

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan, menurut Kenneth H. Blanchard, adalah sebuah proses yang bertujuan untuk mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan tertentu dalam situasi yang spesifik. Dalam sebuah organisasi yang terbentuk sangat dibutuhkannya pemimpin untuk mengarahkan anggotanya, karena jika tidak ada maka organisasi tersebut hanya akan menjadi sekumpulan orang yang kebingungan, yang pada akhirnya tidak mampu menghasilkan perilaku yang terarah.¹⁹

Kepemimpinan yaitu seorang yang dapat memimpin dan mengarahkan serta mengatur para pengikutnya untuk menuju arah yang dikehendaki agar mencapai sasaran bersama.²⁰ Kepemimpinan adalah seorang yang dengan tujuannya dan motivasi, mempengaruhi, mengajak, dan memuaskan motif pengikutnya.²¹ Serta kepemimpinan adalah suatu seni dalam memandu orang-orang menuju tujuan yang diperjuangkan

¹⁹ Haqiqi Rafsanjani, "Kepemimpinan Transformasional," *Jurnal Masharif al-Syariah* 4 (2019): 5–10.

²⁰ Victor P.H Nikijuluw dan Aristarchus Sukarto, *Kepemimpinan Di Bumi Baru* (Jakarta, 2014), 23.

²¹ George Barna, *Leaders on Leadership* (Jawa Timur: Gandum Mas, 2015).

secara kolektif oleh pemimpin dan para pengikutnya. Berbicara mengenai pemimpin, pemimpin hadir bukan untuk mencari kedudukan dan kekuasaan melainkan tentang melayani orang lain dengan kasih serta integritas.²²

2. Ciri-ciri Kepemimpinan

Sebagai seorang pemimpin, ia harus memiliki beberapa karakteristik dan sifat yang dapat menunjang proses kepemimpinannya.²³

Antaralain :

- a. Integritas, seorang pemimpin harus memiliki sikap integritas yang mana antara sikap dan perkataannya mampu dipertanggungjawabkan serta memiliki kejujuran dan dapat dipercaya.
- b. Mampu berkomunikasi dengan baik, Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menyampaikan visi dan misi dengan jelas. Dengan cara menjaga komunikasi yang baik, untuk mendapatkan pola interaksi yang kuat di antara anggota yang dipimpinnya.
- c. Pengambilan Keputusan, Kemampuannya untuk membuat keputusan secara tepat dalam waktu yang tepat juga sangatlah

²² Yosindra Birrik, "Membentuk Pemimpin Kristen Dalam Dunia Pendidikan: Hubungan Budaya, Spiritualitas, dan Ilmu Ketenagaan Pendidikan" (n.d.): 713–714.

²³ Lelo Sintani, *Dasar Kepemimpinan* (Yayasan Cemdekia Mandiri, 2022), 79–80.

penting. Setiap keputusan yang dibuat harus berdampak signifikan bagi seluruh tim agar bisa meraih kesuksesan bersama.

- d. Tanggung Jawab, sebagai pemimpin hal paling penting adalah bertanggung jawab dalam setiap hal yang berkaitan dengan organisasi yang dipimpinnya.
- e. Percaya Diri dan Optimisme, seorang pemimpin harus memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dalam memimpin dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan dan kesuksesan bersama.
- f. Transparansi, yaitu pemimpin yang secara terbuka antara anggota timnya dengan memberikan akses dan melibatkan tim dalam setiap pencapaian demi kepentingan bersama.²⁴

3. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Model *transformational leadership* adalah pendekatan yang masih sangat baru dalam kajian kepemimpinan. Dianggap sebagai salah satu cara terbaik untuk merangkum karakteristik seorang pemimpin, konsep ini menggabungkan berbagai pemikiran yang berkembang dalam pendekatan mengenai sifat, gaya, dan situasi. Salah satu tokoh yang

²⁴ Anggi, "Ciri-Ciri Kepemimpinan Yang Baik," *Repository*, last modified January 10, 2022, accessed April 10, 2025, <https://accurate.id/marketing-manajemen/ciri-ciri-kepemimpinan-yang-baik/>.

