

Representasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Tokoh Oh Gu Tak Dalam Film *The Bad Guys: Reign Of Chaos*

¹Indri Mustika Dewi, ²Erindah Dimisyqiyani, ³Amaliyah, ⁴Rizky Amalia Sinulingga,
⁵Gagas Gayuh Aji

¹Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: ¹indri.mustika.dewi-2023@vokasi.unair.ac.id, ²erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id, ³amaliyah@vokasi.unair.ac.id,
⁴rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id, ⁵gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan yang efektif sangat penting bagi keberhasilan organisasi, namun masih diperlukan pemahaman mendalam tentang implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks kehidupan sehari-hari. Film sebagai media populer dapat menjadi sarana eksplorasi konsep kepemimpinan yang relevan dengan dunia nyata. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi gaya kepemimpinan transformasional karakter Oh Gu-tak dalam film "*The Bad Guys: Reign of Chaos*" (2019) dan menganalisis relevansi implementasinya dalam konteks organisasi. Menggunakan pendekatan kualitatif melalui kombinasi studi literatur dan analisis konten film. Adegan-adegan kunci yang menggambarkan praktik kepemimpinan Oh Gu-tak dianalisis berdasarkan empat dimensi kepemimpinan transformasional. Oh Gu-tak mendemonstrasikan keempat dimensi kepemimpinan transformasional: *inspirational motivation* (memberikan insentif dan mengaitkan misi dengan aspirasi), *intellectual stimulation* (mendorong pemikiran kritis), *individual consideration* (bertindak sebagai mentor), dan *idealized influence* (menjadi teladan moral melalui pengorbanan diri). Kepemimpinan transformasional Oh Gu-tak berhasil menciptakan tim yang solid dan termotivasi. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam membangun solidaritas tim dan dapat menjadi inspirasi praktis bagi pemimpin organisasi.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Analisis Film, Oh Gu-tak

ABSTRACT

Effective leadership is crucial to organizational success, but a deeper understanding of the implementation of transformational leadership in everyday life is still needed. Film, as a popular medium, can be a means of exploring leadership concepts that are relevant to the real world. This study aims to explore the transformational leadership style of the character Oh Gu-tak in the film "*The Bad Guys: Reign of Chaos*" (2019) and analyze the relevance of its implementation in an organizational context. A qualitative approach was used through a combination of literature study and film content analysis. Key scenes depicting Oh Gu-tak's leadership practices are analyzed based on the four dimensions of transformational leadership. Oh Gu-tak demonstrates all four dimensions of transformational leadership: *inspirational motivation* (providing incentives and linking the mission to aspirations), *intellectual stimulation* (encouraging critical thinking), *individual consideration* (acting as a mentor), and *idealized influence* (being a moral role model through self-sacrifice). Oh Gu-tak's transformational leadership successfully created a solid and motivated team. These findings confirm that transformational leadership is effective in building team solidarity and can be a practical inspiration for organizational leaders.

Keyword : Transformational Leadership, Film Analysis, Oh Gu-tak

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi fungsi manajemen tidak dapat dijalankan tanpa adanya peran dari seorang pemimpin. Semua elemen dan komponen yang berjalan dalam suatu organisasi tidak akan pernah berjalan dengan baik apabila tidak ada seorang pemimpin (Fallo, 2021). Peran seorang pemimpin tidak hanya sekedar memberikan arahan dan perintah untuk melakukan suatu tindakan, namun juga memberikan pemahaman dan motivasi khusus pada kesadaran diri bawahan agar dapat memberikan kontribusi aktif pada tim (Khan, 2024). Seorang pemimpin yang baik tidak dapat ditentukan begitu saja tanpa adanya kemampuan khusus yang dimilikinya (Utami, 2021). Oleh karena itu diperlukan penentuan pemimpin yang kompeten untuk dapat membantu menentukan arah dari tim mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan individu yang dapat mempengaruhi sekelompok individu untuk melaksanakan apa yang diperintahkannya demi mencapai tujuan tertentu (Ati et al., 2022). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan pemimpinnya menjalankan fungsinya sebagai pemimpin yang baik. Seperti halnya di beberapa negara demokrasi Eropa, organisasi juga memerlukan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang relevan sehingga dapat mempengaruhi, mempertahankan, dan memperluas operasional dengan meningkatkan partisipasi pada tiap anggotanya (Ghergina, 2020). Oleh karena itu peran seorang pemimpin sangat besar dalam menentukan jalannya mencapai tujuan utama bersama sehingga dapat mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Sebagai seorang pemimpin yang profesional diperlukan kemampuan untuk menentukan gaya kepemimpinan yang efektif untuk membawa arah tim

mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagi seorang pemimpin untuk berinteraksi secara langsung dengan bawahannya dengan cara memberikan motivasi dan bimbingan dalam mencapai tujuan utama bersama organisasi (Fauzi, 2023). Seorang pemimpin yang ideal sangat penting adanya untuk memberikan motivasi dan tekanan diri pada bawahannya agar dapat menyelaraskan tujuan dan memenuhi sasarannya (Raharjo, 2023). Gaya kepemimpinan dapat mencerminkan strategi seorang pemimpin dalam menyeimbangkan otoritas dengan kebutuhan bawahan, sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis sekaligus efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan setiap orang dapat berbeda-beda sesuai dengan latar belakang yang berbeda. Oleh karena itu, menentukan gaya kepemimpinan yang tepat sangat perlu dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat dan produktivitas tim secara maksimal. Gaya kepemimpinan sendiri dapat dibedakan menjadi dua aspek (Hasibuan dalam Wahyuni, 2021). Yang pertama, yaitu gaya kepemimpinan yang cenderung memperhatikan hasil kerja dari bawahannya, dengan ciri-ciri memberi reward atas prestasi kerja karyawan. Yang kedua, yaitu gaya kepemimpinan yang memiliki empati tinggi pada bawahannya, berusaha merespon segala masukan dan keluhan dari bawahan, dan memberikan kesempatan kepada bawahan memecahkan dengan melibatkan dalam pengambilan keputusan.

Menurut beberapa ahli kepemimpinan terbagi menjadi beberapa jenis, namun di era modern saat ini banyak yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, banyak yang meyakini bahwa gaya kepemimpinan tersebut sangat efektif jika diterapkan dalam suatu

organisasi (Bantam et al., 2024). Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya merupakan cara pemimpin untuk memotivasi bawahan untuk melakukan suatu tindakan yang lebih baik dari sebelumnya, dengan memberikan pengaruh dan meyakinkan diri bawahan untuk meningkatkan kinerjanya (Shalahuddin, 2015). Gaya kepemimpinan transformasional berusaha untuk menciptakan lingkungan organisasi lebih inovatif dan berwarna karena memberikan ruang bebas terbuka pada anggota timnya untuk mengungkapkan pendapatnya dalam mencapai tujuan bersama (Agustina et al., 2024). Dengan gaya kepemimpinan ini anggota tim akan merasa lebih didengarkan, dihargai, yang akan meningkatkan loyalitas pada tim.

Di era perkembangan digital saat ini, pengetahuan mengenai konsep dan nilai-nilai kepemimpinan dapat didapatkan melalui berbagai media, salah satunya yaitu melalui film. Film secara tidak langsung memberikan suatu informasi yang dapat memunculkan suatu ide atau gagasan dari suatu individu atau kelompok tertentu. Pada perkembangan zaman saat ini akan lebih efektif menggunakan media massa sebagai alat eksplorasi untuk memunculkan suatu gagasan yang baru (Fitria et al., 2024). Hal ini dikarenakan film sendiri merupakan salah satu hasil perkembangan zaman saat ini yang sangat melekat langsung dengan masyarakat. (Mayanti & Haryono, 2023).

