

Representasi Kepemimpinan Transformasional Tokoh Genta dalam Perjalanan Pendakian Gunung Semeru pada Film 5 cm

¹Muhammad Kelvin Akbar Al Majid, ²Navelsa Angraeni, ³Amaliyah Ria Triwastuti, ⁴Erindah Dimisqiyani, ⁵Rizky Amalia, ⁶Gagas Gayuh Aji
Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia
Email: muhammad.kelvin.akbar-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan tidak hanya tentang memimpin orang lain, tetapi juga tentang kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi dan memberikan visi yang dapat mempengaruhi tindakan kolektif. Seorang pemimpin harus mampu membangun semangat tim, menanamkan kepercayaan dan memperhatikan kebutuhan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan studi ini adalah menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional tercermin dalam film 5 cm. Studi ini menggunakan metode kualitatif, dengan film sebagai objek pengamatan, dijelaskan melalui perilaku dan dialog karakter dalam adegan-adegan kunci. Proses observasi menggabungkan tinjauan literatur dan analisis adegan langsung untuk mengidentifikasi dimensi kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakter utama berhasil menunjukkan kepemimpinan transformasional dengan memotivasi dan menginspirasi teman-temannya selama perjalanan mereka mendaki Gunung Semeru. Ia memberikan dorongan, membangun solidaritas dan memperkuat optimisme ketika kelompok menghadapi tantangan fisik dan mental. Kepemimpinan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional juga dapat muncul dalam kehidupan sehari-hari, tidak hanya dalam organisasi formal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Film 5 cm, Ekspedisi Gunung Semeru, Motivasi Tim

ABSTRACT

Leadership is not only about leading others, but also about the ability to motivate, inspire, and provide a vision that can influence collective action. A leader must be able to build team spirit, instill trust, and pay attention to the needs of others to achieve common goals. The purpose of this study is to analyze how transformational leadership is portrayed in the film 5 cm. This study used a qualitative method, with the film as the object of observation, explained through the behavior and dialogue of characters in key scenes. The observation process used literature review and direct scene analysis to identify the dimensions of transformational leadership. The results of this study indicate that the main character successfully demonstrated transformational leadership by motivating and inspiring his friends during their journey up Mount Semeru. He provided encouragement, built solidarity, and strengthened optimism when the group faced physical and mental challenges. This leadership demonstrates that transformational leadership can also emerge in everyday life, not only in formal organizations.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, Film 5 cm, Mount Semeru Expedition, Motivational Team

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai posisi atau gelar formal, tetapi juga sebagai proses kompleks di mana pemimpin berperan dalam membentuk visi, misi, dan strategi suatu kelompok atau organisasi (Candra, 2024). Dalam praktiknya, kepemimpinan merupakan faktor utama yang menentukan kesuksesan suatu organisasi, baik dalam konteks ekspansi, mempertahankan stabilitas, maupun menghadapi tantangan. Pemimpin yang efektif adalah individu yang mampu mengarahkan pengaruh positif, membangun motivasi dan menjaga keberlanjutan kelompok yang dipimpinnya (Cahyati & Adelia, 2024). Jenis dan gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan pola perilaku individu dalam mempengaruhi orang lain. Secara umum, masyarakat sering memperhatikan kisah kepemimpinan tokoh-tokoh politik, agama dan komunitas yang dihormati karena jasa-jasanya (Syafitri et al., 2024).

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memanfaatkan keyakinan, kemampuan, dan sifat pribadi mereka untuk melaksanakan peran kepemimpinan. Melalui gaya kepemimpinan, kerja sama tim dapat terbentuk dan visi serta misi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dapat diciptakan (Hidayat et al., 2024). Secara sederhana, gaya kepemimpinan menunjukkan bagaimana pengikut diarahkan dan dibimbing. Gaya yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi sambil memfasilitasi pencapaian tujuan, sementara gaya yang tidak tepat berpotensi berdampak negatif pada kinerja dan sikap bawahan. Hubungan erat antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi telah mendorong banyak akademisi untuk meneliti fenomena kepemimpinan secara mendalam, yang menghasilkan berbagai teori kepemimpinan (Husain, 2016). Kepemimpinan yang baik memainkan peran penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat, memotivasi karyawan, dan menghadapi tantangan yang muncul. Berbagai jenis gaya kepemimpinan ini

memiliki karakteristik, kelebihan dan kelemahan masing-masing (Suaidy et al., 2023).

