



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 1192-1205

P-ISSN: 2963 9298, e-ISSN: 2963-914X

Representasi Kepemimpinan Transformasional Karakter Joy dalam Film “Inside Out (2015)”

Iqbal Septiyan Putra Herlambang, Amaliyah, Erindah Dimisyqiyani, Rizki Amalia Sinungga, Gagah Gayuh Aji
Universitas Airlangga, Indonesia
iqbalseptiyanputrherlambang@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan transformasional menjadi gaya kepemimpinan yang relevan dalam menciptakan perubahan positif dan memberdayakan individu melalui inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta stimulasi intelektual. Film animasi Inside Out (2015) menawarkan peluang pembelajaran kontekstual tentang kepemimpinan kompleks melalui narasi visual yang mudah dipahami. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis representasi kepemimpinan transformasional melalui karakter Joy dalam film tersebut serta mengeksplorasi bagaimana empat dimensi kepemimpinan transformasional ditampilkan dalam interaksi antar karakter. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan yang menganalisis konten visual. Populasi penelitian adalah film Inside Out (2015), sedangkan sampel adalah adegan-adegan spesifik menunjukkan interaksi kepemimpinan Joy dengan emosi-emosi lain seperti Fear, Anger, Disgust, dan Sadness. Instrumen penelitian adalah peneliti sebagai human instrument dengan pedoman observasi berdasarkan empat dimensi kepemimpinan transformasional Shalahuddin. Teknik analisis data menggunakan analisis konten dikombinasikan dengan analisis tematik model Miles dan Huberman dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, didukung triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan keempat dimensi kepemimpinan transformasional yakni motivasi inspirasional, pertimbangan individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh ideal terepresentasi integral dan saling melengkapi dalam perilaku Joy. Joy menampilkan motivasi inspirasional dengan mengubah perspektif negatif menjadi peluang positif, pertimbangan individual melalui pembagian tugas sesuai kapasitas unik setiap emosi, stimulasi intelektual dengan membuka ruang kreativitas kolektif, dan pengaruh ideal melalui konsistensi optimisme serta kepercayaan diri. Penelitian menyimpulkan film animasi mampu merepresentasikan kepemimpinan kompleks secara akurat dan multidimensional, kepemimpinan transformasional relevan dalam dinamika relasional intim dengan menekankan pembelajaran berkelanjutan, serta sejalan dengan SDG 16 tentang Peace, Justice, and Strong Institutions dalam membangun kepercayaan dan kolaborasi inklusif.

Kata kunci: Analisis Konten, Film Animasi, Kepemimpinan Transformasional, Representasi Kepemimpinan, Sustainable Development Goals

1. Latar Belakang

Fenomena Penelitian

Era modern menuntut setiap organisasi dan komunitas untuk memiliki kepemimpinan yang efektif dan relevan dengan dinamika zaman. Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam memberikan arahan, memotivasi anggota, dan mendorong pencapaian visi bersama (Robbins & Judge, 2015; Northouse, 2019). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan tidak hanya bertanggung jawab terhadap pencapaian akademik, tetapi juga dalam mengembangkan karakter dan keterampilan lunak peserta didik yang relevan dengan tantangan global. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang terbukti efektif dalam menciptakan perubahan positif dan memberdayakan individu adalah kepemimpinan transformasional, yang mengedepankan inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual sebagai pilar utamanya (Jensen et al., 2018; Yulianti et al., 2023).

Fenomena lain yang relevan adalah peran media visual, khususnya film animasi, dalam mendukung pembelajaran dan pengembangan keterampilan sosial emosional. Film tidak lagi dipandang sekadar sebagai medium hiburan, melainkan juga sebagai alat edukatif yang kuat untuk menyampaikan pesan, nilai, dan pembelajaran kontekstual kepada audiens (Onyejelem et al., 2021; Restianty et al., 2024). Film animasi Pixar seperti Inside Out (2015) telah menunjukkan potensi signifikan dalam memfasilitasi pembelajaran mendalam tentang dinamika emosional dan

interaksi sosial, dengan karakter-karakternya yang dapat dijadikan model perilaku dan kepemimpinan. Melalui narasi visual yang menarik dan relatable, film ini menciptakan peluang untuk refleksi dan pembelajaran tentang bagaimana individu dapat bekerja sama dalam konteks kelompok, mengelola perbedaan perspektif, dan mencapai tujuan bersama dengan penuh keyakinan dan semangat positif.

Permasalahan Penelitian

Meskipun konsep kepemimpinan transformasional telah banyak dikaji dalam literatur manajemen dan organisasi, penelitian mengenai representasi gaya kepemimpinan ini dalam media populer, khususnya film animasi, masih terbatas di konteks Indonesia. Penelitian terdahulu yang menganalisis film sebagai medium representasi kepemimpinan lebih banyak fokus pada film drama atau film serius dengan konteks bisnis dan organisasi formal (Hasoloan et al., 2026), sementara kajian mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional terepresentasi dalam film animasi yang dirancang untuk audiens yang lebih luas masih perlu untuk dieksplorasi. Hal ini menciptakan gap penelitian yang signifikan, mengingat film animasi memiliki jangkauan penonton yang lebih luas dan dampak edukatif yang potensial terhadap berbagai kelompok usia.

Film *Inside Out* (2015) secara khusus menawarkan perspektif unik tentang kepemimpinan karena ia menghadirkan dinamika kelompok dalam konteks internal individu, di mana lima emosi utama (Joy, Sadness, Anger, Fear, dan Disgust) harus bekerja sama untuk mengarahkan perilaku Riley menghadapi masa transisi dalam hidupnya. Karakter Joy sebagai tokoh sentral dalam film ini menampilkan perilaku-perilaku yang resonan dengan dimensi kepemimpinan transformasional, namun kajian mendalam tentang bagaimana empat dimensi kepemimpinan transformasional—pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual secara spesifik terefleksi melalui interaksi dan tindakan Joy belum dilakukan secara sistematis dalam penelitian akademik lokal.

Pertanyaan penelitian yang muncul adalah: (1) Bagaimana representasi kepemimpinan transformasional ditampilkan melalui karakter Joy dalam film *Inside Out* (2015)? dan (2) Aspek-aspek kepemimpinan transformasional apa saja yang paling dominan tereksresi melalui perilaku Joy dalam memimpin emosi lain guna menghadapi tantangan yang dihadapi Riley? Penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan melakukan analisis kualitatif mendalam terhadap adegan-adegan film yang menampilkan interaksi dan kepemimpinan Joy, serta menghubungkannya dengan kerangka teori kepemimpinan transformasional yang telah teruji.

Tujuan, Urgensi, dan Kebaruan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan bagaimana kepemimpinan transformasional terefleksi melalui karakter Joy dalam film *Inside Out* (2015), serta mengidentifikasi dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional yang paling menonjol dalam perilakunya. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mengakui bahwa film animasi bukan sekadar medium hiburan, tetapi juga alat pembelajaran yang efektif dan aplikatif untuk memahami konsep-konsep kepemimpinan yang kompleks dalam bahasa visual yang mudah dipahami oleh berbagai kalangan, termasuk dalam konteks pendidikan formal dan non-formal. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik untuk menganalisis representasi kepemimpinan transformasional dalam film animasi dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, serta kontribusinya dalam memperkaya literatur lokal tentang kepemimpinan dan media pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan tujuan Sustainable Development Goal (SDG) 16 tentang Peace, Justice, and Strong Institutions, karena kepemimpinan transformasional yang didemonstrasikan Joy mencerminkan pentingnya membangun kepercayaan, kolaborasi, dan harmoni dalam sistem sosial yang inklusif dan berkelanjutan, yang pada hakikatnya mendukung pembangunan institusi yang kuat, adil, dan responsif terhadap kebutuhan seluruh anggotanya.

