

"Membangun Budaya Literasi yang Bermutu melalui Kajian Isu Mutakhir"

12 Oktober 2024, Universitas Jenderal Soedirman

Hal 249-259

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Dasar Perilaku Sana Narukawa dalam Serial *Riding A Unicorn*

Kayla Nadifah^{a,1*}, Danang Panji Satria^{b,2}, Yusida Lusiana^{c,3}, Safrina Arifiani Felayati^{d,4}

^a Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto

^b Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto

^c Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto

^d Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto

¹ kayla.nadifah@mhs.unsoed.ac.id

* korespondensi penulis

ABSTRAK

Kepemimpinan dan motivasi adalah faktor penting dalam membentuk perilaku individu dalam berbagai konteks. Sana Narukawa, seorang wanita bercita-cita membuat *startup Dream Pony*, sebuah *startup* pembelajaran gratis. Serial ini menawarkan wawasan menarik tentang bagaimana kepemimpinan yang karismatik dan motivasi yang kuat dapat memengaruhi perilaku individual dan kolektif dalam mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi Sana Narukawa dan bagaimana dimensi karakter individu. Metode yang dipakai adalah deskriptif kualitatif. Teknik analisis naratif diterapkan untuk mengidentifikasi tema-tema utama dalam gaya kepemimpinan dan motivasi yang ditampilkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sana Narukawa mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang menginspirasi dan memotivasi pengikutnya melalui visi yang kuat dan pengaruh personal.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, perilaku individual, kepemimpinan transformasional

ABSTRACT

Leadership and motivation are important factors for shaping individual behaviour in various contexts. Sana Narukawa, a leader in the *Riding A Unicorn* series, offers interesting insights into charismatic leadership and strong motivation that influence individual and collective behaviour to achieve extraordinary goals. This study aims to analyse Sana Narukawa's leadership and motivational styles and how the dimensions of individual character. The method used was descriptive qualitative. The narrative analysis technique was applied to identify key themes in the leadership and motivational styles displayed. The results show that Sana Narukawa adopts a transformational leadership style that inspires and motivates her followers through strong vision and personal influence.

Keywords: leadership style, motivation, individual behavior, transformational leadership

PENDAHULUAN

Perilaku individu terkait erat dengan gaya kepemimpinan dan motivasi karena cara seorang pemimpin berinteraksi, memotivasi, dan mengambil keputusan memengaruhi bagaimana individu bertindak, merasa, dan merespon dalam lingkungan kerja.

Wanita di Jepang sering kali mencerminkan tantangan budaya dan sosial yang dihadapi dalam posisi kepemimpinan. Jepang memiliki sejarah panjang tentang peran gender yang

tradisional, yang mana sering kali membatasi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan tinggi, baik dalam dunia politik maupun bisnis. Misalnya, Yuriko Koike, Gubernur Tokyo, menghadapi berbagai tantangan ketika mencalonkan diri dan menjalankan tugasnya sebagai pemimpin perempuan. Meskipun ada kemajuan, masih terdapat kesenjangan gender yang signifikan di Jepang, yang mana memengaruhi representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan. Pemimpin wanita di Jepang sering kali harus

bekerja lebih keras untuk membuktikan kemampuan mereka dalam lingkungan yang didominasi laki-laki.

Film *Riding A Unicorn* mempertontonkan pemimpin wanita di Jepang yang sukses melakukan bisnisnya. Film *Riding A Unicorn* bercerita tentang tokoh utama bernama Sana. Sana merupakan gadis yang kurang beruntung dalam hal ekonomi. Sana sangat ingin melanjutkan ke perguruan tinggi tetapi tidak bisa karena terdapat kendala ekonomi sehingga Sana menjadi mahasiswa pengganti dari mahasiswa yang aslinya malas berkuliah. Sana melakukan itu supaya ia bisa merasakan bangku perkuliahan. Saat Sana menghadiri seminar Haneda, di situ Sana memiliki mimpi yang besar untuk membuat *startup Dream Pony* dan mengajak 2 teman lainnya. Sana menjadi CEO dengan keterbatasan kemampuannya karena hanya lulusan SMA. Semakin lama, *Dream Pony* berkembang dengan baik, tapi timbul beberapa masalah dan juga perdebatan di dalamnya sehingga Sana, sebagai CEO, mencari jalan keluar dari masalah tersebut. Film ini akan diteliti lebih dalam berdasarkan apa saja motivasi yang Sana berikan kepada karyawannya dan juga motivasi seperti apa yang karyawannya berikan kepada satu sama lain.

Film *Riding A Unicorn* bercerita tentang perjuangan Sana Narukawa, seorang gadis muda berusia 20 tahun yang telah mendirikan perusahaan *startup* bernama *Dream Pony*. Impiannya sejak kecil adalah membangun perusahaan yang dapat mengedukasi secara digital yang mana dapat dinikmati orang di seluruh dunia secara gratis. Melalui usaha dan tekad yang kuat, Sana mampu membangun *Dream Pony* dari nol hingga menjadi perusahaan besar. Namun, perjalanan karir Sana tidaklah mudah. Sebagai wanita muda yang memimpin perusahaan di Jepang, Sana harus menghadapi berbagai tantangan dan rendahnya persepsi terhadap wanita sebagai pemimpin bisnis. Ia juga harus beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi baru seiring dengan pertumbuhan perusahaan. Film ini akan diteliti lebih dalam berdasarkan data karakteristik dan kemampuan individu Sana Narukawa.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang secara menyeluruh untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan seseorang bisa dianggap baik dan tepat disuatu organisasi namun dianggap kurang baik dan tidak tepat ditempat lain. Nawawi (2003), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran,

perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa (Robbins, 2008; Edison et al., 2016, p.98). Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan memengaruhi yang luar biasa (Kharis, 2015).