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami penerapan kepemimpinan transformasional dalam konteks nyata dan media populer sebagai sarana pembelajaran. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi kepemimpinan transformasional tokoh Oh Gu-tak, sekaligus memberikan pemahaman mengenai penerapan gaya kepemimpinan tersebut dalam organisasi. Penelitian ini juga relevan dengan SDG 16: *Peace, Justice and Strong Institutions*, karena menekankan pentingnya kepemimpinan yang adil, inklusif, dan visioner dalam

membangun solidaritas dan organisasi yang kuat.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

Secara umum manajemen merupakan proses mengkoordinasikan sumber daya yang ada dalam organisasi dan bekerja dengan orang di dalamnya, proses tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan (Hidayat, 2021). Dalam suatu organisasi diperlukan manajemen untuk meningkatkan efektifitas dan efisien dalam proses mencapai tujuan bersama (Putra & Hendriani, 2023). Manajemen sendiri memiliki beberapa fungsi dalam buku George R Terry yang berjudul *Principles of Management* yang biasanya disebut teori POAC menurut (Syahputra & Aslami, 2023) yaitu:

- a. *Planning* (Perencanaan), yaitu proses merencanakan dan menetapkan tujuan serta proses kegiatan yang perlu dilaksanakan untuk mencapai tujuan tersebut. Proses ini merupakan fungsi manajemen paling dasar dan krusial, tanpa rencana yang jelas sejak awal, fungsi manajemen lain tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya.
- b. *Organizing* (Pengorganisasian), yaitu mengelompokkan orang-orang yang ada dalam suatu organisasi dengan terstruktur sehingga mempermudah dalam mencapai tujuan bersama. Pengelompokan dilakukan dengan menggabungkan beberapa SDM yang memiliki kemampuan dan keahlian yang selaras agar tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.
- c. *Actuating* (Pengarahan), pada fungsi manajemen ini seorang pemimpin memiliki peran penting untuk memberikan arahan serta dorongan bawahannya sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

- d. *Controlling* (Pengendalian), yaitu pemimpin mengawasi seluruh jalannya manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Pengawasan ini sangat penting karena tujuannya untuk menghindari hal-hal negatif yang menyebabkan gagal mencapai tujuan dan sasaran.

2.2 Kepemimpinan

Dalam bahasa Inggris kepemimpinan dapat diterjemahkan "*leadership*" berasal dari kata *leader* yang artinya seseorang yang memimpin. Pemimpin merupakan orang yang mampu menggerakkan dan mempengaruhi anggotanya untuk berbuat sesuatu dan bekerjasama mewujudkan keinginan atau perintahnya dengan baik (Zaini, 2021). Kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi serta mendorong perilaku suatu individu dan atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan, dengan berpartisipasi aktif bersama kelompok yang dipimpin (Northouse, 2018).

2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu kombinasi dari sifat dan hal yang biasa dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya (Waedoloh et al., 2021). Seperti yang diungkapkan (Busro, 2018) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dilakukan secara konsisten oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memberikan pengarahan para anggotanya. Pada dasarnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan berbeda-beda karena dipengaruhi oleh kepribadian dan keadaan yang ada dalam tim. Suatu kepemimpinan dapat dikatakan berhasil dan efektif ketika melaksanakan fungsi dan tujuan berdasarkan yang sudah ditentukan. Dalam melaksanakan fungsi dan tujuan tersebut pemimpin dalam suatu

kelompok atau organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda sesuai dengan kepribadiannya masing-masing (Besse, 2019).

Gaya kepemimpinan menurut (Hasnawati et al dalam Ulya, 2024) terdiri dari beberapa jenis.