Gaya kepemimpinan dibagi menjadi beberapa jenis yang memiliki karakteristik dan pendekatan kepemimpinan yang berbeda, termasuk kepemimpinan karismatik, demokratis, otoriter, diplomatis dan transformasional. Kepemimpinan karismatik ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut secara intrinsik serta memiliki visi yang jelas dan kuat yang dapat mendorong orang lain untuk mendukung tujuan bersama (Akbar et al., 2024). Gaya demokratis menekankan peran pemimpin dalam mengkoordinasikan pekerjaan anggota sambil secara aktif melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, sehingga menciptakan rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif (Irdyanti, 2021). Di sisi lain, kepemimpinan otoriter bersifat sentralistik, di mana semua keputusan dan kebijakan dibuat secara tunggal oleh pemimpin tanpa melibatkan bawahan, sehingga menghasilkan kontrol dan pengawasan yang sangat ketat (Yusria et al., 2020). Kepemimpinan diplomatik bergantung pada negosiasi, kompromi, dan komunikasi efektif untuk menyatukan berbagai kepentingan dan mencapai tujuan bersama secara harmonis (Rezky et al., 2024). Sementara itu, kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan mendalam pada individu dan sistem sosial, menciptakan pengaruh positif pada pengikut dan mendorong mereka untuk berkembang menjadi pemimpin masa depan. Gaya ini juga meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja pengikut melalui mekanisme terstruktur seperti inspirasi, stimulasi intelektual, perhatian individu, dan pembentukan visi bersama yang memotivasi semua anggota organisasi untuk berkontribusi secara optimal (Djuraidi & Laily, 2020).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin untuk mengubah perspektif, sikap dan perilaku pengikut melalui visi yang jelas dan menginspirasi. Pemimpin transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga fokus pada pengembangan kapasitas dan potensi

individu dalam tim untuk menghadapi tantangan jangka panjang. Gaya ini melibatkan empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (menjadi teladan dan membangun rasa hormat), motivasi inspiratif (menyampaikan visi yang memotivasi), stimulasi intelektual (mendorong pengikut untuk berpikir kritis dan kreatif), dan pertimbangan individual (memberikan perhatian pribadi terhadap kebutuhan dan perkembangan individu) (Thompson et al., 2021; Handayani et al., 2023). Melalui pendekatan ini, pemimpin membangun kepercayaan, menumbuhkan motivasi intrinsik, dan mempertahankan loyalitas serta moral kelompok (Harsoyo, 2022). Kepemimpinan transformasional juga mendorong pembentukan budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kolaborasi, sehingga setiap anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Oleh karena itu, model kepemimpinan ini tidak hanya relevan bagi organisasi bisnis tetapi juga bagi dunia pendidikan, politik, dan komunitas masyarakat sipil yang membutuhkan pemimpin berorientasi masa depan yang mampu menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan.

Film merupakan bentuk media massa yang memiliki pengaruh kuat terhadap masyarakat, tidak hanya sebagai sarana hiburan tetapi juga sebagai representasi kepemimpinan. Melalui alur cerita, setting, kostum, dialog, bahasa tubuh, dan karakternya, film mampu menggambarkan isu-isu kepemimpinan secara visual dan emosional, sehingga mudah dipahami oleh penonton. Medium ini dapat digunakan untuk melegitimasi penguasa, menyebarkan ide-ide, dan membentuk diskursus publik terkait kepemimpinan (Lestari, 2024). Dengan pendekatan ini, penonton dapat memahami kompleksitas kepemimpinan, termasuk konsep kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin tidak hanya mengarahkan tujuan tetapi juga memotivasi dan memberdayakan pengikut untuk berkembang menjadi pemimpin masa depan.