dikenal sebagai penggagas utama konsep ini adalah Burns, yang secara jelas mendefinisikan pengertian kepemimpinan transformasional.²⁵

Menurut Bernad M Bass, istilah "kepemimpinan transformasional" menggambarkan usaha seorang pemimpin untuk mengangkat pengikutnya dari tingkatan rendah ke tingkat lebih tinggi.²⁶

Abraham Maslow menjelaskan bahwa seorang pemimpin tidak hanya mentransformasikan harapan akan kesuksesan pengikut, tetapi juga berperan dalam mengubah kebiasaan pada budaya organisasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pendekatan kepemimpinan transformasional, para pengikut diharapkan dapat mencapai kinerja yang melebihi harapan pemimpin mereka.²⁷

Kepemimpinan *transformasional* adalah teori kepemimpinan kontemporer yang pertama kali diperkenalkan oleh James Mc Groger Burns. Ia menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang sejati terjadi ketika pemimpin dan pengikutnya secara konsisten berupaya untuk meraih tingkat moral dan dorongan yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya.²⁸ Menurut Hakim, pemimpin transformasional lebih fokus pada reaktualisasi pengikut dan organisasi

²⁵ Rafsanjani, "Kepemimpinan Transformasional," 5–10.

²⁶ Binti Maunah and Nafal Qoyyimun, "Hakikat Kepemimpinan Transformasional," *IHSANIKA: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 3 (June 22, 2024): 45–58.

²⁷ Letti Rahma, "Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah IV Bandung," *Repository.Upi.Edu*, last modified 2017, https://repository.upi.edu/29570/6/S_ADP_1303863_Chapter3.pdf.

²⁸ Sofiah Sinaga, Aprilinda, and Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," 848–846.

secara keseluruhan, dibandingkan dengan memberikan arahan yang bersifat *Top Down*, yaitu pendekatan dari atas yang melibatkan pengambilan keputusan dari pemimpin dan kemudian setelah itu disampaikan kepada rakyat. Selain itu, pemimpin transformasional juga lebih menempatkan diri sebagai mentor yang siap mendengarkan dan menampung setiap masukan serta kritikan dari anggotanya.²⁹

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mempunyai pemikiran ke depan, mempunyai visi yang jelas, dan mampu membawa pengikutnya dengan memotivasi lewat tindakan, perkataan untuk menjadikan organisasi berkembang.³⁰ Konsep kepemimpinan transformasional ini juga yang harus dimiliki oleh para pemimpin dalam menjalankan organisasinya dan ia memposisikan dirinya sebagai mentor yang memberikan arahan dan motivasi, inspirasi pada pengikutnya.³¹

4. Kelebihan Kepemimpinan Transformasional

Transformasional leadership memiliki beberapa kelebihan diantaranya, meningkatkan motivasi pada organisasi, mendorong inovasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong pengembangan potensi setiap anggota organisasi, menjadi mentor yang

²⁹ Ibid., 840–846.

³⁰ Abd. Kadim Masaong dan Arfan A. Tilome, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence* (Bandung: Alfabeta, 2011).

³¹ Hani Handoko and Fandy Tjiptono, "Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan" 11 (1996).

baik dalam mengarahkan dan pendengar yang baik dalam organisasi, serta mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan bersama dalam organisasi.³² Berikut beberapa kelebihan atau manfaat dari kepemimpinan transformasional yaitu:

- a. Mengkomunikasikan Ide-ide Baru, Mendorong perubahan adalah misi utama dari gaya kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan jika kemampuan untuk Mengomunikasikan gagasan menjadi salah satu manfaat utamanya. Secara sederhana, seorang pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk: Membayangkan pola yang mudah dipahami atau merancang masa depan yang diinginkan dengan baik serta maksimal. Menyusun rencana spesifik guna mencapai visi yang telah ditetapkan. Menyampaikan visi tersebut dengan cara yang menarik, sehingga orang lain pun terinspirasi untuk ikut serta. Dengan demikian, sebagai pemimpin transformasional, ia akan dapat mengajak orang lain berkolaborasi dalam mewujudkan ide-ide baru.
- b. Mendorong Kemandirian Anggota Tim, mengadopsi pendekatan transformasional dalam kepemimpinan memungkinkan orang untuk lebih memahami pentingnya pengembangan profesional.