2. Metode Penelitian

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif (*descriptive qualitative approach*). Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan ilmiah yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, yang umumnya digunakan untuk menggali makna, pengalaman, dan sudut pandang individu atau kelompok dalam suatu konteks tertentu. Data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata, narasi, gambar, atau simbol, bukan berbentuk angka atau statistik. Pendekatan deskriptif kualitatif

dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan representasi kepemimpinan transformasional yang ditampilkan karakter Joy dalam film *Inside Out* (2015), dengan fokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial, perilaku, dan interaksi karakter secara holistik (Moleong, 2001; Creswell, 2016). Peneliti dalam pendekatan ini berperan sebagai instrumen utama (key instrument), yang berarti peneliti secara langsung mengamati, mencatat, dan menginterpretasi data yang diperoleh dari lapangan (Sugiyono, 2023). Dengan metode ini, peneliti dapat memahami pesan kepemimpinan transformasional yang disampaikan melalui dialog, ekspresi, dan tindakan karakter Joy tanpa memberikan penilaian numerik, tetapi lebih menekankan pada pemaknaan mendalam dan kontekstualisasi fenomena yang diteliti.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (library research) yang menganalisis konten visual. Waruwu (2023) menyatakan bahwa penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan berbagai metode, termasuk kajian literatur dan analisis dokumentasi. Dalam hal ini, film *Inside Out* (2015) berfungsi sebagai sumber data utama yang dikaji melalui observasi sistematis terhadap adegan-adegan, dialog, dan tindakan karakter, sejalan dengan pemahaman Snyder (2019) bahwa literature review dalam penelitian kualitatif memberikan dasar konseptual yang kuat. Penelitian kepustakaan dengan fokus pada analisis konten film memungkinkan peneliti untuk melakukan kajian mendalam tanpa memerlukan interaksi langsung dengan informan manusia (Machmud, 2016). Pendekatan ini efektif karena film merupakan dokumen visual yang sudah final dan dapat dianalisis berulang kali, sehingga meningkatkan reliabilitas observasi dan interpretasi. Pemilihan film sebagai sumber data juga relevan dengan pandangan Onyejelem et al. (2021) bahwa film bukan hanya medium hiburan tetapi juga agen pendidikan yang mampu merepresentasikan konsep-konsep sosial, termasuk kepemimpinan transformasional, dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh berbagai audiens.

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen penelitian dalam penelitian kualitatif deskriptif ini adalah peneliti sendiri sebagai human instrument (Creswell, 2016; Sugiyono, 2023). Dalam konteks analisis film, peneliti bertindak sebagai observer yang melakukan pengamatan terhadap film *Inside Out* (2015) secara cermat dan sistematis. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan instrumen pendukung berupa pedoman observasi yang dirancang berdasarkan empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Shalahuddin (2015), yakni idealized influence (pengaruh ideal), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), individual consideration (pertimbangan individual), dan inspirational motivation (motivasi inspirasional). Pedoman observasi ini berfungsi untuk memandu peneliti dalam mengidentifikasi momen-momen spesifik dalam film yang menunjukkan manifestasi dari masing-masing dimensi kepemimpinan transformasional. Selain itu, peneliti juga menggunakan instrumen berupa catatan dokumentasi dalam bentuk screenshot atau cuplikan adegan, serta transkrip dialog yang relevan dengan kepemimpinan transformasional. Sudaryono (2021) menekankan bahwa instrumen penelitian kualitatif harus dirancang sedemikian rupa sehingga mampu menangkap nuansa dan kedalaman fenomena yang diteliti. Dengan demikian, kombinasi antara pedoman observasi dan teknik dokumentasi memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat, terstruktur, dan dapat diverifikasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (content analysis) yang dikombinasikan dengan metode analisis tematik (thematic analysis). Analisis konten merupakan suatu teknik penelitian yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi suatu informasi dalam media visual seperti film, dengan tujuan untuk mengungkapkan makna, pesan, dan nilai yang tersembunyi di dalamnya (Sitasari, 2022; Fathoni, 2024). Dalam penelitian ini, analisis konten difokuskan pada pemeriksaan sistematis terhadap adegan, dialog, ekspresi, dan tindakan karakter Joy yang menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional. Adapun teknik analisis data yang diterapkan mengikuti model Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2023), yang terdiri dari tiga tahapan utama. Pertama, reduksi data (data reduction), yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian, mengabstraksi, dan mentransformasikan data kasar dari pengamatan film. Dalam tahap ini, peneliti mengidentifikasi dan memilih adegan-adegan yang relevan dengan kepemimpinan transformasional, serta mengabaikan data yang tidak relevan dengan fokus penelitian. Kedua, penyajian data (data display), yaitu tahap penyajian data yang telah direduksi dalam bentuk narasi deskriptif, teks tematik, atau ringkasan teks yang mudah dipahami. Data disajikan dalam bentuk uraian naratif yang menghubungkan temuan observasi dengan teori kepemimpinan transformasional, sehingga memudahkan pembaca untuk memahami pola-pola kepemimpinan yang ditemukan (Sugiyono, 2023). Ketiga, penarikan kesimpulan atau verifikasi (conclusion drawing/verification), yaitu tahap analisis akhir di mana peneliti membuat simpulan berdasarkan pola dan tema yang telah diidentifikasi. Kesimpulan yang diambil masih bersifat sementara dan dapat mengalami perubahan apabila ditemukan bukti-bukti baru selama proses pengumpulan data berlanjut, sejalan dengan sifat penelitian kualitatif yang dinamis dan iteratif (Emzir, 2018; Sugiyono, 2023).

Selain itu, penelitian ini juga menerapkan triangulasi data (data triangulation) sebagai strategi validasi. Triangulasi melibatkan penggunaan berbagai sumber data dan teknik pengumpulan data untuk memverifikasi kebenaran temuan (Sugiyono, 2023; Creswell & Creswell, 2023). Dalam konteks penelitian ini, triangulasi data dilakukan dengan cara: (1) menganalisis adegan dari berbagai sudut pandang (misalnya, dari perspektif Joy terhadap setiap emosi lain), (2) menghubungkan dialog dengan tindakan dan ekspresi karakter untuk memastikan konsistensi pesan kepemimpinan, serta (3) mengintegrasikan temuan observasi film dengan teori kepemimpinan transformasional yang telah ditelaah dalam studi literatur. Dengan menerapkan triangulasi data, penelitian ini menjamin bahwa interpretasi terhadap kepemimpinan transformasional Joy didukung oleh bukti-bukti yang konsisten dan dapat dipercaya.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kualitatif dengan fokus pada analisis dokumen visual (film), konsep populasi dan sampel berbeda dari penelitian kuantitatif tradisional. Penelitian ini tidak menggunakan populasi dan sampel dalam pengertian statistik, melainkan menggunakan pendekatan purposive sampling yang fokus pada pemilihan unit analisis spesifik (Sugiyono, 2023). Unit analisis utama dalam penelitian ini adalah film *Inside Out* (2015) yang diproduksi oleh Pixar. Film ini dipilih secara purposive (dengan pertimbangan khusus) karena: (1) secara jelas menampilkan karakter Joy yang berperan sebagai pemimpin emosi-emosi lain; (2) menghadirkan dinamika interaksi kelompok yang kompleks dalam konteks internal individu; (3) menyediakan narasi visual yang kaya dengan dialog dan tindakan yang mencerminkan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional; serta (4) telah diakui secara luas dalam konteks pendidikan sebagai medium pembelajaran tentang dinamika emosional dan interaksi sosial (Restianty et al., 2024).

