

Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Tokoh Genta Dalam Perjalanan Menuju Puncak Mahameru: Pada Film 5 Cm

¹Eka Dewi Fitriya, ²Muhammad Firman Kurnia Rohmat, ³Amaliyah Ria Triwastuti,
⁴Erindah Dimisqiyani, ⁵Rizky Amalia Sinulingga, ⁶Gagas Gayuh Aji
¹Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

Corresponding author: amaliyah@vokasi.unair.ac.id

E-mail: eka.dewi.fitriya-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberikan pengaruh positif kepada orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian ini penting karena sebagian besar studi sebelumnya lebih banyak menyoroti konteks organisasi formal, sementara konteks naratif dalam film terutama film Indonesia jarang dikaji. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional ditunjukkan oleh tokoh genta dalam film 5 cm, serta dampaknya terhadap kekompakan dan keberhasilan tim. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan data primer berupa adegan dan dialog dari film, serta data sekunder dari literatur kepemimpinan transformasional. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles & Huberman, meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Genta menampilkan empat dimensi kepemimpinan transformasional: idealized influence melalui teladan, inspirational motivation dengan membangkitkan antusiasme, intellectual stimulation melalui arahan teknis dalam menghadapi risiko, dan individualized consideration melalui perhatian terhadap anggota tim. Kepemimpinan ini terbukti memperkuat solidaritas dan menjaga motivasi tim. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat efektif diterapkan tidak hanya dalam konteks formal, tetapi juga dalam situasi non-formal seperti narasi film.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan transformasional, Film 5 cm

ABSTRACT

Transformational leadership emphasizes a leader's ability to inspire, motivate, and positively influence others in achieving common goals. This research is important because most previous studies have focused more on the formal organizational context, while the narrative context in films, especially Indonesian films, has rarely been studied. This study aims to analyze how transformational leadership is displayed by the character genta in the film 5 cm, and its impact on computers and team success. The research method used is descriptive qualitative, with primary data in the form of scenes and dialogues from the film, and secondary data from transformational leadership literature. Data analysis was conducted using the miles & huberman model, including data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results show that genta displays four dimensions of transformational leadership: idealized influence through role models, inspirational motivation by generating enthusiasm, intellectual stimulation through technical guidance in facing risks, and individual consideration through attention to team members. This leadership is proven to strengthen solidarity and maintain team motivation. This research shows that transformational leadership can be effectively applied not only in formal contexts, but also in informal situations such as film narratives.

Keyword : Transformational leadership style, film 5 cm

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu kelompok maupun organisasi. Secara sederhana, kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Mu'ah et al., 2019). Dalam praktiknya, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai sebuah posisi atau jabatan semata, tetapi lebih menekankan pada proses komunikasi antara pemimpin dan anggota. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, tetapi juga integritas serta etika dalam setiap pengambilan keputusan. Hubungan antara pemimpin dan anggota harus berlandaskan nilai moral, karena kepemimpinan yang etis akan menghasilkan pengikut yang efektif dan efisien (Azmy, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak sekadar mengarahkan, melainkan juga membangun iklim kepercayaan yang mampu memperkuat kerja sama tim.

Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan kelompok maupun organisasi, terutama dalam pengambilan keputusan yang strategis. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin sangat memengaruhi kinerja dan motivasi anggota. Pemilihan gaya yang tepat dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kemampuan anggota untuk beradaptasi dengan perubahan atau situasi tertentu. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya yang fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan situasional (Padmasari et al., 2023).

Menurut penelitian Thanh dan Quang (2022), terdapat tiga jenis gaya kepemimpinan, yakni transaksional,

laissez-faire, dan transformasional. Kepemimpinan transaksional menekankan hubungan timbal balik, berupa penghargaan ketika kinerja baik dan sanksi saat hasil kurang memuaskan. Gaya *laissez-faire* memberikan kebebasan penuh kepada anggota untuk mengambil keputusan secara mandiri, sehingga mereka bisa mengekspresikan diri secara leluasa. Sementara itu, kepemimpinan transformasional dianggap paling inspiratif karena tidak hanya memotivasi anggota bekerja lebih baik, tetapi juga mengembangkan potensi individu secara optimal.