- a. Kepemimpinan Demokratis (*democratic leadership*), yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan peluang besar bagi bawahannya untuk mengemukakan pendapatnya dalam menghadapi suatu kondisi atau masalah. dan pemimpin mendengarkan berbagai perspektif anggota tim untuk mencari ide dan solusi masalah..
- b. Kepemimpinan Otoriter (*democratic leadership*), yaitu gaya kepemimpinan yang tidak melibatkan secara langsung bawahan dalam pengambilan keputusan demi kepentingan bersama, serta menggunakan kekuasaannya untuk mengendalikan seluruh bawahan agar dapat menjalankan instruksi yang diberikannya.
- c. Kepemimpinan Transaksional (*transactional leadership*), kepemimpinan yang mengedepankan hubungan saling bertukar antara pemimpin dengan bawahan. Pemimpin dalam gaya ini akan memberikan reward kepada bawahan ketika ia telah melaksanakan tugas yang diharapkan. Dan sebaliknya, apabila bawahan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan maka bawahan akan diberikan sanksi.
- d. Kepemimpinan Transformasional (*transformational leadership*), gaya kepemimpinan yang berfokus pada pendekatan personal tiap anggota tim dengan memberikan motivasi dan inspirasi untuk mengembangkan potensi diri masing-masing anggota.
- e. Kepemimpinan Situasional (*situational leadership*), gaya kepemimpinan yang menyesuaikan

dirinya dengan situasi yang ada dalam tim tersebut. Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin harus memahami motivasi dan keahlian anggota tim agar bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai.

2.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional pada dasarnya merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan dorongan berupa motivasi, inspirasi serta pemberdayaan anggota untuk untuk merubah perilaku positif suatu individu atau kelompok (Herman, 2025). Menurut (Bass dalam Harsoyo, 2025) Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama yaitu;

a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*);

Pemimpin berperilaku dengan cara yang membuat mereka menjadi contoh yang baik bagi bawahannya, dihormati, serta dapat dipercaya. Menanamkan pada para anggotanya mengenai visi misi nya sehingga dapat memunculkan rasa kebanggaan dan hormat terhadap pemimpin (Robbin & Judge, 2013). Faktor utama yang dianggap sebagai pengaruh yang dimiliki pemimpin yaitu pemimpin dapat membuktikan sendiri bahwa tantangan tersebut dapat ditangani dengan baik.

b. Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*);

Yaitu pemimpin memberikan dorongan bagi bawahannya dengan memotivasi dan memberikan inspirasi agar memunculkan semangat dan antusiasme tim untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin akan membuat visi misi dan harapan yang lebih menarik di masa mendatang untuk mengajak para bawahan dapat terlibat aktif dan mewujudkan tujuan yang sama.

c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin memberikan stimulasi kepada bawahannya agar menjadi lebih inovatif dan kreatif. Pemimpin berusaha memberikan kesempatan bawahan untuk dapat menyelesaikan suatu masalah dengan cara dan sudut pandang masing-masing yang berbeda. Pemimpin ini tidak akan mengkritik gagasan yang berbeda dari sudut pandangnya dan menghargai ide-ide serta solusi yang ditawarkan bawahannya. Sebagai pemimpin yang terbuka, gaya kepemimpinan ini selalu mendengarkan dan menerima segala masukan yang memiliki perspektif berbeda dari anggotanya.

d. Pertimbangan Individual (*Individual Consideration*)

Pemimpin memposisikan dirinya sebagai pendamping dari bawahan yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan mencapai potensi terbaik mereka. Kemampuan yang berbeda-beda tersebut akan berusaha diterima dan ditingkatkan dengan mendelegasikan tugas sesuai kemampuan sebagai sarana pengembangan diri. Pendekatan ini memerlukan interaksi yang lebih personal dari atasan kepada bawahan.

Gaya kepemimpinan ini menurut beberapa penelitian memiliki pengaruh positif terhadap semangat dan kinerja bawahan, karena gaya kepemimpinan ini memberikan keterlibatan bawahan secara langsung dalam melaksanakan strategi organisasi. Gaya kepemimpinan ini lebih mempererat hubungan atasan dengan bawahan, hasilnya bawahan akan lebih bahagia dan dapat berkontribusi dengan baik dalam kelompok atau organisasi (Thanh N et al., 2022). Gaya kepemimpinan transformasional menekankan pembebasan bagi bawahan untuk mengeksplorasi potensi pada diri mereka, kepemimpinan transformasional dinilai lebih efektif daripada kepemimpinan pragmatis dalam memastikan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan (Yangalio, 2025). Dengan demikian, kepemimpinan

