

Kepemimpinan Transformatif ala Monkey D. Luffy: Penelitian Kualitatif Nilai-Nilai SDGs dalam One Piece

¹Adhis Ayudia Arianti, ²Erindah Dimisyqiyan, ³Amaliyah, ⁴Nazhifah Wardani
Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: [1adhis.ayudia.arianti.398766-2023@vokasi.unair.ac.id](mailto:adhis.ayudia.arianti.398766-2023@vokasi.unair.ac.id), [2erindah-dimisyqiyan@vokasi.unair.ac.id](mailto:erindah-dimisyqiyan@vokasi.unair.ac.id), [3amaliyah@vokasi.unair.ac.id](mailto:amaliyah@vokasi.unair.ac.id), [4nazhifah.wardani-2023@vokasi.unair.ac.id](mailto:nazhifah.wardani-2023@vokasi.unair.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi representasi kepemimpinan dalam serial anime Jepang *One Piece*, dengan fokus pada tokoh Monkey D. Luffy serta interaksinya dengan karakter lain dan berbagai konflik. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini menganalisis adegan naratif terpilih untuk mengkaji nilai-nilai kepemimpinan, *dinamika tim*, dan *resolusi konflik*, berdasarkan pengamatan mendalam terhadap dialog, perkembangan alur cerita, dan momen simbolis yang menyoroti praktik kepemimpinan. Temuan menunjukkan bahwa Luffy merefleksikan secara kuat *kepemimpinan transformasional*, yang ditunjukkan melalui kemampuannya menginspirasi dan memotivasi orang lain, memberdayakan krunya, serta mendorong persatuan di tengah perbedaan. Gaya kepemimpinan ini menekankan visi, kepercayaan, dan tujuan bersama, sejalan dengan teori modern yang memandang kepemimpinan sebagai relasional daripada hierarkis, dan melalui pembentukan loyalitas serta ketangguhan, Luffy mewujudkan sosok pemimpin transformasional yang mendorong pertumbuhan pribadi, kolaborasi, dan pencapaian kolektif. Namun, nilai-nilai tersebut terus diuji oleh konflik yang berulang dengan pihak Angkatan Laut, yang melambangkan perjuangan lebih luas terkait *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs)*, khususnya Tujuan 16 tentang perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang tangguh, sehingga memperlihatkan bahwa *kepemimpinan transformasional* harus adaptif terhadap resistensi, ketidakpastian, dan ketidakadilan sosial. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *One Piece* bukan sekadar hiburan, melainkan juga sumber pembelajaran kepemimpinan yang relevan bagi konteks organisasi maupun personal, serta menunjukkan bagaimana narasi fiksi seperti anime dapat menjadi media efektif untuk *pendidikan kepemimpinan* dan pengembangan karakter dalam dinamika sosial yang kompleks.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, One Piece, Dinamika Tim, Resolusi Konflik, Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), Pendidikan Kepemimpinan

ABSTRACT

This study explores the representation of *leadership* in the Japanese anime series *One Piece*, focusing on the character Monkey D. Luffy and his interactions with other key figures and conflicts throughout the storyline. Using a *qualitative* descriptive approach, this research examines selected narrative scenes to analyze *leadership* values, *team dynamics*, and *conflict resolution* within the plot. Data are drawn from in-depth observation of character dialogues, plot developments, and symbolic moments that highlight *leadership* practices. Findings reveal that Luffy demonstrates core elements of transformational *leadership*, including inspiring and motivating others, empowering team members, and promoting unity despite differences. However, these *leadership*