Kepemimpinan transformasional menjadi menarik karena tidak hanya menekankan otoritas, melainkan juga membangun kedekatan emosional antara pemimpin dan tim. Pemimpin transformasional tidak sekadar memberikan instruksi, tetapi juga mengalihkan fokus anggota dari kepentingan pribadi menuju tujuan kolektif yang lebih besar. Dengan demikian, kepemimpinan ini mendorong terciptanya perubahan positif pada anggota sekaligus meningkatkan kinerja kelompok secara keseluruhan. Bass dalam Patoni dan Maunah (2023) menguraikan empat komponen utama dalam kepemimpinan transformasional. Pertama, *idealized influence*, yakni pemimpin dengan visi yang jelas dan menjadi teladan bagi anggotanya. Kedua, *intellectual stimulation*, yaitu pemimpin yang mendorong anggota untuk berpikir kreatif, inovatif, serta berani mencoba cara baru. Ketiga, *individualized consideration*, yang ditunjukkan melalui perhatian dan dorongan personal kepada setiap anggota. Keempat, *inspirational motivation*, yaitu kemampuan pemimpin dalam memberi semangat, inspirasi, dan motivasi kepada anggotanya. Motivasi yang ditanamkan pemimpin terbukti menjadi pendorong utama keberhasilan tim. Penelitian Putri dan Setyaningrum

(2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berfungsi untuk memberikan arahan, tetapi juga berperan dalam menumbuhkan dorongan internal anggota agar terus berkembang dan meningkatkan potensi mereka.

Sejauh ini, sebagian besar penelitian mengenai kepemimpinan transformasional masih berfokus pada organisasi formal. Misalnya, dalam dunia pendidikan, peran kepala sekolah terbukti mampu meningkatkan kompetensi guru sekaligus kualitas pembelajaran (Triantoro et al., 2025). Namun, kajian yang mengangkat gaya kepemimpinan dalam konteks naratif, khususnya film Indonesia yang menampilkan kepemimpinan non-formal dan berbasis budaya, masih sangat terbatas. Padahal, budaya populer seperti film dapat menjadi media yang efektif untuk memahami praktik kepemimpinan dalam konteks yang lebih luas. Tokoh Genta dalam film *5 cm* karya Rizal Mantovani merupakan contoh nyata bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari melalui representasi naratif. Melalui motivasi, solidaritas, dan konsistensi visi, Genta berhasil menggerakkan timnya untuk mencapai keberhasilan bersama, sehingga menarik untuk dianalisis lebih dalam.

Dalam film tersebut, Genta direpresentasikan sebagai figur non-formal yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Ia digambarkan sebagai sosok yang mampu memberikan motivasi dan dukungan kepada timnya. Karakternya ditampilkan sebagai pribadi yang percaya diri terhadap mimpinya, memiliki tekad kuat untuk sukses, bertanggung jawab, serta berpola pikir realistis (Darma, 2020). Karakteristik ini membuat Genta

dipercaya sebagai pemimpin dalam perjalanan pendakian ke Mahameru bersama lima sahabatnya. Tidak hanya itu, Genta juga menunjukkan kemampuan untuk menjaga harmoni dalam kelompok. Keteguhan hati, optimisme, dan kemampuannya membangun solidaritas tim menjadi bukti nyata bahwa kepemimpinan yang inspiratif mampu mendorong kelompok untuk menghadapi berbagai rintangan. Hal ini menjadikan kepemimpinan Genta relevan sebagai contoh implementasi gaya transformasional di luar ruang organisasi formal.

Relevansi kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Genta menjadi semakin nyata apabila dikaitkan dengan Sustainable Development Goals (SDGs) ke-16, yang menekankan pentingnya perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang kuat. Kepemimpinan transformasional yang diperlihatkannya mencerminkan integritas, etika, serta kemampuan menjaga keharmonisan dalam kelompok. Pandangan ini selaras dengan Pratama (2024) yang menegaskan bahwa SDG 16 menekankan pentingnya pengurangan konflik, penguatan keadilan, serta pembentukan institusi yang transparan dan inklusif sebagai fondasi pembangunan berkelanjutan. Dalam konteks film *5 cm*, peran Genta terbukti mampu meminimalkan potensi perselisihan, menumbuhkan kepercayaan, dan mempererat solidaritas sehingga tim dapat mencapai tujuan bersama. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan dalam lingkup organisasi formal, tetapi juga dapat diterapkan secara efektif dalam komunitas kecil yang berlandaskan nilai keadilan, keterbukaan, dan kerja sama.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh

tokoh Genta berperan dalam keberhasilan tim mencapai puncak Mahameru. Penelitian ini juga menelaah bagaimana Genta memotivasi anggota kelompok agar tetap bersemangat dan konsisten menghadapi berbagai tantangan sepanjang perjalanan. Dengan demikian, studi ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis berupa pemahaman yang lebih mendalam tentang penerapan kepemimpinan transformasional, sekaligus kontribusi praktis untuk pengembangan model kepemimpinan yang efektif di berbagai organisasi.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen dan Fungsi Manajemen

