

Interpretasi Kepemimpinan Transformasional Sultan Agung dalam Memotivasi Rakyat pada Film Sultan Agung: Tahta, Perjuangan, Cinta

¹Jezicka Anatasya Permatha Bayu, ²Amara Bilqis Kinanti, ³Amaliyah, ⁴Erindah Dimisqiyan, ⁵Rizky Amalia Sinulingga, ⁶Gagas Gayuh Aji
Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

Corresponding author: rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id
E-mail: jezicka.anatasya.permatha-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan berperan penting dalam mendorong anggota untuk bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi, yang tidak hanya melibatkan kekuasaan, tetapi juga proses pengarahan, motivasi, dan pembentukan kerja sama tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tentang kepemimpinan lebih terfokus pada konteks modern atau organisasi kontemporer, sementara kajian mengenai nilai-nilai kepemimpinan historis melalui media budaya film masih jarang dieksplorasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan nilai-nilai kepemimpinan Sultan Agung yang tercermin dalam film. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif, yang lebih menekankan pada pemahaman makna dan interpretasi terhadap gaya kepemimpinan Sultan Agung yang ditampilkan dalam film Sultan Agung: Tahta, Perjuangan, Cinta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sultan Agung menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang berfokus pada visi jangka panjang, kemampuan memotivasi, keberanian dan ketegasan, serta perhatian terhadap kesejahteraan rakyatnya. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman bahwa film dapat menjadi sarana edukasi kepemimpinan yang inspiratif. Kajian lanjutan dapat menggali lebih dalam mengenai media budaya lainnya, selain film, yang dapat digunakan sebagai sarana edukasi kepemimpinan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, motivasi, Film Sultan Agung

ABSTRACT

Leadership plays a crucial role in encouraging members to work hard to achieve organizational goals, which not only involves power, but also the processes of directing, motivating, and fostering teamwork to reach the established objectives. Nevertheless, most research on leadership has focused more on modern contexts or contemporary organizations, while studies on the values of historical leadership through the cultural medium of film are still rarely explored. This research aims to describe the leadership values of Sultan Agung as reflected in film. The method used in this study is a qualitative approach with a descriptive design, which emphasizes understanding meaning and interpreting the leadership style of Sultan Agung as presented in the film Sultan Agung: Tahta, Perjuangan, Cinta. The research findings show that Sultan Agung implemented a transformational leadership style that focuses on long-term vision, motivational ability, courage and decisiveness, as well as attention to the welfare of his people. This study contributes to the understanding that films can be an inspiring medium for leadership education. Further studies can delve deeper into other cultural media, besides films, that can be used as a means of leadership education.

Keywords: Transformational Leadership, motivation, Sultan Agung Film

1. PENDAHULUAN

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua konsep yang tidak dapat

dipisahkan. Seorang pemimpin tidak akan memperoleh pengakuan tanpa adanya kepemimpinan, dan sebaliknya kepemimpinan tidak mungkin

berlangsung tanpa keberadaan seorang pemimpin. Menurut Tampubolon (2022), kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi anggotanya agar bersedia bekerja keras mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan tidak hanya identik dengan kekuasaan, tetapi juga mencakup proses pengarahan, motivasi, serta pembinaan anggota kelompok untuk mewujudkan tujuan bersama. Dengan demikian, setiap organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menciptakan perubahan positif.

Seorang pemimpin yang efektif harus mampu memberikan contoh kepada anggotanya, baik melalui kata-kata maupun tindakan nyata. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinannya, yang pada gilirannya akan menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktik kepemimpinan, seorang pemimpin kerap menghadapi tantangan berupa perbedaan karakter dan latar belakang anggota. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami perilaku anggotanya agar dapat menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi. Gaya kepemimpinan sendiri dapat dipahami sebagai pola perilaku yang dirancang untuk menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga tercapai hasil yang diharapkan (Salsabilla *et al.*, 2022).

