

Representasi Kepemimpinan Otoriter dan Transaksional Mark Zuckerberg dalam Film The Social Network (2010)

¹Muhammad Fadhila Rasyid As Syafi'i, ²Navela Anggraeni, ³Amaliyah Ria Triwastuti,
⁴Erindah Dimisqiyani, ⁵Rizky Amalia, ⁶Gagas Gayuh Aji
Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

Corresponding author: amaliyah@vokasi.unair.ac.id
Email : muhammad.fadhila.rasyid.398766-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah faktor kunci dalam kesuksesan organisasi, terutama di dunia bisnis yang dinamis, seperti dalam organisasi teknologi. Artikel ini menganalisis gaya kepemimpinan Mark Zuckerberg dalam film *The Social Network* (2010), dengan fokus pada gaya kepemimpinan otoriter dan transaksional. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana kedua gaya kepemimpinan tersebut berkontribusi pada kesuksesan Facebook, serta tantangan yang ditimbulkan terhadap keadilan dan tata kelola organisasi melalui perspektif Sustainable Development Goals (SDGs) 16 tentang penguatan institusi dan pengambilan keputusan yang inklusif, menyoroti pentingnya kepemimpinan yang adil dan adaptif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menganalisis adegan-adegan kunci dalam film. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan transaksional Zuckerberg mempercepat pencapaian tujuan jangka pendek tetapi merusak hubungan tim, kreativitas, dan kepercayaan jangka panjang. Dampak dari gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa meskipun efektif untuk hasil cepat, gaya ini dapat menghambat keberlanjutan organisasi. Penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi dampak gaya kepemimpinan lainnya di startup teknologi dan hubungan jangka panjang dalam tim.

Kata kunci : Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Transaksional, *The Social Network*, SDG's 16, Inovasi, Tata Kelola Organisasi.

ABSTRACT

Leadership is a key factor in the success of organizations, particularly in dynamic business environments such as technology organizations. This article analyzes the leadership style of Mark Zuckerberg in the film *The Social Network* (2010), focusing on authoritarian and transactional leadership styles. The aim of this study is to understand how these two leadership styles contributed to the success of Facebook, as well as the challenges they posed to fairness and organizational governance through the lens of Sustainable Development Goal (SDG) 16, which emphasizes strengthening institutions and inclusive decision-making, highlighting the importance of fair and adaptive leadership. This research employs a descriptive qualitative approach by analyzing key scenes in the film. The findings reveal that Zuckerberg's authoritarian and transactional leadership styles accelerate short-term goal achievement but damage team relationships, creativity, and long-term trust. The impact of these leadership styles demonstrates that, although effective for quick results, they can hinder the long-term sustainability of the organization. Further research could explore the impact of other leadership styles in technology startups and long-term team dynamics. the margins of your paper to the margins of this template, namely by looking at the page setup of the template that we have provided without any footer or header.

Keyword : Authoritarian Leadership, Transactional Leadership, *The Social Network*, SDG 16, Innovation, Organizational Governance.

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kesuksesan dalam suatu organisasi, karena pemimpin tidak hanya bertanggung jawab untuk menetapkan arah strategis, tetapi juga untuk menginspirasi dan memotivasi individu agar mencapai tujuan bersama. Dalam konteks dunia bisnis yang penuh dengan dinamika dan tantangan, peran pemimpin menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dan berkembang di tengah perubahan yang cepat (Andreansyah & Muttaqien, 2024). Kepemimpinan merupakan aspek fundamental dalam mengarahkan dan memengaruhi perilaku individu maupun kelompok agar mencapai tujuan organisasi. Sejak lama, kajian kepemimpinan menyoroti berbagai gaya dan pendekatan, mulai dari kepemimpinan karismatik, transformasional, hingga gaya yang lebih menekankan pada kontrol dan kepatuhan seperti otoriter dan transaksional (Northouse, 2021; Dinh et al., 2014). Gaya kepemimpinan tertentu sering dipilih berdasarkan konteks organisasi, tingkat kompleksitas, serta tekanan lingkungan eksternal. Dalam dekade terakhir, penelitian kepemimpinan menekankan bahwa pemimpin tidak hanya bertanggung jawab atas keberhasilan internal organisasi, tetapi juga atas implikasi sosial yang lebih luas, terutama pada organisasi berbasis teknologi yang memiliki dampak global (Hoch et al., 2018; Banks et al., 2016).

