

## Representasi Kepemimpinan Transformasional Pada Karakter Abah dalam Film Keluarga Cemara 1

<sup>1</sup>Emely Seisha Hariono, <sup>2</sup>Novita Indah Dwi Ariani, <sup>3</sup>Erindah Dimisyqiyani,

<sup>4</sup>Amaliyah, <sup>5</sup>Gagas Gayuh Aji, <sup>6</sup>Rizky Amalia Sinulingga

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

E-mail: : [emely.seisha.hariono-2023@vokasi.unair.ac.id](mailto:emely.seisha.hariono-2023@vokasi.unair.ac.id) , [novita.indah.dwi-2023@vokasi.unair.ac.id](mailto:novita.indah.dwi-2023@vokasi.unair.ac.id) , [erindahdimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id](mailto:erindahdimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id) , [amaliyah@vokasi.unair.ac.id](mailto:amaliyah@vokasi.unair.ac.id) , [gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id](mailto:gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id) , [rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id](mailto:rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id)

### ABSTRAK

Kepemimpinan sering kali dikaitkan dengan organisasi dan institusi, tetapi juga muncul di dalam keluarga. Film Keluarga Cemara 1 menggambarkan Abah sebagai sosok ayah yang membimbing keluarganya melalui masa krisis setelah kehilangan stabilitas keuangan. Penelitian ini menganalisis bagaimana kepemimpinan Abah mencerminkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan pendekatan naratif, adegan-adegan dalam film diteliti untuk menginterpretasikan perilaku Abah berdasarkan empat dimensi inti dari kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Abah mencerminkan integritas, memotivasi anak-anaknya dengan optimisme, mendorong tanggung jawab dan pemikiran kritis, serta memberikan perhatian individu untuk membangun kepercayaan. Karakteristik ini memungkinkan keluarga untuk menyesuaikan diri dan tetap bersatu dalam situasi sulit. Penelitian ini menyarankan bahwa film-film populer dapat berfungsi sebagai media pendidikan dengan menyajikan contoh konkret kepemimpinan yang relevan dengan kehidupan sehari-hari.

**Kata kunci :** *Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Keluarga, Film Indonesia.*

### ABSTRACT

Leadership is often associated with organizations and institutions, yet it also emerges within families. The movie Keluarga Cemara 1 presents Abah as a father who guides his family through crisis after losing financial stability. This research examines how Abah's leadership reflects the principles of transformational leadership. Applying a qualitative descriptive method with a narrative approach, film scenes were analyzed to interpret Abah's behaviors based on four core dimensions of transformational leadership. The results indicate that Abah exemplifies integrity, inspires his children with optimism, encourages responsibility and critical thinking, and provides individual attention to build trust. These qualities enable the family to adapt and remain united in difficult situations. The study suggests that popular films can serve as educational media by portraying practical examples of leadership that are relevant to everyday life.

**Keyword :** *Leadership, Transformational Leadership, Family, Indonesian Film.*

## 1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "Leadership", namun secara umum istilah kepemimpinan dapat dipahami sebagai hubungan yang kuat antara individu dan kelompok tertentu (Sinaga et al., 2021). Secara luas, kepemimpinan merujuk pada kemampuan serta kesediaan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan, mengarahkan, dan jika diperlukan, memaksa individu atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan kemudian bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ketika kita melihat pendekatan kepemimpinan secara terbatas, maka proporsi kekuasaan yang dimilikinya bisa dianggap lebih kecil jika dibandingkan dengan pengertian kepemimpinan dalam konteks yang lebih luas. Baik dalam konteks formal maupun informal, sejauh mana kekuasaan akan sangat bergantung pada cara kita memandang kepemimpinan itu sendiri (Sunarso, 2022).

Gaya kepemimpinan memiliki beragam bentuk, mulai dari otoriter, demokratis, hingga transformasional. Setiap gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, situasi, serta tujuan kelompok. Gaya kepemimpinan akan memengaruhi pola interaksi dan perilaku anggota kelompok, sehingga pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar dapat diterima oleh pengikutnya (Yusria et al., 2020). Salah satu pendekatan yang sedang hangat diperbincangkan saat ini adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada bagaimana seorang pemimpin dapat menggerakkan, memotivasi, dan memberikan perhatian secara personal kepada pengikutnya. Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja, rasa percaya diri, serta kesetiaan dari anggota tim (Handayani et al., 2023). Hal ini memperlihatkan bahwa

pemimpin transformasional memiliki daya dorong yang kuat dalam mengubah pola pikir, perilaku, serta semangat kelompok ke arah yang lebih produktif (Nugroho, 2024). Kepemimpinan transformasional juga berperan dalam membangun budaya positif dan inovatif, dapat mendorong kreativitas dan inovasi melalui pemberian visi yang jelas dan semangat kebersamaan (Widiastuti, 2024).