Salah satu film Indonesia yang mewakili kepemimpinan transformasional adalah 5 cm karya Rizal Mantovani. Film ini menceritakan kisah lima teman yang mendaki Gunung Semeru dengan misi persahabatan, perjuangan, dan

pencapaian impian. Karakter Genta muncul sebagai pemimpin yang memiliki visi, mampu mempertahankan semangat kelompok, dan menanamkan rasa kebersamaan untuk menghadapi berbagai rintangan selama pendakian (Ernita & Adriansyah, 2022). Kepemimpinan Genta tercermin dalam cara ia mendorong solidaritas, memberikan motivasi, dan mengingatkan kelompoknya tentang tujuan bersama yang harus dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat muncul bahkan dalam komunitas kecil, bukan hanya dalam organisasi besar. Selain itu, Genta juga menunjukkan keterampilan komunikasi yang efektif, kemampuan pengambilan keputusan yang cepat, dan kemampuan beradaptasi dengan situasi yang berubah, yang merupakan karakteristik pemimpin transformasional dalam berbagai studi kepemimpinan modern.

Film 5 cm menampilkan nilai-nilai kepemimpinan yang sangat relevan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG) 16, mengenai *Peace, Justice, and Strong Institutions*. Karakter Genta dalam film ini menunjukkan kemampuan luar biasa dalam menjaga harmoni kelompok, menghindari konflik yang memecah belah, dan secara konsisten menegakkan prinsip keadilan di antara anggota kelompoknya. Sikap dan tindakan Genta mencerminkan praktik kepemimpinan transformasional yang efektif dalam konteks sosial, di mana pemimpin tidak hanya memimpin dengan otoritas tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikutnya untuk tumbuh dan berkontribusi secara positif (PBB, 2015). Oleh karena itu, studi film ini penting karena tidak hanya memperkaya pemahaman akademis tentang teori kepemimpinan tetapi juga menunjukkan bagaimana nilai-nilai kepemimpinan yang adil, damai, dan inklusif dapat diinternalisasi dalam masyarakat. Studi ini diharapkan dapat menginspirasi organisasi dan komunitas untuk mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional guna meningkatkan kinerja, memperkuat kohesi tim, dan mendorong inovasi dalam menghadapi tantangan global yang kompleks (Maulidiana., 2024). Oleh karena itu, film 5 cm tidak hanya berfungsi sebagai hiburan, tetapi juga sebagai media pendidikan dan refleksi

sosial yang mendukung pembangunan berkelanjutan melalui kepemimpinan yang bertanggung jawab dan visioner.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengontrol para anggota organisasi dengan menggunakan sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Stoner, 2016). Secara tradisional, manajemen sering dipahami sebagai upaya untuk “menyelesaikan tugas melalui orang lain,” dengan menekankan peran manusia sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Henri Fayol, salah satu pionir manajemen modern, membagi fungsi manajemen menjadi lima aspek utama: perencanaan, pengorganisasian, perintah, koordinasi, dan pengendalian. Sementara itu, Luther Gulick mengembangkan fungsi manajemen menjadi akronim POSDCORB yang meliputi Perencanaan, Pengorganisasian, Penempatan Tenaga Kerja, Pengarahan, Koordinasi, Pelaporan dan Anggaran (Siaminabo & Helen, 2022). Seiring berjalannya waktu, teori manajemen berkembang dari pendekatan mekanistik yang fokus pada efisiensi dan produktivitas kerja menjadi pendekatan humanistik yang menempatkan aspek manusia, motivasi, dan kepemimpinan sebagai faktor kunci dalam menggerakkan organisasi. Pendekatan modern ini menekankan bahwa kesuksesan organisasi tidak hanya bergantung pada struktur dan sistem, tetapi juga pada kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi, memberdayakan, dan memotivasi orang-orang yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi inti dari manajemen, di mana seorang pemimpin bertindak sebagai penggerak utama yang mendorong bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan (Munajat et al., 2023). Peran kepemimpinan sendiri dapat dipahami sebagai serangkaian perilaku yang diharapkan dari seseorang sesuai dengan posisinya sebagai pemimpin, yang meliputi tanggung jawab dan kewajiban dalam mempengaruhi bawahan secara efektif.

