

## “Relevansi Kepemimpinan Transformasional bagi Pendidikan dan Organisasi Modern dalam Film *Laskar Pelangi* 2008”

<sup>1</sup>Eky Berlian, <sup>2</sup>Kartika Putri, <sup>3</sup>Rizky Amalia Sinulingga, <sup>4</sup>Erindah Dimisyqiyani,  
<sup>5</sup>Amaliyah, <sup>6</sup>Gagas Gayuh Aji

<sup>1</sup>Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: <sup>1</sup>[eky.berlian-2023@vokasi.unair.ac.id](mailto:eky.berlian-2023@vokasi.unair.ac.id), <sup>2</sup>[kartika.putri-2023@vokasi.unair.ac.id](mailto:kartika.putri-2023@vokasi.unair.ac.id),  
<sup>3</sup>[rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id](mailto:rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id),  
<sup>4</sup>[erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id](mailto:erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id), <sup>5</sup>[amaliyah@vokasi.unair.ac.id](mailto:amaliyah@vokasi.unair.ac.id),  
<sup>6</sup>[gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id](mailto:gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id)

### ABSTRAK

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk arah, motivasi, dan keberhasilan suatu kelompok, baik dalam pendidikan maupun dalam lingkungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk-bentuk kepemimpinan transformasional dalam film *Laskar Pelangi* (2008) serta menganalisis relevansinya bagi pendidikan dan organisasi modern. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan analisis isi (*qualitative content analysis*). Data dikumpulkan melalui pengamatan terhadap adegan, dialog, dan interaksi tokoh dalam film, serta dilengkapi dengan literatur terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam film tersebut tercermin melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dimensi-dimensi tersebut tampak dalam sosok teladan Bu Muslimah dan Pak Harfan, motivasi yang diberikan kepada murid-muridnya, perhatiannya terhadap kebutuhan individu, serta dorongannya untuk berpikir kritis dan kreatif. Dalam konteks pendidikan modern, kepemimpinan transformasional relevan dalam membentuk guru yang mampu menumbuhkan optimisme dan mengembangkan potensi siswa. Sementara itu, dalam organisasi modern, kepemimpinan ini berperan penting dalam membangun integritas, meningkatkan motivasi, serta mendorong terciptanya inovasi.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Kepemimpinan transformasional, Film *Laskar Pelangi*

### ABSTRACT

Leadership plays a crucial role in shaping direction, motivation, and the success of a group, both in education and in organizational settings. This study aims to describe the forms of transformational leadership in the film *Laskar Pelangi*(2008) and to analyze its relevance for education and modern organizations. This research employs a descriptive qualitative method content analysis (*qualitative content analysis*). Data were collected through observations of scenes, dialogues, and character interactions in the film, and were complemented with relevant literature. The findings reveal that transformational leadership in the film is reflected through four main dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. These dimensions are demonstrated in Bu Muslimah's and Pak Harfan's exemplary character, the motivation given to her students, her concern for individual needs, and her encouragement for critical and creative thinking. In the context of modern education, transformational leadership is relevant in shaping teachers who foster optimism and develop student potential. Meanwhile, in modern organizations, it plays a vital role in building integrity, enhancing motivation, and fostering innovation.

**Keywords:** Leadership, Transformational Leadership, Film *Laskar Pelangi*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan, baik di lingkungan keluarga maupun organisasi yang lebih besar, kepemimpinan selalu dibutuhkan. Tanpa peran seorang pemimpin, sebuah kelompok akan menghadapi hambatan dalam menentukan arah, membuat keputusan, dan menjaga keharmonisan antar anggota. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu untuk mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok dalam mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan bersama. Lebih dari sekedar kemampuan mempengaruhi, kepemimpinan juga menjadi salah satu aspek penting yang berfungsi sebagai kekuatan dalam mengarahkan perilaku anggota kelompok. Melalui kepemimpinan, berbagai langkah, kebijakan, dan strategi dapat dirancang serta dijalankan menjadi terarah untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Harahap et al., 2024). Dengan demikian, kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama dan krusial dalam keberlangsungan suatu organisasi (Sahadi et al., 2020).

