



Interpretasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Karakter Mark Zuckerberg dalam Film *The Social Network*

Primavera Rizka Nalarsari¹, Erindah Dimisyqiyani², Amaliyah³,
Rizky Amalia Sinulingga^{4*}, Gagas Gayuh Aji⁵

Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia^{1,2,3,4}

*Email Korespondensi: rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id

Diterima: 21-09-2025 | Disetujui: 01-10-2025 | Diterbitkan: 03-10-2025

ABSTRACT

A dynamic organizational environment requires leaders who not only manage, but also inspire and encourage positive change. Transformational leadership is thought to be one of the best strategies in this case, particularly when it comes to promoting creativity and adaptability in the modern environment. The goal of this research is to determine how Mark Zuckerberg, a character in the movie The Social Network, exemplifies the traits of transformational leadership. Using a descriptive qualitative approach, this study gathers data by closely observing significant movie scenes. The data is then examined by contrasting them with pertinent theories and literary sources. The study's conclusions demonstrate that, despite having his own distinct style, Mark Zuckerberg's character in the movie exemplifies many facets of transformative leadership. The scene where he explains Facebook's grand vision to Eduardo Saverin illustrates his ability to motivate through inspiration, while the "coding competition while drinking" scene shows how he stimulates thinking by encouraging creativity from his friends. Despite his seeming lack of focus on each team member, his vision and abilities to inspire creativity have been effective in motivating the group to produce remarkable outcomes. This study offers a fresh viewpoint that transformative leadership can manifest itself in a variety of ways, even through an individual who lacks empathy, provided that the leader is able to create a vision and foster creativity. It is advised that more study be done to empirically analyze the use of transformational leadership in different companies or industrial sectors and to evaluate the long-term effects of this leadership style on organizational sustainability and cultural values.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, The Social Network

ABSTRAK

Lingkungan organisasi yang dinamis membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu mengelola, tetapi juga menginspirasi serta mendorong perubahan positif. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu strategi terbaik dalam hal ini, terutama dalam mendorong kreativitas dan kemampuan beradaptasi di era modern. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tokoh Mark Zuckerberg dalam film *The Social Network* menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengumpulkan data melalui pengamatan cermat terhadap adegan-adegan penting dalam film. Data kemudian dianalisis dengan membandingkannya dengan teori dan sumber literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meskipun memiliki gaya yang khas, tokoh Mark Zuckerberg dalam film tersebut memperlihatkan banyak aspek dari kepemimpinan transformasional. Adegan ketika ia menjelaskan visi besar

Facebook kepada Eduardo Saverin menggambarkan kemampuannya untuk memotivasi melalui inspirasi, sedangkan adegan “kompetisi coding sambil minum” menunjukkan bagaimana ia merangsang pemikiran dengan mendorong kreativitas dari teman-temannya. Meskipun tampak kurang memperhatikan setiap anggota tim secara individual, visi dan kemampuannya dalam menginspirasi kreativitas terbukti efektif dalam memotivasi kelompok untuk menghasilkan capaian yang luar biasa. Penelitian ini menawarkan sudut pandang baru bahwa kepemimpinan transformasional dapat muncul dalam berbagai bentuk, bahkan melalui individu yang kurang memiliki empati, selama pemimpin mampu menciptakan visi dan menumbuhkan kreativitas. Disarankan agar penelitian lebih lanjut dilakukan untuk menganalisis secara empiris penerapan kepemimpinan transformasional di berbagai perusahaan atau sektor industri, serta mengevaluasi dampak jangka panjang gaya kepemimpinan ini terhadap keberlanjutan organisasi dan nilai budaya.

Katakunci: Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, *The Social Network*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Primavera Rizka Nalarsari, Erindah Dimisyqiyani, Amaliyah, Rizky Amalia Sinulingga, & Gagas Gayuh Aji. (2025). Interpretasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Karakter Mark Zuckerberg dalam Film *The Social Network*. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1354-1366. <https://doi.org/10.63822/0dgbgt48>

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan pengaruh terhadap individu lain untuk mencapai tujuan kolektif dalam konteks kelompok atau organisasi. Gary 1997, menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan penghargaan terhadap orang lain untuk mencapai pemahaman dan kesepakatan mengenai tindakan yang perlu diambil serta cara pelaksanaannya secara efektif. Selain itu, kepemimpinan juga mencakup upaya untuk memfasilitasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan-tujuan utama (Hurhalim et al., 2023). Sedangkan menurut Kartono (2010), kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu relasi dan pengaruh yang terjadi antara pemimpin dan yang dipimpin, yang terbentuk serta berkembang melalui interaksi alami di antara keduanya (Waedoloh et al., 2021). Definisi ini menekankan bahwa kepemimpinan bukan sekadar jabatan atau posisi formal, melainkan sebuah hubungan sosial yang dinamis dan interaktif. Secara singkat, kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin menggunakan kekuatan kepemimpinannya untuk mengarahkan dan membimbing orang lain untuk mengikuti dan bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Memahami tujuan kepemimpinan sangatlah penting, karena kepemimpinan berperan sebagai faktor utama yang tidak hanya sekadar menggerakkan organisasi untuk mencapai hasil, tetapi juga sarana untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Tujuan dari kepemimpinan adalah untuk mengarahkan dan mengelola potensi yang dimiliki oleh organisasi agar dapat mencapai kinerja dan produktivitas yang optimal, dengan memperhatikan pemahaman terhadap individu di dalamnya serta bagaimana mereka bisa bekerja secara efektif dan merasakan kepuasan sekaligus (Alhamidi, 2022). Kepemimpinan memiliki kemampuan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dalam sistem yang lebih besar, mengarahkan kegiatan kolektif, menetapkan atau memberikan arahan kepada bawahannya, dan memfasilitasi proses yang berjalan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Fitriyana et al., 2024). Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipandang sebagai fondasi utama dalam menciptakan organisasi yang dinamis, harmonis, dan sukses menghadapi berbagai tantangan zaman.