Gaya kepemimpinan ini berhubungan dengan struktur kebutuhan pemimpin yang memotivasi perilaku dalam berbagai situasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat berpengaruh positif terhadap kinerja tim, karena anggota tim merasa termotivasi dan terinspirasi untuk bekerja bersama demi mencapai tujuan bersama (Adinata & Yunianto, 2024). Kepemimpinan juga berkaitan erat dengan teori motivasi, karena seorang pemimpin tidak hanya

memimpin, tetapi juga memberikan dorongan dan motivasi. Motivasi adalah proses yang menggerakkan seseorang untuk menentukan arah dan mempertahankan ketekunan dalam usaha mencapai tujuan (Mu'arif & Priyatmono, 2025). Dengan adanya motivasi, anggota dapat didorong untuk berusaha lebih baik dalam mencapai tujuan bersama.

Pemimpin yang ideal adalah sosok yang memiliki kemampuan dan profesionalisme untuk memimpin dengan sistem dan manajemen yang baik (Waedoloh *et al.*, 2021). Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, sehingga perlu adanya penyesuaian agar mudah dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Menurut Hasnawati, sebagaimana dikutip dalam Hendriani *et al.*, (2024), terdapat enam jenis gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, yaitu otoriter, demokratis, transformasional, transaksional, *laissez-faire*, dan situasional. Gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan pemimpin yang mengambil keputusan secara sepihak serta memberikan arahan tanpa banyak melibatkan anggota, sehingga seluruh kendali berada di tangan pemimpin.

Berbeda dengan gaya otoriter, kepemimpinan demokratis ditandai dengan keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk menyampaikan pendapat serta mendorong terjadinya diskusi aktif sebelum keputusan ditetapkan. Kepemimpinan transformasional yakni adanya pendekatan antara pemimpin dengan memotivasi atau menginspirasi anggotanya untuk mencapai potensi terbaik dan mendukung kreativitas serta perkembangan personal. Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan dengan adanya

pendekatan kepemimpinan berfokus pada pertukaran atau transaksi antara pemimpin dan anggota timnya. Dalam gaya ini, pemimpin menetapkan ekspektasi secara tegas, menjelaskan tugas serta tujuan dengan rinci, dan mengevaluasi kinerja anggota berdasarkan standar yang telah ditentukan. Sementara itu, kepemimpinan *laissez-faire* ditandai dengan kebebasan penuh yang diberikan pemimpin kepada anggotanya dalam mengambil keputusan maupun melaksanakan tugas, dengan keterlibatan pemimpin yang sangat minim. Yang terakhir adalah kepemimpinan situasional dimana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya mereka dengan situasi yang sedang terjadi atau berlangsung dalam lingkup organisasi tersebut.

Dalam organisasi, pemimpin perlu menjadi teladan (*role model*), karena sikapnya dapat dijadikan contoh oleh anggotanya. Pemimpin yang adil dan bijak akan mendahulukan kepentingan bersama, menegakkan hukum dengan konsisten, dan membuka ruang dialog bagi kelompok yang berbeda pendapat (Putri *et al.*, 2024). Penelitian tentang kepemimpinan dalam film lebih banyak mengangkat tokoh-tokoh dalam organisasi kontemporer, dan masih sedikit yang menginterpretasikan gaya kepemimpinan transformasional dalam film sejarah seperti Sultan Agung, yang menggabungkan nilai budaya, perjuangan politik, dan strategi kepemimpinan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan perspektif baru mengenai studi kepemimpinan. Kemampuan pemimpin untuk memimpin dengan baik dan efektif tentunya dapat mempengaruhi kemampuan untuk mengelola organisasi serta mempengaruhi anggota dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja mereka (Fauzi *et al.*, 2023).