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mendukung transformasi organisasi karena gaya ini menekankan perubahan mindset dan inovasi berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin tidak hanya bertugas mengarahkan, tetapi juga menanamkan visi jangka panjang yang mampu menginspirasi pengikutnya agar siap menghadapi dinamika lingkungan (Maisyura et al., 2022).

Di sisi lain, gaya kepemimpinan ini juga menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepemimpinan transformasional mampu menciptakan suasana kerja positif, memotivasi guru untuk terus berkembang, serta mendorong munculnya inovasi pembelajaran. Konteks pendidikan ini memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan dalam organisasi bisnis, melainkan juga dalam lingkup sosial dan keluarga (Widiastuti et al., 2024). Gaya kepemimpinan ini memberi ruang komunikasi yang lebih terbuka, perhatian terhadap kebutuhan individu, dan kesempatan berkembang yang sesuai dengan karakter generasi muda. Hal ini semakin menegaskan fleksibilitas kepemimpinan transformasional dalam berbagai konteks (Siregar et al., 2023).

Bila dikaitkan dengan film, representasi kepemimpinan dalam media populer dapat menjadi sarana edukatif yang efektif. Film tidak hanya

menyampaikan hiburan, tetapi juga menggambarkan nilai-nilai kepemimpinan yang dapat dipelajari oleh masyarakat. Dengan demikian, studi kepemimpinan melalui tokoh film dapat menjadi pendekatan baru untuk memahami praktik kepemimpinan dalam kehidupan nyata (Trimulyo et al., 2025). Salah satu contoh representasi kepemimpinan transformasional dapat ditemukan dalam tokoh Abah di film *Keluarga Cemara 1*. Sebagai kepala keluarga yang menghadapi krisis ekonomi, Abah tidak hanya mengarahkan keluarganya secara praktis, tetapi juga menginspirasi dengan teladan kesederhanaan, kejujuran, dan integritas. Ia memberi motivasi agar keluarganya tetap tabah, merangsang mereka untuk berpikir solutif, serta memberikan perhatian personal kepada setiap anggota keluarga.

Dengan melihat berbagai penelitian di atas, jelas bahwa kepemimpinan transformasional bukan hanya relevan dalam organisasi formal, tetapi juga dalam kehidupan keluarga yang ditampilkan melalui media populer seperti film. Tokoh Abah dalam *Keluarga Cemara 1* menjadi representasi nyata bagaimana seorang pemimpin mampu menjaga keharmonisan, mendorong kreativitas, serta memberikan teladan melalui kejujuran dan integritas. Nilai-nilai ini sejalan dengan prinsip Sustainable Development Goals (SDGs) poin 16, yaitu "Peace, Justice, and Strong Institutions" di mana kepemimpinan yang adil, transparan, dan penuh integritas menjadi pondasi bagi terciptanya keluarga maupun masyarakat yang harmonis, damai, dan tangguh. Dengan demikian, representasi kepemimpinan transformasional melalui tokoh Abah dalam *Keluarga Cemara 1* tidak hanya mencerminkan kualitas kepemimpinan pribadi, tetapi juga mencerminkan aspek penting dari tujuan pembangunan global, khususnya SDG 16. Penekanan pada integritas, dialog yang

inklusif, pengambilan keputusan partisipatif, dan perhatian terhadap kebutuhan individual semua digambarkan dalam narasi Abah sejalan dengan prinsip SDG 16 tentang pembangunan kelembagaan yang efektif, bertanggung jawab, dan inklusif (Kelly et al., 2025).

## 2. LANDASAN TEORI

### A. Konsep Manajemen

Manajemen merupakan aspek yang sangat krusial di berbagai aspek kehidupan, terutama dalam organisasi dan dunia bisnis. Pada dasarnya, manajemen dapat diartikan sebagai rangkaian tindakan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara yang efisien dan efektif. Penjelasan ini menegaskan bahwa manajemen tidak hanya berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga mencakup elemen keuangan, teknologi, dan informasi dalam sebuah organisasi (Judijanto et al., 2025). Definisi ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya secara optimal agar organisasi dapat beroperasi lancar dan menghasilkan output maksimal. Efisiensi dalam manajemen berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya secara hemat tanpa pemborosan, sementara efektivitas berfokus pada pencapaian tujuan yang ditetapkan (Robbins & Coulter, 2020).