Istilah manajemen berasal dari kata *to manage*, yang berarti mengelola. Secara umum, manajemen dapat dipahami sebagai ilmu sekaligus seni dalam mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya lain, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien (Wijayanti & Wicaksana, 2023). Menurut Pratama (2020), manajemen memiliki beberapa fungsi utama yang harus dijalankan demi mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Fungsi pertama adalah perencanaan (*planning*), yaitu proses menentukan tujuan dan merumuskan langkah-langkah yang diperlukan agar tujuan tersebut dapat diwujudkan. Selanjutnya, pengorganisasian (*organizing*) dilakukan untuk menyusun struktur pelaksana, membagi tugas, serta mengoordinasikan pekerjaan sehingga rencana dapat dijalankan dengan baik. Fungsi berikutnya adalah pelaksanaan (*actuating*), yang berfokus pada penerapan rencana melalui pengarahan serta pemberian motivasi, sehingga setiap individu dapat menjalankan peran, tugas, dan tanggung jawabnya secara optimal. Fungsi terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa

pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengendalian ini dapat bersifat positif, berupa penilaian efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan, maupun bersifat negatif, yaitu mencegah terulangnya kesalahan atau kegiatan yang tidak diinginkan. Dalam hal ini, kepemimpinan (*leading*) juga menjadi bagian penting dari manajemen karena termasuk ke dalam proses sekaligus fungsi yang harus dijalankan oleh pemimpin. Menurut Sergiovani dalam Shalahuddin (2015), seorang pemimpin dalam suatu kelompok kerja perlu menerapkan seluruh fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengendalian, agar tujuan bersama dapat tercapai. Tanpa manajemen, kepemimpinan hanya akan menjadi retorika semata, sedangkan manajemen yang tidak disertai kepemimpinan aktif hanya akan menghasilkan rutinitas tanpa adanya kreativitas maupun perubahan yang signifikan dalam organisasi.

Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam organisasi karena berperan dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Ramadhan et al. (2024), kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin memberikan teladan, mengarahkan, dan membangun motivasi agar anggota tim bekerja secara optimal. Selaras dengan itu, Bond (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi sekaligus menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Dengan demikian, seorang pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengendali, tetapi juga sebagai inspirator yang mampu menciptakan visi dan mendorong anggota bekerja sesuai arah yang ditentukan.

Dalam perkembangannya, gaya kepemimpinan memiliki banyak ragam. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Thanh dan Quang (2022) menekankan tiga teori utama mengenai gaya kepemimpinan, yaitu transaksional, laissez-faire, dan transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional menekankan pada sistem penghargaan dan hukuman untuk memengaruhi kinerja anggota. Pemimpin memastikan setiap individu mencapai target yang telah ditetapkan melalui penilaian berkelanjutan, di mana keberhasilan diberi penghargaan dan kegagalan diberi sanksi (Jaqua, 2021). Gaya kepemimpinan laissez-faire memungkinkan anggota mengambil keputusan secara mandiri, sehingga pemimpin berperan secara pasif. Adapun gaya kepemimpinan transformasional, menurut Suarga dalam Sinaga et al. (2021), merupakan gaya yang ditandai dengan kemampuan pemimpin memengaruhi bawahannya secara positif. Melalui pendekatan ini, anggota tim merasa dihargai, dipercaya, serta menumbuhkan loyalitas dan rasa hormat terhadap pemimpinnya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam mendorong, menginspirasi, dan memotivasi bawahan agar terus berinovasi serta menghasilkan perubahan yang positif. Perubahan tersebut dianggap sebagai faktor krusial dalam menunjang keberhasilan jangka panjang organisasi. Pemimpin dengan gaya ini juga berperan dalam membangun budaya kerja yang menekankan kemandirian serta memberikan ruang bagi anggota untuk mengembangkan ide, berkreasi, dan menemukan solusi baru terhadap setiap tantangan yang dihadapi (Suriagiri dalam Nisa et al., 2020). Tingkat kepercayaan yang tinggi yang diberikan pemimpin kepada anggotanya

menjadikan gaya kepemimpinan ini penting untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, meningkatkan motivasi intrinsik, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi.