Kepemimpinan dapat terlihat dari cara seorang pemimpin berhubungan dengan bawahannya, yang mencakup penguasaan keahlian teknis, keterampilan sosial, serta kemampuan mempengaruhi melalui karisma (Fauzi et al., 2023). Menurut Thoha dalam (Bukit et al., 2019) Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, dan keberhasilan pengaruh ini sangat bergantung pada kemampuan untuk menyamakan persepsi antara pemimpin dan yang dipimpin. Kelebihan dan kekurangan ada pada setiap gaya kepemimpinan. Pilihan gaya yang ideal tergantung pada situasi dan kondisi yang ada, termasuk mempertimbangkan faktor internal serta pengaruh lingkungan eksternal organisasi (Alaslan, 2020). Terdapat jenis gaya kepemimpinan yang dikenal secara umum. Setiap gaya masing

– masing memiliki ciri khas nya tersendiri. efektivitas sebuah gaya kepemimpinan sebenarnya sangat bergantung pada kondisi dan situasi yang dihadapi. Secara umum, ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan. Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Demokratis dan Kepemimpinan Transformasional (Mattayang, 2019).

Salah satu gaya kepemimpinan yang paling relevan dengan Pendidikan dan Organisasi modern yaitu kepemimpinan transformasional yang dimana kepemimpinan tersebut memfokuskan mengenai visi secara jelas, serta memberikan inspirasi, dan pemberdayaan kepada setiap anggotanya yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin tentunya bertindak sebagai seseorang yang teladan, motivasi, sekaligus pendorong kreativitas dan inovasi dari setiap anggota. Kepemimpinan transformasional sangat efektif digunakan dalam menghadapi perubahan dan situasi kompleks di organisasi modern (Tagscherer & Carbon, 2025). Kepemimpinan transformasional juga bisa diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang dimana seorang pemimpin dapat memanfaatkan karisma mereka sekaligus mendorong pemikiran kritis dan kreativitas anggota yang bertujuan untuk mendorong perubahan positif (Sinaga et al., 2021). Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, serta mendorong perubahan positif pada pengikutnya. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menumbuhkan komitmen, kreativitas, dan visi bersama (Sacavém et al., 2025).

Dalam konteks era modern saat ini Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang paling relevan bagi pendidikan maupun

organisasi modern. Seorang pemimpin transformasional bukan hanya mengarahkan tim untuk menuju visi yang telah disepakati bersama, tetapi juga berusaha untuk mengembangkan kemampuan pada setiap individu atau anggotanya. Kepemimpinan transformasional dapat mampu mendorong setiap anggotanya untuk melangkah lebih jauh dari sekedar tugas dan peran yang dimiliki, yang dilakukan dengan cara memberikan sebuah inspirasi dan motivasi agar hasil yang telah dicapai bermanfaat pada diri sendiri maupun kelompok (Mehdiyev, 2024).

Kepemimpinan transformasional tidak hanya penting dalam organisasi modern, tetapi juga berperan sangat dibutuhkan dalam kehidupan, terutama di bidang pendidikan. Dengan visi yang jelas, pemimpin transformasional mampu mendorong terjadinya perubahan besar, memperkuat kerja sama, dan membangun semangat bersama untuk menghadapi berbagai tantangan (Afsar & Umrani, 2020). Gaya kepemimpinan ini juga berperan penting dalam memotivasi anggota organisasi untuk berinovasi, meningkatkan kolaborasi, serta beradaptasi dengan kompleksitas tugas. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat menjadi kunci lahirnya perubahan positif dalam organisasi modern.