Dalam konteks analisis film, sampel data penelitian ini adalah adegan-adegan spesifik (scene) yang menunjukkan interaksi Joy dengan emosi-emosi lain (Sadness, Anger, Fear, dan Disgust) dalam situasi yang mengharuskan kepemimpinan dan koordinasi kelompok. Machmud (2016) menjelaskan bahwa dalam penelitian dokumentasi, sampel dapat berupa segmen atau bagian tertentu dari dokumen yang relevan dengan rumusan masalah penelitian. Adegan-adegan yang dipilih sebagai sampel adalah: (1) adegan kepala kantor pusat (control center) di mana Joy mengorganisir dan memotivasi emosi lain; (2) adegan transisi atau perubahan situasi di mana Joy harus mempertahankan semangat tim; (3) adegan di mana Joy memberikan instruksi atau arahan kepada setiap emosi sesuai dengan fungsinya; serta (4) adegan di mana Joy menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan emosi lain, khususnya Sadness. Adegan-adegan ini dipilih karena mengandung elemen-elemen yang paling jelas merepresentasikan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional. Secara keseluruhan, peneliti melakukan penayangan film secara menyeluruh, kemudian melakukan identifikasi dan pencatatan semua adegan yang relevan dengan fokus penelitian, sehingga menghasilkan sampel data yang komprehensif dan representatif terhadap gaya kepemimpinan yang ditampilkan Joy sepanjang narasi film (Waruwu, 2023).

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini dirancang secara sistematis untuk memastikan bahwa proses pengumpulan data, analisis, dan penarikan kesimpulan dilakukan dengan rigorous dan terstruktur. Penelitian dimulai dengan tahap persiapan, yang meliputi: (1) formulasi rumusan masalah dan tujuan penelitian yang jelas; (2) pengembangan kerangka teori mengenai kepemimpinan transformasional melalui telaah literatur ekstensif dari berbagai sumber akademik, termasuk jurnal, buku, dan penelitian terdahulu; serta (3) perancangan pedoman observasi dan instrumen dokumentasi yang akan digunakan selama proses pengumpulan data. Tahap persiapan ini penting karena, seperti yang ditekankan Creswell (2016), peneliti harus memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan penelitian dan informasi apa yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebelum terjun ke lapangan (dalam hal ini, sebelum menganalisis film).

Tahap kedua adalah pengumpulan data, yang dilakukan melalui tiga metode, yaitu observasi, studi literatur, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan menonton film *Inside Out* (2015) secara menyeluruh dan berulang-ulang, kemudian mencatat adegan-adegan yang menunjukkan kepemimpinan transformasional pada karakter Joy. Teknik ini dipilih karena mampu menangkap fenomena secara alami melalui pengamatan langsung, dan memungkinkan peneliti untuk melihat konteks penuh dari setiap interaksi karakter (Sugiyono, 2018; Creswell, 2016). Studi literatur dilakukan secara paralel dengan observasi film, yang berfungsi untuk menelaah teori, jurnal, artikel, dan penelitian terdahulu yang relevan mengenai konsep kepemimpinan transformasional sebagai landasan analisis. Literature review memberikan dasar konseptual yang kuat dan membantu peneliti dalam mbingkai interpretasi terhadap data observasi (Snyder, 2019). Dokumentasi dilakukan melalui pengumpulan data dari rekaman film, pengambilan screenshot atau cuplikan adegan kunci, pembuatan transkrip dialog yang relevan, serta

pencatatan waktu atau durasi spesifik yang menunjukkan momen-momen kepemimpinan transformasional. Sesuai dengan pandangan Creswell (2016) dan Machmud (2016), dokumentasi yang berupa potongan gambar, rekaman, dan catatan tertulis dapat mempermudah peneliti dalam memahami materi yang diteliti dan meningkatkan validitas temuan.

Tahap ketiga adalah analisis data. Data yang telah dikumpulkan melalui observasi, studi literatur, dan dokumentasi dianalisis menggunakan teknik analisis konten dan analisis tematik. Proses analisis dimulai dengan reduksi data, di mana peneliti memilih adegan-adegan dan informasi yang signifikan terkait dengan kepemimpinan transformasional, sambil mengabaikan data yang tidak relevan atau kurang penting. Kemudian, data yang telah direduksi diorganisir menjadi kategori-kategori tematik yang mencerminkan empat dimensi kepemimpinan transformasional (pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual). Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang menguraikan temuan observasi, disertai dengan kutipan dialog, referensi waktu adegan, serta analisis kritis yang menghubungkan setiap temuan dengan teori kepemimpinan transformasional. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana peneliti merangkum pola-pola kepemimpinan yang telah diidentifikasi, menganalisis tingkat kesesuaian antara perilaku karakter Joy dengan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional, dan membuat generalisasi yang bermakna tentang representasi kepemimpinan transformasional dalam film.

Tahap keempat adalah validasi dan triangulasi. Peneliti menerapkan triangulasi data dengan cara menganalisis temuan dari berbagai perspektif, menghubungkan adegan dengan dialog dan ekspresi karakter, serta memverifikasi interpretasi dengan membandingkannya dengan teori kepemimpinan transformasional yang telah ditelaah. Selain itu, peneliti juga melakukan member checking secara internal dengan cara meninjau ulang adegan-adegan kunci beberapa kali untuk memastikan konsistensi interpretasi. Tahap terakhir adalah pelaporan hasil penelitian, di mana semua temuan, analisis, dan kesimpulan disajikan dalam format laporan penelitian yang terstruktur dan komprehensif. Seluruh prosedur penelitian ini dirancang untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan sistematis, rigorous, dan mengikuti standar metodologi penelitian kualitatif yang berlaku, sebagaimana ditekankan oleh Sugiyono (2023), Creswell (2016), dan Emzir (2018).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap film *Inside Out* (2015), peneliti menemukan adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh karakter Joy. Sepanjang alur cerita, gaya kepemimpinan tersebut tampak melalui dialog dan tindakan antar tokoh yang kemudian ditranskripsikan ke dalam narasi sebagai bagian dari data penelitian. Untuk mendukung keakuratan, peneliti juga mencatat keterangan waktu atau durasi tertentu yang menunjukkan momen-momen kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, pada bagian berikut akan disajikan uraian gaya kepemimpinan transformasional yang berhasil diidentifikasi peneliti dalam film tersebut.

Sumber Inspirasi dan Semangat



Gambar 1. Cuplikan Joy menginspirasi untuk menjaga semangat Riley

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3497>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Disgust: kita sudah lama di dalam mobil.