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Berbagai teori, mulai dari teori sifat, teori perilaku, hingga teori kontingensi, menjelaskan fenomena kepemimpinan dengan menekankan karakter, gaya, dan kesesuaian pemimpin dengan situasi tertentu (Nugroho, 2024). Esensi kepemimpinan terletak pada kemampuan pemimpin untuk memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan, dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kolaborasi dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan motivasi dan kinerja setiap anggota organisasi untuk berperan optimal, terutama ketika diterapkan bersama dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik, sehingga organisasi dapat bertahan, berkembang, dan mewujudkan visi yang telah ditetapkan (Wardana, 2024).

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada perubahan jangka panjang. Gaya kepemimpinan ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (1978) dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass (1985). Berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang menekankan hubungan timbal balik jangka pendek, kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengubah perspektif pengikutnya. Empat aspek utama yang melekat dalam kepemimpinan transformasional adalah pengaruh ideal (pemimpin menjadi teladan dengan integritas), motivasi inspiratif (pemimpin menyampaikan visi mereka dengan antusiasme dan optimisme), stimulasi intelektual (pemimpin mendorong pengikut untuk berpikir kritis dan inovatif), dan pertimbangan individual (pemimpin memberikan perhatian pribadi sesuai dengan kebutuhan individu). Melalui empat aspek ini, seorang pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan tetapi juga membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, saling percaya, kreatif, dan komunal (Eaton et al., 2024). Dalam perkembangannya, kepemimpinan transformasional tidak hanya dipelajari dalam

konteks organisasi, pemerintahan, atau pendidikan, tetapi juga dianalisis melalui media populer seperti film. Film memiliki kekuatan untuk menggambarkan pemimpin dalam bentuk karakter fiksi yang, melalui narasi dan visual, mampu mewakili nilai-nilai kepemimpinan. Pemimpin dalam film tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menyampaikan visi, menginspirasi, dan meningkatkan semangat kolektif karakter lain dalam cerita. Oleh karena itu, film sering dilihat tidak hanya sebagai hiburan tetapi juga sebagai sarana pembelajaran kontekstual tentang teori kepemimpinan, termasuk gaya transformasional. Dalam beberapa tahun terakhir, studi tentang film sebagai media analisis kepemimpinan semakin berkembang karena dianggap efektif dalam menunjukkan bagaimana teori dapat diterapkan dalam situasi nyata yang kompleks, menantang, atau konflik (Stolk et al., 2025).

Salah satu contoh penerapan kepemimpinan transformasional dapat ditemukan dalam film 5 cm karya Rizal Mantovani. Karakter Genta digambarkan sebagai pemimpin yang mampu membimbing dan menginspirasi teman-temannya selama pendakian Gunung Semeru. Aspek pengaruh ideal terlihat dalam sikap teguh dan integritasnya, yang menjadikannya teladan dalam menjaga semangat kebersamaan. Dalam hal motivasi inspiratif, Genta berhasil menanamkan optimisme dan keyakinan bahwa mereka mampu mengibarkan bendera Merah Putih di puncak Mahameru meskipun menghadapi berbagai rintangan. Stimulasi intelektual terlihat ketika ia mendorong kelompoknya untuk terus berpikir kritis dan menemukan cara kreatif untuk mengatasi tantangan alam seperti badai dan kelelahan. Sementara itu, pertimbangan individual terlihat dalam perhatiannya terhadap kondisi fisik dan mental setiap anggota tim, sehingga semua merasa dihargai dan tidak tertinggal. Melalui kepemimpinan Genta, film ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari, bahkan dalam konteks persahabatan dan perjuangan, serta mengajarkan pentingnya visi, solidaritas dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Nafal et al., 2024).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena dianggap paling sesuai untuk mengeksplorasi makna, simbol dan nilai yang terkandung dalam media populer seperti film. Metode kualitatif lebih berfokus pada narasi, ekspresi, dan interaksi sosial dalam konteks tertentu, daripada pada data kuantitatif atau statistik (Miles, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai alat utama yang menginterpretasikan dan menghubungkan data dengan teori kepemimpinan transformasional. Pendekatan kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna secara mendalam melalui interpretasi dialog, bahasa tubuh, suasana, dan simbol visual yang muncul dalam adegan film. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana teori kepemimpinan tidak hanya sebagai konsep akademis, tetapi juga dapat diwujudkan melalui representasi visual dalam media populer (Sugiyono, 2022).