Dalam memimpin sebuah tim atau organisasi, tindakan serta cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya dapat sangat beragam, dan hal tersebut akhirnya membentuk gaya kepemimpinan yang khas. Sebagaimana diungkapkan oleh Mintzberg (2010), para pemimpin memotivasi bawahannya melalui karakteristik yang mereka miliki, sehingga mampu mengarahkan mereka untuk melampaui tujuan serta kepentingan pribadi menuju visi yang lebih penting, yaitu kemajuan organisasi dan peningkatan hasil kreatifnya (Alheet et al., 2021). Rivai dan Mulyadi 2009 berpendapat bahwa, gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang mampu meningkatkan produktivitas, menciptakan kepuasan kerja, mendukung perkembangan, serta mudah beradaptasi dengan berbagai kondisi yang ada (Busro, 2020). Perbedaan gaya ini tidak hanya mencerminkan karakter dan pendekatan pemimpin, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap suasana kerja, dinamika kelompok, dan kualitas hasil yang diperoleh.

Gaya kepemimpinan mengacu pada metode atau strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengelola tim atau organisasi. Menurut Hasnawati (2020) terdapat enam jenis gaya kepemimpinan, yaitu otoriter, demokratis, transformasional, transaksional, laissez-faire, dan situasional (Hendriani et al., 2024). Seperti yang sudah dijelaskan oleh Maqsood (2013), gaya kepemimpinan otokratis ditandai dengan kendali penuh pemimpin dalam mengambil keputusan berdasarkan ide dan penilaiannya sendiri, dengan sedikit masukan dari staf serta jarang mempertimbangkan saran pengikutnya (Chukwusa, 2018). Sehingga, gaya ini efektif dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat. Woods (2004), menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis cenderung menjamin hak individu

untuk berpartisipasi, menghargai setiap anggota, serta memenuhi harapan bersama, sehingga nilai-nilai demokrasi dapat tersebar (Terzi & Derin, 2016). Sedangkan kepemimpinan transformasional merujuk pada pemimpin yang berupaya menciptakan ide dan perspektif baru menuju pertumbuhan dan kemajuan bagi organisasinya (Korejan & Shahbazi, 2016). Gaya ini sangat efektif dalam organisasi yang ingin beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan komitmen jangka panjang. Menurut Howell & Avolio (1993), perilaku pemimpin transaksional ditandai dengan fokus pemberian insentif eksternal dan hukuman dalam pengelolaannya (Dong, 2023). Sebagaimana diungkapkan oleh Lewin (1939), Kepemimpinan *laissez-faire* ditandai oleh kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan cara mereka sendiri, sehingga mendorong karyawan untuk tumbuh dan berkembang secara mandiri (Thanh & Quang, 2022). Terakhir, gaya kepemimpinan situasional ditandai dengan pemberian kebebasan melalui penyesuaian gaya kepemimpinan secara fleksibel terhadap kinerja, kompetensi, dan komitmen pengikut, sehingga mereka dapat berkembang dan memberikan pelayanan yang berpusat pada individu (Lynch, 2015).

Di era perkembangan organisasi dan manajemen saat ini, kepemimpinan transformasional muncul sebagai salah satu paradigma yang dianggap sangat efektif dalam mendorong perubahan dan peningkatan kinerja. Pendekatan ini tidak hanya mengutamakan pencapaian target, tetapi juga menekankan pada pembentukan hubungan emosional yang kuat serta pengembangan pemikiran kritis anggota untuk meningkatkan kontribusi mereka secara maksimal. Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan di mana pemimpin dan pengikut saling memberikan dorongan untuk memotivasi orang lain dan menginisiasi perubahan dalam organisasi, dengan tujuan utama menciptakan masa depan yang lebih baik (Niphadkar & Kuhil, 2017). Sejalan dengan itu, Bass & Avolio (1994) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi menjadi empat ciri utama, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*) (Anwar & Balcioglu, 2016). Selain itu, komponen utama yang perlu dimiliki dalam gaya kepemimpinan transformasional hendaknya memiliki kharisma tinggi, merumuskan hingga menyampaikan visi dengan jelas, memotivasi tim, bersikap kreatif dan inovatif, membangun budaya belajar di dalam organisasi, serta menumbuhkan kecerdasan intelektual (Azis et al., 2024). Dengan begitu, gaya ini sangat cocok diterapkan dalam lingkungan yang dinamis dan menuntut inovasi berkelanjutan serta adaptasi yang cepat terhadap perubahan.