Joy: yang sebenarnya sangat menguntungkan. karena kita punya waktu untuk memikirkan seperti apa rumah barunya. apa! mari kita tinjau lima lamunan terbaik.

Joy di sini berusaha untuk memberi lamunan rumah yang bagus untuk Riley agar tetap bahagia. Setelah sampai ke rumah baru, Riley merasa sedih dengan keadaan rumahnya yang tidak sesuai dengannya.

Joy: teman2 kalian berlebihan. tidak ada yang sekarat.

Setelah itu anggota lain kaget melihat rumahnya Riley bau tidak enak, kebingungan. Joy berusaha menenangkan anggotanya dengan berkata:

Joy: hei. sepanjang perjalanan. ayah membicarakan betapa kerennya kamar baru kita (kamar baru Riley). Joy: ayo kita lihat.

Setelah melihat ke atas ternyata kosong, tidak ada apa-apa. Para anggota pun bingung. Joy berusaha untuk menenangkan dan memberi solusi dengan membantu Riley untuk menata barang-barangnya ke kamar.

Joy: tidak ada yang bisa kita atasi.

Joy: Aku pernah baca ruang kosong adalah kesempatan.

Anger: Di mana kau baca itu?

Joy: Itu tidak penting. aku membacanya dan bagus.

Joy dan teman2 bekerja sama untuk memberi ingatan ke Riley membantu menyusun barang2 ke kamar. Setelah itu Joy selesai dan mengatakan:

Joy: nah itu baru semangat ayo kita ambil barang2 dari mobil.

Namun ini tidak berhasil. Riley ke bawah untuk mengambil barangnya namun Riley mendengar percakapan ayah dan ibunya.

Papa Riley: baik ya selamat tinggal. ya tebak apa? mobil vannya baru sampai disini hari kamis.

Ibu: kau bercanda? kau bilang vannya akan sampai kemarin!

Ayah: aku tau akan mengatakan hal itu. itu yang mereka bilang padaku.

Teman2 anggota lain bingung dan berdebat. Setelah itu Riley menemukan ide untuk mengatasi suasana ini.

Joy: aku punya ide yang bagus.

Joy memberi ingatan ke Riley untuk ayah ibu tidak berdebat.

Riley: andarseb mulai bergerak. dia akan mencetak angka.

Riley memulai permainan hoki es agar suasana tetap gembira, dan akhirnya Joy berhasil membuat suasana jadi bahagia dengan bermain hoki es.

Setelah itu keadaan berubah tidak menyenangkan dikarenakan ayahnya mengangkat telepon dan sibuk dengan urusannya.

Joy berusaha lagi untuk Riley agar tetap bahagia dengan mengingatkan makan siang.

Joy: kau tau apa yang kusadari? reily belum makan siang. ingat?

Joy menunjukkan lamunan atau ingatan tokoh pizza.

Riley: hey aku melihat restoran pizza dekat sini. mungkin kita bisa mencobanya.
Ibu: pizza kedengarannya enak. (1)

Berdasarkan hasil observasi pada adegan menit 08.22–11.45, Joy tampak memimpin emosi lain untuk menjaga semangat Riley di tengah situasi sulit setelah pindah ke rumah baru. Ia berusaha menghadirkan lamunan rumah impian agar Riley tetap bersemangat, mengajak emosi lain bekerja sama menata kamar, serta memberikan ide bermain hoki dan makan pizza untuk mengembalikan keceriaan Riley.

Menetapkan Pembagian Kerja



Gambar 2. Cuplikan Joy membagi tugas dan arahkan emosi

Fear diberi tanggung jawab menyiapkan daftar kemungkinan buruk agar Riley siap menghadapi risiko.

Joy: “Fear, aku butuh semua daftar kemungkinan hal negatif di hari pertama sekolah.”

Fear: “Aku sudah memikirkannya.”

Tujuan: agar Fear bisa mengantisipasi risiko dan mempersiapkan Riley menghadapi segala kemungkinan.

Disgust ditugaskan memilih pakaian agar Riley percaya diri.

Joy: “Disgust, pastikan pakaian Riley mencolok tapi tetap bisa berbaur.”

Disgust: “Tenang saja, saat selesai Riley akan terlihat keren.”

Tujuan: agar Riley tampil keren dan percaya diri di sekolah.

Anger diminta menyiapkan lamunan hiburan.

Joy: “Anger, bongkar lamunanmu. Aku memesan lebih banyak, siapa tahu kelasnya membosankan.”

Tujuan: agar Riley punya cadangan hiburan jika suasana kelas tidak menyenangkan.

Sadness diberi peran penting untuk mengendalikan kesedihan.

Joy: “Oh, Sadness, aku punya tugas sangat penting untukmu... Tugasmu adalah memastikan semua kesedihan tetap berada di dalam lingkaran ini.”

Sadness: “Jadi, aku hanya berdiri di sini?”

Joy: “Hei, bukan wewenangku untuk mengajarmu melakukan tugasmu. Pastikan saja semua kesedihan tetap di dalam lingkaran.”

Tujuan: agar Sadness tidak memengaruhi emosi Riley, sehingga Riley tetap ceria di hari pertama sekolah. (2).

Pada adegan menit 20.27–21.26, Joy tampak mengambil peran sebagai pemimpin dengan cara membagi tugas kepada setiap emosi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Fear ditugaskan untuk mengantisipasi hal-hal berbahaya, Disgust membantu memastikan penampilan Riley tetap baik, Anger menyiapkan hiburan cadangan bila diperlukan, sedangkan Sadness diarahkan agar tidak memengaruhi suasana hati Riley secara negatif. Pembagian peran ini menunjukkan bagaimana Joy berusaha mengatur emosi lain agar dapat bekerja sama dan mendukung Riley menghadapi hari pertamanya di sekolah dengan semangat.

Bersemangat dan yakin akan Berhasil



Gambar 3. Cuplikan Joy berusaha semangat untuk kembali ke kantor pusat demi Riley

Joy: “Kita hanya perlu kembali ke kantor pusat.” (3)

Dalam dialog menit ke 26.11, Joy menegaskan arah tujuan utama, yaitu kembali ke kantor pusat. Ia tidak sekadar memberikan instruksi, tetapi juga mendorong Sadness untuk tetap fokus dan ikut berkontribusi dalam mencari jalan keluar. Tindakan Joy ini memperlihatkan bagaimana ia menggerakkan emosi lain untuk berpikir bersama, menemukan strategi baru, dan tetap berusaha meskipun menghadapi berbagai hambatan.

Dengan keyakinan dan ketegasan seorang pemimpin



Gambar 4. Cuplikan Joy memberikan kepercayaan kepada Sadness agar membantu Riley kembali Bahagia.

Joy: “Sadness, ini bergantung padamu.”

Emosi lain: “Sadness? Sadness??” (bertanya-tanya dengan heran)

Sadness: “Aku tidak bisa...”

Joy: “Kau bisa. Riley membutuhkanmu.” (4)

Adegan menit ke 1.19.15–1.23.24 memperlihatkan Joy yang secara langsung menyerahkan tanggung jawab penting kepada Sadness. Saat emosi lain meragukan kemampuan Sadness, Joy tetap meyakinkan bahwa hanya

Sadness yang bisa membantu Riley keluar dari situasi sulit. Walau sempat ragu, Sadness akhirnya menerima peran tersebut setelah diyakinkan oleh Joy. Kejadian ini menunjukkan bagaimana Joy berusaha menumbuhkan keyakinan pada Sadness dan menjadikannya bagian penting dalam menjaga kebahagiaan Riley.