values are often tested by recurring conflicts between pirates and the Marine, which reflect broader challenges to achieving *Sustainable Development Goals* such as peace, justice, and strong institutions. This study concludes that *One Piece* offers more than entertainment; it provides valuable insights into leadership that are relevant for both organizational and personal contexts. Fictional narratives like anime can serve as effective media for leadership education and character development. This study explores the representation of leadership in the Japanese anime series *One Piece*, focusing on Monkey D. Luffy and his interactions with other characters and conflicts. Using a qualitative descriptive approach, the research analyzes selected narrative scenes to examine leadership values, team dynamics, and conflict resolution, with data drawn from close observation of dialogues, plot developments, and symbolic moments that highlight leadership practices. Findings indicate that Luffy strongly reflects *transformational leadership*, demonstrated through his ability to inspire and motivate others, empower his crew, and promote unity despite differences. His leadership style emphasizes vision, trust, and shared purpose, aligning with modern theories that view leadership as relational rather than hierarchical, and by cultivating loyalty and resilience, Luffy embodies the transformational leader who encourages personal growth, collaboration, and collective achievement. However, these values are continually challenged by recurring conflicts with the Marine, which symbolize broader struggles tied to *Sustainable Development Goals (SDGs)*, particularly Goal 16 on peace, justice, and strong institutions, thereby showing that *transformational leadership* must adapt to resistance, uncertainty, and social injustice. This study concludes that *One Piece* provides more than entertainment; it serves as a meaningful source of leadership lessons relevant for both organizational and personal contexts, and demonstrates how fictional narratives like anime can function as effective media for *leadership education* and character development, while illustrating how transformational leadership operates within complex social dynamics.

Keyword : Transformational Leadership, *One Piece*, Team Dynamics, Conflict Resolution, Sustainable Development Goals (SDGs), Leadership Education

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena sosial yang paling kompleks dan fundamental dalam kehidupan manusia. Sejak peradaban awal, kepemimpinan telah menjadi faktor utama yang menentukan arah, stabilitas, serta keberlanjutan kelompok, baik dalam lingkup keluarga, komunitas, organisasi, hingga negara. Pada tingkat yang paling universal, kepemimpinan dipahami sebagai proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengorganisasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan didefinisikan sebagai upaya sadar yang dipimpin oleh seorang (pemimpin) dalam proses pengaruh, motivasi dan memprovokasi individu atau

kelompok orang untuk melakukan sesuatu secara sukarela sehingga mengarah pada tujuan yang telah ditentukan (Mahdiya et al., 2021). Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya sebatas posisi formal, melainkan melibatkan kemampuan interpersonal, komunikasi, dan manajemen relasi dalam konteks sosial.

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan, konsep kepemimpinan mengalami perluasan makna. Ike Nurhidayah, Anasari, Roihan, Maghfiroh, & Ratna Sari Dewi (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan bukan hanya sebagai fasilitator teknis, tetapi juga sebagai katalisator yang membentuk interaksi produktif melalui kemampuan interpersonal, strategi fasilitasi, sekaligus

kepekaan terhadap latar belakang anggota dalam dinamika kelompok pemahaman kolektif, komunikasi yang adaptif, dan reflexif menjadi inti dari proses tersebut (Ike Nurhidayah et al., 2025). Efektivitas seorang pemimpin biasanya diukur dari sejauh mana ia mampu menginspirasi, menjaga kohesivitas, dan mempertahankan motivasi kelompok di tengah dinamika maupun tantangan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bersifat dinamis, bergantung pada konteks, dan tidak bisa dilepaskan dari interaksi antara pemimpin dan pengikutnya. Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia, baik dalam lingkup organisasi, masyarakat, maupun hubungan antarindividu. Pemimpin memiliki peran sentral dalam menentukan arah, strategi, serta dinamika kelompok yang dipimpinnya. Di konteks organisasi publik maupun swasta di Indonesia, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan memperkuat kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja para pegawai (Novitasari & Fidiastuti, 2018). Tidak hanya dalam dunia nyata, konsep kepemimpinan juga sering digambarkan dalam media populer yang dapat menjadi bahan refleksi dan pembelajaran. Media populer, seperti anime, seringkali menjadi cermin dan medium pembelajaran nilai-nilai kepemimpinan yang aplikatif.

Salah satu contoh media yang merepresentasikan kepemimpinan secara kuat adalah serial anime One Piece karya Eiichiro Oda. One Piece adalah manga dan anime yang mulai terbit pada tahun 1997 dan hingga kini menjadi fenomena global (Geronimo et al., 2024). Cerita ini berpusat pada petualangan Monkey D. Luffy, seorang pemuda yang bercita-cita menjadi Raja Bajak Laut dengan menemukan harta legendaris yang disebut One Piece. Namun, tujuan Luffy tidak

hanya sebatas memperoleh harta, melainkan juga menjunjung nilai-nilai kebebasan, persahabatan, dan mimpi. Bersama kru Bajak Laut Topi Jerami, Luffy menunjukkan bahwa kepemimpinan bukanlah sekadar tentang kekuasaan, melainkan tentang keberanian untuk bermimpi, solidaritas, dan perjuangan menghadapi ketidakadilan.