Seorang pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tetap memperhatikan kondisi serta kebutuhan anggotanya. Gaya kepemimpinan yang dipilih harus berjalan efektif dan efisien, sehingga dalam proses kepemimpinan tidak ada pihak yang dirugikan. Interpretasi gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin terhadap anggotanya tergambar pada film Sultan Agung: Tahta, Perjuangan, Cinta yang disutradarai oleh Hanung Bramantyo pada tahun 2018. Film ini menggambarkan kepemimpinan transformasional oleh karakter Sultan Agung Hanyakrakusuma. Beliau seorang raja yang disegani oleh rakyat Mataram karena bentuk kepemimpinannya terlihat tegas dalam melawan VOC yang pada saat itu dipimpin oleh Jan Pieterszoon Coen. Sultan Agung mampu memimpin, membimbing, dan memotivasi anggotanya dengan baik. Kepemimpinan transformasional Sultan Agung tercermin dalam kemampuannya menginspirasi rakyat Mataram dalam mengusir penjajah yang ingin menguasai Batavia. Sultan Agung mampu menumbuhkan loyalitas terhadap rakyat Mataram, sehingga terciptalah tim yang solid.

Penelitian ini selaras dengan penerapan *Sustainable Development Goals* (SDGs) 16 yakni perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang tangguh. Hal ini digambarkan oleh Sultan Agung yang tidak hanya memimpin dengan kekuatan militer, tetapi juga dengan berupaya mempersatukan rakyat Mataram untuk menciptakan kedamaian dan persatuan di tengah-tengah ancaman penjajah VOC. Sultan Agung juga berperilaku adil dan melindungi rakyatnya dari penindasan dan mengambil keputusan demi kepentingan bersama. Pemimpin yang adil mencerminkan kelembagaan

yang tangguh, mendorong terciptanya keadilan, serta menjaga perdamaian organisasi. Nilai-nilai kepemimpinan Sultan Agung dapat diinterpretasikan sebagai bentuk kepemimpinan transformasional. Dengan begitu, film ini tidak hanya mengenalkan sejarah, tetapi juga menjadi gambaran penerapan kepemimpinan transformasional yang mendukung pembangunan global dan menciptakan masyarakat adil, damai, dan keberlanjutan.

2. LANDASAN TEORI

Landasan teori berfungsi sebagai pijakan utama dalam penelitian.

1. Manajemen

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu disiplin ilmu yang membahas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian berbagai sumber daya dalam organisasi, dengan tujuan memastikan tercapainya sasaran secara efektif dan efisien (Mulasih *et al.*, 2024). Keberadaan manajemen menjadi elemen penting dalam mengatur seluruh sumber daya agar berjalan optimal serta terstruktur. Dalam praktiknya, fungsi manajemen digunakan sebagai referensi dalam melaksanakan proses manajemen dalam suatu organisasi (Havidz & Suprapto, 2020). Fungsi tersebut sering dikenal dengan POAC, yaitu Planning adalah penetapan tujuan serta langkah dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya. Organizing penyusunan struktur organisasi dan mengelompokkan pembagian tugas antar agar pelaksanaan lebih jelas. Actuating merupakan upaya untuk mengerakkan perencanaan menjadi tindakan nyata melalui pengarahan dan motivasi, agar mencapai tujuan yang direncanakan. Sedangkan Controlling berfungsi memastikan

bahwa seluruh pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan tidak hanya berperan dalam memberikan arahan, tetapi juga menjadi katalisator yang mendorong inovasi dan kolaborasi dalam suatu organisasi (Andreansyah, 2025). Kepemimpinan lebih dari sekadar posisi tinggi dalam pekerjaan, namun juga mencakup kemampuan pemimpin untuk mengarahkan anggotanya menuju tujuan bersama yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, kepemimpinan melibatkan proses mempengaruhi tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, memengaruhi interpretasi peristiwa oleh pengikut, serta membangun hubungan kerjasama dengan pihak luar organisasi (Kamal *et al.*, 2019). Kepemimpinan adalah upaya untuk mencapai kesepakatan dalam mencapai tujuan melalui hubungan antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin yang baik harus memiliki jiwa kepemimpinan yang matang, mampu memotivasi, memberi rasa percaya diri kepada anggotanya, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi atas amanah yang diberikan (Chumaidah *et al.*, 2023). Definisi ini menekankan bahwa kepemimpinan adalah proses dinamis yang melibatkan komunikasi, motivasi, dan kerja sama dalam menciptakan sinergi dalam organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya dalam memimpin bawahannya (Mattayang, 2019). Dalam konteks organisasi