transformatif dapat dianggap sebagai pendekatan yang selaras dengan tuntutan organisasi modern saat ini, karena menekankan motivasi, pemberdayaan, dan pengembangan potensi individu yang dapat memperkuat ketahanan serta membantu keberhasilan tim.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena melalui penafsiran, analisis makna, serta eksplorasi konteks sosial dan budaya (Sugiono, 2020). Tujuannya adalah mengeksplorasi dan memahami makna fenomena berdasarkan pengalaman individu atau kelompok, bukan menguji hipotesis secara statistik (Creswell & Poth, 2018). Metode ini diterapkan melalui studi literatur dan review film. Studi literatur menelaah jurnal, buku, dan penelitian relevan mengenai gaya kepemimpinan transformatif untuk memperoleh landasan teoritis dan temuan empiris. Review film dilakukan terhadap *The Bad Guys: Reign of Chaos* (2019) menggunakan analisis isi kualitatif guna mengeksplorasi representasi gaya kepemimpinan transformatif serta menghubungkannya dengan temuan penelitian kontemporer.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Setelah melakukan pengkajian terhadap film *The Bad Guys: Reign of Chaos* (2019) penulis menemukan beberapa scene yang menunjukkan bahwa tokoh pemimpin dalam film ini menerapkan gaya kepemimpinan transformatif. Temuan tersebut disajikan dengan deskriptif yang menunjukkan cuplikan adegan dan dialog film yang relevan.

4.1.1 Inspirational Motivation



Gambar 1. Oh Gu Tak Datang ke rumah sakit memberi motivasi dan dorongan
Menit : 27.37 - 29.22

Oh Gu Tak : “Anda pasti pernah mendengar tentang unit kejahatan khusus. Kami tidak peduli tentang prosedur atau apa yang dikatakan petinggi. Kami hanya menangkap orang jahat. Padahal ada satu aturan. Anda dapat mengalahkan, memotong, menghancurkan semua yang Anda inginkan, tetapi Anda harus mengembalikannya kepada saya dengan bernapas. Selesaikan kasus ini, dan kami akan mengurangi waktumu 5 tahun.”

Ko Yu Sung : “Saya akan membayar iuran saya dengan satu atau lain cara, tetapi saya gelisah dikurung. Jadi saya bersemangat untuk memecahkan beberapa tengkorak kriminal lagi. Juga, ada hutang pribadi yang harus diselesaikan.”

Dalam scene tersebut Oh Gu Tak Datang ke rumah sakit untuk mengajak Ko Yu Sung Bergabung dalam tim investigasi.

4.1.2 Intellectual Stimulation



Gambar 2. Oh Gu Tak mencoba mendengarkan penjelasan dari Noo Soon tentang Chang Min, salah satu buronan
Menit : 42.08 - 42.45

Park Wong Cheol : “Dia hanya omong kosong, keluar saja dari sini”

No-Soon : “Beraninya kau mengatakan itu tentangku!”
“Kapten...Tidak ada yang mengenalnya seperti saya. Dia memohon untuk bertemu denganku terakhir kali dia keluar dari penjara.”

Park Wong Cheol : “Keluarkan saja dia dari sini.”

Oh Gu Tak : “Tunggu!
Mengapa kita tidak mendengar apa yang No-Soon katakan?”

Dalam scene tersebut Oh Gu Tak mencoba mendengarkan pendapat dari anggotanya, No Soon mengenai kasus yang akan ditangani.

4.1.3 Individual Consideration



Gambar 3 Oh Gu Tak Meyakinkan Anggotanya
Menit : 44.57- 45.59

Park Wong Cheol : “Tunggu, apa kau menyuruh kami bekerjasama dengan pekerja gila ini?”

