

Studi Kualitatif Tentang Kepemimpinan Implisit Pada Film Shrek the Third

¹Prameswari Alfi Esafitri, ²Asti Eyellyna Callysta, ³Rizky Amalia Sinulingga, ⁴Erindah Dimisyqiyani, ⁵Amaliyah, ⁶Gagas Gayuh Aji

¹Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

Corresponding Author : erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id

E-mail: prameswari.alfi.esafitri-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan tradisional seringkali dipahami melalui posisi formal atau jabatan struktural, namun efektivitasnya sering ditentukan oleh persepsi pengikut dan karakter personal, sehingga muncul kontradiksi antara otoritas resmi dan pengaruh nyata. Penelitian ini bertujuan menganalisis representasi kepemimpinan implisit dalam film Shrek the Third, mengidentifikasi bentuk kepemimpinan tanpa jabatan formal, serta menilai relevansinya terhadap prinsip pengurangan ketidaksetaraan SDG 10. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan observasi adegan film dan studi pustaka, dianalisis secara induktif melalui analisis isi untuk menemukan pola kepemimpinan implisit. Hasil menunjukkan Fiona, Shrek, dan Arthur menampilkan kepemimpinan melalui keberanian, empati, dan motivasi kelompok, meski tanpa otoritas resmi; Fiona mengarahkan putri-putri melarikan diri, Shrek memberi contoh penerimaan diri, dan Arthur menginspirasi penjahat untuk berubah. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan efektif lahir dari persepsi pengikut, bukan hanya struktur formal. Penelitian selanjutnya dapat memperluas ILT pada media populer lain untuk memahami konstruksi kepemimpinan secara sosial.

Kata kunci : Kepemimpinan Implisit, Shrek the Third, Persepsi Pengikut, Pengaruh Sosial, SDG 10

ABSTRACT

Traditional leadership is often understood through formal positions or structural roles, yet its effectiveness frequently depends on followers' perceptions and personal character, creating a contradiction between official authority and actual influence. This study aims to analyze the representation of implicit leadership in the film Shrek the Third, identify forms of leadership without formal positions, and assess its relevance to SDG 10 principles on reducing inequality. A qualitative approach was employed, combining film observation and literature review, analyzed inductively through content analysis to reveal patterns of implicit leadership. Results indicate that Fiona, Shrek, and Arthur demonstrate leadership through courage, empathy, and group motivation despite lacking official authority; Fiona directs the princesses to escape, Shrek models self-acceptance, and Arthur inspires villains to change. These findings emphasize that effective leadership arises from follower perceptions rather than formal structure. Future research could extend ILT analysis to other popular media to understand social construction of leadership.

Keyword : Implicit Leadership, Shrek The Third, Follower Perception, Social Influence, SDG 10

1. PENDAHULUAN

Era digital telah membawa perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia

organisasi dan kepemimpinan. Di era saat ini, kepemimpinan tidak lagi hanya dipahami sebagai posisi formal atau jabatan struktural, melainkan juga sebagai kemampuan adaptif dalam menghadapi dinamika perubahan yang cepat. Pemimpin dituntut tidak hanya menguasai teknologi dan strategi, tetapi juga membangun budaya kerja yang kolaboratif, inovatif serta fleksibel. penerimaan terhadap seorang pemimpin tidak semata-mata ditentukan oleh kecakapan teknis tersebut, melainkan juga dipengaruhi oleh skema mental implisit yang dimiliki anggota kelompok mengenai sosok pemimpin ideal yang dapat memengaruhi penerimaan serta efektivitas kepemimpinan di era modern (Arsyad et al., 2025).

Kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memberi motivasi kepada kelompok agar mampu bergerak bersama dalam mencapai visi maupun tujuan yang telah ditetapkan. Sepanjang sejarah, pemimpin yang kuat sering kali digambarkan melalui ciri khas yang mereka miliki. Dari sinilah *trait theories of leadership* lahir. Teori ini berfokus pada kualitas pribadi seperti kepribadian, kecerdasan, hingga karakter sosial yang membedakan pemimpin dan non-pemimpin. Teori ini menekankan bahwa sifat-sifat tertentu dapat memprediksi dua dimensi utama kepemimpinan, yaitu sejauh mana seseorang dapat muncul sebagai pemimpin (*leadership emergence*) dan tingkat efektivitas dalam menjalankan peran kepemimpinan (*leadership effectiveness*). (Robbins & Judge, 2023).