Berdasarkan hasil pengamatan sistematis terhadap film *Inside Out* (2015), peneliti berhasil mengidentifikasi empat dimensi utama kepemimpinan transformasional yang ditampilkan melalui karakter Joy dalam interaksinya dengan emosi-emosi lain. Observasi dilakukan dengan menonton film secara berulang kali dan mencatat adegan-adegan kunci yang mencerminkan perilaku kepemimpinan transformasional. Sepanjang narasi film, kepemimpinan Joy terbukti melalui dialog, ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan tindakan yang ditunjukkan kepada Fear, Anger, Disgust, dan Sadness sebagai anggota tim internal Riley. Untuk memastikan akurasi dan reliabilitas temuan, peneliti juga mencatat durasi waktu spesifik setiap adegan serta konteks situasi yang melatarbelakangi setiap perilaku kepemimpinan.

Tema 1: Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)

Dimensi pertama kepemimpinan transformasional yang paling menonjol dalam karakter Joy adalah kemampuannya dalam memberikan motivasi inspirasional kepada emosi-emosi lain. Pada adegan di menit 08.22 hingga 11.45, ketika Riley dan keluarganya baru tiba di rumah baru yang terasa membosankan dan mengecewakan, Joy tidak sekadar menerima keadaan negatif tersebut. Sebaliknya, Joy secara aktif mengubah perspektif kelompok dengan cara mengajak emosi lain membayangkan lima lamunan rumah impian terbaik Riley. Ketika Disgust mengeluh dengan mengatakan "kita sudah lama di dalam mobil," Joy merespons dengan antusias: "yang sebenarnya sangat menguntungkan, karena kita punya waktu untuk memikirkan seperti apa rumah barunya. Apa! Mari kita tinjau lima lamunan terbaik." Dialog ini menunjukkan bagaimana Joy mengalihkan fokus dari keadaan negatif menuju harapan positif.

Lebih lanjut, ketika Tim emosi sampai di rumah yang ternyata sangat sederhana dan kosong, alih-alih memungkinkan demoralisasi, Joy berkata: "teman-teman kalian berlebihan, tidak ada yang sekarat" dan kemudian "hei, sepanjang perjalanan ayah membicarakan betapa kerennya kamar baru kita." Joy menggunakan strategi reframing kognitif untuk membantu kelompok melihat peluang di tempat kekosongan. Ketika diminta Anger tentang sumber referensi "ruang kosong adalah kesempatan," Joy menjawab dengan santai dan percaya diri: "Itu tidak penting, aku membacanya dan bagus." Respons ini menunjukkan bagaimana seorang pemimpin transformasional tidak semata-mata peduli dengan akurasi faktual, tetapi lebih fokus pada pembentukan semangat dan kepercayaan diri tim.

Perilaku motivasi inspirasional Joy juga terlihat pada momen ketika keluarga Riley sedang mengalami ketegangan antara orang tua. Ketika suasana mulai memburuk karena ayah Riley berbicara tentang van yang terlambat datang dan ibu Riley menjadi marah, Joy memberikan ide cemerlang untuk mengalihkan perhatian dengan bermain hoki es. Dengan yakin dan energik, Joy berteriak: "aku punya ide yang bagus!" Idenya untuk membuat Riley mengingat saat-saat bermain hoki es bersama ayahnya berhasil mengubah suasana dari tegang menjadi ceria. Hal ini mencerminkan peran pemimpin transformasional dalam menciptakan momentum positif dan menginspirasi tim untuk menemukan solusi kreatif.

Seperti yang diartikan oleh Bakhtiar (2019), motivasi inspirasional merupakan kemampuan pemimpin untuk menetapkan standar tinggi dan menggerakkan pengikut bekerja menuju visi dengan semangat dan dedikasi. Dalam konteks film, Joy konsisten menunjukkan standar tinggi dengan selalu berusaha menjaga kebahagiaan Riley meskipun menghadapi berbagai hambatan situasional. Tindakan Joy menciptakan lingkungan di mana emosi-emosi lain merasa termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan bersama yaitu kesejahteraan emosional Riley.

Tema 2: Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)

Dimensi kedua yang menonjol adalah pertimbangan individual yang ditunjukkan Joy melalui pembagian tugas yang disesuaikan dengan kapasitas dan karakteristik unik setiap emosi. Pada adegan menit 20.27 hingga 21.26, Joy secara strategis memberikan peran spesifik kepada setiap anggota tim berdasarkan pemahaman mendalam terhadap kekuatan dan fungsi psikologis masing-masing emosi.

Fear diberikan tanggung jawab menyiapkan daftar kemungkinan hal-hal negatif yang mungkin terjadi pada hari pertama Riley di sekolah. Joy berkata kepada Fear: "Fear, aku butuh semua daftar kemungkinan hal negatif di hari pertama sekolah." Dengan percaya diri, Fear menjawab: "Aku sudah memikirkannya." Penugasan ini

menunjukkan pemahaman Joy bahwa Fear memiliki fungsi penting dalam mengantisipasi risiko dan mempersiapkan Riley menghadapi segala kemungkinan. Daripada menekan fungsi Fear seperti yang dilakukan kebanyakan orang, Joy justru memanfaatkan kapasitas unik Fear sebagai bagian integral dari strategi proteksi Riley.

Disgust ditugaskan untuk memilih pakaian Riley agar tampil percaya diri dan menarik. Joy memberikan instruksi: "Disgust, pastikan pakaian Riley mencolok tapi tetap bisa berbau." Disgust merespons dengan komitmen: "Tenang saja, saat selesai Riley akan terlihat keren." Pemberian peran ini menunjukkan pengakuan Joy terhadap keahlian Disgust dalam hal estetika dan presentasi diri. Joy tidak memaksakan Disgust untuk melakukan tugas yang bukan keahliannya, melainkan memberikan ruang untuk Disgust mengekspresikan kontribusi unik.

Anger diminta menyiapkan lamunan hiburan sebagai cadangan jika kelas dirasa membosankan. Joy mengatakan: "Anger, bongkar lamunanmu. Aku memesan lebih banyak, siapa tahu kelasnya membosankan." Penugasan ini menunjukkan strategi cerdas Joy mengalihkan energi Anger yang destruktif menjadi sesuatu yang konstruktif dan bermanfaat. Alih-alih mengeliminasi Anger, Joy memberikan saluran produktif untuk ekspresi energi Anger.

Terakhir, Sadness diberi peran penting meskipun peran tersebut tampak sangat terbatas. Joy berkata: "Oh, Sadness, aku punya tugas sangat penting untukmu. Tugasmu adalah memastikan semua kesedihan tetap berada di dalam lingkaran ini." Ketika Sadness bertanya dengan ragu "Jadi, aku hanya berdiri di sini?", Joy menjawab dengan tegas namun suportif: "Hei, bukan wewenangku untuk mengajarmu melakukan tugasmu. Pastikan saja semua kesedihan tetap di dalam lingkaran." Meskipun pemberian peran ini kemudian terbukti kurang tepat dalam narasi film, pada momen ini Joy menunjukkan usaha untuk mempertimbangkan kebutuhan unik setiap individu, bahkan ketika individu tersebut dianggap kurang bernilai oleh tim.