Komponen Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bernard M. Bass dalam penelitian (Shalahuddin, 2015), kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen utama yang menjadi ciri khas perilakunya, yaitu:

- a. **Inspirational Motivation:** Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas dan mampu mengkomunikasikannya kepada tim, sehingga dapat menginspirasi anggota sekaligus memberikan arahan yang tegas.
- b. **Intellectual Stimulation:** Pemimpin tidak sekadar mempertanyakan cara-cara lama, tetapi juga menginspirasi anggota untuk menghasilkan ide-ide baru, berpikir secara kreatif, dan memanfaatkan setiap peluang untuk belajar dan berkembang.
- c. **Individualized Consideration,** Kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui perhatian personal kepada setiap anggota tim. Pemimpin memberi dukungan, membuka komunikasi dua arah, dan menghargai kontribusi unik yang diberikan masing-masing individu.
- d. **idealized Influence:** Seorang pemimpin transformasional bukan sekadar memberikan instruksi, tetapi juga menjadi contoh nyata bagi pengikutnya melalui sikap dan perilaku yang konsisten dalam kehidupan sehari-hari.

Pengaruh Motivasi

Menurut Sudarwan dalam Suharni (2021), motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan atau dorongan psikologis yang muncul baik dari individu maupun kelompok untuk mencapai prestasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Motivasi memiliki peranan penting karena menjadi energi utama yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berusaha meraih target yang ditetapkan. Putri & Setyaningrum (2020) menambahkan bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal. Secara umum, motivasi terbagi menjadi dua bentuk. Pertama, motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang lahir dari kesadaran pribadi tentang pentingnya suatu aktivitas atau manfaat yang akan diperoleh. Kedua, motivasi ekstrinsik merupakan dorongan dari luar individu, misalnya melalui tekanan, tuntutan, atau pemberian imbalan.

Kerja Tim dan Dinamika Kelompok

Kerja tim dapat dipahami sebagai proses di mana sekelompok individu berkolaborasi secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah tim biasanya terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi secara intensif, melaksanakan tugas organisasi yang relevan, memiliki tujuan yang sama, serta mematuhi batasan-batasan yang ada dalam kelompok (Lasmi et al., 2022). Sementara itu, dinamika kelompok dapat dipahami sebagai suatu mekanisme manajerial yang digunakan untuk menciptakan kerja sama tim yang efektif, sehingga pengelolaan organisasi menjadi lebih efisien, produktif, dan terarah (Tambunan et al., 2022). Dinamika kelompok berperan penting karena melibatkan interaksi antaranggota yang dapat memperkuat rasa kebersamaan dan solidaritas. Dengan demikian, kerja tim dan dinamika kelompok saling melengkapi dalam mendukung

koordinasi, kebersamaan, serta efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh tokoh Genta dalam film *5 cm*. Menurut Rachmawati (2017), penelitian kualitatif dilakukan dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, mendeskripsikan, dan menafsirkan data melalui wawancara, observasi, maupun dokumentasi. Pendekatan deskriptif memungkinkan penelitian ini menggambarkan secara rinci peran Genta sebagai pemimpin dan dampaknya terhadap dinamika kelompok, sehingga memberikan wawasan mengenai penerapan teori kepemimpinan transformasional dalam budaya populer Indonesia.

Objek penelitian

Objek penelitian ini Adalah genta pada film *5 cm* yang disutradarai oleh Rizal Mantovani dan dirilis pada tahun 2012. Tokoh genta dipilih karna merepresentasikan gaya kepemimpinan non-formal dengan karakteristik transformasional. Genta digambarkan sebagai sosok pemimpin yang mampu memberikan motivasi, membangun solidaritas, serta menumbuhkan semangat kebersamaan di antara lima sahabatnya dalam perjalanan pendakian menuju puncak Mahameru. Sumber Data

Sumber data

Sumber data merujuk pada asal diperolehnya informasi yang digunakan peneliti. Menurut Sulung dan Muspawi (2024) terdapat 2 sumber data yang peneliti dapatkan

- a. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama. Dalam penelitian ini, data primer berasal dari film *5 cm* (2012) karya Rizal Mantovani. Peneliti menelaah dialog, adegan, serta perilaku tokoh Genta yang relevan dengan indikator kepemimpinan transformasional. Karena film ini menjadi objek utama, maka termasuk kategori data primer.
- b. Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan melalui sumber tidak langsung atau perantara seperti dokumen, literatur, dan hasil penelitian sebelumnya. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup teori kepemimpinan transformasional dari buku, jurnal, artikel ilmiah, serta karya ilmiah lain yang membahas film *5 cm*. Data ini digunakan untuk memperkuat analisis dan membandingkan hasil temuan penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi (Raibowo et al., 2019).