Kepemimpinan juga dipandang sebagai fondasi utama keberhasilan suatu organisasi karena keberadaan seorang pemimpin tidak hanya untuk mengarahkan anggota, namun juga sebagai penggerak utama yang mampu menumbuhkan inovasi, membangun rasa

percaya, hingga menginspirasi anggota kelompok untuk bekerja sama dalam menjaga keberlangsungan aktivitas organisasi. Seorang pemimpin berperan besar dalam menggerakkan pertumbuhan berkelanjutan suatu kelompok melalui kepemimpinan yang efektif tercipta iklim kerja yang kondusif, budaya kolaborasi yang kuat serta sistem komunikasi transparan (Richard et al., 2021).

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses kompleks yang dipengaruhi oleh interaksi antara pemimpin, pengikut, kelompok dan lingkungannya. Selain itu, kepemimpinan pada dasarnya ialah fenomena sosial yang bergantung pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan anggotanya, dimana efektivitas kepemimpinan sering kali ditunjukkan melalui kualitas interaksi yang terbentuk di dalam kelompok tersebut. Berkaitan dengan hal itu, pendekatan identitas sosial dalam kepemimpinan menekankan bahwa cara seorang pemimpin dipersepsikan sebagai efektif sangat bergantung pada identitas serta dinamika kelompok yang dipimpinnya. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif maupun tidak efektif dapat terlihat berbeda antar kelompok, sehingga tidak ada satu cara tunggal yang benar dalam memimpin. Pemimpin efektif di sebuah kelompok belum tentu efektif di kelompok lain. (Coleman et al., 2024).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya bergantung pada tindakan pemimpin, namun juga pada bagaimana anggota kelompok memaknai dan menilai kepemimpinannya. Secara umum, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan mencapai tujuan bersama. Namun, penilaian terhadap sosok pemimpin tidak selalu bersifat objektif karena seringkali dipengaruhi oleh skema

mental tidak disadari mengenai sosok pemimpin yang ideal dikenal sebagai *Implicit Leadership Theory* (ILT) menjelaskan bahwa seseorang menilai atau mengakui seseorang sebagai pemimpin berdasarkan kesesuaian antara karakter orang tersebut dengan citra pemimpin ideal yang sudah terbentuk dalam pikirannya, baik secara sadar maupun tidak sadar. Sejalan dengan itu, penelitian mengenai ILT menekankan bahwa pemahaman seseorang tentang pemimpin tidak lahir secara tiba-tiba, melainkan terbentuk dari proses sosial, pengalaman, serta interaksi dengan figur kepemimpinan di masa lalu. Melalui proses tersebut, individu mengembangkan prototipe atau kategori kognitif tentang seperti apa pemimpin yang ideal. Prototipe inilah yang kemudian memengaruhi cara mereka menafsirkan, mengingat, hingga mengevaluasi perilaku seorang pemimpin. Dengan kata lain, ILT menyoroti bahwa penerimaan terhadap seorang pemimpin kerap kali lebih ditentukan oleh kesesuaian antara tindakannya dengan ekspektasi yang sudah ada di benak pengikut, daripada oleh perilaku spesifik yang ditunjukkan secara nyata (Lord et al., 2020).

ILT berperan penting dalam memahami bagaimana persepsi terhadap pemimpin terbentuk, baik dalam konteks organisasi maupun melalui representasi budaya populer seperti film. Dalam hal ini, film menjadi media yang relevan untuk mengkaji ILT. Film pada dasarnya bukan sekadar hiburan, melainkan juga sarana komunikasi yang mampu merefleksikan nilai-nilai sosial, politik, dan budaya yang ada dalam masyarakat. Melalui jalan cerita, karakter, dan konflik yang dihadirkan, film berfungsi sebagai cermin realitas sosial, termasuk mengenai bagaimana figur kepemimpinan dibayangkan dan dipersepsikan oleh penonton (Aoki & Simi dos Santos, 2020).