yang selalu menghadapi persaingan dan perubahan, kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen kunci yang menentukan kesuksesan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi dan mendorong produktivitas anggota serta mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memiliki karakteristik yang berbeda dan dapat berjalan efektif tergantung pada kondisi dan situasi. Menurut Hasnawati *et al.*, (2020) terdapat enam gaya kepemimpinan yang berbeda: pertama, kepemimpinan otoriter, yang memberikan kekuasaan penuh kepada pemimpin sehingga keputusan cepat diambil namun dapat membatasi inisiatif karyawan dan membuat mereka pasif (Aditya *et al.*, 2023); kedua, kepemimpinan demokratis, yang melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan dan memberikan ruang bagi mereka untuk memberikan pendapat (Rachmadani & Manafe, 2023); ketiga, kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada motivasi, komitmen, dan pengembangan tim yang solid serta inovatif (Santoso & Perkasa, 2024); keempat, kepemimpinan transaksional, yang menggunakan imbalan atau akibat terhadap kontribusi anggota (Handini *et al.*, 2025); kelima, gaya kepemimpinan laissez-faire, yang memberi kebebasan pada anggota dalam pengambilan keputusan dengan sedikit keterlibatan pemimpin; dan terakhir, kepemimpinan situasional yang menyesuaikan gaya dengan kondisi yang ada dalam organisasi.

4. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berakar dari

istilah transformasi, yang berarti suatu proses perubahan menuju bentuk yang berbeda (Shalahuddin, 2015). Seorang pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengarahkan serta mengubah sumber daya organisasi agar tujuan yang bernalih dan sesuai target dapat tercapai. Pemimpin ini tidak hanya menetapkan tujuan, tetapi juga mengajak anggotanya untuk menjadi bagian dari proses perubahan dan menciptakan rasa kepemilikan terhadap misi organisasi (Andreansyah, 2025). Dalam gaya kepemimpinan ini, penting bagi pemimpin untuk menumbuhkan motivasi dan mendukung kinerja anggotanya. Pemimpin transformasional berupaya menciptakan iklim dalam organisasi yang berbagi nilai-nilai yang diterima dan dihargai secara setara di antara semua anggota (Cetin & Kinik, 2015).

5. Atribut Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki empat atribut utama (Bass, 1985, sebagaimana dikutip dalam Pasaribu *et al.*, 2025).

1. ***Idealized influence***, pemimpin transformasional menjadi teladan yang dihormati. Karakter seperti kemampuan, kegigihan, dan tekadnya membuat pengikut kagum serta menjadikannya figur panutan.
2. ***Inspirational motivation***, menekankan pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi pengikutnya melalui penyampaian visi yang jelas. Pemimpin menumbuhkan semangat tim, antusiasme, serta optimisme, dan mengajak para

pengikut untuk berkomitmen serta terlibat aktif dalam pencapaian visi bersama.

3. ***Intellectual stimulation***, pemimpin mendorong kreativitas pengikut dengan membiasakan mereka melihat masalah dari sudut pandang baru dan bebas dari kritik publik.
4. ***Individualized consideration***, pemimpin berperan sebagai pelatih untuk membantu pengikut mencapai potensi mereka, memberikan tugas yang dapat mendorong pertumbuhan, serta memantau kemajuan mereka.

6. Definisi motivasi

Menurut Yusuf (2024), motivasi merupakan kesiapan individu untuk mengeluarkan usaha maksimal dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Konsep motivasi merupakan kekuatan pendorong dalam diri individu yang mendorongnya untuk mencapai tujuan tertentu serta memenuhi beberapa kebutuhan atau harapan (Osabiya, 2015). Keberhasilan organisasi tergantung terhadap anggota yang termotivasi untuk menggunakan bakat dan kemampuan setiap anggota dalam menyelesaikan setiap tugasnya. Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan kepada suatu individu untuk menumbuhkan semangat. Dalam meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi motivasi yang baik sangat penting dan dibutuhkan anggota untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode naratif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang mengolah data