Di antara berbagai gaya kepemimpinan, gaya otoriter dicirikan oleh sentralisasi kekuasaan, pengendalian ketat, dan ekspektasi kepatuhan dari bawahan. Beberapa studi terbaru menunjukkan bahwa gaya ini dapat menghasilkan koordinasi yang cepat, tetapi juga berpotensi menekan kreativitas dan menurunkan keterlibatan karyawan (Naz et al., 2022; Ma et al., 2023). Sementara itu, kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada sistem imbalan dan hukuman untuk memotivasi bawahan. Meskipun dianggap efektif untuk kepatuhan dan pencapaian target jangka pendek, sejumlah penelitian menemukan bahwa gaya ini cenderung kurang berhasil dibanding kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi dan keberlanjutan (Hoch

et al., 2018; Kowal & Roztock, 2015; Lee et al., 2023).

Relevansi pembahasan kepemimpinan juga dapat ditinjau melalui agenda pembangunan global. Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya SDG 9 (Industry, Innovation, and Infrastructure) dan SDG 16 (Peace, Justice, and Strong Institutions), menekankan pentingnya inovasi yang berkeadilan, tata kelola yang transparan, serta kepemimpinan yang dapat menyeimbangkan efisiensi dengan keadilan sosial (United Nations, 2015; Sachs et al., 2019). Gaya kepemimpinan yang menekankan kontrol dan imbalan-kinerja perlu dikaji secara kritis apakah mendukung inovasi berkelanjutan atau justru menciptakan konflik institusional dan ketidakadilan prosedural.

Salah satu medium yang dapat digunakan untuk merepresentasikan isu-isu tersebut adalah film. *The Social Network* (2010) menggambarkan perjalanan Mark Zuckerberg dalam mendirikan Facebook, yang dalam narasinya memperlihatkan dominasi gaya kepemimpinan otoriter dan transaksional. Dalam film ini, Zuckerberg digambarkan sebagai sosok yang mengutamakan kontrol mutlak atas keputusan-keputusan penting, memanfaatkan hubungan transaksional untuk mencapai tujuan pribadinya, dan mengabaikan kepentingan kolektif (Fincher, 2010). Salah satu momen kunci yang menggambarkan kepemimpinan otoriter adalah ketika Zuckerberg memutuskan untuk memanipulasi para pendiri Facebook lainnya demi menjaga kontrol penuh atas perusahaan, meskipun pada akhirnya menyebabkan konflik internal yang serius. Selain itu, film ini juga memperlihatkan penerapan kepemimpinan transaksional, dimana Zuckerberg menetapkan imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja, dan memanfaatkan struktur kekuasaan untuk mencapai tujuannya, baik melalui taktik hukum maupun hubungan bisnis yang menguntungkan baginya.

Dampak dari gaya kepemimpinan tersebut dalam film sangat jelas terlihat. Kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh Zuckerberg dalam pengambilan keputusan yang sepihak, seperti ketika ia memecat rekan-rekannya tanpa diskusi terbuka, menimbulkan

ketidakpercayaan, friksi, dan perasaan dikhianati dari pihak lain, yang akhirnya memicu perpecahan dalam hubungan kerja dan mempengaruhi budaya perusahaan (Zhu et al., 2019). Kepemimpinan transaksional, meskipun memungkinkan Zuckerberg untuk mencapai tujuannya dengan cepat, terbukti mengorbankan integritas dan hubungan jangka panjang dengan rekan-rekannya, yang mengarah pada konflik hukum dan perpecahan dalam tim. Hal ini mencerminkan bagaimana gaya kepemimpinan ini, meskipun efektif untuk hasil instan, dapat membawa dampak negatif dalam jangka panjang, terutama dalam membangun kepercayaan dan menciptakan tata kelola organisasi yang adil dan berkelanjutan.

Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk menganalisis representasi kepemimpinan otoriter dan transaksional Mark Zuckerberg dalam The Social Network melalui perspektif SDG's 16. Analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai bagaimana gaya kepemimpinan yang terpusat pada kontrol dan pertukaran kinerja dapat berkontribusi pada inovasi sekaligus menimbulkan tantangan terhadap keadilan dan tata kelola organisasi yang berkelanjutan.

2. LANDASAN TEORI

1. Manajemen

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robinson & Judge, 2017). Fungsi dasar manajemen ini pertama kali dicontohkan dalam teori manajemen klasik, yang menekankan pentingnya struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas yang tegas, dan pengawasan yang ketat. Seiring dengan berkembangnya ilmu manajemen, konsep manajerial juga semakin kompleks, dan kini mencakup manajemen yang tidak hanya efisien, tetapi juga responsif terhadap perubahan dan inovasi dalam organisasi. Teori manajemen modern mencakup pendekatan yang lebih dinamis dan berorientasi pada hasil jangka panjang, seperti teori manajemen strategis yang menghubungkan faktor

eksternal dan internal dalam perencanaan dan pengambilan keputusan (Mintzberg, 2017).

2. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada sentralisasi kekuasaan dan pengendalian yang kuat dari pemimpin terhadap anggota organisasi. Pemimpin otoriter membuat keputusan utama secara sepihak dan tidak memberikan banyak ruang bagi pengikutnya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini seringkali diperlukan dalam situasi yang membutuhkan koordinasi yang cepat dan efisiensi tinggi, terutama dalam organisasi yang besar atau pada saat kondisi darurat (Ma et al., 2023; Zhang & Akhtar, 2016).

Namun, meskipun dapat mempercepat pengambilan keputusan dan memberikan arah yang jelas, penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter cenderung menekan kreativitas, mengurangi keterlibatan anggota tim, dan meningkatkan ketidakpuasan. Anggota organisasi yang dipimpin dengan gaya ini sering merasa kurang dihargai, yang pada gilirannya dapat menurunkan motivasi dan komitmen terhadap tujuan organisasi (Naz et al., 2022). Selain itu, ketergantungan pada pemimpin untuk membuat keputusan utama dapat menciptakan ketidakpercayaan dan ketidakpastian di kalangan bawahan, yang akhirnya berpotensi merusak dinamika tim dan menciptakan iklim organisasi yang tidak sehat (Zhu et al., 2019).

3. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan berbasis pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin transaksional menetapkan aturan yang jelas, memberikan penghargaan kepada pengikut yang mencapai tujuan, dan memberikan hukuman bagi mereka yang gagal memenuhi ekspektasi (Bass & Avolio, 1994). Dalam konteks ini, kepemimpinan lebih terstruktur dan terfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek serta efisiensi operasional. Pemimpin jenis ini berperan dalam memastikan kinerja yang konsisten dan kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan.

Namun, meskipun kepemimpinan transaksional efektif dalam mencapai tujuan operasional dan mengelola proses rutin, gaya ini cenderung tidak efektif dalam mendorong perubahan besar atau inovasi dalam organisasi (Hoch et al., 2018; Kowal & Roztock, 2015). Kepemimpinan transaksional sering kali menghambat kreativitas dan inisiatif dari anggota tim, karena anggota cenderung fokus pada pemenuhan tugas yang ditetapkan daripada berusaha untuk berinovasi atau berpikir di luar norma yang ada (Lee et al., 2023).

4. Integrasi Kepemimpinan Otoriter dan Transaksional

Kepemimpinan Otoriter menekankan pada sentralisasi kekuasaan dan pengambilan keputusan sepihak oleh pemimpin, dengan sedikit partisipasi dari anggota tim. Gaya ini efektif untuk pengambilan keputusan cepat, tetapi dapat menekan kreativitas dan mengurangi keterlibatan anggota tim (Naz et al., 2022; Ma et al., 2023).