Lebih jauh, penelitian ini memiliki relevansi dengan agenda *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya poin 10 mengenai pengurangan ketidaksetaraan yang menekankan pentingnya pemberdayaan seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi. Dengan menyoroti tokoh yang berbeda dari standar kepemimpinan tradisional, studi ini menegaskan bahwa kesempatan untuk memimpin seharusnya tidak dibatasi oleh status sosial, penampilan, maupun stereotipe tertentu. Sebaliknya, kepemimpinan dapat lahir dari siapa saja yang mampu menumbuhkan rasa percaya, menggerakkan kerja sama, serta menginspirasi lingkungannya. Pandangan ini sejalan dengan gagasan *Implicit Leadership Theory* bahwa persepsi pemimpin terbentuk melalui proses kognitif dan sosial yang dipengaruhi pengalaman dan prototipe mental pengikut (Lord et al., 2020).

Selain itu, keselarasan antara identitas diri dan prototipe kepemimpinan terbukti meningkatkan *leadership self-efficacy*, yaitu keyakinan individu akan kemampuannya memimpin secara efektif (Schyns et al., 2020). Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini mencakup bagaimana film *Shrek the Third* merepresentasikan konsep ILT melalui karakter dan alur ceritanya, bagaimana adegan-adegan kunci menampilkan proses kepemimpinan implisit yang tidak bergantung pada jabatan formal, serta bagaimana representasi kepemimpinan tersebut selaras dengan prinsip pengurangan ketidaksetaraan dalam SDG 10 (Vega et al., 2025). Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis representasi kepemimpinan implisit dalam film *Shrek the Third*, mengidentifikasi wujud kepemimpinan yang lahir tanpa jabatan formal beserta faktor yang memengaruhi penerimaannya berdasarkan ILT, dan

menjelaskan relevansi temuan tersebut dengan agenda SDG 10 yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang lahir dari persepsi pengikut serta kesetaraan kesempatan untuk memimpin tanpa dibatasi oleh status sosial, stereotipe, maupun latar belakang individu.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen dapat dipahami sebagai proses penilaian, identifikasi, pemantauan dan pemecahan masalah dalam kegiatan bisnis yang dilakukan dengan bantuan interaksi manusia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Definisi ini menekankan peran pemimpin dalam suatu kelompok untuk mengoordinasikan berbagai aktivitas organisasi agar dapat berjalan secara struktur dan efisien (Ratten, 2025).

Proses manajerial ini melibatkan empat fungsi utama yaitu perencanaan (*planning*) yang menetapkan tujuan dan merumuskan langkah-langkah untuk mencapainya, pengorganisasian (*organizing*) yang menyusun serta mengatur sumber daya dan tugas agar tujuan tercapai, kepemimpinan (*leading*) yang membimbing, memotivasi, dan mengarahkan anggota organisasi untuk bekerja secara efektif serta pengendalian (*controlling*) yang memantau, mengevaluasi pelaksanaan rencana dan melakukan perbaikan bila diperlukan. Dengan demikian, manajemen berfungsi sebagai kerangka kerja yang memastikan koordinasi, efektivitas dan keberlanjutan dalam pencapaian tujuan organisasi (Hantono et al., 2025).

Sejalan dengan itu, batasan manajemen yang dijadikan pegangan dalam studi ini menekankan manajemen sebagai seni dan ilmu yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian serta pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Dalam konteks ini, manajer adalah sosok yang berperan sebagai perencana, pengorganisasi, pengarah, pemotivator dan pengendali, sementara kepemimpinan adalah sifat dan perilaku yang memungkinkan seorang manajer memengaruhi bawahan agar bekerja sama secara efisien dan efektif. Dengan kata lain, keberhasilan manajemen tidak lepas dari kepemimpinan, karena jiwa dan karakter kepemimpinan menjadi penggerak utama yang menghidupkan proses manajerial. Singkatnya, manajemen adalah seni, ilmu dan prosesnya, manajer adalah pelakunya dan kepemimpinan adalah jiwa atau sifat yang menjadikan manajemen efektif (Siswanto, 2021).