Relevansi kepemimpinan transformasional ini dapat dilihat secara nyata dalam film *Laskar Pelangi* (2008). Film tersebut menggambarkan bagaimana seorang guru, sebagai pemimpin transformasional yang mampu menunjukkan bagaimana seorang pemimpin berani berbicara dengan tegas tanpa ragu, selalu menegaskan prinsip, nilai, dan visi yang ingin diwujudkan (Agustin & Tung, 2024). Dengan semangat yang tinggi, pemimpin dapat menginspirasi anak-anak, mendorong kreativitas, dan menciptakan rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan

pendidikan. Film *Laskar Pelangi* (2008) juga memperlihatkan bagaimana kepemimpinan transformasional dapat menghadapi berbagai tantangan seperti kemiskinan, keterbatasan fasilitas, dan stigma sosial. Hambatan – hambatan tersebut tidak dijadikan sebagai penghalang melainkan justru menjadi dorongan untuk berinovasi dan bekerja lebih keras. Dalam film tersebut tokoh Pak Harfan dan Ibu Muslimah menjadi bukti contoh yang nyata bagaimana kepemimpinan transformasional mampu dapat menanamkan nilai kepercayaan diri, kerja keras dan kekompakan. Hal ini selaras dengan tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs) poin ke-16, yaitu *Peace, Justice, and Strong Institutions*. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk kepemimpinan transformasional yang ditampilkan dalam film *Laskar Pelangi* (2008), serta menganalisis relevansinya dalam konteks pendidikan dan organisasi modern.

## 2. LANDASAN TEORI

### Manajemen dan Fungsi Manajemen

Manajemen dapat dipahami sebagai proses mengelola sumber daya, baik fisik maupun nonfisik, secara terencana dan sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai ilmu, manajemen berlandaskan prinsip dan teori yang dapat dijadikan pedoman, sedangkan sebagai seni, penerapannya harus menyesuaikan dengan situasi dan kondisi (Darim, 2020; Hidayat et al., 2023). Manajemen memiliki empat fungsi utama yang dikenal sebagai POAC: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Keempat fungsi ini saling melengkapi dan menjadi pedoman dalam menjamin aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan (Lloyd & Aho, 2020).

### Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan anggota kelompok agar dapat bekerja sama mencapai tujuan bersama (Azzahra & Afriansyah, 2019). Kepemimpinan bukan sekadar jabatan, melainkan proses yang berkesinambungan, yang menuntut kepekaan pemimpin terhadap kondisi organisasi serta kemampuan berkomunikasi yang efektif (Bugaj & Sulyma, 2022).

Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi orang lain, dipengaruhi oleh nilai yang dianut, persepsi terhadap situasi, dan yang diperlihatkan dalam interaksi dengan orang lain (Sedarmayanti dalam Setiawan, 2021). Secara umum, gaya kepemimpinan meliputi otoriter, demokratis, *laissez-faire*, karismatik, dan transformasional, dengan pengaruh yang bervariasi dalam mengarahkan anggota organisasi (Fennell, 2021).

### **Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristiknya**

Menurut Bass dalam (Jun & Lee, 2023) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi anggota untuk berpikir kritis, berkomitmen pada visi dan misi, serta terbuka pada cara pandang baru. Pemimpin transformasional memiliki pandangan ke depan yang kuat dan mampu menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Nurkolis dalam (Ismunandar & Hasan, 2022) kepemimpinan transformasional berfokus pada visi masa depan serta kemampuan pemimpin menggerakkan anggota untuk mewujudkan perubahan.

Kepemimpinan transformasional ditandai oleh empat indikator utama yang dikenal sebagai 4I: *Inspirational motivation*, *Idealized influence*, *Individualized consideration*, dan *intellectual stimulation* (Ahmad et al.,

2025). (1) *Inspirational Motivation*, yaitu kemampuan menanamkan semangat, optimisme, dan kerja sama tim melalui visi yang jelas (Khan et al., 2022); (2) *Idealized Influence*, yaitu pemimpin menjadi teladan melalui integritas dan karisma sehingga dihormati dan dipercaya (Afshari, 2022); (3) *Individualized Consideration*, yakni kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan individu anggota untuk meningkatkan motivasi dan kontribusi (Koveshnikov & Ehrnrooth, 2018); serta (4) *Intellectual Stimulation*, yaitu dorongan pemimpin untuk menumbuhkan pemikiran kritis, gagasan kreatif, dan keberanian menghadapi tantangan (Cetin & Kinik, 2015).