³² Rian Iskandar and Hariandy Hasbi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 5, no. 3 (May 1, 2024): 265–278.

Seorang pemimpin transformasional bukan berfokus pada pengembangan diri mereka sendiri, namun juga berkomitmen untuk mendukung pertumbuhan setiap individu yang bekerja bersama mereka. Dengan demikian, kita bisa menyimpulkan bahwa salah satu manfaat terbesar dari gaya kepemimpinan ini adalah kemampuannya untuk menciptakan karyawan yang berdaya.

Singkatnya yaitu gaya kepemimpinan transformasional memfokuskan untuk pengembangan, memotivasi anggota organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik dengan ide-ide baru dan pengembangan organisasi demi mencapai tujuan bersama.

5. Kekurangan Kepemimpinan Transformasional

Terdapat beberapa kekurangan dari gaya kepemimpinan transformasional yang diantaranya,

- a. Antusiasme Bisa Melelahkan, salah satu kelemahan yang sering dibahas dalam konteks kepemimpinan transformasional adalah potensi kelelahan yang dialami baik oleh pemimpin maupun pengikutnya. Mempertahankan tingkat antusiasme yang tinggi, yang menjadi ciri khas gaya kepemimpinan ini, bisa menjadi tugas yang melelahkan, terutama bagi pemimpin yang tidak secara alami memiliki energi tersebut.
- b. Pemimpin Cenderung Mementingkan Diri Sendiri, Egomania adalah suatu kelemahan yang sering kali menghantui

kepemimpinan secara umum. Namun, dampaknya bisa menjadi lebih berbahaya ketika dipadukan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin transformasional yang kehilangan fokus pada hal-hal krusial, seperti visi dan tim yang mereka pimpin, berisiko menghadapi munculnya titik-titik buta dalam kepemimpinannya.

- c. Mengandalkan Karyawan Dapat Menjadi Bumerang, Seorang pemimpin transformasional tetap setia pada tujuannya, namun ada pertanyaan terkait bagaimana lingkungan di sekitarnya akan merespons upaya yang dilakukannya. Pertama-tama, meskipun seorang pemimpin ingin memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menunjukkan kemampuan mereka, mempercayai mereka untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan tidak selalu membuahkan hasil yang diharapkan.³³

6. Komponen Kepemimpinan Transformasional

Ada empat komponen kepemimpinan transformasional menurut, Bernad M Bass yaitu;

a. Pengaruh Ideal

Pertama, ada dimensi pengaruh ideal (*idealized influence*) yang mencerminkan watak seorang pemimpin yang mampu

³³ Olga Millicevic, "Kepemimpinan Transformasional: Manfaat, Kelemahan & Lainnya," *Pumble*, last modified July 28, 2023, accessed April 20, 2025, <https://pumble.com/blog/transformational-leadership/>.

menginspirasi rasa hormat, menghormati, serta membangun kepercayaan di antara para pengikutnya.³⁴ Sebagai seorang pemimpin, ia mempunyai peran penting dalam mempengaruhi, mengarahkan anggota timnya untuk mencapai visi atau tujuan dalam organisasinya.

Bernad M Bass dan Avolio, menegaskan bahwa aspek idealis berkaitan dengan pemodelan peran yang didasarkan pada sifat dan karakter tertentu dari individu atau kelompok lain.³⁵ Pengaruh seorang pemimpin yang ideal memiliki kemampuan untuk memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja rekan-rekannya. Kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi pengikutnya tercermin melalui perilaku yang mampu memikat, menghormati, dan membangun kepercayaan. Hal ini akan menumbuhkan rasa bangga dan identifikasi yang mendalam terhadap pemimpin serta visi organisasi yang diusungnya. Berikut beberapa pengaruh ideal dalam kepemimpinan diantaranya:

- 1) Membuat pengikut kagum, dihormati, dan dipercaya,
Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal berperan sebagai

³⁴ Sofiah Sinaga, Aprilinda, and Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional."