Indra Haris (2015) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*), yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*), meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*), meliputi penyampaian visi yang menarik dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*), yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan memengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan kombinasi analisis literatur dan studi kasus fiksi. Pendekatan ini terdiri dari dua langkah yang saling melengkapi. Pertama, peneliti melakukan analisis literatur dengan mengidentifikasi topik seperti nilai-nilai budaya Jepang dalam bisnis, serta mengumpulkan sumber-sumber yang relevan, termasuk buku, jurnal, dan artikel. Setelah itu, peneliti menganalisis dan menyintesis informasi dari literatur tersebut untuk menemukan tema, konsep, dan teori yang relevan.

"Membangun Budaya Literasi yang Bermutu melalui Kajian Isu Mutakhir"

12 Oktober 2024, Universitas Jenderal Soedirman

Hal 249-259

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi dari Narukawa Sana



Gambar 1. *Riding A Unicorn* (Episode 3, menit 38:18)

Penggalan adegan di atas menunjukkan bahwa Sana telah mengetahui permasalahan Ko. Ayah Ko tidak menyetujui apa yang dilakukan Ko karena ayahnya tidak percaya dengan perusahaan *startup* karena kemungkinan bangkrutnya sangat besar dan ayah Ko menyuruh Ko untuk bekerja saja diperusahaan ayahnya yang sudah pasti dan terjamin. Namun, Ko menentang hal itu. Ko tetap ingin bekerja membangun bisnis bersama Sana dan mewujudkan mimpi Sana. Ko berfikir bahwa masalahnya dengan ayahnya bukan masalah bagi Sana, tetapi bagi Sana itu adalah masalahnya juga karena mereka berbisnis bersama jadi setiap masalah yang dialami oleh temannya menjadi tanggung jawabnya.

Sana memberikan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi jika perusahaan ini bangkrut seperti menganggur, kehilangan rumah, bahkan tidak bisa makan. Akan tetapi, Ko siap dengan semua hal itu. Akhirnya, Sana memberikan motivasi kepada Ko bahwa mereka harus bekerja keras agar beberapa tahun kemudian perusahaannya berkembang dan memperlihatkan kepada semua orang terutama ayah Ko yang ragu kepada perusahaan mereka.

Dialog

Sana: お父さんのこと聞いたどうして何も言ってくれないかな
(Otōsan no koto kiita dōshite nani mo itte kurenai ka na)
(Aku mendengar hal tentang ayahmu. Kenapa tidak bilang?)

Ko: さなには関係ないだろう
(Sana ni wa kankei nai darou)
(Itu masalahku bukan masalahmu)

Sana: 関係はあるよ一緒に起業するってお互いの人生責任をもってことだと思ふもし失

敗したら、無職になる、住む家も無くなってそういう覚悟本当にある？

(Kankei wa aru yo issho ni kigyō suru tte otagai no jinsei sekini o motte kotoda to omou moshi shippai shitara, mushoku ni naru, sumu ie mo nakunatte so iu kakugo hontōni aru?)

(Itu masalahku, berbisnis bersama-sama dengan bertanggung jawab atas hidup satu sama lain. Jika bisnisnya gagal, kita akan menganggur, kehilangan rumah. Kau sungguh siap dengan semua itu?)

Ko: いっときの感情なんかじゃない俺は俺がこの仕事をやりたいんださながかなえたい夢と同じ夢を今の俺は持ってる

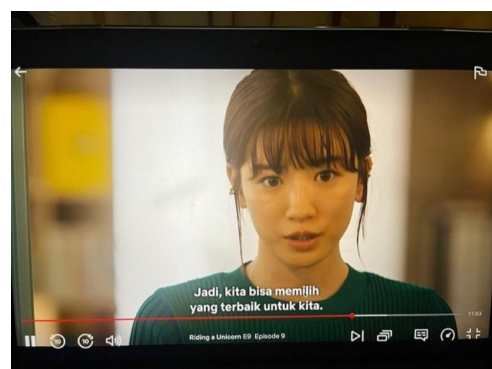
(Ittoki no kanjō nanka janai ore wa ore ga kono shigoto o yaritai nda sa na ga kanaetai yume to onaji yume o ima no ore wa motteru)

(Ini bukan perasaan yang sekilas, aku ingin mengerjakan pekerjaan ini sama dengan mimpi yang ingin kamu raih)

Sana: わかった、じゃ、私はこの決めたことを尊重するだから今はとにかく仕事頑張ろう、それで会社を絶対に成功させてお父さんや失敗すると思ってる人たちを見返してやろう！

(Wakatta, ja, watashi wa kō no kimeta koto o sonchō surudakara ima wa tonikaku shigoto ganbarou, sorede kaisha o zettai ni seikō sa sete otōsan ya shippai suru to omotteru hito-tachi o mikaeshite yarou!)

(Aku mengerti dan aku menghargai keputusanmu, kalau gitu mari fokus bekerja untuk saat ini! Setelah perusahaan kita sukses, ayahmu dan orang lain yang ragu akan melihatnya sendiri!)