Manajemen mencakup serangkaian aktivitas yang melibatkan pengambilan keputusan, perencanaan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam suatu sistem organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa manajemen selain tentang koordinasi dan integrasi, juga mencakup aspek kepemimpinan yang berperan mengarahkan individu dan tim menuju pencapaian tujuan (Griffin, 2021). Pentingnya manajemen juga dapat dilihat dari perspektif akademik, di mana berbagai penelitian telah membahas dampak manajemen terhadap efektivitas



organisasi. Penerapan prinsip manajemen yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta menciptakan ekosistem bekerja secara kondusif (Hill et al., 2022). Peran kepemimpinan dalam manajemen dan gaya kepemimpinan yang sesuai mampu menaikkan performa tim serta memotivasi karyawan meraih sasaran organisasi (Northouse, 2021).

### B. Fungsi Manajemen

Menurut Dakhi (2016), manajemen memiliki empat fungsi sebagai berikut:

1. Planning (Perencanaan)
2. Organizing (Pengorganisasian)
3. Actuating (Pelaksanaan)
4. Controlling (Pengendalian)

### C. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan menginspirasi orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin berfungsi sebagai contoh, menjaga komunikasi yang baik, dan membuat keputusan strategis demi mencapai keberhasilan kolektif (Rivai et al., 2023).

Kepemimpinan juga merupakan sekumpulan aktivitas pengaturan yang melibatkan kemampuan untuk memengaruhi tindakan orang lain dalam kondisi tertentu sehingga mereka bersedia berkolaborasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Muktamar et al., 2024). Oleh karena itu, seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan (decision making). Tetapi juga merupakan kunci keberhasilan lembaga atau organisasi tersebut (Langenintias et al., 2021).

### D. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dalam pengertian lain gaya kepemimpinan adalah pola perilaku, strategi ataupun konsep yang sering diterapkan oleh

seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan atau tipe kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung dan tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, kepemimpinan merujuk pada tindakan dan pendekatan, yang merupakan hasil dari perpaduan kemampuan, karakter, serta pandangan yang biasanya digunakan oleh seorang pemimpin saat berusaha mengubah pandangan bawahannya (Waedoloh et al., 2021).

Terdapat beragam gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan konteks dan karakteristik pemimpin maupun organisasinya, antara lain:

1. Gaya kepemimpinan otoriter
2. Gaya kepemimpinan demokratis
3. Gaya kepemimpinan transformasional
4. Gaya kepemimpinan transaksional
5. Gaya kepemimpinan Laissez-Faire

Gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan karakter pemimpin, situasi, dan kebutuhan kelompok. Kepemimpinan transformasional saat ini makin relevan karena mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja secara berkelanjutan (Arifudin et al., 2020).

### E. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan tipe gaya di mana seorang pemimpin berupaya untuk memberi inspirasi, memotivasi, dan membawa perubahan positif kepada anggota timnya dengan tujuan jangka panjang. Metode ini berfokus pada pengembangan individu, membantu dalam mencapai sasaran, serta mendorong inovasi dan pergeseran dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yakni kepemimpinan dan

transformatif, kepemimpinan merujuk pada metode atau cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi pengikut atau bawahannya agar berkolaborasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan, sementara transformasional berarti mengubah sesuatu menjadi bentuk yang lain (Savira et al., 2022).

Kepemimpinan transformasional menekankan pengaruh pemimpin yang inspiratif, memotivasi, merangsang kreativitas, dan memberi perhatian individual pada pengikut. (Ernitad et al., 2020) mengemukakan empat dimensi utama:

1. Idealized Influence
2. Inspirational Motivation
3. Intellectual Stimulation
4. Individualized Consideration
5. Penelitian terbaru menunjukkan

Kepemimpinan transformasional efektif meningkatkan kinerja, motivasi, dan loyalitas kerja (Sinaga, 2022).

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naratif. Penelitian kualitatif dipilih karena menekankan pada pengolahan data yang bersifat deskriptif dan mendalam. Objek penelitian adalah film Keluarga Cemara 1 yang mengangkat cerita tokoh Abah sebagai fokus utama. Penelitian ini memusatkan perhatian pada representasi gaya kepemimpinan transformasional yang diperankan oleh tokoh Abah dalam film tersebut. Data dikumpulkan melalui observasi terhadap adegan-adegan yang menampilkan perilaku kepemimpinan tokoh Abah, yang kemudian diubah menjadi transkrip naratif.

#### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menerapkan metode deskriptif kualitatif dan pendekatan naratif. Metode

deskriptif kualitatif merupakan suatu cara yang dipakai untuk menggali pengetahuan atau teori dari penelitian sebelumnya melalui buku serta jurnal baik dalam negeri maupun luar negeri (Waruwu, 2024).

#### 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### A. Data Primer

Informasi yang diperoleh secara langsung oleh individu atau sebuah lembaga dari subjek yang sedang dianalisis dan untuk tujuan penelitian yang bersangkutan, termasuk metode seperti wawancara dan pengamatan (Situmorang & Lufti, 2014). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari adegan-adegan dalam film keluarga cemara 1. Adegan tersebut menjadi sumber utama untuk mengamati dan menganalisis representasi gaya kepemimpinan transformasional yang diperankan oleh tokoh Abah.

##### B. Data sekunder

Informasi yang dikumpulkan dan disatukan oleh penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya atau yang dirilis oleh berbagai lembaga lain (Situmorang & Lufti, 2014). Data sekunder ini digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan konteks teoritis yang memadai terhadap hasil yang diperoleh dari data primer seperti jurnal, artikel, dan buku.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL

Representasi kepemimpinan transformasional pada karakter Abah dapat dilihat melalui berbagai tindakan yang mencerminkan empat dimensi utama menurut Bass dan Avolio.

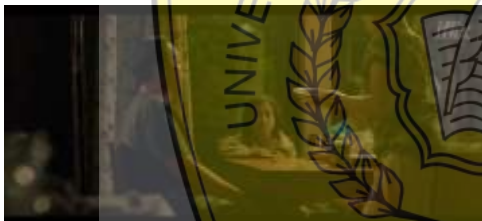
### 1. Idealized Influence



**Gambar 01.** Saat Euis dan Ara membuat masalah dengan calon pembeli rumah Abah yang menyebabkan kemarahan dari pembeli. (Menit: 84.05)

Abah: “Kita boleh miskin, boleh bangkrut, tapi jangan jadi nggak sopan kayak gitu! Abah cuma mau yang terbaik buat kalian, buat hidup kita jauh lebih baik.”

### 2. Inspirational Motivation



**Gambar 02.** Saat Ara berulang tahun dan tidak ingin memerankan karakter pohon di sekolahnya. Abah kemudian memberikan motivasi kepada Ara (Menit: 36.00)

Abah: “Kan nama Ara sendiri diambil dari nama pohon cemara, dari buahnya sendiri kan pangeran melindungi hutan, nah di hutan sendiri ada pohon. Jadi yang dilindungi sama pangeran apa? Lebih keren jadi pohon daripada jadi princess.”

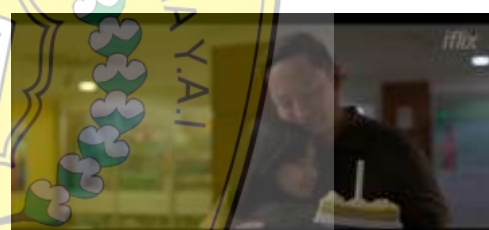
### 3. Intellectual Stimulation



**Gambar 03.** Saat Abah berbincang dengan rekan kerjanya mengenai rencananya pindah ke Jakarta (Menit: 76.15)

Abah: “Yah nanti kamu juga ngertilah kalau udah punya keluarga, harus siap dengan kondisi apapun. Ya itu sebagai laki-laki, sebagai kepala keluarga, harus siap menanggung semuanya.”

### 4. Individualized Consideration



**Gambar 04.** Saat Abah merayakan ulang tahun Euis hanya berdua di rumah sakit setelah Emak melahirkan. (Menit: 101.00)

Abah: “Ulang tahun Euis kan penting, Abah nggak pernah ngelupain ulang tahun Euis. Sekarang udah 14 tahun. Dulu waktu kamu baru lahir Abah paling takut kalau Abah nggak bisa ada buat Euis, sekarang malah sering kejadian. Maaf ya, nanti kalau Abah bikin kesalahan lagi, Euis langsung ngomong langsung sama Abah”.