Kepemimpinan Transaksional berfokus pada hubungan imbalan dan hukuman untuk memastikan pencapaian tujuan jangka pendek. Meskipun efektif untuk efisiensi operasional, gaya ini cenderung menghambat inovasi dan pengembangan jangka panjang (Bass & Avolio, 1994; Kowal & Roztock, 2015).

Integrasi kedua gaya ini memungkinkan pemimpin untuk menggabungkan kontrol yang ketat dengan penghargaan berbasis kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, meskipun efektif untuk hasil cepat, gaya-gaya ini dapat menurunkan keterlibatan, kreativitas, dan hubungan jangka panjang dalam tim (Naz et al., 2022; Kowal & Roztock, 2015). anajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif memungkinkan pemahaman yang lebih dalam tentang makna dan interpretasi yang diberikan oleh individu terhadap pengalaman mereka, yang sangat relevan dalam memahami

dinamika kepemimpinan dan interaksi sosial dalam film (Bradshaw et al., 2017). Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memberikan deskripsi langsung terhadap pengalaman karakter dalam film *The Social Network* (Fincher, 2010), khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan otoriter dan transaksional yang diterapkan oleh Mark Zuckerberg. Metode deskriptif ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan karakteristik dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam film ini, serta bagaimana elemen-elemen tersebut direpresentasikan dalam narasi dan visual film (Doyle et al., 2020; Jackson, 2018).

Pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada pengumpulan data yang kaya dan mendetail, memungkinkan eksplorasi yang lebih komprehensif mengenai kompleksitas fenomena sosial dan psikologis dalam konteks film (Patton, 2015). Pendekatan ini membantu untuk memahami lebih dalam bagaimana karakter-karakter dalam film memperlihatkan dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam konteks organisasi teknologi yang berkembang pesat, serta implikasinya terhadap hubungan antar karakter dan organisasi itu sendiri.

Metode deskriptif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggambarkan karakteristik gaya kepemimpinan otoriter dan transaksional yang diterapkan oleh Zuckerberg dalam film. Metode ini efektif dalam mengidentifikasi elemen-elemen penting dari film secara objektif, seperti perilaku, keputusan, dan interaksi sosial yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan, tanpa mencoba mengubah atau mempengaruhi fenomena yang diteliti (Jackson, 2018).

Objek penelitian ini mencakup seluruh aspek visual dan verbal yang berkaitan dengan karakter Mark Zuckerberg dalam *The Social Network* (2010), termasuk penampilannya, ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan interaksi dengan karakter lain, serta bagaimana elemen-elemen tersebut menggambarkan gaya kepemimpinan otoriter dan transaksional. Peneliti akan mengobservasi film secara menyeluruh dengan fokus khusus pada

adegan-adegan di mana Zuckerberg terlibat langsung dalam pengambilan keputusan, interaksi dengan rekan-rekannya, serta demonstrasi otoritas dan kontrolnya dalam memimpin organisasi Facebook.

Observasi akan menjadi teknik utama dalam pengumpulan data. Seluruh adegan dalam film akan diamati dengan perhatian khusus pada momen-momen yang menunjukkan pengaruh dan keputusan Zuckerberg sebagai pemimpin. Perilaku, interaksi, dan keputusan yang diambil oleh Zuckerberg dalam situasi-situasi penting yang mencerminkan kepemimpinan otoriter dan transaksional akan diidentifikasi, seperti pengambilan keputusan sepihak, penggunaan ancaman hukum, serta pertukaran yang berbasis imbalan atau hukuman terhadap rekan-rekannya (Smith, 2019).