### **Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan**

Dalam pendidikan, kepemimpinan transformasional berperan penting karena mampu memotivasi, menginspirasi, serta mengembangkan potensi individu (Khoirunnisaa & Maunah, 2021). Gaya kepemimpinan tersebut mendorong lahirnya inovasi, meningkatkan motivasi belajar, dan menumbuhkan keterlibatan aktif seluruh pihak dalam mencapai tujuan pendidikan (Nurfahila & Yuliana, 2024). Selain itu, kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang baik, meningkatkan semangat, dan memperkuat kreativitas dalam proses pembelajaran (Widyastuti et al., 2024).

### **Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi Modern**

Dalam organisasi modern, kepemimpinan transformasional dianggap penting karena pemimpin mampu menggerakkan anggota melalui visi yang jelas, memberikan inspirasi, serta memperhatikan kebutuhan mereka (Fattahillah & Wahib, 2021). Kepemimpinan ini juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang positif sekaligus memotivasi anggota

untuk mencapai kinerja terbaik (Widyaningrum & Amalia, 2023). Lebih jauh, kepemimpinan transformasional terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota organisasi (Widianingsih et al., 2024).

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan analisis isi (*qualitative content analysis*). Metode ini dipilih karena sesuai untuk menggali secara mendalam fenomena kepemimpinan transformasional yang ditampilkan dalam film *Laskar Pelangi* (2008). Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menelaah dialog, adegan, serta interaksi antartokoh untuk mendeskripsikan bentuk kepemimpinan transformasional secara jelas dan rinci (Syahrizal & Jailani, 2023). Subjek penelitian adalah konsep kepemimpinan transformasional, yang relevan dalam konteks pendidikan maupun organisasi modern (Lamirin et al., 2023). Objek penelitian berfokus pada film *Laskar Pelangi* (2008), khususnya pada tokoh Ibu Muslimah dan Pak Harfan, karena keduanya menampilkan ciri khas kepemimpinan transformasional melalui ucapan, perilaku, dan interaksi yang ditampilkan dalam adegan film. Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap film *Laskar Pelangi* (2008), yang mencakup pada adegan, dialog, interaksi tokoh, serta alur cerita yang mencerminkan kepemimpinan transformasional. Data sekunder diperoleh dari literatur pendukung, berupa buku, artikel, dan jurnal terkait kepemimpinan transformasional, pendidikan, dan organisasi modern (Hasnadi, 2022). Data dikumpulkan melalui dua teknik utama, yaitu dokumentasi dan studi literatur. Dokumentasi dilakukan dengan mencatat dialog, adegan, serta interaksi tokoh

dalam film yang menunjukkan kepemimpinan transformasional. Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan referensi dari buku, artikel ilmiah, dan jurnal terkait untuk memperkuat hasil analisis (Putri & Murhayati, 2025).

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi kualitatif (*qualitative content analysis*) sesuai tahapan yang telah dijelaskan oleh (Lindgren et al., 2020). Tahapan tersebut meliputi: (1) identifikasi unit makna berupa dialog, adegan, dan interaksi tokoh yang merefleksikan kepemimpinan transformasional; (2) kondensasi dan pengkodean, yaitu meringkas unit makna tanpa mengubah inti kemudian memberi kode; (3) kategorisasi, yaitu mengelompokkan unit makna yang serupa agar lebih terstruktur; serta (4) abstraksi dan pembentukan tema, yang dikembangkan berdasarkan empat indikator kepemimpinan transformasional (4I): *Inspirational Motivation, Idealized Influence, Individualized Consideration, dan Intellectual Stimulation*. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi dan prinsip *trustworthiness*. Triangulasi dilakukan dengan menggabungkan dokumentasi (dialog, adegan, interaksi tokoh) dan studi literatur sehingga temuan lebih kuat (Fusch et al., 2018). Penelitian ini juga mengacu pada prinsip *trustworthiness* mencakup *transferability, dependability* dan *confirmability* (Nowell et al., 2017). Kredibilitas diperoleh melalui proses analisis yang sistematis, transferabilitas melalui deskripsi rinci konteks film, dependabilitas melalui konsistensi analisis, dan konfirmabilitas dengan memastikan temuan bersumber langsung dari data. Kombinasi metode ini diharapkan menghasilkan analisis yang valid, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh melalui pengamatan secara langsung