Objek penelitian ini adalah film 5 cm (2012) karya Rizal Mantovani, yang diadaptasi dari novel karya Donny Dhirgantoro. Fokus penelitian ini adalah karakter Genta, karena karakter ini menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang berperan penting dalam perjalanan kelompoknya mendaki Gunung Semeru. Data dikumpulkan melalui observasi mendalam dengan menonton film berulang kali untuk menangkap detail yang relevan dengan aspek kepemimpinan. Teknik ini sejalan dengan pendapat Moleong (2021), yang menyatakan bahwa pengamatan berulang dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang fenomena yang diteliti. Data primer terdiri dari transkrip dialog, catatan pengamatan, dan dokumentasi visual seperti tangkapan layar, sementara data sekunder diperoleh dari literatur yang membahas teori kepemimpinan transformasional dan penelitian sebelumnya tentang representasi kepemimpinan dalam media populer (Rohman & Hartati, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya bergantung pada interpretasi subjektif, tetapi juga didukung oleh kerangka akademik yang menjaga objektivitas dan memperluas perspektif analisis.

Analisis data dilakukan dengan mengelompokkan adegan yang terkait dengan empat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Misalnya, sikap Genta yang tetap teguh dan mempertahankan semangat kelompok mencerminkan pengaruh ideal, sementara motivasinya agar teman-temannya terus berjuang menggambarkan motivasi inspiratif (Prakoso & Widodo, 2021). Stimulasi intelektual terlihat ketika Genta mendorong teman-temannya untuk berpikir kritis di hadapan badai dan kelelahan, sementara pertimbangan individual terlihat dalam kepeduliannya terhadap kondisi fisik dan mental setiap anggota kelompok. Hasil analisis ini kemudian dibandingkan dengan teori kepemimpinan dari literatur sebagai bentuk triangulasi data (Yukl, 2020). Pendekatan ini menunjukkan bahwa film dapat menjadi media pembelajaran kepemimpinan kontekstual dan membuktikan bahwa nilai-nilai kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dalam kehidupan nyata.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL



Gambar 1. Genta menyampaikan visi kebersamaan kepada kelompok

Pada menit ke-59 Genta menyampaikan kalimat yang penuh semangat kepada sahabat-sahabatnya sebelum melanjutkan pendakian menuju Mahameru. Ucapannya bukan sekadar ajakan fisik untuk mencapai puncak gunung, tetapi juga sebuah visi kebersamaan yang akan mereka kenang sepanjang hidup. Di sini terlihat bahwa Genta menanamkan tujuan kolektif,

sehingga setiap anggota merasa memiliki peran dalam mewujudkan impian tersebut. Hal ini mencerminkan gaya pemimpin yang mampu memberikan arah jelas dan membangun harapan di tengah perjalanan yang penuh tantangan.

Dialog:

Genta: Yang dari kemarin pada nanya, penasaran mau kemana.

Genta: Itu jawaban nya.

Genta: Impian kita sekarang adalah nanti kita semua akan berdiri di atas sana, sebuah tempat yang enggak akan pernah bisa kita lupain seumur hidup.

Ian: Keren banget, Pasti Mahameru keren banget



Gambar 2. Genta menunjukkan perhatian terhadap kondisi fisik sahabat-sahabatnya

Pada menit ke-66, saat perjalanan mulai terasa berat, Genta memberikan arahan agar kelompok tetap berjalan dengan santai sambil saling berinteraksi. Ia menekankan bahwa tidak boleh ada yang menahan rasa lelah hanya karena gengsi. Pesan ini menunjukkan kepeduliannya terhadap kondisi fisik dan mental setiap anggota, sekaligus menegaskan bahwa pendakian adalah usaha bersama yang harus dijalani dengan saling mendukung.