³⁵ Binti Maunah and Qoyyimun, "Hakikat Kepemimpinan Transformasional."

teladan dan panutan, sehingga para pengikutnya termotivasi untuk mengikuti jejaknya.

- 2) Menumbuhkan rasa bangga dan pengakuan, Pemimpin yang ideal memiliki kemampuan untuk menumbuhkan rasa bangga di dalam diri pengikutnya, sehingga para anggota timnya menganggap dirinya pun penting dan penuh makna dalam organisasi tersebut.
- 3) Membangun kepercayaan dan kesetiaan, pemimpin yang ideal akan saling mempercayai antara pemimpin dan anggotanya serta memberikan kesetiaan pada semua anggota tanpa membedakan anggotanya.
- 4) Mendorong pencapaian tujuan organisasi, Dengan adanya rasa kagum, hormat, dan kepercayaan, para pengikut akan merasa lebih termotivasi untuk berusaha lebih keras dan meraih tujuan organisasi.

Memperkuat komitmen organisasi, Pengaruh ideal juga berperan penting dalam memperkuat komitmen para pengikut terhadap organisasi. Hal ini membuat mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi tersebut.³⁶

³⁶ "Ada 'I' Dalam Kepemimpinan Tim; Pengaruh Ideal Dijelaskan," *Penn State Xstension*, last modified June 24, 2022, <https://extension.psu.edu/there-is-an-i-in-team-leadership-idealized-influence-explained>.

b. *Inspiratif dan Motivasion*

Dalam bahasa Inggris, kata 'motivasi' diterjemahkan sebagai "*motivation*," yang berasal dari kata Latin "*movere*." Menurut Arifin Hj. Zainal, motivasi adalah sumber daya yang berasal baik dari dalam diri seseorang maupun dari pengaruh luar.³⁷ Sumber daya ini memiliki tujuan dan arah tertentu, serta berlanjut dalam proses untuk menciptakan pengalaman bagi individu. Proses ini berlangsung dalam sebuah siklus yang memengaruhi perilaku seseorang.

Motivasi adalah dorongan emosional yang ada dalam diri individu untuk melakukan tindakan tertentu, bahkan untuk menyelesaikan suatu tugas. Ketika seseorang memiliki motivasi untuk bertindak, semangat yang dimilikinya dalam mencapai tujuan akan membantu dirinya menggapai hasil tersebut. Sebagai makhluk sosial, sering kali seseorang mengalami penurunan performa dan menjadi kurang produktif, yang pada akhirnya menghalangi mereka menyelesaikan tugas yang ada.³⁸ Motivasi dapat didefinisikan sebagai rangsangan untuk melakukan tindakan demi meraih tujuan tertentu. Motivasi berfungsi sebagai faktor

³⁷ Anisa Wahyuni, Elva Siti Fatimah, and Bambang Samsul Arifin, "Motivasi Kerja dalam Organisasi Pendidikan," *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (March 30, 2021): 14-32.

³⁸ Subhan Akbar Abbas, "Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka," *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (June 1, 2023): 46.

utama atau penggerak yang menentukan sejauh mana karyawan menunjukkan antusiasme dan dedikasi terhadap pekerjaan mereka.³⁹

Inspirasi dan semangat sangatlah penting dalam kepemimpinan. Inspirasi dan motivasi berarti kemampuan seorang pemimpin untuk menetapkan standar yang tinggi sambil mendorong timnya mencapai tujuan tersebut adalah hal yang sangat penting. Karakter kepemimpinan semacam dapat membangkitkan semangat juang di antara anggota tim. Dengan kata lain, pemimpin transformasional selalu berupaya untuk menginspirasi dan memotivasi para bawahannya, sehingga mereka dapat meraih keberhasilan bersama-sama.