pada film *Laskar Pelangi* (2008). Adegan-adegan yang relevan dengan indikator kepemimpinan transformasional yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Temuan hasil pengamatan dijelaskan secara deskriptif berdasarkan konteks adegan ataupun dialog dalam film.

### **Inspirasi (*Inspirational Motivation*) :**

Pak Harfan digambarkan sebagai sosok yang menanamkan motivasi kuat kepada murid-muridnya. Ucapannya mengenai ketekunan, keberanian, dan hidup untuk memberi lebih banyak daripada menerima, berhasil menyentuh hati anak-anak miskin Belitung.



Gambar 1. Pak Harfan menasehati langsung kepada murid-muridnya.  
( Menit 36:26–37:14 )

Dialog:

Pak Harfan: “Jadi ingatlah anak-anakku, teguhkan pendirianmu. Kalian harus punya ketekunan, harus punya keinginan yang kuat untuk mencapai cita-cita. Kalian harus punya keberanian dan pantang menyerah menghadapi tantangan macam ape pun, dan ingat hiduplah untuk memberi sebanyak-banyaknya, bukan untuk menerima sebanyak-banyaknya.”

### **Keteladanan (*Idealized Influence*) :**

Bu Muslimah memperlihatkan keteladanan ketika ia memilih bertahan menjadi guru meskipun harus menghadapi keterbatasan finansial dan peluang menikah dengan orang kaya.



Gambar 2. Pak Harfan sedang berbincang dengan Bu Muslimah.  
( Menit 28:02–29:16 )

Dialog :

Pak Harfan: “Sudah 2 (dua) bulan ya, gaji kau dan Bakri tertunda. Mus, kau tuh masih muda, cantik pula. Kenapa tuh kau tolak lamar haji, haji siapa tuh? Haji Mahdun? Lah jadi istri saudagar kau di tanah Jawa.”

Bu Muslimah: “Lalu nak ninggalkan bapak berdua saja dengan Bakri? Mimpi aku ini bukan jadi istri saudagar, Pak. Mimpi aku jadi guru dan bapak adalah orang yang langsung percaya bahwa aku bisa jadi guru.”

Bu Muslimah: “Sudah 5 (lima) tahun ini kita ngadapin banyak macam-macam masalah, Pak. Tapi, kita tetap bertahan kan, Pak? Soal uang aku lagi dapat dari ngejahit, Pak.”

### **Perhatian Individu (*Individualized Consideration*) :**

Pak Harfan merespons keresahan murid-muridnya yang merasa minder karena sekolah mereka tidak memiliki prestasi. Ia tidak hanya menenangkan, melainkan mengarahkan cara pandang anak-anak agar lebih menghargai makna perjuangan, keberanian, dan semangat memberi.



Gambar 3. Pak Harfan sedang menasehati  
(Menit 01:19:48 - 01:20:23 )

Dialog:

Ikal: “Sudah lima tahun kita sekolah, masa cuma itu (memandang piala dalam lemari) satu-satunya benda berharga kita. Kalo iya, pasti Bu Mus dan Pak Harfan kecewa sekali.”

Pak Harfan: “Yang harus kalian ingat anak-anakku! Jangan pernah menyerah! Hiduplah untuk memberi sebanyak-banyaknya dan bukan menerima sebanyak-banyaknya.”

### **Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) :**

Adegan lomba cerdas cermat memperlihatkan bagaimana murid bernama Lintang mampu menunjukkan kecerdasan kritis. Ketika dituduh curang, ia dengan percaya diri menjelaskan logika jawabannya.