Rumusan masalah

- 1) Bagaimana bentuk kepemimpinan yang ditampilkan dalam alur cerita One Piece, baik melalui tokoh utama maupun interaksi antar karakter?
- 2) Nilai-nilai kepemimpinan apa saja yang muncul dalam One Piece?
- 3) Bagaimana dinamika kepemimpinan kru Topi Jerami memengaruhi kohesi kelompok dan perjalanan mereka mencapai tujuan bersama?

Tujuan

- 1) Mendeskripsikan bentuk kepemimpinan yang muncul dalam alur cerita One Piece melalui berbagai arc dan karakter.
- 2) Menganalisis nilai-nilai kepemimpinan yang tergambar dari perjalanan kru Topi Jerami dan interaksinya dengan lingkungan sosial.
- 3) Menjelaskan peran dinamika kepemimpinan dalam menjaga kohesi, keberagaman, dan solidaritas kelompok di One Piece.
- 4) Baik, aku akan melanjutkan dari pendahuluan tadi ke landasan teori dengan menjelaskan masing-masing gaya kepemimpinan dalam bentuk paragraf panjang, detail, dan berbasis teori (tanpa bullet/nomor). Setiap gaya akan dipaparkan secara akademis dengan sitasi.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen merupakan proses penting dalam mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya secara efektif dan efisien. Manajemen tidak hanya sekadar mengatur, tetapi juga memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi bergerak selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah seni dan ilmu dalam mengoordinasikan manusia maupun sumber daya lainnya agar dapat menghasilkan output yang optimal (Mariyah et al., 2021). Dalam praktiknya, fungsi utama manajemen terdiri dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating), dan pengendalian (controlling) yang saling berhubungan dalam membentuk siklus keberhasilan organisasi. Di sinilah terlihat keterkaitan erat antara manajemen dan kepemimpinan, karena manajemen menyediakan kerangka dan mekanisme pengaturan, sementara kepemimpinan memberikan arah, visi, dan inspirasi bagi individu untuk bergerak mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, pemimpin yang efektif bukan hanya mampu memimpin secara karismatis, tetapi juga harus menguasai fungsi manajerial agar dapat menciptakan strategi yang inovatif dan membangun iklim organisasi yang sehat.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam organisasi maupun kehidupan sosial karena berhubungan langsung dengan bagaimana seorang individu mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan sebagai proses dinamis yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan pengikut, di mana

efektivitas kepemimpinan tidak hanya bergantung pada pemimpin semata, tetapi juga pada hubungan timbal balik yang tercipta (Klasmeier et al., 2025). Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain dengan visi yang jelas, serta kemampuan untuk menciptakan perubahan positif di dalam organisasi maupun masyarakat (Jun & Lee, 2023).

Kepemimpinan sebagai praktik yang bersifat kontekstual, di mana gaya dan efektivitas seorang pemimpin dipengaruhi oleh situasi, budaya, dan kebutuhan kelompok yang dipimpin (Nazihroh et al., 2019). Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari kemampuan untuk memotivasi serta memberikan arah yang jelas, sehingga pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang mampu menggerakkan kelompok menuju tujuan strategis.

Kepemimpinan modern tidak lagi hanya tentang mengontrol, melainkan lebih pada membangun kepercayaan, memberdayakan bawahan, serta menciptakan iklim kerja kolaboratif (Noor & Saputra, 2022). Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kombinasi antara kepribadian, kompetensi, dan kemampuan manajerial yang digunakan untuk memengaruhi orang lain secara efektif. Keterhubungan antara manajemen dan kepemimpinan terletak pada bagaimana manajemen menyediakan sistem dan struktur, sedangkan kepemimpinan memberi makna, motivasi, dan inspirasi agar individu dalam organisasi mampu bergerak secara harmonis mencapai visi bersama.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku, strategi, sekaligus pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan

anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan erat dengan kemampuan strategis pemimpin dalam mengelola inovasi, sehingga tidak hanya berorientasi pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan organisasi (Cortes & Herrmann, 2020). Pengertian gaya kepemimpinan tidak hanya terbatas pada “cara seorang pemimpin memimpin,” melainkan mencakup aspek yang lebih luas seperti bagaimana pemimpin berkomunikasi, memberi arahan, mengambil keputusan, memotivasi tim, hingga menciptakan budaya organisasi yang sehat.