Gambar 2. *Riding A Unicorn* (Episode 9, menit 34:45)

Pada scene ini, Haneda menawarkan untuk akuisisi *Dream Pony*. Namun, para karyawan *Dream Pony* tidak setuju dengan keputusan Sana untuk akuisisi dan Sana memberikan motivasi seperti perubahan bukan hal yang buruk. Awal membangun *Dream Pony* juga

hanya mereka bertiga, tetapi semakin lama karyawan makin bertambah dan mengalami perubahan yang baik. Jika mereka tidak melakukan akuisisi ini, mungkin *Dream Pony* akan membutuhkan waktu hingga 20 tahun untuk berkembang. Hal itu tidak mungkin sekali karena tujuan awal *Dream Pony* adalah memberikan tempat belajar yang setara secara global. Sana pun akan berdiskusi dengan manager Haneda untuk tidak melakukan perubahan. Dengan begitu, semuanya pun setuju untuk melakukan akuisisi.

Dialog

Sana : サイバーモバイルとのM&A前向きに検討したいと思う
(Saibāmobairu to no M& A maemuki ni kentō shitai to omou)
(Akuisisi oleh *Cyber Mobile*, kurasa harus dipertimbangkan dengan positif)

Megu : マジ?
(Maji?)
(Serius?)

Kaito : どうしてですか?
(Doushite desuka?)
(Kenapa?)

Sana : 買収って聞くとさ確かに大企業にのみ込まれちゃうみたいな悪いイメージがあって、私も最初は抵抗があったでも本当は企業同士が会社っていう若組を超えてお互いに成長していくたくめの方法なんだと思う私たちだけスタポニキャンパスを世界に広めようとしたら今だと足りないピースがありすぎて10年いや、20年はかかるかもしれない。それって本当に正しいのかな私が一番大事にしたいのはみんなが頑張って作ってくれたこのスタポニキャンパスを少しでも早く必要としてくれる人たちに届けることそのためにサイバーモバイルが持つ技術や経験ノウハウあらゆる力を取り入れたいそれに私たちが目指すゴールはユニコーン企業じゃないもっと先にある誰もが平等に学べる場所を作ることだと思うから。じろちゃんどうかな?

(Baishū tte kiku to sa tashika ni dai kigyō ni nomikoma re chau mitaina warui imēji ga atte, watashi mo saisho wa teikō ga atta demo hontōha kigyō dōshi ga kaisha tte iu waka-gumi o koete otagai ni seichō shite iku Taku-me no hōhōna nda to omou watashitachi dake sutapo ni kyanpasu o sekai ni hiromeyou to shitara imada to tarinai pīsu ga ari sugite 10-nen iya, 20-nen wa kakaru kamo shirenai. Sore tte hontōni tadashī no ka na watashi ga ichiban daiji ni shitai no wa min'na ga ganbatte tsukutte kureta kono sutaponi kyanpasu o sukoshi

demo hayaku hitsuyō to shite kurete iru hito-tachi ni todokeru koto sonotame ni saibāmobairu ga motsu gijutsu ya keiken nohau arayuru chikara o toriiretai sore ni watashitachi ga mezasu gōru wa yunikōn kigyō janai motto saki ni aru daremoga byōdō ni manaberu basho o tsukuru kotoda to omoukara. Ji ro-chan dō ka na?)

(Saat mendengar pembelian kita memiliki kesan bahwa perusahaan besar melahap kita, dan awalnya pun aku menentang. Namun, kini aku melihatnya seperti dua bisnis yang bekerja sama agar keduanya dapat terus berkembang. Jika mencoba menyebarkan kampus studi pony secara global sendiri, kita kekurangan banyak hal hingga butuh sepuluh mungkin 20 tahun. Sungguhkah itu keputusan yang tepat? Yang terpenting bagiku adalah memberikan kampus studi pony yang susah payah kita ciptakan ke tangan-tangan orang yang membutuhkan secepatnya. Untuk itu, aku mau memanfaatkan teknologi, pengalaman, dan kecakapan yang dimiliki *Cyber Mobile*. Selain itu, target kita bukan menjadi perusahaan unicorn, tapi lebih dari itu. Yaitu menciptakan ruang belajar yang setara bagi siapa pun. Bagaimana menurutmu Jiro?)

Jiro : さなのいうことはもちろんわかる。でも、俺やっぱやだよ。俺はこの場所でここにみんなとだから楽しくやってくれた。大企業なんかにのみ込まれたらドリポニ、ドリポニじゃなくなる
(Sana no iu koto wa mochiron wakarū. Demo, ore yappayada yo. Ore wa kono basho de koko ni min'na todakara tanoshiku yatte kureta. Dai kigyō nanka ni nomikoma retara doriponi, doriponi janaku naru)

(Aku mengerti maksudmu. Tapi, aku tak sanggup. Aku bisa bekerja dan bergembira disini karena orang-orang dan lingkungan kita. Jika perusahaan besar melahap kita, kita bukan *Dream Pony* lagi)

Sana : 確かに、変わる部分はあると思う。これから、会社がもっと大きくなっていく上でどうしても必要な変化は出てくると思うからでも、変化ってみんなにダメなことなのかな最初は3人でスタートした私たちがあってメグが来てカイトが来て小鳥さんが来ていろんな刺激をもらって大きく変わったでしょう。初めは分かり合えない部分もあったけどお互いにいいところをシェアすることでステキな変化がたくさんあったと思うそれに、M&Aについて調べたら1つとして同じパターンはないってことがわかっただから私たちは私たちに一番合った方法ですればいいと思う。CEOは私が変わらず続けてくしドリポニ