Gambar 4. Adegan saat lomba cerdas cermat

( Menit 1:44:25–1:44:39 )

Dialog :

Pak Mahmud: “SD Muhammadiyah sangat terhormat dan nak mungkin curang.”

Lintang: “Aku bisa menjelaskannya”

Panitia: “Boleh saya bacakan soalnya?”

Lintang: “Ndak usah, masih ingat.”

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengamatan, film *Laskar Pelangi* (2008) menunjukkan berbagai bentuk kepemimpinan transformasional melalui tokoh Pak Harfan dan Bu Muslimah. Empat indikator utama kepemimpinan transformasional, yaitu *Inspirational Motivation*, *Idealized Influence*, *Individualized Consideration*, dan *Intellectual Stimulation*, tampak jelas

dalam adegan-adegan film (Bass dalam Jun & Lee, 2023).

*Inspirational Motivation* dapat dilihat dari bagaimana Pak Harfan memberikan semangat terhadap murid-muridnya untuk bagaimana cara menghadapi tantangan hidup dengan keberanian, ketekunan, dan prinsip “hidup untuk memberi” (Ahmad et al., 2025). Dapat diketahui bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikut melalui visi dan misi yang jelas sehingga menumbuhkan rasa percaya diri dan optimisme (Bass dalam Jun & Lee, 2023). *Idealized Influence* dapat dilihat secara nyata mengenai keteladanan Bu Muslimah yang berpegang teguh dengan tetap memilih untuk mengajar meskipun sedang mengalami keterbatasan finansial. Sikap tersebut membuktikan bahwa integritas dan konsistensi seorang pemimpin mampu menjadi panutan yang dihormati dan dapat dicontoh oleh anggotanya (Afshari, 2022).

*Individualized Consideration* terlihat ketika Pak Harfan melihat tentang keresahan Mahar, Ikal dan Lintang yang merasa minder. Pak Harfan memberikan arahan dan dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing, sehingga mereka merasa didengar dan termotivasi dan terdorong untuk mengembangkan kemampuan mereka (Koveshnikov & Ehrnrooth, 2018). *Intellectual Stimulation* dapat dilihat saat adegan Lintang menghadapi lomba cerdas cermat, namun dituduh melakukan sebuah kekurangannya, tetapi Lintang dapat menjelaskan kebenarannya. Sikap tersebut menunjukkan kemampuan berpikir kritis dan keberanian untuk menjelaskan jawabannya. Sikap ini mencerminkan pentingnya pemimpin yang mendorong kreativitas, pemikiran kritis, dan inovasi dalam menghadapi tantangan (Cetin & Kinik 2015).

Meskipun film berlatar sekolah sederhana di Belitung, nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang

ditunjukkan oleh tokoh-tokohnya yang relevan bagi konteks pendidikan. Pesan yang telah disampaikan oleh Pak Harfan tentang pengabdian dan pengorbanan menjadi contoh nyata yang mendorong semangat belajar murid-murid, menumbuhkan optimisme, serta membangun karakter yang bertanggung jawab. (Khoirunnisaa & Maunah 2021) kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kualitas pembelajaran melalui keteladanan, perhatian pada individu, dan membangun hubungan yang positif.

Selain relevan bagi pendidikan, kepemimpinan transformasional dalam film ini juga dapat diterapkan dalam organisasi modern. Sikap konsisten yang telah ditunjukkan Bu Muslimah menggambarkan bahwa seorang pemimpin yang berpegang teguh pada prinsip sehingga dapat menciptakan rasa hormat dan kepercayaan anggota organisasi (Afshari, 2022). Perhatian terhadap kebutuhan murid mencerminkan pendekatan *Individualized Consideration*, yang dalam organisasi modern dapat diterapkan untuk mengembangkan potensi anggota sekaligus meningkatkan motivasi dan loyalitas. Keberanian yang saat Lintang lakukan dalam lomba cerdas cermat menggambarkan pentingnya *Intellectual Stimulation*, yang mendorong anggota organisasi untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menghadapi perubahan (Fattahillah & Wahib, 2021).