Kepemimpinan

Kepemimpinan sendiri dapat dipahami sebagai kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memberi motivasi kepada kelompok agar mampu bergerak bersama dalam mencapai visi maupun tujuan yang telah ditetapkan (Bergman et al., 2021). Sejalan dengan pemahaman tersebut, pemimpin dipandang sebagai panutan, penyelaras, pemberdaya dan penjaga pertumbuhan di dalam organisasi tersebut (Sundari et al., 2022). Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan seni untuk membuat sekelompok orang dengan kemampuannya masing-masing agar dapat mengikuti dan mentaati tujuan yang ditetapkan oleh pemimpinnya (Sunarso, 2023). Kepemimpinan juga membahas mengenai cara kepemimpinan dalam mengefektifkan sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan. Efektivitas tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting, seperti penyelenggaraan program pengembangan organisasi dan pembelajaran (*Learning Organization/LO* dan *Organizational Development/OD*), tingkat kecerdasan yang dimiliki individu baik kecerdasan intelektual, emosional, kewirausahaan, maupun ketahanan

(*adversity intelligence*) serta keterampilan dasar yang meliputi keterampilan teknis, humanis, dan konseptual (Mu'ah et al., 2023).

Kepemimpinan Implisit

Teori kepemimpinan implisit adalah pandangan bahwa setiap individu memiliki gagasan dan keyakinan mengenai sifat, keterampilan, serta perilaku yang dianggap mewakili sosok pemimpin yang efektif (Souba & Souba, 2018).

Lebih jauh lagi, teori kepemimpinan implisit (ILT) tidak hanya dipahami sebagai konsep kognitif individu, namun juga menempati posisi sentral dalam pendekatan kepemimpinan yang dibangun secara social (Escobar Vega et al., 2025). Penelitian terbaru menambahkan bahwa prototipe kepemimpinan bersifat dinamis dan dapat berubah mengikuti konteks sosial serta pengalaman. Perspektif ini menegaskan bahwa kepemimpinan adalah hasil konstruksi sosial di mana legitimasi pemimpin lahir melalui pengakuan kelompok, bukan semata-mata posisi formal. Kajian tersebut juga menyoroti keterkaitan ILT dengan *implicit self-theories* (IST), yaitu keyakinan individu mengenai potensi dirinya. Integrasi ILT dan IST membentuk *leadership self-efficacy*, yaitu keyakinan bahwa seseorang mampu memimpin ketika identitas diri selaras dengan prototipe kepemimpinan yang diyakini (Schyns et al., 2020).

Selain itu, anggota dalam sebuah kelompok yang memiliki rasa tanggung jawab biasanya akan melihat kreativitas sebagai bagian penting dari peran mereka. Pandangan ini bisa semakin kuat ketika adanya ekspektasi dari pemimpin, baik yang disampaikan secara jelas maupun secara tersirat. Dalam hal ini, teori kepemimpinan implisit menjelaskan bahwa keyakinan seorang pemimpin tentang sosok ideal dapat memengaruhi

cara ia berinteraksi dengan anggotanya. Jika pemimpin menunjukkan harapan yang positif, hal tersebut dapat menimbulkan efek *Pygmalion*, yaitu kondisi di mana harapan yang tinggi justru mendorong anggota kelompok untuk lebih terlibat secara kreatif dan memberikan kontribusi yang lebih besar (Rosenthal & Jacobson, 1992; dalam (Ariawanto et al., 2025)).