Gaya kepemimpinan juga mencerminkan kepribadian dan nilai yang dianut oleh seorang pemimpin, sehingga pola kepemimpinannya akan berbeda dari satu individu ke individu lainnya. Selain itu, gaya kepemimpinan bersifat dinamis karena dapat berubah sesuai dengan perkembangan organisasi, karakter bawahan, serta tantangan lingkungan yang dihadapi. Oleh karena itu, pemahaman tentang gaya kepemimpinan sangat penting agar seorang pemimpin dapat menyesuaikan pendekatan yang paling tepat guna mencapai efektivitas organisasi secara optimal.

Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan pola kepemimpinan yang menempatkan pemimpin sebagai pusat kendali penuh dalam pengambilan keputusan, sementara bawahan hanya berperan sebagai pelaksana instruksi tanpa ruang partisipasi (Aditya et al., 2023). Model ini cenderung menekankan kedisiplinan yang ketat, komunikasi satu arah, serta kepatuhan mutlak terhadap aturan. Kelebihan dari gaya ini adalah adanya ketegasan dan kecepatan dalam menyelesaikan persoalan karena keputusan dibuat secara langsung tanpa melalui proses diskusi panjang. Hal tersebut menjadikan gaya kepemimpinan

otoriter efektif dalam situasi krisis atau kondisi darurat yang membutuhkan arahan tegas agar tidak menimbulkan kebingungan di antara anggota tim (Oh et al., 2023). Akan tetapi, penerapan gaya ini sering menimbulkan tekanan yang dapat menghambat kreativitas, inisiatif, bahkan menurunkan motivasi kerja bawahan. Tidak jarang, pola kepemimpinan ini juga menciptakan rasa ketidakpastian yang justru memperkuat dominasi pemimpin atas bawahan, sehingga hubungan kerja menjadi kurang seimbang.

Kepemimpinan Demokratis

Efektivitas kepemimpinan demokratis tercermin dari dampaknya terhadap kinerja maupun aspek psikologis karyawan. Penelitian The Influence of Democratic Leadership on Employee Performance With Psychological Empowerment as a Mediation Variable in DP3AM Binjai City oleh Pohan & Ferine (2024) menemukan bahwa kepemimpinan demokratis secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai, dengan pemberdayaan psikologis sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut. Dalam konteks yang lebih mendalam, gaya kepemimpinan demokratis juga meningkatkan pemberdayaan psikologis karyawan melalui tumbuhnya rasa percaya diri, otonomi, serta keyakinan bahwa mereka mampu mengambil keputusan yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan demikian, gaya ini bukan hanya berfokus pada pencapaian hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga memberikan dampak kualitatif berupa kepuasan, rasa memiliki, dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan demokratis sangat relevan dalam organisasi modern yang menuntut kolaborasi, inovasi, dan partisipasi aktif dari seluruh anggota tim.

Kepemimpinan Laissez-faire

Kepemimpinan laissez-faire merupakan gaya kepemimpinan yang

ditandai dengan pemberian kebebasan penuh kepada bawahan untuk mengatur pekerjaannya sendiri, mengambil keputusan, serta menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan tugas. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mengambil posisi sebagai pengamat pasif yang hanya memberikan arahan secara umum, sementara kendali operasional sepenuhnya diserahkan kepada tim. Karakteristik utama gaya ini adalah minim intervensi langsung, komunikasi yang tidak terlalu intensif, dan adanya kepercayaan besar terhadap kemampuan bawahan. Dalam praktiknya, kepemimpinan laissez-faire sering dipandang efektif pada organisasi atau kelompok kerja yang beranggotakan individu dengan kompetensi tinggi, mandiri, serta mampu mengelola tanggung jawab tanpa banyak arahan. Kepemimpinan laissez-faire dapat menjadi strategi yang relevan ketika pemimpin ingin menumbuhkan rasa tanggung jawab, kreativitas, dan kemandirian anggota tim, asalkan diterapkan pada lingkungan yang sudah memiliki kedewasaan kerja yang baik (Chandra & Yanuar, 2025).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memposisikan pemimpin sebagai agen perubahan yang menanamkan visi, nilai, dan makna kerja sehingga pengikut terdorong melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama; mekanisme kuncinya tampak pada empat dimensi pengaruh ideal (role model), motivasi inspirasional (penyatuan arah dan harapan), stimulasi intelektual (peluang berkreasi dan berpikir kritis), serta pertimbangan individual (coaching yang personal) yang bekerja serempak membentuk energi kolektif untuk perubahan berkelanjutan (Islam et al., 2024). Dalam konteks lingkungan yang dinamis dan kompetitif, pola kepemimpinan ini relevan karena meningkatkan kapasitas adaptif