## B. PEMBAHASAN

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap film Keluarga Cemara 1, sosok Abah menunjukkan empat aspek dari kepemimpinan transformasional,



yaitu pengaruh yang diidealkan, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian yang bersifat individual. Seorang pemimpin transformasional berfungsi sebagai contoh moral, penyemangat, penggugah pikiran, serta pendukung yang memberikan perhatian secara pribadi (Northouse, 2021).

### 1. Idealized Influence

Abah menunjukkan pengaruh ideal ketika ia tetap kuat meskipun telah kehilangan harta dan tempat tinggalnya. Dalam satu momen, ia menegaskan kepada anak-anaknya: "Harta dapat lenyap, namun keluarga akan selalu ada." Contoh moral ini menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan dari anggota keluarganya. Pengaruh ideal terkait dengan keyakinan moral dan kesetiaan para pengikut yang muncul ketika seorang pemimpin menempatkan nilai etika sebagai landasan kepemimpinannya (Giang & Dung, 2021). Teladan yang ditunjukkan oleh pemimpin memperkuat komitmen anggota kelompok untuk tetap bertahan dalam situasi yang penuh tekanan.

### 2. Inspirational Motivation

Motivasi inspirasional terlihat ketika Abah terus menghidupkan semangat optimisme di tengah kesulitan. Ia mendorong keluarganya untuk menemukan hal baik dalam kehidupan yang sederhana di desa, sambil menekankan bahwa kebahagiaan tidak hanya terletak pada aspek materi. Seorang pemimpin yang transformatif memanfaatkan motivasi inspirasional untuk menyampaikan visi serta memberikan makna pada tujuan bersama (Nafal, 2024). Motivasi yang bersifat inspirasi memperkuat rasa keterikatan dan mendorong kolaborasi bersama (Handayani et al., 2023).

### 3. Intellectual Stimulation

Abah juga memberikan stimulasi intelektual ketika ia mengajak anak-

anaknya untuk melihat dilema sebagai peluang untuk belajar. Ia mendorong mereka untuk merenungkan secara kritis tentang apa yang dimaksud dengan kebahagiaan, tanggung jawab, dan nilai-nilai hidup yang lebih luas daripada sekadar harta benda. Stimulasi intelektual membuat pengikutnya berani untuk mempertanyakan keyakinan lama dan menemukan sudut pandang yang berbeda (Maghfirah, 2025). Stimulasi intelektual ini juga memperkuat ikatan antar anggota kelompok serta komitmen emosional melalui terciptanya suasana berpikir kritis (Jiatong et al., 2022). Dalam konteks film, ajakan Abah sukses membangkitkan kesadaran intelektual dalam keluarganya, sehingga mereka bisa memahami arti kebersamaan dan ketekunan dalam hidup.

### 4. Individualized Consideration

Individualized consideration terlihat ketika Abah menilai keadaan emosional dan kebutuhan pribadinya keluarganya. Dalam momen di mana anak-anak merasakan kesedihan setelah relokasi ke desa, Abah memberikan hiburan kepada mereka satu per satu dengan penuh rasa empati. Perhatian yang bersifat pribadi seperti ini menciptakan rasa aman serta kedekatan emosional antara pemimpin dan pengikut. Njaramba et al. (2024) menunjukkan bahwa perhatian yang diberikan oleh pemimpin secara individu dapat meningkatkan modal psikologis berupa kepercayaan diri, sikap optimis, serta ketahanan pengikut. Kepedulian yang bersifat personal ini mendukung keterlibatan jangka panjang serta loyalitas para anggota dalam organisasi.

Dari keempat aspek yang telah dibahas, dapat dipahami bahwa Abah dalam Keluarga Cemara 1 berhasil menghadirkan kepemimpinan transformasional secara keseluruhan. Ia berfungsi sebagai contoh moral melalui pengaruh yang diidealkan, menyebarkan semangat optimisme dengan motivasi inspiratif, merangsang pemikiran kritis