Dengan demikian, prinsip kepemimpinan transformasional yang terdapat pada film *Laskar Pelangi* (2008) bersifat universal dan dapat dijadikan sebagai inspirasi pemimpin dalam pendidikan maupun organisasi modern. Selain itu, kepemimpinan transformasional dalam film *Laskar Pelangi* (2008) sejalan dengan SDGs poin ke-16 yang menekankan mengenai pentingnya kepemimpinan berintegritas, adil, dan mampu memperkuat institusi.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam film *Laskar Pelangi* (2008) tercermin melalui empat indikator, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Bentuk kepemimpinan tersebut tampak dalam sikap teladan, dorongan memberi motivasi, perhatian terhadap kebutuhan individu, serta ajakan untuk berpikir kritis dan kreatif. Relevansinya dalam pendidikan modern terlihat pada peran guru yang ditunjukkan sebagai teladan yang mampu menumbuhkan sikap optimisme dan mengembangkan potensi siswa. Sementara dalam organisasi modern, kepemimpinan transformasional dapat diterapkan untuk membangun integritas, meningkatkan motivasi anggota, serta menciptakan inovasi. Dengan demikian, prinsip kepemimpinan transformasional yang ditampilkan dalam *Laskar Pelangi* (2008) bersifat universal dan dapat dijadikan sebagai relevansi baik bagi dunia pendidikan maupun organisasi modern.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Manajemen Perkantoran Digital, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga atas dukungan yang diberikan selama proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing serta pihak-pihak lain yang telah memberikan bimbingan, saran, dan dorongan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- fsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402-428.

- <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Afshari, L. (2022). Idealized influence and commitment: a granular approach in understanding leadership. *Personnel Review*, 51(2), 805–822. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0153>
- Agustin, L., & Tung, K. Y. (2024). *Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Montessori untuk Membentuk Karakter Murid di Cinnamon Montessori School Jakarta*. 2722–5658. <https://doi.org/10.47530/edulead.v5i1.9>
- Ahmad, R., Ramlawati, Ramadhan, M. R., & Hilmi. (2025). *Peranan kepemimpinan transformasional dalam peningkatan kinerja pegawai di Era Digitalisasi (studi kasus pada kantor Kecamatan Dondo Kabupaten Tolitoli)*. <http://ojs.stiemujahidin.ac.id>
- Alaslan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Pembangunan Desa. *Journal AdBisPower-STIA Saumlaki Vol, 1*(1).
- Azzahra, A., & Afriansyah, H. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan*. Universitas Negeri Padang: 1–5.
- Bugaj, J., & Sulyma, A. (2022). Problems in Defining Leadership – A Systematic Literature Review. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 2(996), 99–117. <https://doi.org/10.15678/znupek.2022.0996.0206>
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Latif, M. O., & Kinik, F. S. F. (2015). An Analysis of Academic Leadership Behavior from the Perspective of Transformational Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 519–527. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.122>
- Marim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. In *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam e-ISSN: On Process* (Vol. 1).
- Muttahillah, & Wahib, M. (2021). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM KONTEKS ORGANISASI MODERN*. 1(1), 25–33. <https://doi.org/10.55047/marginal.v1i1.9>
- Nuzi, Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- Ornnell, K. (2021). Conceptualisations of leadership and relevance to health and human service workforce development: A scoping review. In *Journal of Multidisciplinary Healthcare* (Vol. 14, pp. 3035–3051). Dove Medical Press Ltd. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S329628>
- Reisch, P., Fusch, G. E., & Ness, L. R. (2018). Denzin's Paradigm Shift: Revisiting Triangulation in Qualitative Research. *Journal of Social Change*, 10(1). <https://doi.org/10.5590/josc.2018.10.1.02>
- Sarhapp, A. A., & Hasibuan, Z. E. (2024). *PENGERTIAN DAN KONSEP DASAR KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM*.