Dalam menghadapi perubahan zaman yang terus berkembang, penting untuk memahami secara mendalam mengenai perilaku seorang pemimpin transformasional dalam konteks yang nyata agar dampaknya terhadap organisasi bisa optimal. Pemimpin transformasional tidak hanya memfokuskan pada penerapan kewenangan formal, tetapi juga mengedepankan kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan anggota melalui pembangunan visi bersama dan pemberdayaan sumber daya manusia (Kartikasari et al., 2025). Pendekatan ini menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan dapat diimplementasikan secara konkret dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan, khususnya *Sustainable Development Goal* (SDG) 9, yang berorientasi pada pengembangan infrastruktur berkualitas, industrialisasi inklusif dan berkelanjutan, serta inovasi. Selaras dengan itu, kepemimpinan transformasional juga menekankan perubahan positif dan pengembangan potensi individu melalui interpretasi kontekstual perilaku pemimpin yang menginspirasi inovasi dan pengembangan sumber daya manusia (Jun & Lee, 2023). Keterkaitan kepemimpinan transformasional juga terlihat pada SDG 16, di mana perilaku pemimpin juga mencerminkan penguatan tata kelola yang transparan, keadilan, serta

pemberdayaan lembaga yang efektif dan akuntabel. Dengan demikian, perilaku pemimpin transformasional bukan hanya mendorong inovasi dan peningkatan kinerja, tetapi juga mendukung terciptanya sistem organisasi yang inklusif dan berintegritas.

Film *The Social Network* menggambarkan perjalanan Mark Zuckerberg dalam mengembangkan Facebook yang awalnya sederhana menjadi platform global yang revolusioner. Gaya kepemimpinan yang diperlihatkan dalam film ini mencerminkan karakter bahwa Mark bukan hanya seorang inovasi teknologi, namun juga seorang visioner yang mendorong timnya untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan bersama. Perannya dalam membagi tugas secara jelas dan membangun kerja sama yang solid menjadi faktor kunci keberhasilan ekspansi yang cepat dan inklusif. Hubungan yang kompleks antara anggota tim dan dinamika bisnis yang digambarkan juga menyoroti pentingnya tata kelola yang transparan dan akuntabel, sejalan dengan nilai-nilai SDGs 16. Selain itu, pengembangan teknologi dan infrastruktur digital Facebook mendukung misi SDGs 9 dalam menciptakan inovasi dan infrastruktur berkualitas yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang mengedepankan visi, kolaborasi yang efektif antar anggota tim, serta nilai integritas kuat, menjadi pijakan penting dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi (Zhafri, 2022).

LANDASAN TEORI

Landasan teori merupakan dasar penting dalam sebuah penelitian karena menjadi kerangka pemikiran yang mengarahkan pemahaman terhadap topik yang dikaji. Oleh karena itu, penyusunan landasan teori harus dilakukan secara sistematis dengan memahami berbagai perspektif dan hasil penelitian terdahulu yang relevan guna mendukung tujuan penelitian secara komprehensif.

Manajemen

Dalam berbagai aspek kehidupan organisasi, pengelolaan sumber daya merupakan hal penting yang tidak hanya mengatur, tetapi juga memanfaatkan sumber daya secara optimal. Proses ini dikenal sebagai manajemen, yang menjadi kunci efektivitas utama dalam organisasi. Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan pengaturan dan pemanfaatan sumber daya organisasi secara terkoordinasi oleh anggota-anggotanya dengan tujuan untuk mencapai target organisasi secara efektif dan efisien (Husaini & Fitria, 2019). Maka dari itu, dibutuhkan pengelolaan yang sistematis dan terarah agar setiap langkah kerja dapat dioptimalkan sesuai dengan rencana organisasi. Optimalisasi ini berkaitan erat dengan pencapaian tujuan yang mencerminkan kinerja serta prestasi organisasi melalui pemanfaatan sumber daya dan pelaksanaan aktivitas kerja berdasarkan dukungan manajemen (Nursam, 2017). Atas dasar itu, pembahasan mengenai penerapan manajemen yang baik menjadi krusial sebagai kunci utama untuk mewujudkan keberhasilan dan kemajuan organisasi secara berkelanjutan.