Poin penting dalam motivasi dan inspirasi antara lain;

- 1) Optimis dan semangat, yaitu pemimpin yang mempunyai keyakinan yang kuat bagi anggotanya, serta selalu meyakinkan anggota untuk selalu kuat dan tetap semangat dalam mencapai tujuan
- 2) Komunikasi yang inspiratif, pemimpin yang menggunakan bahasa maupun tindakan untuk memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan

³⁹ Atih Sulastris and Mila Karmelia, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Muda Seruni," *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen* 3, no. 2 (February 27, 2025): 106.

- 3) Pemimpin inspiratif, yaitu pemimpin yang mendorong anggota tim untuk memiliki rasa kerja sama dan menumbuhkan sikap saling percaya dalam mencapai tujuan.

Seorang pemimpin yang mampu memotivasi adalah kekuatan pendorong di balik tindakan, ketahanan, dan dedikasi untuk meraih kesuksesan. Mereka juga mendorong pertumbuhan, inovasi, dan rasa tujuan bersama di antara anggota tim.⁴⁰ Pemimpin transformasional mampu menginspirasi tim mereka dengan menciptakan visi yang menarik sekaligus menumbuhkan rasa memiliki terhadap tujuan bersama. Mereka mendorong terciptanya inovasi, kreativitas, dan pertumbuhan pribadi, sehingga memotivasi karyawan untuk melampaui ekspektasi yang ada.⁴¹

Suharsono dan Sutrisno dkk menjelaskan bahwa, motivasi berperan penting dalam meningkatkan Motivasi juga memainkan peranan lebih dominan untuk kinerja para karyawan. Pekerja yang merasa termotivasi biasanya memiliki dorongan internal yang kuat untuk berusaha lebih baik dan meraih tujuan yang telah ditetapkan.⁴²

⁴⁰ Wahyuni, Fatimah, and Arifin, "Motivasi Kerja dalam Organisasi Pendidikan," 16.

⁴¹ Kailahs Ganesha, "Kiat Dan Contoh Untuk Menumbuhkan Pemimpin Dan Tim Yang Lebih Baik," *Culture Monkey*, last modified March 21, 2025, https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/16991/5/T1_712010034_Isi.pdf.

⁴² Salju, "Peran Motivasi dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan," *AkMen JURNAL ILMIAH* 20, no. 1 (April 30, 2023): 94–103.

b. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual merupakan salah satu karakter penting dari seorang pemimpin transformasional. Karakter ini memungkinkan pemimpin untuk mendorong bawahannya dalam menyelesaikan masalah secara cermat dan rasional. Selain itu, pemimpin transformasional juga menginspirasi para pengikut untuk mencari metode baru yang lebih baik dan efektif dalam menghadapi tantangan.⁴³

Stimulasi intelektual yang dimiliki oleh seorang pemimpin memiliki potensi untuk membuka peluang bagi pengikutnya dalam pengembangan diri yang lebih baik. Salah satu ciri khas pemimpin transformasional adalah kemampuan ini, yang mendorong bawahannya untuk menghadapi masalah dengan pemikiran yang cermat dan rasional, serta mendorong mereka untuk senantiasa berpikir kreatif dan inovatif.⁴⁴

Stimulasi intelektual merupakan elemen kunci dari Model Kepemimpinan Transformasional, yang dikenal sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang efektif dan banyak diterapkan. Model ini menekankan pentingnya peran pemimpin dalam merangsang pemikiran pengikutnya, sekaligus memberdayakan mereka untuk

⁴³ Binti Maunah and Qoyyimun, "Hakikat Kepemimpinan Transformasional," 45–48.

⁴⁴ Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership*, 2nd ed. (Mahwah, N.J.: L. Erlbaum Associates, 2006), 5.

berkontribusi melalui inovasi, kreativitas, dan kolaborasi. Di antara empat komponen inti dari model ini, stimulasi intelektual memiliki peranan yang sangat penting, secara langsung berkontribusi pada peningkatan keterampilan para pengikut serta mengubah sikap dan pola pikir mereka. Poin penting dalam stimulasi intelektual antara lain;

- 1) berfikir kritis, yaitu pemimpin yang memimpin anggotanya untuk mencari solusi terbaik ketika menghadapi persoalan
- 2) Membuka ruang diskusi, yaitu pemimpin memberikan waktu dan kesempatan bagi anggotanya untuk memberikan saran dan ide baru untuk pencapaian tujuan bersama.
- 3) Melatih kemandirian berpikir, yaitu pemimpin memberikan ruang kepada anggota untuk mengembangkan potensi intelektualnya.