"Membangun Budaya Literasi yang Bermutu melalui Kajian Isu Mutakhir"

12 Oktober 2024, Universitas Jenderal Soedirman

Hal 249-259

の理念は何があったって絶対に変えない。
。みんなにも今まで通りここで働いてもらえる環境にする。そうなるように私が責任をもって羽田社長に交渉するから。だから、信じてついてきてほしい。

(Tashika ni, kawaru bubun wa aru to omou. Korekara, kaisha ga motto ôkiku natte iku ue de do shite mo hitsuyôna henka wa detekuru o Shitau ukara demo, henka tte min'na ni damena kotona no ka na saisho wa 3-ri de sutâto shita watashitachi datte Megu ga kite Kaito ga kite Odori-san ga kite iron'na shigeki o moratte ôkiku kawattadeshou. Hajime wa wakari aenai bubun mo attakedo otagai ni i tokoro o shea suru koto de sutekina henka ga takusan atta to omou sore ni, M& A ni tsuite shirabetara 1tsu to shite onaji patân wanai tte koto ga wakattadakara watashitachiha watashitachi ni ichiban atta hōhō de sureba i to omou. CEO wa watashi ga kawarazu tsudzukete kushi doriponi no rinen wa nani ga atta tte zettai ni kaenai. Min'na ni mo imamadedōri koko de hataraite moraeru kankyō ni suru. Sō naru yō ni watashi ga sekinin o motte Haneda shachō ni kōshō surukara. Dakara, shinjite tsuite kite hoshī.)
(Ya, akan ada perubahan. Seiring perusahaan berkembang, tentu dibutuhkan penyesuaian. Tapi apa perubahan sungguh seburuk itu? Kita memulai ini bertiga, lalu bergabung, Kaito masuk, dan Pak Kotori juga, mereka menginspirasi kita untuk berubah dan berkembang. Awalnya sempat ada kesalahpahaman. Tetapi, dengan berbagi kebaikan, kita melewati perubahan luar biasa. Semakin dalam aku meriset tentang akuisisi, aku tahu bahwa tiap kasus berbeda. Jadi, kita bisa memilih yang terbaik untuk kita. Aku tetap akan menjadi CEO, dan cita-cita *Dream Pony* tentu tidak akan pernah berubah. Aku akan memastikan kita bisa bekerja di sini tanpa ada perubahan. Aku berjanji akan menegosiasikan persyaratan ini dengan CEO Haneda. Jadi, percayalah dan ikut aku.)



Gambar 3. *Riding A Unicorn* (Episode 10, menit 1:29)

Pada scene ini, *Dream Pony* sudah sukses dan memilih untuk akuisisi untuk meningkatkan popularitas perusahaan dan Sana memberikan motivasi tersebut karena ini hal yang baru dan Ko sudah tidak bekerja dengan mereka lagi. Kaito merasa kehilangan karena tidak ada yang mengajak bermain game lagi. Posisi Ko digantikan oleh Jiro dan Sana pun akan bekerja lebih giat lagi untuk membantu Jiro menggantikan Ko.

Dialog

Sana : M&A で一気に会社の知名度や信頼性も上がったし変化を楽しんで頑張ろう！
(M& A de ikkuni kaisha no chimeido ya shinrai-sei mo agattashi henka o tanoshinde ganbarou!)
(Akuisisi ini membantu meningkatkan popularitas dan kepercayaan kita. Jadi, nikmatilah dan berusahalah)

Semua : 頑張ろう！
(Ganbarou!)
(Iya, baik semangat!)



Gambar 4. *Riding A Unicorn* (Episode 4, menit 40:25)

Pada scene ini, telah terjadi perdebatan karena *Dream Pony* memerlukan dana lebih. Karyawan lainnya punya ide untuk aplikasinya harus membayar tetapi Sana tidak setuju karena beda dari tujuan awal. Akhirnya, Kotori memberikan motivasi kepada Sana bahwa ide-ide yang kemarin mereka lakukan tidak ada hasilnya dan mustahil. Jadi, mereka memerlukan ide baru untuk mewujudkannya. Akhirnya, *Dream Pony* bekerja sama dengan brand-brand untuk ditaruh diaplikasinya sehingga mereka mendapatkan pendapatan dari situ dan pengguna tidak perlu membayar tiap bulannya jika ingin memakai aplikasinya.

Dialog

Sana : この3年私だけが無料でこたわってみんなに気を使わせていたんだとうしたら情けないです。

(Kono 3-nen watashidake ga muryō ni kodawatte min'na ni ki o tsukawa sete ita nda tō shitara nasakenaidesu.)

(Jika aku bersikeras menggratiskan aplikasi ini selama tiga tahun ini dan memaksa mereka menjaga perasaanmu, aku merasa malu.)

Kotori : 須崎さんたちは会社を一番に守りたい、なるかさんは会社と理念の両方を守りたい。そこにほんの少しの違いが生まれてしまっただけだと思いますよ。

(Suzaki-san-tachi wa kaisha o ichiban ni mamoritai, naru ka-san wa kaisha to rinen no ryōhō o mamoritai. Soko ni hon'nosukoshi no chigai ga umarete shimatta dakeda to omoimasu yo.)

(Mereka mau melindungi perusahaan. Kau mau melindungi perusahaan dan cita-citanya. Hanya ada perbedaan kecil di antara keduanya.)