Shalahuddin (2015) mendefinisikan pertimbangan individual sebagai kemampuan pemimpin transformasional memperhatikan kebutuhan setiap pengikut dengan berperan sebagai mentor atau pelatih. Joy melakukan hal tersebut dengan mengorganisir tugas berdasarkan pemahaman terhadap fungsi psikologis setiap emosi. Tindakan ini juga sejalan dengan penelitian Hasoloan et al. (2026) tentang representasi kepemimpinan transformasional karakter Lam dalam film *Alif Lam Mim*, yang menunjukkan bahwa pertimbangan individual mencakup kemampuan memahami kebutuhan unik setiap anggota tim dan memberikan dukungan personal yang relevan.

Tema 3: Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

Dimensi ketiga kepemimpinan transformasional yang teridentifikasi adalah stimulasi intelektual, yang ditunjukkan melalui kemampuan Joy mendorong emosi-emosi lain untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menghadapi tantangan. Pada adegan menit 26.11, ketika situasi menjadi semakin sulit dan perjalanan emosi menuju kantor pusat menjadi penuh hambatan, Joy menegaskan dengan jelas: "Kita hanya perlu kembali ke kantor pusat." Pernyataan sederhana ini berfungsi sebagai visi yang jelas namun juga membuka ruang bagi kreativitas kolektif.

Daripada hanya memberikan perintah yang ketat, Joy mendorong Sadness untuk berpikir bersama tentang strategi alternatif untuk mencapai tujuan. Dialog ini menunjukkan bagaimana Joy tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga memfasilitasi diskusi yang mendorong anggota tim berpikir melampaui solusi konvensional. Joy mengajukan pertanyaan dan mendengarkan ide-ide dari emosi lain, menciptakan lingkungan kolaboratif di mana inovasi dapat berkembang.

Perilaku ini sejalan dengan pemahaman Anwar dan Balcioglu (2016) bahwa intellectual stimulation diwujudkan dengan cara mendorong pengikut untuk memanfaatkan kreativitas dan berpikir inovatif guna menemukan metode-metode baru. Lebih jauh, penelitian Nalarsari (2025) tentang interpretasi gaya kepemimpinan transformasional pada karakter Mark Zuckerberg dalam film *The Social Network* menunjukkan bahwa stimulasi intelektual dapat diwujudkan melalui cara pemimpin merangsang pemikiran kritis dan mendorong tim untuk mencari solusi yang belum pernah dipikirkan sebelumnya.

Dalam konteks *Inside Out*, stimulasi intelektual Joy tidak hanya terbatas pada pencapaian tujuan utama, tetapi juga pada cara Joy mengajarkan emosi-emosi lain untuk beradaptasi dengan perubahan. Ketika strategi awal tidak berhasil, Joy dan timnya bersama-sama memikirkan pendekatan baru, menunjukkan kemampuan adaptif dan inovatif yang menjadi ciri kepemimpinan transformasional yang efektif.

Tema 4: Pengaruh Ideal (Idealized Influence)

Dimensi keempat dan terakhir adalah pengaruh ideal, yang ditunjukkan melalui kemampuan Joy menjadi teladan moral dan membangkitkan kepercayaan pada emosi-emosi lain. Adegan yang paling jelas menggambarkan dimensi ini adalah pada menit 1.19.15 hingga 1.23.24, ketika Joy mempercayakan tanggung jawab besar kepada Sadness. Momen ini secara dramatis menunjukkan bagaimana Joy memberikan pengaruh ideal melalui pengakuan terhadap potensi yang sebelumnya dianggap tidak berharga.

Dalam adegan tersebut, ketika Sadness ragu-ragu dengan mengatakan "Aku tidak bisa," emosi-emosi lain juga meragukan kemampuan Sadness dengan bertanya "Sadness? Sadness?". Namun Joy dengan tegas dan penuh keyakinan berkata: "Kau bisa. Riley membutuhkanmu." Pernyataan ini lebih dari sekadar motivasi verbal. Ini adalah bentuk pengaruh ideal di mana pemimpin menunjukkan kepercayaan yang tidak tergoyahkan pada pengikut, membangun keyakinan diri mereka dan menegaskan nilai mereka dalam tim.

Pengaruh ideal ini juga tercermin dalam konsistensi Joy menunjukkan optimisme dan semangat positif sepanjang film. Seperti dinyatakan oleh Rahayu et al. (2025) dalam penelitian tentang representasi kepemimpinan transformasional, idealized influence muncul ketika seorang pemimpin mampu menjadi teladan melalui sikap percaya diri dan kewibawaan yang dimilikinya. Joy secara konsisten menampilkan ketenangan, kepercayaan diri, dan optimisme, bahkan ketika situasi sangat menantang. Hal ini membuat emosi-emosi lain merasa aman dan termotivasi untuk mengikuti kepemimpinannya.

Selain itu, pengaruh ideal Joy juga terlihat dari bagaimana emosi-emosi lain secara alami mengikuti arahan dan saran Joy. Fear tidak menentang instruksi Joy, Anger menerima tugas yang diberikan, dan Disgust mematuhi peran yang ditentukan. Ketaatan ini bukan berasal dari paksaan, tetapi dari kepercayaan yang telah dibangun Joy melalui perilaku konsisten, empati, dan dedikasi terhadap kesejahteraan Riley. Ini sejalan dengan pandangan Lestari dan Fadhillah (2024) bahwa film memiliki kemampuan untuk memberikan gambaran multidimensi tentang kepemimpinan secara nyata dan menggambarkan bagaimana pemimpin yang sukses membangun kepercayaan melalui tindakan nyata bukan hanya ucapan.

Pembahasan

Representasi Holistik Kepemimpinan Transformasional dalam Karakter Joy

Analisis mendalam terhadap perilaku karakter Joy dalam film *Inside Out* (2015) menunjukkan bahwa semua empat dimensi kepemimpinan transformasional direpresentasikan secara integral dan saling melengkapi dalam karakter tunggal ini. Berbeda dengan literatur manajemen tradisional yang sering memisahkan keempat dimensi tersebut ke dalam pembahasan terpisah, film ini menampilkan bagaimana keempat dimensi bekerja secara sinergis dalam praktik kepemimpinan sehari-hari.

Kepemimpinan transformasional, menurut Ghasabeh et al. (2015), adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin fokus pada pengikut, menghormati mereka sebagai individu dengan kebutuhan unik, dan berusaha memotivasi serta menginspirasi mereka. Karakter Joy dalam film *Inside Out* secara sempurna mengilustrasikan definisi ini melalui interaksi kompleks dan multilagkat dengan emosi-emosi lain. Joy tidak pernah memperlakukan Fear, Anger, Disgust, atau Sadness sebagai entitas yang identik atau dapat dipertukarkan. Sebaliknya, Joy menunjukkan pemahaman nuansa terhadap peran psikologis unik setiap emosi dan berkontribusi pada kehidupan Riley.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional juga menuntut seorang pemimpin untuk mendorong anggota tim mengesampingkan kepentingan pribadi sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Dalam film, Joy secara konsisten menunjukkan kemampuan ini dengan cara memotivasi emosi-emosi lain untuk fokus pada tujuan bersama yaitu kesejahteraan emosional Riley. Meskipun setiap emosi memiliki kecenderungan natural mereka sendiri, Joy berhasil mengalihkan fokus mereka menuju visi yang lebih besar tentang apa yang baik untuk Riley.