- a. Reduksi Data, Tahap ini melibatkan proses seleksi, penyederhanaan, serta transformasi data mentah yang diperoleh dari lapangan agar lebih terstruktur dan fokus pada hal yang relevan dengan penelitian.
- b. **Penyajian Data:** Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk teks

naratif, tabel, grafik, matriks, atau bagan, sehingga memudahkan pemahaman dan analisis lebih lanjut.

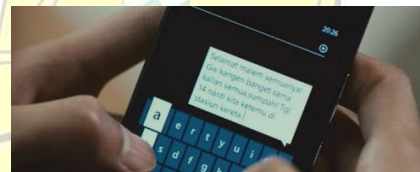
- c. Penarikan Kesimpulan, Tahap terakhir adalah merumuskan kesimpulan berdasarkan data yang ada serta memverifikasinya secara berkelanjutan dengan membandingkan data baru. Kesimpulan awal bersifat sementara, tetapi dapat semakin kuat jika didukung oleh data yang konsisten.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini membahas film *5 cm* (2012) karya Rizal Mantovani. Kutipan diambil langsung dari dialog film menggunakan subtitle. Agar analisis lebih jelas, peneliti mencantumkan keterangan adegan dan waktu terjadinya scene tertentu.

Instruksi perlengkapan dan persiapan



Gambar 1.2 adegan di menit ke 43.10

Genta : “Selamat malam semuanya! gw kangen banget sama kalian sumpah! Tanggal 14 nanti kita ketemu di stasiun kereta api senen jam 2 siang, terus kalau ada acara dari 14 sampai 20 agustus, lo batalin dulu ya, please. Ini yang harus dibawa, kalau enggak ada pinjam, ya. Kan ada waktu seminggu. carrier, baju hangat yang banyak, senter dan baterai, makanan dan snack buat empat hari, kacamata hitam, betadine, obat, sepatu dan sandal. Kalau bisa mulai hari ini olahraga kecil-kecilan, apalagi

buat ian, begitu aja. Sampai ketemu di stasiun senen jam dua, ya”

Genta mengirimkan chat kepada semua sahabatnya

Pada adegan ini, Genta memberikan instruksi detail kepada sahabatnya melalui chat mengenai perlengkapan yang harus dibawa,

Menjaga ritme perjalanan dan kekompakan



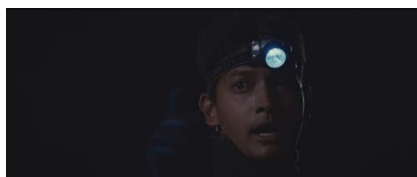
Gambar 1.2 adegan di menit ke 01.06.21

Genta : “Makanya kita jalanya santai aja, sambil ngobrol kek, biar nggak capek, pokoknya kalau ada yang cape bilang ya, jangan ada yang gengsi. Satu orang capek, semua berhenti, kebanyakan orang gagal ke puncak karna kecapekan dan gengsi mau bilang. Daripada enggak bisa ngelanjutin”.

Genta : “ayo kita harus berangkat, ga akan terasa pokoknya, pemandangannya keren”.

Adegan tersebut menunjukkan bahwa Genta mengingatkan teman-temannya untuk berjalan santai, tidak gengsi mengakui rasa lelah, serta menjaga kekompakan selama perjalanan.

Instruksi teknis menghadapi bahaya



Gambar 1.3 adegan di menit ke 01.26.49

Genta : “kita mulai mendaki, awas reruntuhan batu dari atas, jangan injak terlalu keras juga nanti bisa lepas batunya, pasang telinga baik baik , kalau ada teriakan batu atau *rocks*, lihat kearah batu jatuh dan siap siap mengindar”.