Sana : 現実を見なきゃいけないのはわかっていても、私の言ってることはそんなに お花畑なんですかね？

(Genjitsu o minakya ikenai nowa wakatte imasu demo, watashi no itteru koto wa son'nani ohanabatakena ndesu ka ne?)

(Aku mengerti aku harus realistis. Tapi, apa ucapanku sungguh tak bisa diterima?)

Kotori : 無理だと思うことはアイデアで乗り越えるそれはなるかさんたちがこれまでずっとやってきたことですよね？今回もまた理想を現実に変えられる新しいアイデアを考えましょう！

(Murida to omou koto wa aidea de norikoeru soreha naru ka-san-tachi ga kore made zutto yatte kita kotodesu yo ne? Konkai mo mata risō o genjitsu ni kae rareru atarashi aidea o kangaemashou!)



Gambar 5. *Riding A Unicorn* (Episode 1, menit 46:36)

Pada scene ini, Sana tidak percaya diri dengan kemampuannya selama menjadi CEO karena Sana merasa tidak memiliki kemampuan apapun. Ia hanya mengandalkan cerita masa

kecilnya yang tidak punya uang. Dibalik kesuksesan *startup* ini, ada orang-orang yang membuat aplikasinya. Sedangkan, Sana tidak melakukan apapun dan Kotori memberikan motivasi bahwa kebanyakan *startup* dalam 3 tahun akan mengalami bangkrut. Kotori mengira karena kurangnya pendanaan, tetapi sebenarnya karena CEO-nya menyerah dan Sana memiliki hal penting sebagai CEO karena dia tidak menyerah dalam keadaan. Kotori pun belajar tentang pendidikan karena Sana ingin bergabung di *startup*-nya.

Dialog

Sana : 本当はCEOとして何もできてないんです。いつまでも貧乏な生い立ちを披露するしかのがない今CEOでいられるのはアプリ開発してくれてるエンジニアチームのみんなのおかげで自分の実力じゃないです。私には何もないんです。

(Hontōwa CEO to shite nani mo deki tenai ndesu itsu made mo binbōna oitachi o hirō suru shika no ga nai ima CEO de i rareru no wa apuri kaihatsu shite kure teru enjiniachīmu no min'na no okage de jibun no jitsuryoku janaidesu)

(Aku CEO yang payah. Aku hanya tahu cara memanfaatkan kisah masa kecilku yang sulit. Alasan aku menjadi CEO adalah karena tim rekayasa dibalik aplikasi ini, bukan karena buatanku sendiri. Aku? Aku tidak punya apa-apa)

Kotori : でも、なるか社長はCEOとして一番大切なものをもってるじゃないですか。どしてスタートアップ企業の多くが三年以内に消えてしまうのか気になって調べてみたんです。最初は資金ショートか何かが一原因かと思っていましたが、違いました。一番多い理由はCEOが諦めてしまったからそうです。でも 成川社長は 私が記事を読むかぎりですが昔抱いた夢を 今も変わらず持ち続けている。

(Demo, naru ka shachō wa CEO to shite ichiban taisetsunamono o motteru janai ndesu ka. Do shite sutatōappu kigyō no ōku ga san-nen inai ni kiete shimau no ka ki ni natte shirabete mita ndesu saisho wa shikin shōto ka nanika ga ichi gen'in ka to omotte imashitaga, chigaimashita. Ichiban ōi riyū wa CEO ga akiramete shimattakara sōdesu. Demo Narikawa shachō wa watashi ga kiji o yomu kagiridesuga mukashi daita yume o ima mo kwarazu mochi tsudzukete iru.)

(Namun, CEO Narukawa kau memiliki hal terpenting yang harus dimiliki seorang CEO. Aku heran kenapa kebanyakan perusahaan rintisan tutup dalam tiga tahun, jadi kuselidiki awalnya kukira karena kurangnya pendanaan namun, aku salah. Alasan paling umumnya adalah CEO mereka menyerah. Namun, kau, sejauh

"Membangun Budaya Literasi yang Bermutu melalui Kajian Isu Mutakhir"

12 Oktober 2024, Universitas Jenderal Soedirman

Hal 249-259

artikel yang kubaca mempertahankan mimpi yang sama dengan saat kau mulai.

Dasar dasar perilaku individu karakter Sana pada film *Riding Unicorn*

Karakteristik Biografis

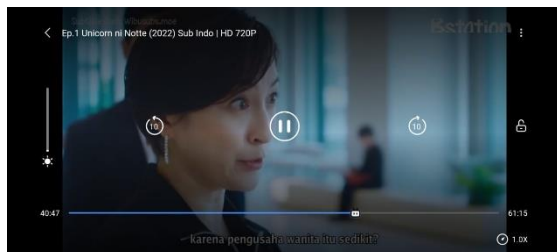
1. Usia



Gambar 6. *Riding A Unicorn* (Episode 1, menit 06:13)

Pada episode 1, kita melihat Sana yang berusia sekitar 20 tahun. Meskipun baru 3 tahun berlalu sejak kelulusan SMA-nya, Sana telah mencapai banyak hal. Dia tidak hanya menjadi CEO *Dream Pony*, sebuah perusahaan yang dia impikan sejak kecil, tetapi dia juga memimpin tim yang terdiri dari orang-orang dari berbagai usia. Perjalanan Sana tidak mudah. Dia berasal dari keluarga miskin dan pernah mengalami masa lalu yang kelam. Dia juga mengalami masalah percintaan yang rumit. Namun, Sana tidak pernah menyerah pada mimpinya. Dia bekerja keras dan dengan tekad yang kuat, dia berhasil mencapai kesuksesan. Sana adalah pemimpin yang inspiratif. Dia mampu memotivasi dan menginspirasi timnya untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama. Dia juga seorang pendengar yang baik dan selalu berusaha memahami kebutuhan bawahannya. Meskipun Sana masih muda dan terkadang terbawa dengan urusan pribadinya, dia selalu mampu menyelesaikan masalah dan memimpin perusahaannya dengan bijak.