Konteks Temuan dalam Literatur Penelitian Sejenis

Penelitian ini sejalan dengan beberapa studi sejenis yang menganalisis representasi kepemimpinan dalam media populer. Nalarsari (2025) melakukan analisis interpretasi kepemimpinan transformasional pada karakter Mark

Zuckerberg dalam film *The Social Network* dan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi melalui kemampuan pemimpin untuk memotivasi melalui inspirasi dan merangsang pemikiran kreatif. Temuan ini memperkuat observasi bahwa *inspirational motivation* dan *intellectual stimulation* adalah dimensi kunci yang sering dimanifestasikan dalam representasi media populer.

Lebih lanjut, penelitian oleh Ariani et al. (2026) tentang representasi gaya kepemimpinan tokoh Raya dalam film *Raya and The Last Dragon* menunjukkan bahwa karakter pemimpin dalam film animasi dapat merepresentasikan kepemimpinan yang visioner, kolaboratif, dan inklusif. Temuan ini mendukung kesimpulan bahwa karakter Joy dalam *Inside Out* (2015) bukan hanya representasi kepemimpinan yang unik, tetapi bagian dari tren yang lebih luas dalam media animasi modern yang menggunakan kepemimpinan sebagai tema sentral untuk transmisi nilai-nilai sosial dan budaya.

Penelitian Hasoloan et al. (2026) tentang analisis kepemimpinan transformasional pada karakter Lam dalam film *Alif Lam Mim* menekankan pentingnya observasi kualitatif mendalam terhadap dialog, ekspresi, bahasa tubuh, dan dinamika hubungan antar karakter untuk mengidentifikasi manifestasi kepemimpinan transformasional. Metodologi ini sangat relevan dengan pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini, di mana observasi sistematis terhadap film dilakukan dengan fokus pada aspek-aspek yang sama.

Implikasi untuk Teori Kepemimpinan

Temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting untuk teori kepemimpinan kontemporer. Pertama, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan dalam konteks organisasi formal yang tradisional, tetapi juga dalam dinamika relasional yang lebih intim dan personal. Konteks internal "organisasi emosi" Riley dalam film dapat dipandang sebagai metafora untuk kelompok kecil, tim keluarga, atau komunitas lokal di mana kepemimpinan informal tetapi sangat berpengaruh berkembang.

Kedua, temuan ini menunjukkan bahwa keempat dimensi kepemimpinan transformasional (motivasi inspirasional, pertimbangan individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh ideal) tidak berfungsi secara independen, tetapi merupakan bagian dari ekosistem kepemimpinan yang terintegrasi. Joy tidak hanya memberikan motivasi, tetapi motivasi ini dikombinasikan dengan pertimbangan individual yang mendalam, sehingga setiap anggota tim merasa dilihat dan dihargai. Demikian pula, stimulasi intelektual yang disediakan Joy didukung oleh pengaruh ideal yang membuat emosi-emosi lain percaya bahwa visi dan strategi yang diajukan adalah layak untuk diikuti.

Ketiga, penelitian ini menyoroti peran penting kepemimpinan dalam mengelola keberagaman dan pluralitas. Dalam film, emosi-emosi memiliki karakteristik yang berbeda-beda, bahkan berlawanan. Fear adalah konservatif dan penakut, Anger impulsif dan reaktif, Disgust sangat kritis, dan Sadness cenderung pasif. Meskipun menghadapi keberagaman ini, Joy berhasil menyatukan semua emosi menuju tujuan bersama. Ini mencerminkan tantangan kepemimpinan kontemporer di mana keberagaman (*diversity*) adalah norma, dan pemimpin harus mampu memanfaatkan perbedaan sebagai kekuatan daripada sebagai hambatan.

Keterbatasan Representasi Joy dalam Keseluruhan Narasi

Penting untuk dicatat bahwa representasi kepemimpinan transformasional Joy dalam film tidak sempurna, dan perkembangan naratif film menunjukkan bahwa pemahaman awal Joy tentang kepemimpinan memiliki keterbatasan tertentu. Khususnya, pada awal film, Joy cenderung menekan peran Sadness dengan memaksanya tetap di dalam lingkaran dan mengasingkannya dari interaksi dengan Riley. Tindakan ini menunjukkan aspek lebih otoriter dari kepemimpinan Joy yang pada tahap awal film belum sepenuhnya mewujudkan dimensi pertimbangan individual yang sejati.

Namun, seiring berkembangnya narasi, Joy belajar bahwa kepemimpinan transformasional sejati memerlukan pengakuan terhadap nilai semua anggota tim, termasuk mereka yang memiliki fungsi atau emosi yang tampak "negatif" atau kurang diinginkan. Pembelajaran ini mencerminkan busur pengembangan kepemimpinan yang realistis, di mana bahkan pemimpin yang berdedikasi dan berbakat harus terus belajar dan berkembang dalam pemahaman mereka tentang kepemimpinan yang efektif.

Rahayu et al. (2025) dalam penelitiannya tentang dinamika kepemimpinan dalam konteks yang kompleks menekankan bahwa pembelajaran berkelanjutan adalah elemen penting dari kepemimpinan transformasional yang

matang. Dengan perspektif ini, perkembangan Joy dari awal hingga akhir film dapat dipandang sebagai representasi dari evolusi kepemimpinan transformasional menuju bentuk yang lebih holistik dan inklusif.

Relevansi dengan Tujuan SDGs 16 dan Implikasi Praktis

Film *Inside Out* (2015) dan khususnya kepemimpinan transformasional yang ditampilkan Joy memiliki relevansi langsung dengan tujuan Sustainable Development Goal (SDG) 16 tentang Peace, Justice, and Strong Institutions. Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan Joy berkontribusi pada pembentukan "kedamaian intrapersonal" dalam psikologi Riley melalui harmoni emosional yang dikelola dengan bijaksana. Joy tidak hanya mementingkan kebahagiaan Riley, tetapi juga mengakui kebutuhan akan keseimbangan emosional yang adil dan inklusif.

Distribusi peran yang dilakukan Joy kepada setiap emosi mencerminkan prinsip keadilan (justice) di mana setiap individu mendapatkan kesempatan untuk berkontribusi sesuai dengan kapasitas unik mereka. Ini sejalan dengan pemahaman modern tentang keadilan sosial yang tidak hanya berarti keseragaman, tetapi pengakuan terhadap kebutuhan dan kontribusi yang berbeda-beda. Lebih lanjut, konsolidasi "institusi" internal Riley melalui kepemimpinan Joy menunjukkan bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memperkuat "institusi" sosial, baik institusi formal maupun informal.

Dalam konteks praktis, temuan penelitian ini memiliki implikasi untuk pendidikan kepemimpinan, pengembangan organisasi, dan pelatihan manajemen. Film animasi seperti *Inside Out* dapat digunakan sebagai alat pedagogis yang efektif untuk mengajarkan konsep kepemimpinan transformasional kepada audiens yang beragam, termasuk siswa, profesional muda, dan bahkan praktisi kepemimpinan yang berpengalaman. Penggunaan film memungkinkan pembelajaran kontekstual di mana konsep abstrak seperti "motivasi inspirasional" atau "pertimbangan individual" menjadi konkret dan mudah dipahami melalui representasi visual dan naratif.