Manajemen yang efektif menjadi faktor kunci dalam menjalankan organisasi dengan cara yang efisien. Proses tersebut menekankan pentingnya sinergi antara berbagai sumber daya agar setiap langkah yang diambil dapat memberikan kontribusi maksimal. Oleh karena itu, agar operasi dapat berjalan lebih efisien dibutuhkannya keterlibatan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar proses kerja dapat berjalan lebih lancar, sehingga keberhasilan organisasi bisa dicapai melalui penerapan manajemen yang baik (Syahputra & Aslami, 2023). Dengan pendekatan seperti ini, manajemen yang baik dapat membuat sistem kerja yang mendukung koordinasi, komunikasi, dan produktivitas tim. Pendekatan ini juga

mampu mendorong pengembangan diri karyawan sekaligus menumbuhkan kreativitas serta inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sofyan & Rianty, 2023).

Dalam konteks organisasi, manajemen berorientasi pada aspek teknis, administratif, serta melibatkan dimensi sosial dan humanistik yang sangat berkaitan dengan peran kepemimpinan. Pada titik ini, manajemen dipahami proses mengatur dan menyelesaikan pekerjaan secara efisien melalui peran orang lain, yang umumnya berkaitan dengan pengelolaan tugas rutin dalam organisasi, sebaliknya kepemimpinan dipandang timbul ketika individu atau kelompok dipengaruhi untuk mendorong perubahan (Setiawan, 2020). Meskipun memiliki fokus yang berbeda, manajemen dan kepemimpinan saling melengkapi dalam menjalankan organisasi; manajemen mengatur dan mengelola sumber daya agar operasi berjalan lancar, sementara kepemimpinan memberikan arah, motivasi, serta inspirasi untuk mencapai visi dan tujuan jangka panjang. Sinergi antara keduanya memungkinkan organisasi untuk bekerja secara efektif dan adaptif, menggabungkan stabilitas pengelolaan dengan dinamika perubahan yang dipicu oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan

Setiap organisasi memiliki banyak komponen yang saling berhubungan, dan bagaimana arahan dan pengaruh digunakan untuk mencapai visi dan tujuan bersama sangat menentukan keberhasilan organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan berperan sebagai aspek fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi atau kelompok. Chemers (1997) mengatakan kepemimpinan adalah pengaruh sosial di mana seseorang dapat mengajak dan mendukung orang lain untuk bersama-sama menyelesaikan tugas (Kesting et al., 2015). Di sisi lain, kepemimpinan juga dipahami sebagai proses yang kompleks di mana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan dan mencapai visi, misi, tugas, dan objektif organisasi (Syahril, 2019). Dengan demikian, kepemimpinan bisa dipahami menjadi proses pengaruh sosial sehingga memungkinkan terjadinya koordinasi dan keterlibatan antar individu dalam suatu organisasi, yang pada akhirnya menghasilkan keselarasan langkah menuju pencapaian tujuan bersama.

Kepemimpinan bukan sekadar memberikan perintah, tetapi juga mencakup menginspirasi, memotivasi, dan memfasilitasi anggota kelompok agar dapat berkontribusi secara maksimal. Dalam suatu organisasi, peran kepemimpinan sangat penting karena merekalah yang akan memahami dan menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan, serta memahami setiap bawahan (do Rego et al., 2017). Pemimpin yang efektif dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing anggota, lalu mengoptimalkan potensi tersebut demi pencapaian tujuan bersama. Selain itu, fungsi kepemimpinan meliputi pengambilan keputusan tepat, komunikasi yang jelas, serta kemampuan memecahkan konflik sehingga organisasi dapat berjalan dengan harmonis dan produktif. Dengan demikian, kepemimpinan berperan sangat penting dalam menciptakan budaya perusahaan yang sehat dan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mendorong terbentuknya kerja sama yang erat serta pengembangan secara konsisten demi keberhasilan bersama.

Seiring dengan kebutuhan organisasi yang semakin kompleks, keberadaan seorang pemimpin yang mampu mengambil peran strategis semakin menjadi sorotan utama dalam keberhasilan suatu tim atau institusi. Pemimpin yang baik mampu memberikan inspirasi, memotivasi, serta mengarahkan tim agar tujuan organisasi dapat tercapai (Amanchukwu et al., 2015). Untuk mencapai hal ini, seorang pemimpin dituntut memiliki karakteristik yang tidak hanya mendukung efektivitas kerja, tetapi juga keberlanjutan dan keharmonisan dalam tim. Kepemimpinan yang ideal setidaknya memiliki minimal 8 (delapan) karakter, yaitu kecerdasan, tanggung jawab, kejujuran, dapat dipercaya, inisiatif, konsisten dalam ketegasan, keadilan, kelugasan, disertai kebijakan yang berorientasi pada kepentingan bersama dengan landasan

ketulusan hati nurani (Sahadi et al., 2020). Karakter-karakter ini menjadi pondasi penting yang tidak hanya membangun kepercayaan, tetapi juga menggerakkan semangat kolektif untuk mencapai visi dan misi organisasi secara menyeluruh.