deskriptif. Fokus utama penelitian kualitatif adalah untuk mengkaji kualitas hubungan, aktivitas, situasi, atau objek dengan memberikan penekanan pada deskripsi holistik yang dapat menggambarkan secara mendetail suatu peristiwa atau situasi yang sedang terjadi (Malahati *et al.*, 2023). Penelitian naratif, di sisi lain, lebih menekankan pada pengalaman subjektif individu, dengan tujuan untuk memahami bagaimana individu memandang dan menafsirkan peristiwa yang mereka alami. Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai fasilitator yang membantu individu untuk menceritakan pengalaman mereka secara mendalam dan terperinci (Ondeng & Mustami, 2024). Objek penelitian ini adalah film Sultan Agung: Tahta, Perjuangan, Cinta karya sutradara Hanung Bramantyo. Penelitian difokuskan pada interpretasi gaya kepemimpinan transformasional serta pengaruh motivasi yang tercermin dalam film tersebut. Untuk itu, peneliti melakukan observasi menyeluruh terhadap adegan dan dialog yang menampilkan praktik kepemimpinan transformasional, guna memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai karakter Sultan Agung serta nilai-nilai kepemimpinan yang dikonstruksikan melalui alur cerita film.

Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sulung & Muspawi (2024) data primer merupakan sumber informasi utama yang diperoleh peneliti secara langsung melalui proses penelitian. Data primer ditunjukkan melalui scene interaksi Sultan Agung dengan rakyat, prajurit, dan tokoh-tokoh lain, dialog atau percakapan yang mencerminkan motivasi, inspirasi, dan visi Sultan Agung dan tindakan atau strategi yang menggambarkan karakteristik kepemimpinan transformasional.

Data tersebut menjadi sumber data utama dalam film ini.

b. Data Sekunder

Menurut Sulung & Muspawi (2024) Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya melalui dokumen, literatur, atau data yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain. Sumber data sekunder meliputi buku dan jurnal ilmiah tentang teori kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Karisma dan Keteladanan Sultan Agung



Gambar 01. Sultan Agung berdiskusi bersama para adipati (Menit 1:05:17)

Sultan Agung: "Kehati-hatian terbaik adalah menghancurkan mereka para penjajah, sebelum kita dihancurkan, kalian semua bersatulah"

Sultan Agung: "Aku sendiri yang akan memimpin rakyat ku di Sunda Kelapa"

Ketegasan dalam pengambilan keputusan menggambarkan *Idealized influence* yang merupakan panutan untuk anggotanya, sehingga menumbuhkan rasa hormat dan komitmen dari anggotanya.

2. Inspiratif dan memotivasi rakyat



Gambar 02. Sultan Agung memotivasi rakyat sebelum perang (Menit 1:20:50)

Sultan Agung: "Perang ini bukan untuk ingsun, ini perang suci, untuk meneruskan perjuangan Maha Patih Gadjah Mada dalam menyatukan Nusantara"

Sultan Agung: "Dengan menyebut, asma Gusti Kang Akarya Jagad, aku titahkan kalian untuk mukti utawa mati ning Sunda Kelapa"

Dialog tersebut menunjukkan kepemimpinan transformasional Sultan Agung melalui dimensi *Inspirational Motivation*.

3. Kreativitas dalam memecahkan masalah



Gambar 03. Prajurit menjalankan strategi setelah diskusi bersama Sultan Agung (2:07:04)

Prajurit (1): "Bayangno iki kali Ciliwung, bendung lan isi bathang, ben banyune reget" (Bayangkan ini Sungai Ciliwung, bending dan isi bangkai, biar airnya kotor)

Pada dialog tersebut menunjukkan kepemimpinan

transformasional Sultan Agung melalui dimensi *Intellectual Stimulation*.

4. Kepedulian terhadap setiap individu



Gambar 04. Sultan Agung bangga atas kemenangan Mataram (2:19:00)

Sultan Agung: “Kita sudah menang paman, kita semua sudah berani untuk melawan. Pulang,...pulang kalian semua, ajari anak-anak kalian untuk mencintai Negeri ini. (dengan nada penuh bangga)”

Perajurit Mataram: “Matur sembah nuwun Sinuwun...matur sembah nuwun Sinuwun (serentak menjawab dengan penuh haru).”