Genta : “terus suhu disini hampir 0 derajat, kita harus bergerak dan tidak boleh break terlalu lama. jangan sampai kedinginan, bahaya”.

(semua anggota mengangguk setuju dan melanjutkan perjalanan menuju puncak mahameru)

Pada adegan ini, Genta memberikan instruksi teknis kepada teman-temannya tentang kewaspadaan terhadap batu jatuh dan bahaya suhu rendah. Ia menekankan pentingnya memasang telinga dengan baik untuk segera menghindar jika ada peringatan batu jatuh, serta menyiapkan perlengkapan hangat agar tidak terkena risiko hipotermia

Pembahasan

Fokus utama pembahasan adalah bagaimana Genta berperan sebagai pemimpin non-formal yang mampu menggerakkan, memotivasi, serta menjaga dinamika kelompok dalam mencapai tujuan bersama, yaitu pendakian ke puncak Mahameru.

Instruksi perlengkapan dan persiapan

Dalam adegan tersebut, genta mengirim chat kepada sahabat-sahabatnya, terlihat jelas bahwa ia berusaha memastikan seluruh anggota memiliki kesiapan yang matang sebelum pendakian. Adegan ini menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan kepedulian Genta terhadap keselamatan tim. Hal tersebut mencerminkan *idealized influence*, yaitu ketika pemimpin menjadi teladan melalui sikap konsisten dan komitmen yang kuat

(Hayatunnisa et al., 2024). Selain itu, instruksi Genta juga mengandung *inspirational motivation* karena ia menekankan bahwa persiapan adalah tanggung jawab bersama. Sejalan dengan pandangan (Pasundan, 2017) pemimpin transformasional mampu membangkitkan motivasi anggota dengan menyampaikan visi yang jelas dan mengajak anggota berkontribusi aktif. Dengan begitu, arahan sederhana yang ia sampaikan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menumbuhkan semangat kebersamaan agar tujuan bersama dapat tercapai.

Menjaga ritme perjalanan dan kekompakan

Dalam dialog tersebut genta berkata pada para sahabatnya untuk berjalan santai, tidak gengsi mengakui lelah, dan saling menunggu. terlihat jelas kepeduliannya terhadap kondisi fisik maupun psikologis tim. Ucapannya menunjukkan *individualized consideration*, karena ia mendorong setiap anggota untuk jujur pada kondisi masing-masing agar tidak ada yang tertinggal (Hayatunnisa et al., 2024). Selanjutnya, saat ia menambahkan, “*Ayo kita harus berangkat, nggak akan terasa pokoknya, pemandangannya keren*”, Genta juga menyelipkan unsur *inspirational motivation*. Ia berusaha menumbuhkan semangat dengan menekankan sisi positif dari perjalanan, yaitu pengalaman berharga dan pemandangan indah yang akan mereka nikmati. Pesan sederhana ini mampu memunculkan optimisme dan keyakinan bahwa pendakian dapat dilalui bersama dengan rasa senang (Hayatunnisa et al., 2024). Adegan tersebut memperlihatkan bahwa Genta tidak hanya memberi instruksi teknis, tetapi juga menghadirkan perhatian dan motivasi emosional. Ia memastikan ritme perjalanan terjaga, anggota tetap

kompak, dan setiap orang merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan tim.

Instruksi teknis menghadapi bahaya

Ketika Genta memberikan arahan menjelang puncak terlihat jelas bahwa ia berusaha memastikan seluruh anggota memahami risiko dan memiliki kesiapan menghadapi kondisi ekstrem. Adegan ini menunjukkan sikap protektif, tanggung jawab, dan kepedulian Genta terhadap keselamatan tim. Hal ini mencerminkan *intellectual stimulation*, yaitu ketika pemimpin membekali anggota dengan pemahaman baru agar mampu berpikir kritis dan mengambil keputusan tepat dalam menghadapi bahaya (Pasundan, 2017). Selain itu, arahan Genta juga mengandung *motivational influence*, karena ia meyakinkan tim untuk tetap bergerak maju meski kondisi sulit, menumbuhkan kesadaran kolektif bahwa keselamatan adalah tanggung jawab bersama. Dengan demikian, instruksi yang disampaikan Genta tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga membangun kesiapsiagaan mental dan semangat kebersamaan agar tujuan pendakian dapat tercapai dengan aman.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa tokoh Genta dalam film *5 cm* menggambarkan kepemimpinan transformasional melalui kemampuannya memotivasi, mengarahkan, serta menjaga kekompakan tim. Keempat dimensi kepemimpinan transformasional tercermin dalam tindakannya: memberi teladan dan aturan disiplin (*idealized influence*), membangkitkan semangat dengan kata-kata inspiratif (*inspirational motivation*), memberikan kepercayaan dan