Gaya Kepemimpinan

Dalam perjalanan sebuah organisasi, peran seorang pemimpin sangat mempengaruhi dinamika serta hasil kerja tim. Karena pengaruh tersebut, gaya kepemimpinan menjadi aspek penting yang mencerminkan bagaimana seorang pemimpin memotivasi dan mengarahkan anggota untuk bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau sikap yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan perannya, dengan tujuan mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar bekerja lebih baik demi mencapai target yang telah dirancang (Tampubolon, 2022).

Menurut Hasnawati (2020), terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diidentifikasi, sebagai berikut:

- a) Gaya otokratis atau diktatorial dicirikan dengan pemusatan kekuasaan dan proses pengambilan keputusan sepenuhnya pada diri pemimpin. Pemimpin tipe ini memegang kendali penuh dan tidak terbuka terhadap kritik atau saran dari pihak lain.
- b) Gaya *laissez faire* memberikan kebebasan sangat besar kepada bawahan untuk menentukan cara kerja dan mengambil keputusan.
- c) Gaya demokratis ditandai oleh keterlibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan, di mana pemimpin mendelegasikan wewenang dan mendorong partisipasi bersama. Pemimpin demokratis juga memanfaatkan umpan balik untuk melatih serta mengembangkan kreativitas dan inovasi bawahan (Utari & Hadi, 2020).
- d) Gaya transformasional, kepemimpinan transformasional lebih berfokus pada peningkatan motivasi intrinsik dan semangat kerja bawahan. Gaya kepemimpinan ini membangun pengaruh yang mendalam, sehingga para pengikutnya merasa percaya, kagum, setia, dan menghormati pemimpin mereka. Akibatnya, mereka tidak hanya sekadar memenuhi target, tetapi menjadi terdorong untuk memberikan kinerja yang melampaui ekspektasi dan berkontribusi lebih besar bagi pencapaian tujuan organisasi.
- e) Gaya transaksional, pemimpin akan memberikan imbalan atau penghargaan apabila bawahan berhasil menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan target yang telah disepakati bersama. Pola hubungan ini mengandaikan bahwa baik pemimpin maupun bawahan sama-sama memiliki tujuan pribadi, kebutuhan, dan kepentingan yang harus dicapai melalui kolaborasi kerja yang dilakukan.
- f) Gaya Situasional, pemimpin yang menggunakan gaya ini lebih sering mengubah gaya mana pun yang mereka gunakan. Gaya ini berusaha menggabungkan proses kepemimpinan dengan situasi dan keadaan saat ini (Hasnawati, 2021).

Kepemimpinan Transformasional

Konsep kepemimpinan transformasional muncul sebagai salah satu paradigma utama ketika teori kepemimpinan dan manajemen berkembang karena kemampuannya dalam menginspirasi perubahan, memotivasi individu, serta membangun hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan pengikut. Dua kata yang membentuk istilah "kepemimpinan transformasional" adalah "transformasi", yang berarti mengubah sesuatu menjadi cara yang berbeda; dan "kepemimpinan", yang berarti tindakan seseorang untuk mengatur, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan mereka (Bakhtiar, 2019).

Sebagaimana dijelaskan oleh Burns (1978), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengubah sikap, keyakinan, dan perilaku pengikut menuju tingkat motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mendorong pengikutnya untuk mengubah sikap, keyakinan, dan perilaku mereka menuju tingkat motivasi yang lebih tinggi, di mana pemimpin mendorong mereka agar mampu melampaui capaian dan kinerja yang ada menuju tingkat prestasi yang lebih tinggi lagi (Anderson, 2017). Dengan demikian, pendekatan ini lebih berfokus pada pencapaian tujuan dan proses pemberdayaan, juga pengembangan hubungan mendalam, sehingga mampu menghadirkan perubahan yang signifikan dan berkelanjutan dalam kinerja organisasi.

Sejalan dengan Bass 1994, kepemimpinan transformasional dapat dikenali melalui empat karakteristik utama. Keempat aspek pembentuk tersebut adalah pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), pertimbangan individu (*individualized consideration*), dan stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) (Anwar & Balcioglu). *Idealized Influence* tercermin ketika seorang pemimpin mampu menjadi teladan melalui sikap percaya diri dan kewibawaan yang dimilikinya. *Inspirational Motivation* terwujud saat pemimpin dapat merumuskan dan menyampaikan visi masa depan yang mampu membangkitkan semangat pengikutnya. Sementara itu, *Individualized Consideration* nampak dari kesungguhan pemimpin dalam memahami kebutuhan masing-masing anggotanya, berperan sebagai pembimbing, serta bersedia mendengarkan segala aspirasi dan permasalahan yang dihadapi. Terakhir, *Intellectual Stimulation* diwujudkan dengan cara mendorong para pengikut untuk memanfaatkan kreativitas dan berpikir inovatif guna menemukan metode-metode baru agar target yang telah ditetapkan tercapai (Nur et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis interpretasi gaya kepemimpinan transformasional pada karakter Mark Zuckerberg dalam film *The Social Network* melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna, pola, dan dinamika kepemimpinan melalui analisis mendalam terhadap karakter film yang bersifat naratif, sehingga gaya kepemimpinan transformasional dapat tereksplorasi secara kontekstual dalam sebuah karya visual. Pendekatan ini sekaligus relevan dalam mengkaji fenomena sosial dan perilaku kepemimpinan yang kompleks serta berlapis. Fokus penelitian diarahkan pada karakter Mark Zuckerberg sebagai representasi kepemimpinan transformasional, dengan sumber data utama berupa film *The Social Network* yang dianalisis secara intensif untuk menemukan pola-pola perilaku kepemimpinan. Untuk memperkuat dasar teori dan relevansi konsep yang dikaji, penelitian ini juga memanfaatkan literatur dan jurnal akademik sebagai data pendukung.