- Hasnadi, H. (2022). MANAJEMEN PESERTA DIDIK PADA SATUAN PENDIDIKAN. *Manajemen Pendidikan*, 17(2), 142–153. [https://doi.org/10.23917/jmp.v17i2.2024014\(4\), 747–779. https://doi.org/10.1017/mor.2018.27](https://doi.org/10.23917/jmp.v17i2.2024014(4), 747–779. https://doi.org/10.1017/mor.2018.27)
- Hidayat, Y., Alfiyatun, Toyibah, E. H., Nurwindah, I., & Ilyas, D. (2023). *Manajemen Pendidikan Islam*. 6(2), 52–57. <https://journal.iaisambas.ac.id/index.php/Syiar/index>
- Ismunandar, A., & Hasan, H. (2022). *Kepemimpinan Transformasional dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan*. <http://ojs.staialfurqan.ac.id/alqiyam>
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
- Khan, I. U., Amin, R. U., & Saif, N. (2022). The contributions of inspirational motivation and intellectual stimulation in connecting individualized consideration and idealized influence. *International Journal of Leadership in Education*. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2076286>
- Khoirunnisaa, & Maunah, B. (2021). KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM TRADISIONAL DAN MODERN. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 3(2), 31–42. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v3i2.124>
- Koveshnikov, A., & Ehrnrooth, M. (2018). The Cross-Cultural Variation of the Effects of Transformational Leadership Behaviors on Followers' Organizational Identification: The Case of Idealized Influence and Individualized Consideration in Finland and Russia. *Management and Organization Review*, 14(4), 747–779. <https://doi.org/10.1017/mor.2018.27>
- umirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- ndgren, B. M., Lundman, B., & Graneheim, U. H. (2020). Abstraction and interpretation during the qualitative content analysis process. In *International Journal of Nursing Studies* (Vol. 108). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103632>
- oyd, R., & Aho, W. (2020). *The Four Functions of Management - An essential guide to Management Principles*. Fort Hays State University. <https://doi.org/10.58809/CNFS7851>
- attayang, B. (2019). *TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS*. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- ehdiyev, V. (2024). *Exploring the Impact of Transformational Leadership in Modern Organizations*.
- owell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1). <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- urfahila, S. A., & Yuliana, L. (2024). Transformational Leadership Strategies: Enhancing Teacher Leadership in Schools. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 9(2), 597–610. <https://doi.org/10.24042/tadris.v9i2.23526>

- Putri, H. J., & Murhayati, S. (2025). *Metode Pengumpulan Data Kualitatif*. *SENTRALISASI*, 13(1), 42–66. <https://doi.org/10.33506/sl.v13i1.2750>
- Sacavém, A., de Bem Machado, A., dos Santos, J. R., Palma-Moreira, A., Belchior-Rocha, H., & Au-Yong-Oliveira, M. (2025). Leading in the Digital Age: The Role of Leadership in Organizational Digital Transformation. *Administrative Sciences*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/admsci15020043>
- Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). KARAKTER KEPEMIMPINAN IDEAL DALAM ORGANISASI. *Jurnal MODERAT*, 6(3).
- Setiawan, N. (2021). *DETERMINASI MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN GAYA KEPEMIMPINAN (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)*. 1(3). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13-23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Tagscherer, F., & Carbon, C. C. (2025). The role of transformational leadership in navigating digital servitization. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 4(2). <https://doi.org/10.1016/j.stae.2025.100098>
- Widianingsih, D., Christa, U. R., & Harinie, L. T. (2024). Organisational Culture and Transformational Leadership Style Affect Employee Performance with Innovative Work Behaviour as Mediation Variables. *idyaningrum, L. R., & Amalia, L. (2023). The Impact of Transformational Leadership, Organizational Culture, and Employee Engagement on Employee Performance at Indonesia's Flight School. Jurnal Multidisiplin Madani*, 3(4), 802–810. <https://doi.org/10.55927/mudima.v3i4.2587>
- idyastuti, N., Suminar, T., & Waluyo, E. (2024). The Role of Transformational Leaders in Improving the Quality of Early Childhood Education. *JPUD - Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 18(2), 322–349. <https://doi.org/10.21009/jpud.v18i2.49615>