No Soon : “Oh Ayolah, sayang. Akan menyenangkan jika kita bekerja bersama”

Oh Gu Tak : “Hanya beberapa pekerjaan saja, tolong. Dia akan berguna, itu pasti” (dengan wajah meyakinkan anggota tim nya)

Dalam scene tersebut Oh Gu Tak sebagai pemimpin mencoba meyakinkan anggota tim bahwa rekan kerjanya tersebut dapat bekerjasama dalam pekerjaan tersebut karena memiliki kemampuan yang baik.

4.1.4 Idealized Influence



Gambar 4 Oh Gu Tak datang ke basecamp
Menit : 1.19.13 - 1. 23.06

Park Wong Cheol : “Apa mereka mengizinkan kamu keluar dari rumah sakit?”

Oh Gu Tak : “Khawatirkan saja tentang dirimu sendiri Aku terus mendapat firasat buruk, tidak bisa tidur”

Oh Gu Tak datang menyelamatkan tim investigasi tepat waktu bersama dengan beberapa orang dari tim kepolisian, ketika mereka disekap dalam gereja tua dan dibakar.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Inspirational Motivation

Dalam scene **gambar 1** menunjukkan bahwa tokoh pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang menerapkan metode *Inspirational Motivation* dalam mendekati bawahannya. Pada scene tersebut terlihat ketika Oh Gu Tak mendatangi salah satu narapidana bernama Ko Yu Sung yang diyakininya memiliki kemampuan yang mumpuni untuk dapat bergabung dengan tim investigasi. Dalam scene tersebut Oh Gu Tak berusaha membangun motivasi yang tertanam dalam narapidana tersebut untuk melanjutkan cita-cita dari ayahnya yang mantan polisi dan sudah meninggal. Ia juga menawarkan bahwa jika mau bergabung dalam tim investigasi, maka hukuman penjaranya akan dikurangi 5 tahun. Dengan dukungan motivasi dari masa lalu dan juga keinginan untuk keluar dari penjara lebih cepat akhirnya mendorong Ko Yu Sung untuk mau bergabung dengan tim investigasi tersebut. Perilaku pemimpin tersebut menunjukkan bahwa dengan memberikan motivasi dan dukungan emosional dapat merubah perilaku bawahan dalam melakukan suatu tindakan, serta meningkatkan pada akhirnya mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi (Herman, 2025). Pada scene tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada pendekatan emosional dengan bawahan untuk menumbuhkan rasa tujuan bersama.

4.2.2 Intellectual Stimulation

Stimulasi intelektual merupakan salah satu dimensi utama dari kepemimpinan transaksional, yaitu kemampuan pemimpin untuk memberikan kesempatan pada bawahannya untuk berpikir secara kritis, kreatif, dan inovatif dalam menghadapi suatu masalah (Rafsanjani, 2019). Dalam film tersebut, tercermin dalam scene **gambar 2** yaitu ketika tim investigasi sedang membahas mengenai salah satu buronan yang kabur keluar negeri, Oh Gu Tak, memberi ruang agar No Soon menjelaskan hubungannya dengan buronan tersebut dan mengizinkan anggota tim yang skeptis menyampaikan keberatannya, sebagai bagian dari strategi efektif dalam misi tersebut. Dengan

memberikan kesempatan berdiskusi, Oh Gu-tak menunjukkan keterbukaan terhadap ide-ide inovatif dari bawahannya, yang membuat mereka merasa dihargai dan lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin transformasional berperan penting dalam menciptakan budaya inovasi melalui dukungan terhadap pemikiran kritis bawahan (Avolio & Yammarino, 2012).

4.2.3 *Individual Consideration*

Salah satu dimensi penting dalam gaya kepemimpinan transformasional yaitu *individual consideration* dimana pemimpin dapat menempatkan para bawahannya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Dalam dimensi ini pemimpin selalu mendengarkan dan menampung masukan - masukan dari bawahannya dalam mencapai tujuan bersama (Mustofa et al., 2024). Selain itu, pemimpin juga selalu memberikan perhatian kepada tiap anggotanya untuk dapat mengembangkan kompetensinya. Dalam film tersebut, tercermin dalam scene **gambar 3** tersebut menunjukkan anggota tim meragukan peran No Soon, namun Oh Gu Tak yakin bahwa informasi dan kemampuannya akan sangat membantu. Dia berusaha meyakinkan bahwa No Soon memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk misi ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa Oh Gu Tak sebagai pemimpin berusaha untuk memberikan keleluasaan pada anggota tim nya memanfaatkan kompetensinya untuk membantu mencapai tujuan bersama (Bantam, 2024).