2. Jenis Kelamin

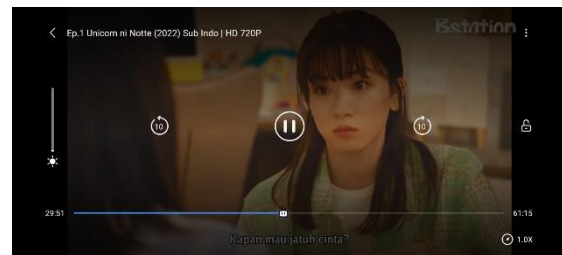


Gambar 7. *Riding A Unicorn* (Episode 1, menit 40:47)

Episode 1 juga menyoroti tantangan Sana sebagai pengusaha wanita di Jepang, di mana

jumlah pengusaha wanita terbilang sedikit. Hal ini diperparah dengan komentar Haneda, idolanya semasa muda, yang mengatakan bahwa bisnis adalah bisnis dan gender tidak seharusnya memengaruhi pandangan seorang CEO. Meskipun awalnya Sana merasa tertekan dengan komentar tersebut, dia tidak membawanya secara personal. Dia justru menggunakannya sebagai kritik membangun dan mulai merenungkan kembali proyek perusahaannya. Sana menyadari bahwa dia perlu menunjukkan profesionalismenya sebagai seorang wanita dan membuktikan bahwa dia mampu memimpin perusahaan dengan baik, terlepas dari gendernya. Sikap Sana menunjukkan bahwa dia adalah seorang wanita yang tegar dan profesional. Dia tidak mudah terintimidasi oleh komentar orang lain dan selalu berusaha untuk belajar dan berkembang. Dia juga mampu memisahkan antara urusan pribadi dan profesional, yang merupakan kualitas penting bagi seorang pemimpin.

3. Status Perkawinan



Gambar 8. *Riding A Unicorn* (Episode 1, menit 29:51)

Episode 1 juga menghadirkan sisi lain Sana yang tidak banyak diketahui orang. Ketika adiknya bertanya apakah Sana pernah jatuh cinta, dia terlihat terkejut dan berusaha mengalihkan pembicaraan. Hal ini menunjukkan bahwa Sana masih belum memiliki hubungan asmara dengan pria. Meskipun Sana telah mencapai kesuksesan dalam karirnya, dia masih memiliki keraguan dalam hal percintaan. Salah satu alasannya adalah karena dia telah membuat aturan di perusahaan yang melarang karyawan untuk menjalin hubungan asmara satu sama lain. Aturan ini dibuat berdasarkan pengalaman pahitnya di masa lalu. Ketika Sana masih belum mendirikan *Dream Pony*, dia pernah menyukai salah satu rekan kerjanya. Rekan kerjanya itu selalu mendukung Sana dalam proyek pembuatan *Dream Pony*. Namun, hubungan mereka tidak disetujui oleh orang tua salah satunya, dan akhirnya rekan kerjanya harus menjauh dari keluarganya. Pengalaman ini membuat Sana trauma dan dia tidak ingin hal yang sama terulang kembali di *Dream Pony*.

Sana menyadari bahwa *Dream Pony* adalah proyek yang sangat penting baginya dan dia ingin mendedikasikan seluruh waktunya untuk mengembangkan perusahaan. Oleh karena itu, dia memilih untuk mengubur perasaannya dan fokus pada pekerjaannya.

4. Masa Kerja



Gambar 9. *Riding A Unicorn* (Episode 1, menit 36:45)

Pada episode 1, terdapat scene menarik di mana Sana sedang menulis essay untuk mengikuti kompetisi yang diadakan idolanya. Essay tersebut menceritakan awal mula Sana membangun *Dream Pony* bersama teman-temannya. Scene ini dengan jelas menunjukkan bahwa Sana memiliki masa kerja terlama di perusahaan dibandingkan karyawan lain. Dia dan teman-temannya yang mendirikan *Dream Pony* dari nol. Berkat masa kerja yang panjang bersama, Sana dan teman-temannya sudah saling mengenal dengan sangat baik. Hal ini menciptakan suasana kerja yang santai dan nyaman, cocok untuk para Generasi Z (Gen Z) yang mendominasi *Dream Pony*. Suasana kekeluargaan yang terjalin ini menjadi salah satu faktor penting yang membuat *Dream Pony* menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Namun, seiring dengan pertumbuhan perusahaan, Sana harus mulai beradaptasi dengan karyawan baru yang datang dengan berbagai latar belakang dan kepribadian. Meskipun suasana santai dan kekeluargaan di *Dream Pony* sempat terguncang dengan kedatangan karyawan baru, Sana berhasil mengatasinya dengan baik. Dia mampu beradaptasi dengan orang-orang baru dan memimpin timnya dengan efektif. Kemampuan Sana untuk beradaptasi dengan situasi baru ini menunjukkan bahwa dia adalah seorang pemimpin yang fleksibel dan tanggap. Dia mampu memahami kebutuhan timnya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi semua orang. Kisah Sana adalah contoh inspiratif bagi para pemimpin muda yang ingin membangun tim yang solid dan sukses.