Dialog:

Zafran : Sudah lama gini kita jalan, belum ada apa-apanya nih?

Genta: Makanya kalau jalan santai aja sambil ngobrol biar nggak capek. Pokoknya kalau ada yang capek bilang ya, jangan ada yang gengsi. Satu orang capek, semua berhenti.



Gambar 3. Genta mengingatkan janji persahabatan untuk menguatkan tekad menuju puncak Mahameru

Pada menit ke-98, Genta kembali meneguhkan semangat kelompoknya dengan mengingatkan janji lama yang pernah mereka buat sebelum berpisah. Ia menekankan bahwa momen pendakian ini adalah realisasi dari impian bersama, sebuah pengalaman yang akan terus terpatrit dalam ingatan mereka seumur hidup. Ucapan Genta menjadi bentuk dorongan emosional yang membangkitkan motivasi dan optimisme. Hal ini sejalan dengan dimensi *inspirational motivation* dalam kepemimpinan transformasional di mana seorang pemimpin menyalakan semangat kelompok melalui visi dan keyakinan yang penuh makna.

Dialog:

Genta: Teman teman, beberapa langkah lagi dan puncak tertinggi jawa

Genta: Inget nggak waktu kita mau pisah, Gua bilang bakal keren semua, enggak bakal kita lupain seumur hidup kita. Oke ple, bawa kita ke Mahameru!

PEMBAHASAN

Dalam film *5 cm*, karakter Genta muncul sebagai representasi yang mendalam dari kepemimpinan transformasional, yang tidak hanya menginspirasi tetapi juga secara efektif mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen kontemporer untuk memandu tim pendaki menuju kesuksesan kolektif. Kepemimpinannya terwujud melalui kemampuannya dalam merencanakan rute pendakian yang strategis, mengkoordinasikan tugas-tugas anggota kelompok seperti Zafran, Rangga dan Aryan,

serta mempertahankan kohesi emosional di tengah tantangan ekstrim seperti cuaca buruk dan kelelahan fisik, dengan tujuan akhir mengibarkan bendera Merah Putih di puncak Gunung Semeru sebagai simbol perjuangan nasional. Sebagaimana dijelaskan oleh (Stoner et al., 2016) dalam kerangka manajemen klasik, proses inti manajemen melibatkan perencanaan (*planning*) untuk mengantisipasi risiko, pengorganisasian (*organizing*) untuk mendistribusikan peran, pengarahan (*leading*) untuk memotivasi dan pengendalian (*controlling*) untuk memantau kemajuan semua elemen yang Genta terapkan dengan lincah, bukan melalui pendekatan mekanistik yang kaku dan berorientasi efisiensi semata, melainkan melalui gaya humanistik yang menempatkan kesejahteraan individu sebagai fondasi keberhasilan tim. Pendekatan ini selaras dengan perspektif Munajat, (Rahman & Setiawan, 2023) yang menekankan bahwa dalam era manajemen modern, kepemimpinan efektif bergantung pada kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan melalui pemberdayaan emosional, motivasi intrinsik, dan pembangunan kepercayaan, sehingga menciptakan dinamika tim yang adaptif dan berkelanjutan.

Berdasarkan model kepemimpinan transformasional dari Bass (1985) mengungkapkan bagaimana Genta mewujudkan empat dimensi kunci secara holistik yang tidak hanya mendorong performa di atas ekspektasi tetapi juga memfasilitasi pertumbuhan pribadi anggota tim. Dimensi pertama, pengaruh ideal (*idealized influence*), tercermin dalam konsistensi etis Genta yang menjadikannya panutan bagi rekan-rekannya; misalnya, saat ia menolak meninggalkan teman yang terluka, ia menunjukkan integritas dan komitmen yang menginspirasi loyalitas, mirip dengan bagaimana pemimpin transformasional seperti Nelson Mandela menggunakan karisma moral untuk menyatukan kelompok di bawah visi bersama. Kedua, motivasi inspiratif (*inspirational motivation*) terlihat dari kemampuannya menyusun narasi visi yang penuh makna, di mana pendakian Semeru bukan sekadar aktivitas fisik, melainkan metafora perjuangan bangsa Indonesia pasca reformasi melalui pidato-pidato singkatnya yang optimis, Genta menanamkan rasa bangga