delegasi peran (*intellectual stimulation*), serta menunjukkan kepedulian pada kondisi setiap anggota (*individualized consideration*). Kepemimpinan ini berkontribusi terhadap keberhasilan kelompok mencapai tujuan bersama, sekaligus memperlihatkan relevansi kepemimpinan transformasional dalam konteks non-formal dan budaya populer. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional dapat dijadikan model efektif tidak hanya di organisasi formal, tetapi juga dalam membangun solidaritas, kerja sama, dan ketahanan kelompok di berbagai situasi.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan artikel ini. penelitian ini bisa terselesaikan berkat bimbingan dan arahan dosen, dukungan teman-teman dan rekan yang selalu memotivasi, serta kasih sayang dan bantuan kedua orang tua. Terima kasih juga untuk diriku sendiri yang telah berusaha dan bertahan hingga penelitian ini selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hayatunnisa, S., Khoriroh, F., Fauzi, A., & Zohriyah, A. (2024). Peran Pemimpin Visioner pada Lembaga Pendidikan MI Mutaalimin Cigudang. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(2), 337–344.
<https://doi.org/10.31004/irje.v4i2.579>
- Darma, S. (2020). Analisis Karakter Tokoh Film 5 Cm Sutradara Rizal Mantovani Dengan Kajian Semiotika. *PROPORSI: Jurnal Desain, Multimedia Dan Industri Kreatif*, 5(2), 184–197.
<https://doi.org/10.22303/proporsi.5.2.2020.184-197>
- Dwiyono, Y., Robiayanto, N., Wulandari, F., Wahyuni, S., Hasra, & Haryanti, N. (2024). Transformational Leadership in Improving the Quality of Education. *Indonesian Journal on Education and Learning*, 1(3), 11–15.
- 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>
- Pratama, N. (2024). *Conference on Law , Legal Studies and Social Sciences (MICoLLS) 2024 ACHIEVING PEACE , JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS THROUGH SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)*. 6(1), 1–13.
- Mu'ah, Indrayani, Masram, & Sulton. (2019). *KEPEMIMPINAN*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Azmy, A. (2021). *TEORI DAN DASAR KEPEMIMPINAN*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Bond, C. (2015). Leadership styles. *Leadership in Sport, August*, 34–47.
<https://doi.org/10.1108/01437730510575570>
- Suharni, S. (2021). Upaya guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 172–184.
- Triantoro, R. P., Mawardi, M. F., Safitri, A., & Cinantya, C. (2025). *Tinjauan Litertaur Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi*

- Guru*. 4(1), 15–26.
- Wijayanti, N., & Wicaksana, F. A. (2023). Implementasi Fungsi Manajemen George R Terry Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan. *Jurnal Cerdik: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 3(1), 30-43.
- Pratama, R. Y. (2020). Fungsi-fungsi manajemen “POAC.”. *Universitas Jenderal Achmad Yani*, 2(4), 76-78.
- Nisa, R., Nurwahidah, I., Prasetya, G. A., & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449-456.
- Shalahuddin, S. (2015). Karakteristik kepemimpinan transformasional. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 6, 56599.
- Patoni, A., & Maunah, B. (2023). Komponen Kepemimpinan Transformasional. *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(1), 1-11.
- Putri, S. A., & Setyaningrum, F. (2020). Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMA*, 3(1).
- Raibowo, S., Nopiyanto, Y. E., & Muna, M. K. (2019). Pemahaman guru PJOK tentang standar kompetensi profesional. *Journal Of Sport Education (JOPE)*, 2(1), 10-15.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846.
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2022). Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35-45.
- Wahidmurni, W. (2017). Pemaparan metode penelitian kualitatif.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: Primer, sekunder, dan tersier. *Edu Research*, 5(3), 110-116.
- Jaqua, E. (2021). Transactional Leadership. *American Journal of Biomedical Science & Research*, 14(5), 399–400. <https://doi.org/10.34297/ajbsr.2021.14.002021>
- Pasundan, S. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Adhie Fasha Nurhadian. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 11(1), 59–74.