Kemampuan

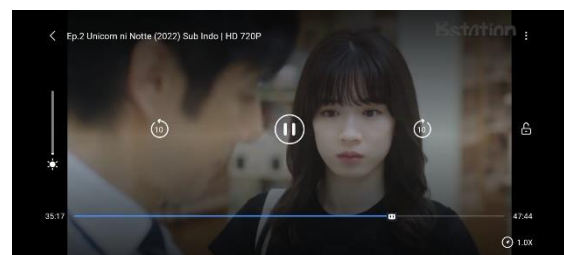
1. Kecerdasan Numeris



Gambar 10. *Riding A Unicorn* (Episode 3, menit 13:47)

Pada episode 3, terdapat scene yang cukup menarik di mana Sana terlihat kesulitan memahami bahasa pemrograman. Hal ini cukup mengejutkan, mengingat Sana telah mengikuti kelas pemrograman sebelumnya. Scene ini menimbulkan pertanyaan mengenai kecerdasan numerik Sana. Meskipun Sana telah berusaha keras untuk mempelajari bahasa pemrograman, dia tampaknya masih memiliki kesulitan untuk memahaminya. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa Sana mungkin tidak memiliki kecerdasan numerik yang tinggi. Kecerdasan numerik dan pemrograman saling terkait. Kecerdasan numerik yang meliputi kemampuan berpikir logis dan bekerja dengan angka, sangat krusial bagi programmer. Mereka membutuhkan kemampuan ini untuk memahami algoritma, struktur data, melakukan operasi matematika, memecahkan masalah logika, membaca kode, hingga mengoptimalkan kinerja program. Meskipun kecerdasan numerik penting, namun hal tersebut bukanlah segalanya. Kreativitas, kemampuan memecahkan masalah, dan komunikasi juga menjadi faktor penting bagi keberhasilan seorang programmer.

2. Pemahaman Verbal



Gambar 11. *Riding A Unicorn* (Episode 2, menit 35:17)

Pada episode 2, terdapat scene menarik di mana salah satu bawahan Sana yang lebih tua menjelaskan mengenai "temu coba", sebuah metode yang dianggap kuno oleh para Gen Z. Awalnya, Sana skeptis terhadap metode ini. Namun, setelah mendengarkan penjelasan

"Membangun Budaya Literasi yang Bermutu melalui Kajian Isu Mutakhir"

12 Oktober 2024, Universitas Jenderal Soedirman

Hal 249-259

bawahannya dengan seksama, Sana mulai memahami manfaatnya dan menyadari bahwa temu coba mungkin merupakan solusi terbaik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan saat itu. Scene ini menunjukkan bahwa Sana memiliki pemahaman verbal yang sangat baik. Dia mampu mendengarkan dengan seksama dan memahami ide-ide yang disampaikan orang lain, bahkan ketika ide-ide tersebut berbeda dengan pemikirannya sendiri. Kemampuan ini sangat penting bagi seorang pemimpin karena memungkinkan mereka untuk mempertimbangkan berbagai perspektif dan membuat keputusan yang tepat. Selain itu, scene ini juga menunjukkan bahwa Sana terbuka terhadap ide-ide baru dan bersedia belajar dari orang lain. Dia tidak terpaku pada cara-cara lama dan selalu mencari solusi terbaik untuk perusahaannya. Sikap ini penting untuk dimiliki oleh setiap pemimpin yang ingin membawa perusahaannya menuju kesuksesan.

3. Penalaran Induktif



Gambar 12. *Riding A Unicorn* (Episode 2, menit 36:49)

Pada episode 2, setelah mendengarkan penjelasan bawahannya tentang "temu coba", Sana kemudian mengadakan *meeting* untuk membahasnya dengan seluruh tim. Dalam *meeting* tersebut, Sana menjelaskan kembali poin-poin penting yang disampaikan bawahannya dan bagaimana poin-poin tersebut dapat diintegrasikan dengan strategi perusahaan saat ini untuk mencapai target pasar yang lebih luas. Scene ini menunjukkan bahwa Sana memiliki penalaran induktif yang baik. Penalaran induktif adalah kemampuan untuk menarik kesimpulan umum dari pengamatan atau informasi yang spesifik. Dalam scene ini, Sana mampu mengambil poin-poin spesifik dari penjelasan bawahannya dan menggeneralisasikannya menjadi sebuah strategi baru yang lebih komprehensif dan efektif. Kemampuan penalaran induktif yang baik sangat penting bagi seorang pemimpin karena memungkinkan mereka untuk melihat gambaran besar dan membuat keputusan yang tepat berdasarkan data dan informasi yang tersedia. Selain itu, penalaran induktif juga memungkinkan

pemimpin untuk mengidentifikasi pola dan tren yang mungkin tidak terlihat oleh orang lain sehingga mereka dapat mengambil langkah antisipasi dan proaktif dalam menghadapi perubahan.