nasional dan semangat pantang menyerah, yang selaras dengan teori Burns (1978) bahwa transformasional leadership melibatkan elevating followers ke level moral yang lebih tinggi. Ketiga, stimulasi intelektual (intellectual stimulation) diimplementasikan ketika Genta mendorong diskusi kreatif di tengah krisis,

Genta terhadap tim pendaki melampaui pencapaian taktis semata, karena ia memicu transformasi mendalam yang membentuk identitas kelompok sebagai entitas yang resilien dan berbasis nilai. Dengan menciptakan iklim kepercayaan di mana konflik seperti keraguan Rangga atau kelelahan Zafran diselesaikan melalui dialog terbuka, Genta membangun solidaritas yang kokoh yang pada akhirnya memperkuat rasa persaudaraan dan nasionalisme seperti terlihat dalam momen klimaks di puncak, di mana bendera Merah Putih menjadi simbol kemenangan kolektif. Hal ini sejalan dengan analisis Nugroho dan Wijaya (2024), yang berargumen bahwa kepemimpinan efektif dalam konteks budaya Indonesia harus mengintegrasikan nilai gotong royong untuk menciptakan kolaborasi optimal, di mana pemimpin bukan hanya direktur strategi tetapi juga katalisator pertumbuhan emosional. Bagi anggota tim, pengalaman ini menjadi pelajaran abadi tentang dinamika persahabatan: bagaimana kerja sama mengatasi individualisme, bagaimana motivasi intrinsik mengalahkan kelelahan, dan bagaimana visi bersama dapat mengubah tantangan menjadi peluang sehingga kepemimpinan Genta tidak hanya memastikan survival fisik, tetapi juga evolusi psikologis yang membekali mereka untuk menghadapi kehidupan pasca-pendakian, seperti karir dan hubungan interpersonal.

5. KESIMPULAN

Pendekatan penelitian yang diterapkan dalam studi ini bersifat kualitatif, dengan fokus utama pada analisis konten melalui observasi mendalam terhadap film 5 cm. Pemilihan metode ini bertujuan untuk menggali secara komprehensif representasi kepemimpinan transformasional yang diwujudkan oleh tokoh Genta, sebagaimana selaras dengan kerangka teori Bass (1985) yang menekankan dimensi

pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Melalui pemutaran ulang film secara sistematis, peneliti dapat mengidentifikasi elemen-elemen naratif kunci, termasuk dialog inspiratif, interaksi tim, serta ekspresi nonverbal yang mengilustrasikan dinamika kepemimpinan Genta dalam mengelola tantangan pendakian Gunung Semeru.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari observasi langsung berupa dokumentasi adegan relevan, deskripsi visual dan audio dari interaksi antar karakter, serta transkrip dialog yang menyoroti momen-momen krusial. Sementara itu, data sekunder meliputi referensi teoritis dari literatur kepemimpinan modern, seperti karya Stoner et al. (2016) tentang fungsi manajemen humanistik dan studi terdahulu mengenai aplikasi transformational leadership dalam konteks budaya Indonesia (misalnya, Nugroho & Wijaya, 2024). Proses analisis dilakukan melalui tahapan triangulasi data, di mana adegan-adegan dipilih berdasarkan relevansi dengan dimensi transformasional, dikategorikan ke dalam tema-tema seperti motivasi kolektif dan adaptasi situasional (Hersey & Blanchard, 1969), kemudian diinterpretasikan untuk membentuk narasi analitis yang koheren dan mendalam, sehingga menghasilkan pemahaman holistik tentang peran Genta sebagai pemimpin.