dengan stimulasi intelektual, dan menunjukkan perhatian pribadi melalui pertimbangan individu. Selanjutnya, gaya kepemimpinan Abah juga sejalan dengan tujuan Sustainable Development Goals (SDGs) No. 16 yang berfokus pada perdamaian, keadilan, dan penguatan lembaga. Melalui pendekatan kepemimpinan yang etis, penuh empati, dan bersifat kolaboratif, Abah menunjukkan bagaimana nilai-nilai kepemimpinan dapat memperkuat unit sosial terkecil, yakni keluarga.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa sosok Abah dalam film Keluarga Cemara 1 mencerminkan kepemimpinan transformasional melalui empat aspek kunci, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Abah berperan tidak hanya sebagai pemimpin keluarga yang membuat keputusan, tetapi juga sebagai contoh moral, sumber motivasi, pendorong pemikiran kritis, dan sosok yang penuh empati untuk anggota keluarganya. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Abah menegaskan bahwa pendekatan transformasional tidak hanya terpaku pada situasi organisasi formal, tetapi juga bisa diterapkan secara efisien dalam konteks keluarga. Dengan menunjukkan integritas, perhatian yang mendalam, serta kemampuan memotivasi, Abah berhasil mempertahankan keharmonisan dan membangun ketahanan keluarganya saat menghadapi tantangan. Representasi sosok Abah memberikan pengajaran bahwa pemimpin yang didasari pada nilai-nilai moral, empati, dan visi jangka panjang dapat menciptakan suatu lingkungan yang harmonis, kuat, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada dr. Amaliyah, S.AB., M.M selaku dosen pembimbing, teman-teman,

serta semua pihak yang telah kebersamai peneliti saat penyusunan penelitian ini berlangsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., Donia, M. B. L., Khan, A., & Waris, M. (2021). Do as I say and do as I do? The mediating role of psychological contract fulfilment in the relationship between ethical leadership and employee extra-role performance. *Personnel Review*, 50(1), 50–69.
- Arifudin, O., Mulyani, E., & Sulistiyani, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 203–215.
- Ernitad, E., Haryati, S., & Syafri, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 33–41.
- Giang, P. H., & Dung, N. T. (2021). Transformational leadership and non-family employee intrapreneurial behaviour in family-owned firms: The mediating role of adaptive culture and psychological empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(6), 891–907.
- Griffin, R. W. (2021). *Fundamentals of management* (11th ed.). Cengage Learning.
- Handayani, T., Putri, D. A., & Hidayah, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 55–66.
- Hill, C. W. L., Schilling, M. A., & Jones, G. R. (2022). *Strategic management: Theory: An integrated approach* (13th ed.). Cengage Learning.



- Judijanto, F., Prakoso, T., & Suryani, D. (2025). Kepemimpinan etis dalam membangun budaya organisasi: Studi pada perusahaan multinasional. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1), 101–115.
- Kelly, S., Bisel, R. S., & Keyton, J. (2025). Leadership and communication in times of crisis: Rethinking resilience. *Journal of Applied Communication Research*, 53(2), 123–140.
- Langeningtias, A., Prasetyo, Y., & Rahayu, S. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 211–225.
- Li, Y., Xu, J., Li, Y., & He, W. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon*, 9(7), e18267.
- Maisyura, R., Fadillah, N., & Pratama, A. (2022). Peran kepemimpinan dalam membangun motivasi kerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 23(3), 201–210.
- Muktamar, Z., Anwar, M., & Firmansyah, R. (2024). Kepemimpinan transformasional dan inovasi guru: Analisis empiris di sekolah menengah. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 14(1), 77–89.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Nugroho, A. (2024). Kepemimpinan dan dinamika kelompok dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(2), 65–78.
- Rivai, V., Murni, S., & Andriani, Y. (2023). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan: Studi empiris pada sekolah negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 45–59.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Savira, R., Pratami, D., & Yuliani, A. (2022). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19(2), 120–129.
- Sinaga, A. (2022). Kepemimpinan etis dalam konteks pendidikan. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 12(1), 45–56.
- Sinaga, S., Ginting, D., & Samosir, J. (2021). Kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 33–44.
- Siregar, H., Putra, I., & Dewi, A. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(2), 87–98.
- Situmorang, S. H., & Lufti, A. (2014). *Metode penelitian komunikasi*. Graha Ilmu.
- Sunarso, S. (2022). Kepemimpinan dalam perspektif organisasi modern. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 55–67.
- Trimulyo, T., Wicaksono, A., & Dewantara, R. (2025). Kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai ASN: Studi pada pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(1), 99–112.
- Waedoloh, M., Karim, A., & Yusuf, M. (2021). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 65–75.
- Waruwu, F. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 112–125.
- Widiastuti, R. (2024). Kepemimpinan dalam perspektif komunikasi

organisasi. *Jurnal Komunikasi*, 15(2), 145–158.\_

Yusria, N., Fatimah, S., & Ramadhan, A. (2020). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 123–132.\_

Zupančič, M., Meško, M., & Mulej, M. (2022). Transformational leadership and organizational learning: Exploring the mediating role of knowledge sharing. *Sustainability*, 14(19), 12045.\_