4. Penalaran Deduktif



Gambar 13. *Riding A Unicorn* (Episode 2, menit 14:52)

Pada episode 2, terdapat scene rapat yang menegangkan di mana perusahaan Sana harus mencari cara untuk meningkatkan jumlah pengguna aktif aplikasi mereka. Berbagai ide dan pendapat dilontarkan oleh para bawahan Sana, termasuk bawahan yang lebih tua. Salah satu idenya meskipun terdengar kurang efektif menurut Sana, didukung oleh bawahan lain dengan argumen bahwa itu adalah solusi terbaik yang bisa dilakukan saat ini. Dengan dihadapkan dengan situasi tersebut, Sana menunjukkan kemampuan penalaran deduktifnya yang baik. Dia mampu menganalisis situasi dengan cepat dan mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk keterbatasan waktu dan sumber daya yang dimiliki. Meskipun idenya sendiri berbeda, Sana memahami bahwa solusi dari bawahan yang lebih tua itu merupakan pilihan terbaik yang bisa diambil dalam situasi tersebut. Keputusan Sana untuk menyetujui solusi dari bawahannya menunjukkan bahwa dia adalah seorang pemimpin yang pragmatis dan fleksibel. Dia tidak terpaku pada idenya sendiri dan bersedia mempertimbangkan masukan dari orang lain. Selain itu, dia juga menunjukkan kemampuannya dalam mengambil keputusan yang sulit di bawah tekanan.

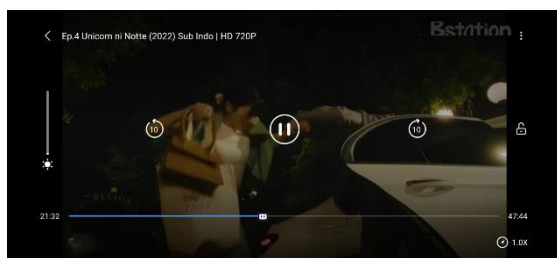
5. Ingatan



Gambar 14. *Riding A Unicorn* (Episode 1, menit 43:07)

Pada episode 1, terdapat scene yang cukup menarik di mana Sana terlambat datang ke rapat penting dengan perusahaan lain. Hal ini membuat bawahannya di kantor panik dan berusaha menghubunginya. Salah satu bawahannya bahkan berkomentar bahwa Sana jarang sekali terlambat, sehingga kejadian ini membuatnya sangat khawatir. Scene ini menunjukkan bahwa Sana memiliki ingatan yang baik. Dia dikenal sebagai seseorang yang selalu tepat waktu dan menepati janjinya. Kemampuannya untuk mengingat jadwal dan komitmennya menunjukkan bahwa dia memiliki organisasi yang baik dan mampu mengatur waktunya dengan efektif. Kemampuan ini penting bagi seorang pemimpin karena memungkinkan mereka untuk memenuhi tanggung jawabnya dan membangun kepercayaan dengan orang lain. Selain itu, ingatan yang baik juga memungkinkan pemimpin untuk mengingat informasi penting dan membuat keputusan yang tepat.

6. Keluwesan



Gambar 15. *Riding A Unicorn* (Episode 4, menit 21:32)

Pada episode 4, Sana mengalami situasi yang tidak menyenangkan saat bertemu dengan CEO perusahaan yang ingin berinvestasi di perusahaannya. CEO tersebut melakukan pelecehan seksual terhadap Sana dengan mencoba memegang tangannya. Namun, Sana dengan sigap dan tenang dapat melepaskan diri dari genggaman CEO tersebut dan melarikan diri. Scene ini menunjukkan bahwa Sana memiliki keluwesan yang cukup baik dalam menghadapi situasi yang tidak terduga dan berbahaya. Kemampuannya untuk tetap tenang dan berpikir jernih dalam situasi tertekan menunjukkan bahwa dia memiliki mental yang kuat dan mampu mengendalikan emosinya. Selain itu, dia juga menunjukkan keberaniannya dalam melawan pelecehan dan tidak membiarkan dirinya dirugikan.

7. Stamina



Gambar 16. *Riding A Unicorn* (Episode 1, menit 43:13)

Pada episode 1, terdapat scene yang menunjukkan stamina Sana yang cukup baik. Saat dalam perjalanan menuju tempat rapat penting dengan perusahaan lain, kebetulan tidak ada taksi yang lewat. Alih-alih menyerah, Sana memutuskan untuk berlari ke tempat tujuannya. Meskipun jaraknya cukup jauh, Sana berhasil menyelesaikan larinya tepat waktu dan tidak terlambat untuk rapat. Scene ini menunjukkan bahwa Sana memiliki fisik yang kuat dan stamina yang baik. Dia mampu berlari dalam jarak jauh tanpa merasa kelelahan. Kemampuan ini penting bagi seorang pemimpin karena memungkinkan mereka untuk tetap aktif dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, stamina yang baik juga menunjukkan bahwa Sana memiliki tekad yang kuat dan pantang menyerah. Dia tidak mudah putus asa dan selalu berusaha untuk mencapai tujuannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik simpulan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Sana Narukawa dalam memimpin perusahaannya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional ini menggunakan tipe motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), meliputi penyampaian visi yang menarik dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan. Banyak adegan di mana Sana selalu memberi motivasi yang menginspirasi karyawannya sehingga karyawan bekerja dengan tujuan yang sama dan giat.

Selain itu, kesuksesan perusahaannya mencapai tujuan dikarenakan dasar perilaku Sana yang baik. Sana memiliki dasar perilaku yang luwes dan penalaran yang baik sehingga hal ini mendukung keberhasilannya dalam memimpin perusahaannya.

"Membangun Budaya Literasi yang Bermutu melalui Kajian Isu Mutakhir"

12 Oktober 2024, Universitas Jenderal Soedirman

Hal 249-259

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Kharis, I. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. PT Intan Sejati.