Pada dialog tersebut menunjukkan kepemimpinan transformasional Sultan Agung melalui dimensi *Individualized Consideration*.

B. PEMBAHASAN

1. Karisma dan keteladanan Sultan Agung

Kepemimpinan Sultan Agung menggambarkan bahwa beliau merupakan seorang pemimpin yang mampu menjadi tokoh panutan atau teladan untuk rakyatnya, hal tersebut menekankan dimensi *Idealized influence*. Ajakan untuk bersatu di medan perang merupakan

bukti bahwa Sultan Agung memiliki karisma, yang membuat seorang pemimpin dihormati dan diikuti oleh rakyatnya, karisma Sultan Agung ditunjukkan atas integritas dan wibawanya. Dengan kekuatan dan pengaruh yang dimiliki, seorang pemimpin karismatik dapat dengan mudah memotivasi anggotanya untuk memberikan seluruh upaya dan pemikiran mereka demi kepentingan organisasi, yang pada akhirnya akan mengarah pada tercapainya tujuan organisasi tersebut (Arifudin, 2020).

2. Inspiratif dan memotivasi rakyat

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi individu di sekitarnya untuk mengembangkan potensi terbaik mereka serta menghasilkan perubahan yang positif. (Armiyanti *et al.*, 2023). Hal tersebut mencerminkan dimensi *Inspirational Motivation* yang ditunjukkan oleh Sultan Agung. Hadirnya motivasi dari seorang pemimpin berpengaruh terhadap kinerja dari anggotanya. Beliau juga menegaskan kepada seluruh rakyat agar selalu maju dan jangan rela untuk ditindas oleh VOC, dibuktikan dengan kalimat “*mukti utawa mati ing Sunda Kelapa*” kalimat ini juga menekankan pentingnya menintai tanah air dan tidak membiarkan penjajah semena-mena di wilayahnya.

3. Kreativitas dalam memecahkan masalah

Kepemimpinan Sultan Agung menunjukkan bahwa ia memberikan ruang bagi anggotanya untuk menyelesaikan masalah, yang mencerminkan dimensi *Intellectual Stimulation*. Salah satu taktik yang digunakan adalah dengan melemparkan mayat-mayat prajurit Mataram ke Sungai Ciliwung, menyebabkan air yang biasa digunakan oleh VOC menjadi tercemar dan mengandung bakteri. Akibatnya, Jean Peterson Coen dalam film tersebut meninggal karena wabah kolera. Pemimpin transformasional menginspirasi pengikutnya untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif dengan menciptakan situasi yang mendorong mereka untuk mempertimbangkan kembali masalah yang sudah ada dengan cara yang berbeda (Armiyanti *et al.*, 2023).

4. Kedulian terhadap setiap individu

Dalam adegan tersebut menunjukkan bahwa Sultan Agung tidak memikirkan kehidupan pribadinya, melainkan kepentingan bersama, hal ini menerminkan dimensi *Individualized Consideration*. Dijelaskan melalui dialog bahwa seluruh prajurit diharapkan pulang ke rumah masing-masing tujuannya agar dapat berkumpul dengan keluarganya. Kepemimpinan transformasional Sultan Agung juga ditunjukkan ketika para prajurit diminta untuk mengajari

anak-anak mereka untuk mencintai negerinya. Para prajurit dengan penuh bangga dan haru berterima kasih kepada Sultan Agung, karena usaha dan pengorbanannya telah dihargai. Pemimpin transformasional menghargai kontribusi dan pencapaian bawahannya serta membangun hubungan yang positif (Ambawani *et al.*, 2024).

5. KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan rasa dihargai pada setiap anggota, sehingga tujuan bersama dapat tercapai secara efektif. Dalam film Sultan Agung: Tahta, Perjuangan, Cinta, gaya kepemimpinan Sultan Agung tercermin melalui keberanian, keadilan, dan visi jangka panjang yang tidak hanya berorientasi pada kepentingan pribadi, tetapi juga pada kesejahteraan rakyatnya. Kepemimpinan tersebut sejalan dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs) nomor 16 tentang Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan yang Tangguh. Melalui penegakan nilai moral, keadilan, dan transparansi, kepemimpinan transformasional mampu menghadirkan perubahan positif serta menjadi dasar bagi terciptanya kesejahteraan bersama.

6. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing, teman-teman, serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kebersamaan selama proses penyusunan penelitian ini. Akhir kata, penulis berharap artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun pihak lain di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, R. S., & Yunianto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1499-1510.
- Aditya, Y., Manafe, L. A., & Sari, F. T. (2023). Menilik Gaya Kepemimpinan Otoriter. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(2).
- Andreansyah, R., & Muttaqien, M. I. (2025). Konsep Dasar Kepemimpinan: Dari Definisi Hingga Tipologi Pemimpin Efektif. *Akhlas: Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Filsafat*, 2(1), 159-166.
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 178-187.
- Ambawani, C. S. L., Saputra, I., Kusuma, T. M. M., Sumardjoko, B., & Fathoni, A. (2024). Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah penggerak di TK. *Journal of Education Research*, 5(4), 4810-4823.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061-1070.
- Cetin, 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.
- Chumaidah, S., Hariyadi, A., & Utomo, S. (2023). Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Visioner. *Equity In Education Journal*, 5(1), 88-95.
- Fauzi, F., 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.
- Handini, N., Harahap, P., Rusdianti, E., & Wijayanti, A. W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja. *Sustainable Business Journal*, 4(1), 50-67.
- Havidz, H. B. H., & Suprapto, E. (2021). The role and function of management in global organizations. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(4), 744-753.
- Hendriani, S., Sari, R. Y., & Gistituati, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pengambilan keputusan. *Jurnal Niara*, 17(1), 171-184.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Malahati, F., Jannati, P., Qathrunnada, Q., & Shaleh, S. (2023). Kualitatif: Memahami karakteristik penelitian sebagai metodologi. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 341-348.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Mu'arif, F. A., & Priyatmono, B. (2025). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki

- Kebutuhan Maslow. *Journal Central Publisher*, 3(3), 340-345.
- Mulasih, S., Darozah, R., Sutrisno, H., Abbas, F., & Putera, A. R. (2024). Fungsi Dasar Manajemen Konteks Modern: Analisis Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengendalian. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13 (3), 2113-2122
- Ondeng, S., & Mustami, K. (2024). PENELITIAN NARATIF DAN ETNOGRAFI: PERBANDINGAN DAN APLIKASI. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 8(2), 576-590.
- Osabiya, B. J. (2015). The effect of employees motivation on organizational performance. *Journal of public administration and policy research*, 7(4), 62-75.
- Pasaribu, S. P. A., Sembiring, V., Sianturi, R., & Yus, A. (2025). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membangun Kinerja Guru SD. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 5(2), 347-355.
- Putri, E. S., Faudzi, M. Y., & Kurniati, K. (2024). Peran Pemimpin dalam Menangani Konflik Keamanan Nasional: Perspektif Etika Politik Islam. *Ethics and Law Journal: Business and Notary*, 2(2), 202-217.
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMAND)*, 5(1), 82-98.
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., Triska & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979-9985.
- Santoso, T. N., & Perkasa, D. H. (2025). Literature Review: Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Organisasi Internasional. *Journal of Mandalika Literature*, 6(2), 307-315.
- Shalahuddin, S. (2015). Karakteristik kepemimpinan transformasional. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sultan Thaha Saifuddin*, 6, 56599.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: Primer, sekunder, dan tersier. *Edu Research*, 5(3), 110-116.
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1-7.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin yang efektif. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* (Vol. 5, No. 1, pp. 144-152).
- Yusuf, M. A. (2024). Motivasi dalam Organisasi; Pengertian Motivasi dan Proses Motivasi; Teori-Teori Motivasi; Penerapan Motivasi dalam Organisasi; Motivasi dan Kinerja. *MUTAADDIB: Islamic Education Journal*, 2(2), 1-24