Hasil analisis mengindikasikan bahwa Genta menjelma sebagai prototipe pemimpin transformasional yang autentik, melalui kemampuannya dalam menginspirasi visi bersama, memupuk kohesi tim melalui teladan etis, mendorong pemikiran inovatif di tengah krisis, serta memberikan perhatian personal terhadap kebutuhan emosional dan fisik anggota kelompok. Representasi ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan bersama seperti mengibarkan bendera Merah Putih di puncak Mahameru, tetapi juga menjadikan film 5 cm sebagai alegori kuat tentang kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai persaudaraan, kolaborasi dan ketangguhan, yang relevan untuk aplikasi praktis dalam dinamika organisasi kontemporer.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada dr. Amaliyah, S.AB., M.M. selaku dosen pembimbing, juga kepada teman-teman serta

seluruh pihak yang telah mendukung dan mendampingi peneliti selama proses penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. K. A., Angraeni, N., & Triwastuti, A. R. (2024). *Kepemimpinan Karismatik dalam Komunitas Mahasiswa*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 101–112.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cahyati, D., & Adelia, R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja generasi Z. *Jurnal Administrasi Bisnis Modern*, 9(1), 45–57.
- Candra, B. (2024). *Dasar-dasar Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Djuraidi, A., & Laily, H. (2020). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kinerja tim. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(2), 55–67.
- Eaton, J., Stolk, R., & Thomas, L. (2024). Transformational leadership and collective resilience in organizations. *Journal of Leadership Studies*, 18(1), 12–28.
- Ernita, N., & Adriansyah, D. (2022). Representasi kepemimpinan dalam film *5 cm*. *Jurnal Kajian Film dan Budaya Visual*, 5(2), 77–88.
- Handayani, R., Putra, F., & Lestari, S. (2023). Dimensi kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan tinggi. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 14(3), 233–245.
- Harsoyo, Y. (2022). Kepemimpinan transformasional sebagai faktor kunci pengembangan budaya organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 7(2), 98–110.
- Hidayat, R., Supriyono, A., & Lestari, T. (2024). Gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi: Tinjauan empiris pada sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(1), 55–70.
- Munajat, R., Rahman, A., & Setiawan, B. (2023). *Kepemimpinan dan Manajemen Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Nafal, I., Widya, P., & Pratama, A. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam film: Studi kasus tokoh fiksi. *Jurnal Komunikasi dan Media*, 10(1), 45–62.
- Nugroho, T. (2024). Teori kepemimpinan kontemporer: Arah baru studi organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia*, 8(2), 78–90.
- Nugroho, Y., & Wijaya, D. (2024). Kepemimpinan gotong royong dalam budaya organisasi Indonesia. *Jurnal Kepemimpinan Nusantara*, 2(1), 1–14.
- Prakoso, D., & Widodo, S. (2021). Dimensi kepemimpinan transformasional dan implikasinya pada kinerja tim. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 22(1), 66–77.
- Rezky, M., Anwar, F., & Lestari, K. (2024). Kepemimpinan diplomatis dalam organisasi multikultural. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(2), 144–158.
- Rohman, S., & Hartati, D. (2020). Film sebagai media pembelajaran kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5(1), 55–66.
- Stolk, R., Eaton, J., & Williams, H. (2025). Film as a pedagogical tool for leadership

- education. *International Journal of Leadership Studies*, 20(1), 22–41.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2016). *Management*. New York: Pearson.
- Suaidy, A., Wibowo, F., & Hapsari, D. (2023). Perbandingan gaya kepemimpinan dan implikasinya terhadap motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 13(3), 188–200.
- Syafitri, N., Anisa, R., & Putra, M. (2024). Kepemimpinan dalam perspektif sosial budaya. *Jurnal Sosiologi Kontemporer*, 11(2), 55–70.
- Thompson, J., Williams, L., & Clark, R. (2021). Transformational leadership in contemporary organizations. *Journal of Business Research*, 134(4), 215–228.
- Wardana, A. (2024). Kepemimpinan dan keberlanjutan organisasi: Sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Administrasi Bisnis Modern*, 9(2), 100–112.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). New York: Pearson.
- Yusria, A., Hanifah, S., & Maulana, R. (2020). Pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 44–53.