Metode pengumpulan data menggunakan observasi non partisipan, yang dilakukan dengan cara mengamati serta mencatat perilaku dan interaksi dalam film tanpa terlibat langsung atau mengubah situasi yang diamati. Observasi dilakukan secara sistematis terhadap adegan maupun dialog yang menggambarkan karakter kepemimpinan Mark Zuckerberg dan dinamika timnya. Selanjutnya, data yang dikumpulkan dianalisis secara deskriptif dengan menguraikan dan menganalisis temuan hasil observasi secara rinci, sehingga memberikan gambaran yang jelas dan sistematis mengenai pola kepemimpinan transformasional. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yakni dengan membandingkan hasil observasi film dengan data yang diperoleh dari literatur dan jurnal terpercaya guna memastikan konsistensi serta akurasi interpretasi (Putri, 2023). Pendekatan ini juga diperkuat dengan

prinsip validitas penelitian kualitatif, sehingga hasil kajian dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian



Gambar 1. Scene diskusi Mark dengan Eduardo (Menit 00:12:29)

EDUARDO : *"Did you and Erica split up? You have it on your blog."*

MARK : *"That's right."*

EDUARDO : *"Are you okay?"*

MARK : *"You are needed."*

EDUARDO : *"You have my support."*

MARK : *"No, I need the oil futures algorithm you used."*

EDUARDO : *"Are you alright?"*

MARK : *"We're ranking girls."*



Gambar 2. Scene drinking and coding contest (Menit 01:16:37)

EDUARDO : *"What's happening?"*

MARK : *"They are given ten minutes to gain root access to a Python web server, reveal its SSL encryption, and then intercept all traffic via its secure port."*

EDUARDO : *"They are committing hacking."*

MARK : *"Everything is protected by a Pix Firewall Emulator." Here's the beauty, though."*

EDUARDO : "You realize I didn't get what you just said?"

MARK : "I am aware of that."

EDUARDO : "What's the beauty?"

MARK : "They must take a shot after every tenth line of code that is written. Additionally, since hacking is meant to be covert, the candidate who is responsible must take a shot whenever the server notices an intrusion. Additionally, I have a program that causes a pop-up window to show up on all five computers at the same time. The last applicant to hit the window must take a shot. Additionally, they must all take a shot every three minutes."

Pembahasan

Melihat era masyarakat 5.0, yang merupakan evolusi dari revolusi industri 4.0 dan mengubah peran manusia sebagai sumber inovasi. Era ini akan berpusat pada manusia dan tetap berbasis teknologi. Kuswaeri 2016, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang paling cocok untuk diterapkan. Sepuluh prinsip kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut: (1) keberadaan visi yang jelas dari pemimpin dan disampaikan secara efektif kepada bawahan; (2) bawahan harus tahu apa arti dan pentingnya tanggung jawab pekerjaan mereka; (3) tetap fokus pada mencapai visi; (4) sikap pionir dalam perubahan; (5) pengembangan potensi diri secara berkelanjutan; (6) terjadinya proses pembelajaran bagi bawahan; (7) pemberdayaan potensi bawahan; (8) pengembangan inovasi dan kreativitas; (9) terciptanya budaya kerja sama di dalam organisasi; serta (10) iklim kerja yang kondusif yang ditandai oleh kemitraan, komunikasi multilevel, dan penghormatan terhadap etika serta moralitas dalam organisasi (Putra Ardinata et al., 2022).

Sisi kepemimpinan transformasional Mark, karena Mark mampu menjelaskan visi yang ingin dicapai kepada Eduardo. Mark menjelaskan terkait visinya secara mendetail dengan percaya diri dan hasilnya dapat mempengaruhi Eduardo sehingga bergabung untuk mencapai visi tersebut. Kepemimpinan transformasional yang matang menekankan dua aspek utama dalam kepemimpinan yang efektif, yaitu kemampuan untuk membayangkan visi dan kemampuan memotivasi. Pemimpin transformasional berperan sebagai pembimbing dan pengaruh bagi karyawan dengan menyampaikan visi yang meningkatkan kesadaran serta perhatian mereka terhadap pentingnya nilai-nilai, tujuan, dan kinerja organisasi. Dengan demikian, teori dasar kepemimpinan transformasional menegaskan pentingnya pengembangan visi sebagai tujuan ideal yang ingin diwujudkan oleh organisasi di masa depan (Armiyanti et al., 2023)