Data yang dikumpulkan dari observasi ini akan digunakan untuk mendeskripsikan pola-pola perilaku dan tindakan yang menunjukkan gaya kepemimpinan otokratik dan transaksional, serta menghubungkannya dengan teori kepemimpinan yang relevan (Ma et al., 2023; Hoch et al., 2018). Selain itu, interaksi antara karakter-karakter lainnya yang dipengaruhi oleh kepemimpinan Zuckerberg juga akan dikaji untuk melihat dampaknya terhadap hubungan antar karakter dan keberlanjutan organisasi.

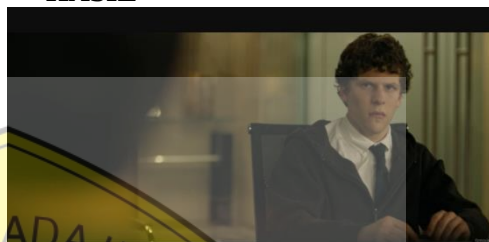
Setelah pengumpulan data melalui observasi, data akan dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi dan mengelompokkan elemen-elemen yang terkait dengan gaya kepemimpinan otoriter dan transaksional. Tema-tema yang muncul dalam adegan-adegan yang menggambarkan keputusan yang diambil sepihak oleh Zuckerberg (otoriter) serta hubungan yang dibangun berdasarkan imbalan atau hukuman (transaksional) akan dicari. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang representasi kepemimpinan dalam konteks visual dan naratif film (Krippendorff, 2018).

Analisis tematik ini akan membantu untuk mengidentifikasi pola-pola perilaku yang mencerminkan karakteristik kedua gaya kepemimpinan tersebut, serta bagaimana karakter Zuckerberg memanfaatkan keduanya

untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Dalam tahap ini, temuan-temuan tersebut akan dikaitkan dengan teori kepemimpinan otoriter dan transaksional untuk memberikan pemahaman yang lebih luas tentang penerapan teori dalam konteks film.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL



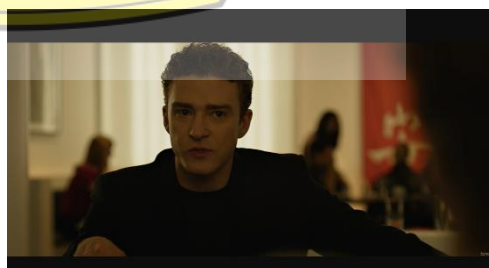
Gambar 1. Sikap Otoriter Mark Zuckerberg

Dialog:

Eduardo Saverin: *"You're not listening to me."*

Zuckerberg: *"I'm not listening to you? I'm listening to you, Eduardo, but it's my decision. This is the way it has to be."*

Dalam percakapan ini, Zuckerberg dengan tegas menyatakan bahwa keputusan sepenuhnya berada di tangannya dan ia tidak memberikan ruang untuk diskusi atau negosiasi. Ini mencerminkan kontrol penuh yang dimiliki Zuckerberg atas pengambilan keputusan besar dalam Facebook, yang merupakan inti dari kepemimpinan otoriter.



Gambar 2. Sikap Transaksional Mark Zuckerberg

Dialog:

Sean Parker: *"You're not a businessperson, you're a coder. But I know how to build a company."*

Zuckerberg: *"What's your point?"*

Sean Parker: *"I'm offering you the ability to make this company something."*

Dalam percakapan ini, Sean menawarkan keahlian dan dukungan bisnis sebagai imbalan untuk peran yang lebih besar dalam mengendalikan Facebook. Ini menggambarkan hubungan berbasis pertukaran imbalan di mana Sean memberi saran dan bimbingan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar di perusahaan. Zuckerberg menerima tawaran ini karena keuntungan yang ditawarkan lebih besar bagi perkembangan Facebook.



Gambar . Sikap Otoriter & Transaksional Mark Zuckerberg

Dialog :

Eduardo Saverin : *"We're not just running a website, Mark. This is a company, and I deserve to be treated with respect!"*

Zuckerberg : *"You were always a businessman, Eduardo, but it's my decision to make. I'll do what I have to do."*

Percakapan ini menunjukkan bagaimana Zuckerberg menegaskan kendali penuh atas Facebook, meskipun Eduardo adalah salah satu pendiri perusahaan. Zuckerberg menggunakan kepemimpinan otoriter untuk membuat keputusan sepihak tanpa mempertimbangkan opini atau hak rekan pendirinya.