organisasi: pemimpin mengartikulasikan urgensi perubahan, merangkai narasi strategis yang meyakinkan, dan mengonversi ketidakpastian menjadi arena pembelajaran, sehingga organisasi lebih gesit merespons tantangan eksternal dan peluang inovasi (Sultoni & Gunawan, 2023). Dengan cara itu, kepemimpinan transformasional tidak sekadar memotivasi secara emosional, tetapi juga mengonstruksi struktur kognitif baru cara pandang, prioritas, dan praktik kerja yang menyatukan perilaku individu dengan strategi jangka panjang organisasi.

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan melalui sistem imbalan dan hukuman. Pemimpin transaksional menekankan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan target yang telah ditetapkan, di mana keberhasilan bawahan akan diberikan penghargaan, sedangkan pelanggaran atau kegagalan akan diikuti dengan konsekuensi tertentu. Gaya ini menekankan stabilitas, keteraturan, serta kejelasan peran, sehingga sering dianggap efektif dalam organisasi yang membutuhkan struktur hierarki yang kuat. Kepemimpinan transaksional dapat menghasilkan efisiensi jangka pendek karena orientasinya pada hasil yang terukur, meskipun dampaknya terhadap inovasi dan kreativitas cenderung terbatas (Udin et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional lebih cocok diterapkan pada konteks organisasi yang memerlukan kepastian, pengendalian, dan disiplin dalam operasional sehari-hari. Dengan kata lain, gaya ini dapat menjadi fondasi penting dalam menjaga stabilitas organisasi, terutama di sektor-sektor yang membutuhkan konsistensi kerja tinggi seperti birokrasi, militer, maupun perusahaan manufaktur.

3. METODOLOGI

Metodologi penelitian merupakan langkah-langkah sistematis yang digunakan untuk memperoleh data, menganalisis, serta menarik kesimpulan dalam suatu kajian ilmiah. Bagian ini memaparkan pendekatan penelitian, jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis isi (content analysis). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berfokus pada makna, interpretasi, dan representasi kepemimpinan dalam konteks narasi fiksi (Bydi & Prabowo, 2022).

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah studi deskriptif-interpretatif, yang bertujuan menggambarkan dan menafsirkan bagaimana kepemimpinan direpresentasikan dalam serial anime One Piece serta keterkaitannya dengan nilai-nilai Sustainable Development Goals (SDGs). Penelitian deskriptif-interpretatif tidak hanya memaparkan fakta, tetapi juga memberikan pemahaman lebih mendalam tentang makna yang terkandung dalam objek penelitian (Annisa et al., 2025).

Sumber data

- Data primer adalah suatu informasi yang didapatkan langsung dari orang atau sumber yang terlibat dalam peristiwa tersebut. Data primer yang didapatkan melalui scene pada anime One Piece (kepemimpinan transformasional) oleh Monkey D Luffy menjadikan sumber data utama dalam penelitian ini.
- Data sekunder yang digunakan dalam penelitian tidak didapatkan langsung dari sumbernya,

melainkan melalui pihak ketiga. Dengan data yang didapatkan dari jurnal maupun dokumen lainnya yang terkait dengan studi dan topik penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui:

- Dokumentasi dengan menonton dan mencatat adegan-adegan penting dalam anime One Piece yang mengandung nilai kepemimpinan dan relevansi dengan SDGs.
- Studi Literatur dengan mengkaji teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan, serta penelitian terdahulu terkait analisis media dan SDGs.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi tematik. Prosesnya meliputi:

- Reduksi Data, memilih adegan dan alur cerita yang relevan dengan fokus penelitian.
- Kategorisasi Tema, mengklasifikasikan data sesuai teori kepemimpinan, misalnya gaya transformasional, demokratis, atau situasional.
- Interpretasi, menafsirkan makna kepemimpinan dalam adegan serta menghubungkannya dengan nilai-nilai SDGs
- Penarikan Kesimpulan, menyusun pemahaman menyeluruh tentang bagaimana kepemimpinan dalam One Piece dapat dipelajari sebagai refleksi nilai kepemimpinan yang relevan dalam kehidupan nyata.