Pada dasarnya, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatan mereka untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung upaya yang memungkinkan orang lain berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Mark telah menunjukkan sisi kepemimpinannya dengan ditunjukkan pada kemampuannya dalam mempengaruhi rekannya untuk bergabung pada rencana pengembangan platform yang ingin dia buat. Mark juga menunjukkan sisi *Intellectual Stimulation*, yaitu bagaimana seorang pemimpin mendorong orang lain berpikir kreatif dan menghadapi tantangan dengan cara yang berbeda. Mark tidak menggunakan metode rekrutmen formal, melainkan menciptakan suasana kompetitif yang memacu para *programmer* untuk menunjukkan keahlian mereka secara tidak biasa (Andini, 2024).

Intellectual Stimulation artinya seorang pemimpin harus mendorong bawahannya untuk meningkatkan pengetahuan, kreativitas, dan merenungkan masalah secara mendalam. *Intellectual stimulation* menunjukkan perilaku pemimpin untuk mendorong gaya berpikir pengikut yang tidak stereotip dan perspektif baru untuk mencapai tujuan atau memecahkan masalah. *Intellectual stimulation* pemimpin

dirasakan ketika pemimpin mempromosikan kemajuan pengikutnya. Pemimpin intelektual menstimulasi bawahannya secara internal untuk menjadi kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah. Selain itu, pemimpin memberikan dorongan agar bawahan tidak hanya terpaku pada cara-cara lama, tetapi berani mengeksplorasi pendekatan baru dalam menjalankan tugas, sehingga meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah secara efektif (Aziz, 2023).

Tak hanya itu, Mark juga menerapkan *inspirational motivation*, meskipun dengan cara yang tidak langsung. Banyak mahasiswa tertarik untuk ikut serta atau menonton karena mereka melihat bahwa apa yang sedang Mark bangun bukan sekadar proyek kecil, tetapi sesuatu yang besar dan menarik. Faktor utama yang menentukan kualitas seorang pemimpin transformasional adalah bagaimana mereka mempengaruhi para pengikutnya. (Nurhadian, 2017). Para pengikut seorang pemimpin transformasional mengalami perasaan hormat, kekaguman, kepercayaan, dan kesetiaan terhadap mereka. Mereka juga termotivasi untuk melakukan lebih banyak daripada yang mereka harapkan (Komala, 2023).

Menurut teori kepemimpinan transformasional Bass (1985), kepemimpinan transformasional dapat dicirikan menjadi empat dimensi utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), pertimbangan individu (*individualized consideration*), dan stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*). Kemampuan seorang pemimpin yang ideal mampu menunjukkan kekuatan dan kepercayaan diri dengan bertindak sebagai panutan bagi pengikut mereka. Kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan tujuan yang menarik dan menginspirasi kepada pengikutnya disebut sebagai motivasi inspirasional. Sebaliknya, pertimbangan individualisasi mengacu pada bagaimana pemimpin mempertimbangkan semua kebutuhan pengikut, bertindak sebagai mentor atau pelatih bagi pengikut, dan mendengarkan apa yang dibutuhkan pengikut. Sejauh mana para pemimpin mendorong pengikut mereka untuk menjadi kreatif dan inovatif dalam menciptakan cara baru untuk mencapai tujuan mereka disebut stimulasi intelektual. (Nur et al., 2021)

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya memimpin yang menitikberatkan pada kemampuan pemimpin untuk membangkitkan semangat, memberi motivasi, dan mendorong anak buahnya agar mampu melampaui batas diri dan mencapai kinerja unggul. Gaya ini dijalankan melalui empat pilar utama, yaitu keteladanan, motivasi yang menginspirasi, Intellectual Stimulation, serta perhatian pada individu. Telaah terhadap tokoh Mark Zuckerberg dalam film *The Social Network* membuktikan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat diwujudkan dengan sangat kontekstual. Kejelasan visi dan kepiawaiannya dalam menyampaikannya dengan meyakinkan, seperti yang ia tunjukkan pada Eduardo, menjadi kunci penarik dukungan dan sumber daya. Di sisi lain, cara yang digunakannya dalam merekrut karyawan melalui lomba pemrograman merupakan implementasi dari Intellectual Stimulation, di mana ia memicu para programmer terbaik agar berpikir kreatif dan memecahkan masalah dengan pendekatan yang inovatif.