Namun, di sisi lain, kepemimpinan transaksional tercermin dalam hubungannya dengan Sean Parker, di mana hubungan keduanya dibangun atas dasar pertukaran keuntungan. Zuckerberg memperoleh bimbingan dan dukungan bisnis yang diperlukan untuk mempercepat perkembangan Facebook, sementara Sean mendapatkan kontrol lebih besar dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Dialog :

Zuckerberg : *"You don't get to decide. I do."*

Eduardo Saverin : *"What happens when this all blows up?"*

Zuckerberg : *"We'll cross that bridge when we get there."*

Percakapan ini menggaris bawahi bagaimana Zuckerberg mempertahankan kontrol penuh dalam proses pengambilan keputusan, meskipun Eduardo mengingatkan tentang potensi risiko. Ini menunjukkan dominasi kepemimpinan otoriter dalam organisasi, sementara hubungan dengan Sean Parker menggarisbawahi pentingnya pertukaran dalam pengambilan keputusan bisnis dan operasional perusahaan.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini mengkaji representasi Kepemimpinan otoriter Mark Zuckerberg dalam *The Social Network* (2010) digambarkan dengan sangat jelas melalui pengambilan keputusan sepihak yang mencerminkan dominasi kontrol yang sangat tinggi atas Facebook. Dalam film ini, Zuckerberg menunjukkan sentralisasi kekuasaan dengan mengabaikan masukan atau peran dari anggota tim lainnya. Salah satu contoh paling mencolok adalah keputusan Zuckerberg untuk mengurangi saham Eduardo Saverin tanpa persetujuan bersama. Keputusan ini tidak hanya mengesampingkan kontribusi penting Eduardo dalam mendirikan Facebook, tetapi juga mencerminkan kurangnya perhatian terhadap keadilan dalam hubungan internal perusahaan.

Adegan yang menggambarkan keputusan sepihak ini memperlihatkan bahwa Zuckerberg, sebagai pemimpin, lebih memilih untuk mempertahankan kontrol penuh atas perusahaan daripada mendengarkan rekan-rekannya, yang mengarah pada ketegangan yang signifikan dalam hubungan tim. Dialog di mana Zuckerberg dengan tegas mengatakan *"I'm not listening to you? I'm listening to you, Eduardo, but it's my decision. This is the way it has to be"* menggambarkan betapa absolutnya keputusan yang diambilnya, yang sepenuhnya berada di tangannya tanpa memberi ruang bagi pendapat atau diskusi dari pihak lain. Keputusan seperti ini mempercepat pengambilan keputusan, tetapi berdampak

besar pada hubungan tim, menciptakan ketidakpercayaan, dan menghambat kreativitas serta kolaborasi yang diperlukan untuk kesuksesan jangka panjang.

Kepemimpinan transaksional Zuckerberg dalam *The Social Network* juga tercermin dalam interaksinya dengan Sean Parker, yang menawarkan dukungan strategis dan keahlian bisnis sebagai imbalan atas kontrol yang lebih besar dalam operasional Facebook. Dalam hal ini, hubungan antara Zuckerberg dan Parker didasarkan pada pertukaran yang saling menguntungkan, yang sangat khas dari gaya kepemimpinan transaksional. Zuckerberg menerima tawaran Parker karena keuntungan yang diperoleh, sementara Parker mendapatkan kontrol lebih besar atas perusahaan sebagai hasil dari kesepakatan mereka.