Keabsahan Data

Untuk menjaga validitas penelitian, digunakan teknik triangulasi sumber dan teori. Triangulasi sumber dan triangulasi

teori membantu menguji kredibilitas temuan dengan membandingkan data dari berbagai sumber serta teori pendukung. Dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan dengan membandingkan interpretasi adegan anime dengan teori kepemimpinan dan literatur terkait SDGs.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Menginspirasi dan Memotivasi



Gambar 01. Luffy meyakinkan Nami untuk tetap percaya (Arlong Park Arc, Episode 37, Menit 18:45)

2. Kemampuan mengatasi tantangan



Gambar 02. Luffy melawan Crocodile untuk membebaskan Alabasta (Alabasta Arc, Episode 126, Menit 19:30)

3. Memeberdayakan anggota tim



Gambar 03. Luffy mempercayai Zoro dalam duel melawan Mr. 1

(Alabasta Arc, Episode 119, Menit 12:50)

Zoro: "Aku akan mengalahkan musuh ini. Jangan ikut campur, Luffy."

Luffy: "Aku percaya padamu, Zoro. Menangkan pertarungan ini!"

Anime One Piece karya Eiichiro Oda menghadirkan kisah epik mengenai perjalanan sekelompok bajak laut yang dipimpin oleh Monkey D. Luffy. Selain sebagai kisah petualangan, One Piece juga sarat dengan nilai kepemimpinan, konflik sosial, dan perjuangan melawan ketidakadilan. Luffy sebagai kapten kru Topi Jerami bukan hanya pemimpin karismatik yang mampu menginspirasi, tetapi juga menjadi simbol perlawanan terhadap sistem yang menindas, terutama melalui konflik berulang antara bajak laut dan Marine/Pemerintah Dunia.

Plot utama One Piece berfokus pada pencarian harta legendaris "One Piece" yang diyakini akan membawa pemiliknya menjadi Raja Bajak Laut. Namun, perjalanan ini tidak hanya tentang harta, melainkan juga perjalanan membentuk aliansi, melawan musuh, serta menentang struktur kekuasaan global yang dikuasai oleh Pemerintah Dunia. Pemerintah Dunia sendiri digambarkan sebagai institusi yang sering kali menyalahgunakan kekuasaan untuk mempertahankan status quo, sementara Marine sebagai aparat militernya menjadi representasi hukum yang ambigu di satu sisi menjaga ketertiban, tetapi di sisi lain menutup mata terhadap ketidakadilan.

Secara keseluruhan, One Piece tidak hanya menghadirkan kisah petualangan bajak laut, tetapi juga sebuah refleksi sosial tentang kepemimpinan, kekuasaan, dan perjuangan melawan sistem yang korup. Melalui tokoh Luffy, kru Topi Jerami, serta lawan-lawan yang mereka hadapi, serial ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan sejati bukan tentang otoritas semata, melainkan tentang

keberanian, visi, serta kemampuan untuk memperjuangkan kebebasan bagi semua

5. KESIMPULAN

Observasi terhadap anime One Piece memberikan pemahaman yang berharga mengenai gaya kepemimpinan yang ditampilkan melalui karakter Monkey D. Luffy dan kru Topi Jerami. Dari pengamatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif membutuhkan keberanian, komitmen, dan kemampuan untuk membangun kepercayaan. Luffy memperlihatkan bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi, menginspirasi, dan menjaga kesatuan tim meskipun menghadapi tantangan besar dan konflik dengan pihak Marine maupun bajak laut lainnya.