Menurut Rahayu et al. (2025), penggunaan film dalam pendidikan kepemimpinan memiliki keunggulan dalam menciptakan engagement emosional yang memungkinkan pembelajaran yang lebih dalam dan berkelanjutan dibandingkan dengan metode pengajaran tradisional yang berbasis teks. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis terhadap pemahaman kepemimpinan transformasional, tetapi juga menawarkan metodologi dan konten yang dapat secara langsung diaplikasikan dalam konteks pendidikan dan pengembangan organisasi.

4. Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi dan menganalisis representasi kepemimpinan transformasional melalui karakter Joy dalam film *Inside Out* (2015) dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Temuan utama menunjukkan bahwa keempat dimensi kepemimpinan transformasional yakni motivasi inspirasional, pertimbangan individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh ideal terepresentasi secara integral dan saling melengkapi dalam perilaku Joy. Joy konsisten menunjukkan motivasi inspirasional dengan mengubah perspektif negatif menjadi peluang positif, melakukan pertimbangan individual melalui pembagian tugas yang disesuaikan dengan kapasitas unik setiap emosi, mendorong stimulasi intelektual dengan membuka ruang kreativitas kolektif, dan mendemonstrasikan pengaruh ideal melalui konsistensi dalam menunjukkan optimisme dan kepercayaan diri yang tidak tergoyahkan. Temuan ini menegaskan bahwa film animasi mampu merepresentasikan konsep kepemimpinan yang kompleks secara akurat dan multidimensional. Penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak terbatas pada konteks organisasi formal tetapi relevan dalam dinamika relasional yang lebih intim, serta menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dalam kepemimpinan di mana pemimpin terus berkembang dalam memahami nilai semua anggota tim, termasuk mereka yang tampak memiliki kontribusi minimal. Implikasi dari temuan ini sejalan dengan tujuan SDG 16 tentang Peace, Justice, and Strong Institutions yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang membangun kepercayaan, kolaborasi, dan harmoni dalam sistem sosial yang inklusif dan berkelanjutan. Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi signifikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, penelitian ini hanya fokus pada satu karakter utama dalam satu film tanpa membandingkan dengan representasi kepemimpinan dalam karakter atau film lain di luar film animasi Pixar, sehingga generalisasi temuan terbatas pada konteks spesifik *Inside Out*. Kedua, analisis yang dilakukan bergantung pada interpretasi subjektif peneliti terhadap dialog dan ekspresi visual, meskipun telah diterapkan triangulasi data untuk meningkatkan validitas. Ketiga, tidak terdapat verifikasi langsung dengan pemirsa atau praktisi kepemimpinan tentang persepsi mereka terhadap representasi kepemimpinan dalam film. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan analisis komparatif terhadap representasi

kepemimpinan transformasional dalam berbagai film animasi atau genre film lainnya, melakukan studi empiris dengan melibatkan kelompok fokus atau survei untuk memahami bagaimana audiens menginterpretasi kepemimpinan yang ditampilkan, mengembangkan modul pembelajaran berbasis film yang dapat diuji efektivitasnya dalam meningkatkan pemahaman kepemimpinan transformasional di kalangan siswa atau praktisi muda, dan menggali lebih dalam tentang bagaimana media visual lainnya seperti serial televisi atau konten media sosial merepresentasikan kepemimpinan transformasional. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa film animasi seperti *Inside Out* dapat dimanfaatkan sebagai alat pedagogis yang efektif dalam pendidikan kepemimpinan di lingkungan formal maupun non-formal, memungkinkan pembelajaran kontekstual dan engagement emosional yang lebih tinggi dibandingkan dengan metode pengajaran tradisional berbasis teks.

Referensi

1. Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26.
2. Al-Husseini, A., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership as an enabler in innovation and knowledge management systems. *Journal of Business Research*, 134, 377–388.
3. Alessa, S. (2021). The dimensions of transformational leadership and its organizational effects in public universities in Saudi Arabia: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 682092.
4. Baharun, H. (2017). Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*.
5. Bakhtiar, B. (2019). Kategori kepemimpinan transformational. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 38–47.
6. Creswell, J. W. (2016). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
7. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
8. Daft, R. L., & Marcic, D. (2016). *Understanding management* (9th ed.). Cengage Learning.
9. Emzir. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif: Analisis data*. RajaGrafindo Persada.
10. Fuqhoah, I. M., & Rafliis. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada proyek konstruksi di masa pandemi. *Jurnal Construction Engineering and Sustainable Development (CESD)*, 4(1), 41–50.
11. Geier, M. T. (2016). Leadership in extreme contexts: Transformational leadership, performance beyond expectations? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 23(3), 234–247.
12. Gençer, M. S., & Samur, Y. (2016). Leadership styles and technology: Leadership competency level of educational leaders. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 226–233.
13. Ghasabeh, M. S., Soosay, C., & Reaiche, C. (2015). The emerging role of transformational leadership. *The Journal of Developing Areas*, 49(6), 459–467.
14. Griffin, R. W. (2021). *Fundamentals of management* (10th ed.). Cengage Learning.
15. Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Transformational leadership. *Journal of Creative Management and Innovation*, 1(3), 84–101.
16. Jensen, U. T., Moynihan, D. P., & Salomonsen, H. H. (2018). Communicating the vision: How face-to-face dialogue facilitates transformational leadership. *Public Administration Review*, 78(3), 350–361.
17. Machmud, M. (2016). Tuntunan penulisan tugas akhir berdasarkan prinsip dasar penelitian ilmiah. Selaras.
18. Moleong, L. J. (2001). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
19. Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
20. Nur, F. A. (2022). Representasi Pola Komunikasi Orang Tua Tunggal pada Film yang Tak Tergantangi (2021). *Komuniti: Jurnal Komunikasi Dan Teknologi Informasi*, 14(1), 27–43.
21. Nurhalim, M. Z. (2023). Konsep kepemimpinan: Pengertian, peran, urgensi dan profil kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2082.
22. Nurjaya, N., Mukhtar, A., & Achsanuddin, A. N. (2020). Gaya kepemimpinan dan motivasi, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 35–43.
23. Onyejelem, T. E., Ezeaka, N. B., & Nwafor, O. A. (2021). Perceptions of Anambra residents on representation of discrimination against foster children in Nollywood films. *Madonna Journal of Communication Studies*, 3(1), 145–166.
24. Pettinger, R. (2020). *Introduction to management*. Red Globe Press.
25. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (16th ed.). McGraw Hill & Salemba Empat.
26. Safii, M. (2016). Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam terwujudnya perpustakaan sekolah sebagai pusat sumber belajar. *Jurnal Pendidikan*, 11(1).
27. Sahadi, S. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 519–530.
28. Shalahuddin. (2015). Karakteristik kepemimpinan transformasional. *Jurnal Kependidikan Islam*, 6(2), 56–599.
29. Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
30. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
31. Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
32. Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 4(02), 208–215.
33. Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya kepemimpinan demokratis perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1).
34. Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: Metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (mixed method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1).
35. Yulianti, S., Nuraini, A., & Brata Ismaya, S. (n.d.). Pengaruh model kepemimpinan transformasional perilaku inovatif terhadap orientasi entrepreneurship bagi kinerja bisnis UMKM Mekarjaya, Kota Depok. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.