Dalam film ini, percakapan yang terjadi antara Zuckerberg dan Sean, seperti saat Sean menawarkan bimbingan bisnis dengan imbalan kontrol lebih dalam Facebook, menggambarkan bagaimana keduanya saling bertukar keuntungan untuk mencapai tujuan masing-masing. Kepemimpinan transaksional ini memungkinkan Facebook untuk berkembang lebih cepat, tetapi pada saat yang sama, hubungan ini bersifat sementara dan tidak mengembangkan fondasi yang kuat untuk hubungan jangka panjang dalam tim. Hubungan berbasis transaksi seperti ini dapat mengarah pada ketidakseimbangan kekuasaan dan ketegangan antara mereka yang terlibat dalam pertukaran ini, yang pada akhirnya mengancam kerjasama yang sehat di dalam organisasi.

Dalam *The Social Network*, Zuckerberg menggabungkan kedua gaya kepemimpinan—otoriter dan transaksional—untuk mempercepat pencapaian tujuannya dalam waktu singkat. Gaya kepemimpinan otoriter memungkinkan Zuckerberg untuk menjaga kontrol penuh atas keputusan-keputusan strategis, sementara kepemimpinan transaksional mempercepat ekspansi dan pencapaian tujuan finansial dengan mendapatkan dukungan eksternal dari Sean Parker.

Namun, meskipun kedua gaya kepemimpinan ini memberikan keuntungan

jangka pendek, dampaknya terhadap hubungan tim sangat besar. Kepemimpinan otoriter mengurangi partisipasi dan kolaborasi dalam pengambilan keputusan, yang mengarah pada penurunan keterlibatan anggota tim terhadap visi perusahaan. Di sisi lain, kepemimpinan transaksional menciptakan ketegangan kekuasaan antara mereka yang lebih berkuasa dan mereka yang kurang berkuasa, yang bisa merusak kerjasama dalam tim. Kombinasi kedua gaya ini dapat memperburuk hubungan internal dan memperlambat inovasi jangka panjang meskipun efektif untuk hasil instan.

Penggabungan gaya kepemimpinan otoriter dan transaksional oleh Zuckerberg memperlihatkan dampak yang sangat kompleks terhadap keberlanjutan Facebook. Kepemimpinan otoriter mempercepat pengambilan keputusan, tetapi mengorbankan kepercayaan dan keterlibatan tim, serta menghambat inovasi. Di sisi lain, kepemimpinan transaksional memungkinkan pencapaian tujuan finansial dalam waktu singkat, namun membangun hubungan yang lebih berbasis imbalan daripada kepercayaan dan kolaborasi yang dibutuhkan untuk keberlanjutan organisasi jangka panjang.

Sebagai organisasi yang sangat bergantung pada inovasi dan kolaborasi, keberlanjutan Facebook sangat bergantung pada kemampuan Zuckerberg untuk membangun hubungan yang sehat dan berbasis pada kepercayaan dengan anggota timnya. Penerapan kedua gaya kepemimpinan ini tanpa memperhatikan dampak jangka panjang terhadap hubungan internal dapat merusak fondasi organisasi yang sehat. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada keputusan cepat atau pencapaian tujuan finansial, tetapi juga pada kemampuan pemimpin untuk menjaga keberlanjutan hubungan yang sehat, kolaborasi, dan kepercayaan dalam tim. Organisasi yang berkembang harus menyeimbangkan antara kontrol yang kuat dan partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan yang inklusif dan berbasis keadilan.

Secara keseluruhan, meskipun gaya kepemimpinan otoriter dan transaksional efektif untuk tujuan jangka pendek, kedua gaya ini berisiko merusak hubungan tim dan

menghambat keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pemimpin yang ingin mencapai keberhasilan jangka panjang perlu menyeimbangkan antara kontrol yang kuat, keadilan sosial, dan keterlibatan tim dalam setiap keputusan yang diambil..

5. KESIMPULAN

Dalam The Social Network (2010), representasi kepemimpinan Mark Zuckerberg menggambarkan penerapan dua gaya kepemimpinan yang sangat kontras, yaitu otoriter dan transaksional, yang berperan penting dalam perkembangan Facebook. Kepemimpinan otoriter Zuckerberg memperlihatkan kontrol penuh atas pengambilan keputusan, yang mempercepat proses namun merusak hubungan internal dan kepercayaan dalam tim. Keputusan sepihak yang diambilnya, seperti mengurangi saham Eduardo Saverin tanpa persetujuan bersama, menyoroti bagaimana sentralisasi kekuasaan dapat menghambat kolaborasi dan merusak moral tim dalam jangka panjang.