4.2.4 *Idealized Influence*

Pada scene **gambar 4** menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki prinsip *Idealized Influence*, yaitu pembuktian pengorbanan dari seorang pemimpin yang ditujukan untuk kepentingan bersama dengan tujuan untuk dapat dihargai serta mendapatkan rispek oleh bawahannya (Harsoyo, 2024). Seperti halnya dalam scene tersebut, Oh Gu Tak mengorbankan kepentingan pribadinya untuk membantu tim nya yang sedang di sekap. Meskipun kesehatannya belum sepenuhnya pulih, ia turun tangan sendiri membantu timnya yang memperlihatkan keberanian dan dedikasi yang luar biasa. Pada scene tersebut, Oh Gu Tak

mencerminkan kemampuan untuk menjadi teladan moral yang karismatik, menanamkan visi dan misi organisasi, serta membangun kebanggaan, rasa hormat, dan kepercayaan dari para anggotanya (Raharja, 2022). Pada scene tersebut menunjukkan adanya dampak emosional dari para anggota tim, dengan melihat secara langsung pengorbanan sang pemimpin.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya tersebut dalam kehidupan sehari-hari dapat menggerakkan pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi dan berkomitmen pada tujuan bersama (Bass dalam Harsoyo, 2025). Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional, seperti yang digambarkan dalam film ini dapat meningkatkan solidaritas tim, menumbuhkan motivasi intrinsik, dan memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada visi moral dan inklusivitas. Hal ini sejalan dengan agenda global *Sustainable Development Goals* (SDG 16: *Peace, Justice and Strong Institutions*), karena menegaskan pentingnya kepemimpinan yang adil, inklusif, dan visioner sebagai pondasi terciptanya institusi yang tangguh, kolaboratif, dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tokoh pemimpin dalam film "*The Bad Guys: Reign of Chaos* (2019)" tersebut merepresentasikan gaya kepemimpinan transformasional, yang dapat dilihat melalui keempat dimensi yaitu *inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration, dan idealized influence*. Keempat dimensi tersebut dalam penerapannya dapat menciptakan tim yang solid, termotivasi, dan mampu bekerja sama meskipun berasal dari latar belakang yang berbeda. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam membangun solidaritas, menumbuhkan motivasi intrinsik, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif pada kehidupan sehari-hari.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan akademis dalam proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, dan masukan yang konstruktif, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Yuliawan, R., & Dimisyqiyani, E. (2024). *Konferensi Nasional Vokasional 2024 Fakultas Vokasi Universitas Airlangga*.
- Ati, I. N., Fitria, N., Putri A. M. R., Nazarudin, M. A., & Anshori, M. I. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan Jalur Tujuan (Path-Goal) Pada Peningkatan Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(2), 84–107. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i2.70>
- Avolio, B.J., Yammarin, Francis J., (2012.), *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. (pp 35-66). Oxford, UK: Elsevier Science.
- Bantam, D. J., Shiddiq, M. A., Putra, A. W., & Saputra, A. (2024). Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional Yang Efektif Untuk Memimpin Generasi Z. *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa*. 1(2).
- Besse, M. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Of Economic, Management And Accounting*, 2.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Day, D. V. ., & Antonakis, John. (2012). *The nature of leadership*. SAGE.
- Fallo, A. R. (2021). Kualitas Pemimpin dalam Organisasi serta Implementasinya Secara Empiris di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(1), 58–71.
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- Fitria, Ninis, and Rio Febriannur Rachman. (2024). “Islamic Values In The Media (Critical Discourse Analysis Of The Film Hati Suhita).” *Jurnal Spektrum Komunikasi* 12(1):
