MEMAHAMI SUMBER DATA PENELITIAN : PRIMER, SEKUNDER, DAN TERSIER. *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(September), 121–125. https://doi.org/10.1163/9789004263925_015
- Surokim, Rakhmawati, Y., Suratnoaji, C., Wahyudi, M., Handaka, T., Dartiningsih, B. E., Julijanti, D. M., Rachmawati, F. N., Kurniasari, N. D., Trisilowaty, D., Suryandari, N., Cholil, H. A., Quraisyin, D., Moertijoso, B., Rachmad, T. H., Arifin, S., Fakhrur Rozi, & Camelia, A. (2016). Riset Komunikasi: Strategi Praktis Bagi Peneliti Pemula. In *Pusat Kajian Komunikasi Publik Prodi Ilmu Komunikasi, FISIB-UTM & Aspikom Jawa Timur* (Vol. 3, Issue 1). [https://scholar.google.com/citations?user=OB3eJYAAAAJ&hl=en%0Afile:///D:/SKRIPSI MY TRIP MY ADVENTURE/MENDELY/JURNAL RIZKA FIX \(10-28-15-04-46-36\).pdf%0Ahttp://komunikasi.trunojoyo.ac.id/wp-content/uploads/2016/01/BUKU-Riset-KOMUNIKASI-JADI.pdf%0Ahttps://Sutisna, N. W., & Effane, A. \(2022\). Fungsi Manajemen Sarana dan Prasarana. 1, 226–233.](https://scholar.google.com/citations?user=OB3eJYAAAAJ&hl=en%0Afile:///D:/SKRIPSI%20MY%20TRIP%20MY%20ADVENTURE/MENDELY/JURNAL%20RIZKA%20FIX%20(10-28-15-04-46-36).pdf%0Ahttp://komunikasi.trunojoyo.ac.id/wp-content/uploads/2016/01/BUKU-Riset-KOMUNIKASI-JADI.pdf%0Ahttps://Sutisna,%20N.%20W.,%20&%20Effane,%20A.%20(2022).%20Fungsi%20Manajemen%20Sarana%20dan%20Prasarana.%201,%20226–233.)
- Syihabuddin, M. I., Antu, I., Sahyani, N. S., & Anjani, R. (2023). Elektabilitas Tenaga Pendidik Di Bawah Kepemimpinan Otoriter (Tinjauan Psikologi). *Al-Muttaqin : Jurnal Studi, Sosial, Dan Ekonomi*, 4(1), 33–41. <https://doi.org/10.63230/almuttaqin.v4i1.90>
- Tampubolon, M. (2023). Metode Penelitian. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 3, Issue 17).
- Trang, D. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 123–130. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.342>
- Wiatr, J. J. (2022). *Political Leadership Between Democracy and Authoritarianism*.
- Witarti, D. I., Puspitasari, A., & Fithriana, A. (2020). Program Pengabdian Kepada Masyarakat: Penanaman Nasionalisme Dalam Mencegah Aksi Radikalisme Kepada Anak: Perwujudan Konkret Pencapaian SDGS 16. *Sebatik*, 24(1), 68–74.
- Yuliani, W. (2017). METODE PENELITIAN DESKRIPTIK KUALITATIF DALAM PERSPEKTIF BIMBINGAN DAN KONSELING. *QUANTA: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.22460/q.v1i1p1-10.497>