Dengan demikian, hal ini mendorong pengikut untuk mengambil tanggung jawab secara individu dan mengembangkan kepemimpinan diri, yang pada akhirnya membuka kesempatan bagi lahirnya generasi pemimpin baru.⁴⁵

⁴⁵ Roni Harsoyo, "Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (December 26, 2022): 254.

c. Perhatian dan Individual

Pemimpin yang transformasional memperhatikan berbagai kebutuhan anggota timnya. Dalam hal ini, pemimpin berfungsi sebagai seorang mentor atau pelatih, dengan pendekatan semacam ini mereka dapat memahami kelemahan dan kekuatan bawahan mereka.⁴⁶

Pertimbangan individu adalah jenis perilaku kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan seseorang dalam mengelola tugas dan berinteraksi langsung dengan anggota tim serta berperan sebagai mentornya. Menurut penelitian Tucker dan Russell, kepemimpinan yang bersifat transformasional sangat penting di semua tingkatan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang transformasional memberikan kekuatan kepada bawahan untuk meningkatkan kinerja mereka. Poin atau indikator dalam perhatian dan individual yaitu;

- a. Kenali setiap perbedaan anggota tim, pemimpin memahami perbedaan anggota dengan setiap karakter dan keperbadian tim
- b. Menjadi mentor dan pembimbing, pada setiap anggota tim dengan mendukung, memotivasi

⁴⁶ Binti Maunah and Qoyyimun, "Hakikat Kepemimpinan Transformasional."

- c. Menghargai kontribusi, pemimpin menghargai setiap kontribusi dari anggota dan memberikan apresiasi kepada setiap tim.

Penelitian yang dilakukan oleh Ismail, dkk, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh pemberdayaan. Ini menunjukkan pentingnya peran pemimpin dalam memberdayakan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan organisasi.⁴⁷

B. Karakter Monkey D. Luffy

Monkey D. Luffy, karakter sentral dari *manga* dan *anime* ikonik *One Piece* yang diciptakan oleh Eiichiro Oda, telah mengalami perubahan karakter yang luar biasa sejak pertama kali muncul. Dari seorang anak desa yang bahagia dan bersemangat, Luffy berkembang menjadi seorang kapten yang kuat dan calon Raja Bajak Laut. Petualangannya bukan sekadar mencari harta karun yang terkenal, melainkan juga berkaitan dengan pertumbuhan diri, pembentukan hubungan dengan orang lain, dan pemahaman tentang tanggung jawab.⁴⁸ Luffy dilahirkan di Desa *Fusha*, sebuah tempat yang kecil di *East Blue*. Ia dibesarkan oleh kakeknya, *Monkey*

⁴⁷ Baso Amang, *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*, 2017, 14–18.

⁴⁸ Putra Dedi, "Evolusi Karakter Luffy 'Dari Anak Desa Hingga Raja Bajak Laut,'" *Radio Republik Indonesia*, last modified August 15, 2024, accessed May 16, 2025, <https://www.rri.co.id/hiburan/901735/>.

D. Garp, yang merupakan seorang angkatan laut yang tegas tetapi sangat penyayang. Sejak usia dini, Luffy telah menunjukkan ketekunan dan semangat yang besar untuk menjadi seorang bajak laut. Pertemuan dengan *Shanks*, seorang kapten bajak laut yang memberinya inspirasi, menjadi momen penting dalam hidupnya. *Shanks* memberikan Luffy topi jerami yang menjadi lambang dari niatnya untuk menjadi Raja Bajak Laut dan membuat *Shanks* sebagai salah satu panutannya.⁴⁹

Tujuan hidupnya adalah untuk menjadi Pemimpin Bajak Laut dengan menemukan harta karun yang terkenal: *One Piece*, yang ditinggalkan oleh Raja Bajak Laut sebelumnya, Gol D. Roger. Ia meyakini bahwa dengan menjadi Pemimpin Bajak Laut, ia akan meraih kebebasan tertinggi di seluruh dunia. Ia telah memakan buah iblis yang dikenal sebagai *Gomu-Gomu* (model *Hito-Hito Nika*). Buah ini memberinya kemampuan untuk bertindak seperti manusia karet. Sebagai pendiri dan kapten dari Kelompok Bajak Laut Topi Jerami, ia bukan hanya yang pertama mendirikan kelompok ini, tetapi juga petarung terkuat di dalam timnya.