- Gherghina, S. (2021). Party members and leadership styles in new European democracies. *British Journal of Politics and International Relations*, 23(1), 85–103. <https://doi.org/10.1177/1369148120939869>
- Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Herman, D. N., Sulastrri, Irsyad, & Wildanah, F. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap iklim sekolah di SMK Negeri Kota Padang. *Journal Of Educational Administration And Leadership*, 5, 24–33. <https://doi.org/10.24036/jeal.v5i1>
- Hermawati, N., Emiyanti, Cholis, Yusniah, & Ahmad Sayroji. (2023). Konsep-Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 109–116. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.507>
- Hidayat, A. (2021). Kepemimpinan dan Manajemen Serta Implikasinya dalam Kehidupan. *Tadbir Jurnal Manajemen Dakwah*
- Khan, S. I. (2024). Transactional, transformational and Laissez-Faire leadership styles: A meta analysis comparing women and men. *Journal of High Technology Management Research*, 35(2), 100502.
- Mayanti, A., & Haryono, C. G. (2023). Javanese Women’s Gender Reconstruction in Bumi Manusia Film. *Jurnal Spektrum Komunikasi*, 11(2), 158–176.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i1>
[26/spektrum.v11i2.490](https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i1)
- Mustofa, A., Mauna, B., & Patoni, A. (2024). Dimensi Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 06(01).
<https://doi.org/10.15642/JAPI.2024.6.1.25-34>
- Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice. US: Sage publications
- Putra, J., & Hendriani, S. (2023). Manajemen Kepemimpinan dalam Berbagai Kegiatan Managerial dan Keterampilan Kependidikan. *Dirasah Jurnal Study Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2).
<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah>
- Rafsanjani, H. (2019). *Kepemimpinan Transformasional*.
- Raharja, S. J., Fanesa, F., & Rivani, R. (2022). Penerapan Kepemimpinan Transformasional Perusahaan: Studi Pada Pdam Tirta Alami Batusangkar Sumatera Barat. *AdBispreneur*, 7(2), 143–151.
<https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v7i2.38929>
- Raharjo, S. B., Gunarsih, T., & Wening, N. (2024). Kepemimpinan kolektif dalam pengembangan budaya organisasi: literature review study. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 109–132.
<https://doi.org/10.37631/ebisma.v5i1.1343>
- Rahmayanti, W., Gaya Kepemimpinan Situasional, P., Hellen Wijaya, P., Catur Widayati, C., & Chichi Rahmayanti, dan. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* edition 15.
- Shalahuddin, S (2015). Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin
- Sugiono(2020).MetodologiPenelitian.<http://repository.unpas.ac.id/56050/6/9.%20BAB%20II>
- Syahputra, R. D., & Aslami. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–61.
<https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615>
- Thanh, N. H., Quang, N. van, & Anh, N. N. (2022). The relationship between leadership style and staff work engagement: An empirical analysis of the public sector in Vietnam. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1).
<https://doi.org/10.1057/s41599-022-01354-7>
- Ulya Wulandari, D., Yuliawan, R., & Dimisqiyani, E. (2024). *Konferensi Nasional Vokasional 2024 Fakultas Vokasi Universitas Airlangga*.
- Utami, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Palopo. Institut agama islam Negeri (IAIN Palopo).
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* (Vol. 5, No. 1, pp. 144-152).
- Wahyuni, S. (2021). Character Building Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam: Analisis Penafsiran Surat Abasa 1-10. *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah: Media Kajian Al-Qur'an dan Al Hadits Multi Perspektif*, 18(2), 127-140.
- Yangailo, T. (2025). The role of transformational leadership and process management in enhancing productivity. *SN Business and Economics*, 5(8).
<https://doi.org/10.1007/s43546-025-00863-2>
- Zaini, M. (2021). Manajemen Kepemimpinan Profetik Upaya Meningkatkan Kinerja dan Tanggung Jawab Guru di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 74–85.
<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.45>