Penelitian ini memberi pemahaman mengenai kepemimpinan transformasional dengan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan ini hanya terletak pada kecerdasan emosional, melainkan pada visi yang kuat dan kemampuan dalam membentuk suasana kerja yang menantang secara mental. Figur pemimpin transformasional Mark Zuckerberg berhasil mengajak orang lain untuk terlibat dalam sebuah visi besar. Hal ini menjadi pelajaran berharga bagi organisasi yang bergerak di bidang yang serba cepat dan

inovatif, tentang pentingnya mengembangkan pemimpin yang tidak sekadar memberi perintah, tetapi juga sanggup memberikan inspirasi dan mendorong munculnya terobosan kreatif dari seluruh anggota tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 52–62. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.69>
- Alheet, A. F., Adwan, A. Al, Areiqat, A. Y., Zamil, Ahmad. M. A., & Saleh, M. A. (2021). The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior. *Management Science Letters*, 239–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.010>
- Amanchukwu, R. N., Jones Stanley, G., & Ololube, N. P. (2015). A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management. *Management*, 2015(1), 6–14. <https://doi.org/10.5923/j.mm.20150501.02>
- Anderson, M. (2017). Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature. *Review*, 93(1), 1–13. <https://doi.org/10.2307/90012919>
- Anwar, K., & Balcioglu, H. (2016). *The Relationship between Transformational Leadership Characteristics and Effectiveness: A Case Study of Construction Companies in Erbil*. <https://www.researchgate.net/publication/312296452>
- 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. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Azis, Z. A., Patoni, A., & Maunah, B. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional 72. <https://ejournal.stai-mas.ac.id/index.php/jipski>
- Aziz, M. A. (2023). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Cikole Kota Sukabumi*.
- Bakhtiar. (2019). *Kategori Kepemimpinan Transformational*.
- Chukwusa, J. (2018). *Autocratic Leadership Style: Obstacle to Success in Academic Libraries*. <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/2019>
- do Rego, E. B., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste*.
- Dong, B. (2023). *Academic Journal of Management and Social Sciences A Systematic Review of the Transactional Leadership Literature and Future Outlook*.
- Fitriyana, D., Assayuti, M. J., Suryaningsih, Laia, H. W., Wahyudin, C., & Salbiah, E. (2024). *PERAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI* (Vol. 3).
- Hendriani, S., Sari, R. Y., & Gistituati, N. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan*.
- Hurhalim, Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, Musli, & Jamrizal. (2023). *Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan*.
- Husaini, & Fitria, H. (2019). *Manajemen Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam*.
- 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>
- Kartikasari, R., Suyoso, A. L. A., & Agustina, T. S. (2025). Literature Review of Transformational Leadership: A Study of Effective Leadership Strategy. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 5(1), 169–176. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i1.744>
- Kesting, P., Ulhøi, J. P., Song, L. J., & Niu, H. (2015). The Impact of Leadership Styles on Innovation

- Management: A Review and A Synthesis. *Journal of Innovation Management Kesting*, 3, 22–41. <http://www.open-jim.org><http://creativecommons.org/licenses/by/3.0>
- Komala, D. Y. P. (2023). *Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk Pengembangan Pendidikan Karakter*.
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Lynch, B. (2015). Partnering for performance in situational leadership: a person-centred leadership approach. In *International Practice Development Journal* (Vol. 5). <http://www.fons.org/library/journal.aspx>
- Niphadkar, C., & Kuhil, A. M. (2017). The New age of Transformational Leadership: Evolution and Attributes. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 8(6). <http://www.ijser.org>
- Nur, L., Ahman, E., Hendrayati, H., & Budiman, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional. In *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (Vol. 12, Issue 2).
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. In *Journal of Islamic Education Management* (Vol. 2, Issue Oktober).
- Putra Ardinata, R., Rahmat, H. K., Andres, F. S., & Waryono, W. (2022). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI SOLUSI PENGEMBANGAN KONSEP SMART CITY MENUJU ERA SOCIETY 5.0: SEBUAH KAJIAN LITERATUR TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AS A SOLUTION FOR THE DEVELOPMENT OF THE SMART CITY CONCEPT IN THE SOCIETY ERA: A LITERATURE REVIEW. In *Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research* (Vol. 1, Issue 1).
- Putri, D. T. (2023). *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Film 5 CM dan Penerapannya dalam Pendidikan*.
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal dalam Organisasi. *Jurnal MODERAT*, 6(3).
- Setiawan, H. (2020). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional*.
- Sofyan, J. F., & Rianty, M. (2023). Karakteristik Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional sebagai Penentu Kreativitas Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(2), 448. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i2.1186>
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615>
- Syahril, S. (2019). *TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN*.
- Tampubolon, M. (2022). *Dinamika Kepemimpinan*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id>
- Terzi, A. R., & Derin, R. (2016). Relation between Democratic Leadership and Organizational Cynicism. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 193. <https://doi.org/10.5539/jel.v5n3p193>
- Thanh, N. H., & Quang, N. Van. (2022). Transformational, Transactional, Laissez-faire Leadership Styles and Employee Engagement: Evidence From Vietnam's Public Sector. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221094606>
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). In *Jurnal Pustaka Ilmiah* (Vol. 6, Issue 1).
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif*. <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Zhafri, M. (2022). Analisis dan Evaluasi Konsep-konsep Kepemimpinan dalam Bisnis: Sebuah Tinjauan Literatur. In *Aufklarung: Jurnal Pendidikan* (Vol. 2, Issue 1). <http://pijarpemikiran.com/index.php/Aufklarung>