Di sisi lain, kepemimpinan transaksional yang diterapkan dalam hubungannya dengan Sean Parker memperlihatkan bagaimana hubungan berbasis pertukaran keuntungan dapat mempercepat pencapaian tujuan bisnis jangka pendek, tetapi cenderung menciptakan ketegangan kekuasaan dan mengabaikan hubungan yang lebih berkelanjutan. Meskipun kedua gaya ini efektif untuk hasil instan, penggabungan keduanya berisiko merusak dinamika tim dan menghambat inovasi serta kolaborasi yang sangat dibutuhkan dalam organisasi yang berkembang.

Penggabungan gaya otoriter dan transaksional memberikan dampak besar terhadap keberlanjutan Facebook. Kepemimpinan ini, meskipun memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan pencapaian tujuan finansial dalam waktu singkat, dapat mengorbankan hubungan jangka panjang dalam tim serta menciptakan ketidakseimbangan kekuasaan dalam organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyeimbangkan kontrol, partisipasi, dan keadilan dalam setiap keputusan yang diambil, serta memastikan bahwa hubungan dalam tim

dibangun atas dasar kepercayaan, transparansi, dan kolaborasi.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada dr. Amaliyah, S. AB., M.M selaku dosen pembimbing, teman-teman, serta semua pihak yang telah kebersamaan peneliti saat penyusunan penelitian ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreansyah, M., & Muttaqien, A. (2024). Leadership in organizational management: A conceptual review. *International Journal of Business and Management*, 12(4), 45-58. <https://doi.org/10.1108/IJBM-04-2024-0210>
- Az-zahroh, F., Wahyudi, A., & Sudirman, H. (2023). Leadership styles in managing business performance. *International Journal of Leadership Studies*, 10(3), 111-126. <https://doi.org/10.3990/ijls.10.3.220>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Banks, G. D., Hoch, J. E., & Shamir, B. (2016). Leadership and innovation: A comparative review of the literature. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(4), 490-503. <https://doi.org/10.1177/1548051816644560>

- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36–62.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.005>
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance in team-level outcomes? A meta-analysis of leadership styles. *Journal of Management*, 44(2), 552-590.
<https://doi.org/10.1177/0149206316684465>
- Kowal, K., & Roztock, N. (2015). Transactional leadership in the context of innovation: A review. *Journal of Business Research*, 68(8), 1901-1911.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.01.016>
- Lee, J., Kim, Y., & Ko, J. (2023). Transactional leadership and employee performance: The mediating role of motivation. *Management Review*, 41(2), 241-261.
<https://doi.org/10.2307/41305020>
- Ma, X., Li, P., & Shen, L. (2023). The effects of authoritarian leadership on employees' job performance: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 673542.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.673542>
- Mintzberg, H. (2017). *Managing the environment: Strategies and dynamics in large organizations*. Free Press.
- Naz, S., Khan, M. A., & Rizwan, M. (2022). The dark side of authoritarian leadership: Implications for creativity and work engagement. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(2), 139-156.
<https://doi.org/10.1177/15480518221074412>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Zhu, Y., Niu, J., & Wang, L. (2019). Authoritarian leadership and employee creativity: The mediating role of psychological empowerment. *Asia Pacific Journal of Management*, 36(2), 379-396.
<https://doi.org/10.1007/s10490-018-9739-7>
- Fincher, D. (Director). (2010). *The Social Network* [Film]. Columbia Pictures.
- Sachs, J. D., Schmidt-Traub, G., & Kroll, C. (2019). *The SDG Index and Dashboards Report 2019: A Global View of Sustainable Development Goals*. Sustainable Development Solutions Network.
<https://doi.org/10.1016/j.srct.2019.100090>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. United Nations.
<https://sdgs.un.org/2030agenda>