Monkey D. Luffy, yang biasa dikenal sebagai Luffy. Dia digambarkan sebagai pribadi yang lucu dan doyan makan, tetapi memiliki kemampuan seperti karet karena telah mengonsumsi buah iblis *Gomu Gomu*.

⁴⁹ Ibid.

Di balik semua sifat konyol yang ditampakkan, Luffy memiliki karakter yang sangat luar biasa.⁵⁰

Monkey D. Luffy mempunyai karakter yang unik diantaranya;

1. Mempunyai impian yang besar, Impian atau tujuan merupakan harapan terpenting yang ingin dicapai. Dengan impian, individu akan berusaha keras untuk merealisasikan harapan itu melalui usaha. Dalam cerita *One Piece*, diceritakan bahwa semua usaha Luffy dalam menjelajahi lautan adalah untuk mewujudkan cita-cita besarnya sebagai raja bajak laut.
2. Optimis dan percaya diri yang tinggi, Dengan keyakinan yang kuat dan semangat yang tinggi, seseorang akan tetap berpegang pada impiannya hingga tercapai. Walaupun harus menghadapi berbagai masalah besar dan ejekan dari sekitarnya. Luffy adalah sosok yang sangat optimis dan penuh percaya diri, meskipun terkadang itu terlalu berlebihan. Ketika harus berhadapan dengan kenyataan bahwa ia akan melawan penghalang yang sangat besar dan kuat, yaitu 4 *Younko* yang mengendalikan Dunia Baru, ia tidak pernah merasa ragu untuk terus mengejar mimpinya.
3. Semangat dan pantang menyerah, Semangat untuk tidak menyerah adalah kunci utama dalam mencapai cita-cita. Saat seseorang tetap

⁵⁰ Hikari Ava, "7 Sifat Luffy One Piece Yang Bisa Ditiru Untuk Sukses Di 2018" Artikel Ini Telah Tayang Di Idntimes.Com Dengan Judul "7 Sifat Luffy One Piece Yang Bisa Ditiru Untuk Sukses Di 2018'." *IDN Times*, January 4, 2018, accessed May 17, 2025, <https://www.idntimes.com/life/inspiration/agus-susanto/sifat-luffy-one-piece-yang-bisa-ditiru-untuk-sukses-di-2018-c1c2>.

berjuang tanpa henti, sebenarnya dia tidak mengalami kegagalan. Ini terlihat jelas pada Luffy dalam setiap pertarungannya.

4. Berani ambil resiko, Keberanian untuk menghadapi risiko adalah salah satu elemen penting untuk mencapai kesuksesan.
5. Berfikir Positif, Berpikir dengan optimis merupakan sumber tenaga yang terus menerus diperbaharui. Saat menghadapi suatu kegagalan atau tantangan, pola pikir yang positif dapat membantu mengurangi rasa cemas dan khawatir.
6. Ramah dan setiakawan, Sikap yang bersahabat dan loyal dapat menjadi kekuatan serta kesempatan yang luar biasa. Dengan cara seperti ini, orang akan lebih gampang untuk dekat dan percaya, sehingga hubungan menjadi lebih luas dan banyak yang akan membantu saat seseorang mengalami kesulitan.
7. Tampil apa adanya, Berpura-pura menjadi seseorang yang berbeda dari diri sendiri adalah tindakan yang sangat melelahkan. Luffy adalah karakter yang sangat tulus dan selalu menampilkan diri yang sebenarnya. Walaupun ia adalah seorang pemimpin, namun ia tidak pernah bersikap berlebihan.