Dari hasil observasi ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam One Piece memberikan inspirasi tidak hanya bagi para karakternya, tetapi juga bagi penontonnya. Anime ini mengajarkan bahwa setiap individu memiliki potensi untuk menjadi pemimpin yang membawa perubahan positif, baik dalam lingkup kecil seperti komunitas maupun dalam skala yang lebih luas. Dengan menerapkan nilai-nilai kepemimpinan yang ditampilkan dalam One Piece ke dalam kehidupan nyata, kita dapat membangun lingkungan yang lebih adil, kolaboratif, dan berorientasi pada masa depan yang lebih baik.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah memberikan dukungan pendanaan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Bantuan tersebut sangat membantu saya dalam menyediakan sumber daya dan fasilitas yang diperlukan selama proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, H., Yuliati, & Budiman, D. A. (2025). Representasi Perempuan dalam Media : Kajian Perspektif Jurnalis bincangperempuan.com. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 577–588. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1.13384>
- Bydi, A. H., & Prabowo, G. A. (2022). REPRESENTASI MAKNA PEMIMPIN DALAM FILM OMAR (Analisis Semiotika Ferdinand de Saussure). *Jurnal Studi Islam Dan Masyarakat*, 01, 12–37.
- Chandra, D. O., & Yanuar, Y. (2025). Hubungan Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire, Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan Industri Desain. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 7(1), 83–88. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i1.32969>
- Cortes, A. F., & Herrmann, P. (2020). Strategic Leadership of Innovation : A Framework for Future Research. 00, 1–22. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12246>
- Geronimo, R. A., Sari, S., & Sapto. (2024). One Piece Anime As Popular Culture (Study On Millenials In Bengkulu City). *Multidisciplinary Journals*, 1(1), 15–24.
- Ike Nurhidayah, Anasari Anasari, Muhammad Roihan, Fadhilianti Maghfiroh, & Ratna Sari Dewi. (2025). Pemimpin Kelompok sebagai Katalisator : Peran Kunci dalam Efektivitas dan Harmonisasi Dinamika Konseling Kelompok. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 3(2), 341–353. <https://doi.org/10.55606/jubpi.v3i2.3844>
- Islam, S., Hari, P., Suliyanto, S., Setyanto, R., Suroso, A., & Iftakhar, N. (2024). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN INDONESIAN

- DIVERSIFIED-CULTURAL SME SECTOR : AN INVESTIGATION OF THE SETTLEMENT CRITERIA OF JOB PERFORMANCE. 34(3), 79–107. <https://doi.org/10.2478/sues-2024-0014>
- 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/bs1304032>
- Klasmeier, K. N., Guntner, A. V., & Elena, J. (2025). Leadership Dynamics in Teams : The Reciprocity of Shared and Empowering Leadership. *Journal of Business and Psychology*, 40(5), 1171–1187. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10008-9>
- Mahdiya, A., Nurwachidah, U., & Hanist, M. (2021). Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam: Definisi, Fungsi, dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(07), 1146–1156. <https://doi.org/10.59141/japendi.v2i07.222>
- Mariyah, S., Hasibuan, L., Anwar, K., & Rizki, A. F. (2021). Perspektif Pengelolaan Pendidikan Fungsi Pengelolaan (Planning, Organizing, Actuating, Controlling). *Instructional Development Journal* (IDJ, 3, 268–281.
- Nazhiroh, N., Mulyana, M., & Mumpuni, F. sri. (2019). PENGARUH PENAMBAHAN TEPUNG Spirulina platensis DALAM PAKAN TERHADAP PERTUMBUHAN DAN EFISIENSI PAKAN IKAN MAS KOKI (Carassius auratus). *Jurnal Mina Sains*, 5(1), 50–57. <https://doi.org/10.30997/jms.v5i1.1773>
- Noor, J., & Saputra, D. P. (2022). Influence of Empowering Leadership to Employee Performance of Bank in Indonesia: Mediating Role of Trust in Manager. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 127. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2022.v16.i01.p10>
- Novitasari, D., & Fidiastuti, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 5(1), 17–31. <https://doi.org/10.32477/jrm.v5i1.37>
- Pohan, M. A., & Ferine, K. F. (2024, June). The Influence of Democratic Leadership on Employee Performance at The Department of Women's Empowerment, Child Protection and Community (DP3AM) Of Binjai City. In Proceedings of the International Conference on Multidisciplinary Science (INTISARI) (Vol. 1, No. 1, pp. 19–27).
- Udin, U., Dananjoyo, R., & Isalman, I. (2022). The Effect of Transactional Leadership on Innovative Work Behavior: Testing the Role of Knowledge Sharing and Work Engagement as Mediation Variables. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 17(3), 727–736. <https://doi.org/10.18280/ijsdp.170303>