3. METODOLOGI

Objek penelitian ini adalah fenomena kepemimpinan implisit yang direpresentasikan dalam film *Shrek*. Film ini dipilih karena memiliki cerita dengan makna yang mampu merefleksikan nilai sosial, budaya, dan psikologis yang berkembang di masyarakat. Tokoh-tokoh utamanya seperti *Shrek*, *Fiona*, dan *Arthur* (Artie) secara kolektif memperlihatkan bagaimana *Implicit Leadership Theories* (ILT) dapat beroperasi dalam konteks budaya populer, melalui keberanian, empati, dan kemampuan menginspirasi perubahan yang mereka tunjukkan. Pemilihan film ini juga relevan dengan SDGs 10 mengenai pengurangan ketidaksetaraan, karena menegaskan bahwa kepemimpinan dapat lahir dari berbagai latar belakang, terlepas dari status sosial, penampilan, atau stereotipe tertentu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan implisit yang ada pada film *Shrek*. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat mengeksplorasi secara detail bagaimana kepemimpinan implisit digambarkan dalam film *Shrek*, karena penelitian ini dilakukan beberapa kali atau interaktif dengan proses perbaikan di setiap tahap agar peneliti menangkap makna yang tersembunyi di baliknya (Aspers & Corte, 2021).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan melakukan observasi dan studi pustaka. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung tayangan film untuk menangkap makna dan pola interaksi antar tokoh, sedangkan studi pustaka menelaah literatur akademik terkait kepemimpinan dan teori kepemimpinan implisit sebagai landasan analisis (Pahleviannur et al., 2022).

Dalam penelitian ini, sumber data menjadi aspek penting karena kualitas data sangat memengaruhi validitas serta akurasi hasil penelitian. Data penelitian dapat dibedakan menjadi data primer, sekunder, dan tersier. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi langsung terhadap film *Shrek*, dengan fokus pada bagaimana kepemimpinan implisit digambarkan melalui karakter, alur cerita, dan interaksi antar tokoh. Sementara itu, data sekunder digunakan sebagai pendukung analisis, berupa literatur akademik, jurnal, artikel ilmiah, serta buku-buku yang membahas manajemen, kepemimpinan, teori kepemimpinan implisit (ILT), dan kajian film. Untuk memperjelas istilah dan konsep kunci, penelitian ini juga memanfaatkan data tersier berupa jurnal dan buku terkait.

Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis isi kualitatif. Metode ini melibatkan proses pengkodean adegan kunci, identifikasi tema, dan interpretasi makna yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan implisit. Analisis dilakukan secara induktif yaitu dengan menonton film berulang kali, menandai percakapan dan tindakan relevan, kemudian merumuskan pola kepemimpinan implisit yang muncul dari interaksi para tokoh, seperti cara mereka memengaruhi, memotivasi, dan memperoleh legitimasi kepemimpinan (Lyhne et al., 2025).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL



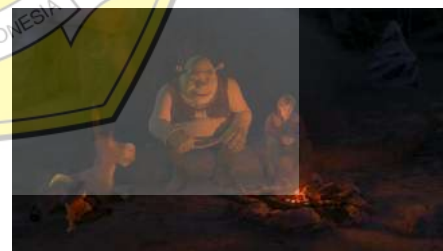
Gambar 1. Fiona

Pada menit 35:56-36:17. Fiona yang saat itu berada di dalam kastil bersama dengan putri-putri lainnya menghadapi situasi genting ketika pasukan Prince Charming mulai menyerang kastil. Di tengah kekacauan tersebut, Fiona dengan sigap segera mengambil alih kepemimpinan dan mengarahkan para putri untuk melakukan evakuasi melalui jalur rahasia. Dalam situasi genting tersebut, Fiona memilih untuk mendahulukan keselamatan rekannya dan memastikan bahwa mereka dapat keluar dari kastil dengan aman sebelum dirinya.

Dialog

Fiona : “Everyone in! Now.”

Fiona : “We don't have time. Now go!”



Gambar 2. Shrek meyakinkan arthur menggunakan *sentence case* (huruf awalnya besar)

Pada menit 48.30 - 48.52 Shrek bersama dengan donkey dan arthur tengah menikmati api unggun setelah melalui berbagai tantangan. Dalam keheningan tersebut Shrek berbagi cerita mengenai pengalaman pribadinya. Shrek menceritakan bagaimana dirinya dulu sering dianggap monster oleh orang lain,

dan untuk waktu yang lama shrek memercayainya, untuk waktu yang lama, namun shrek akhirnya belajar untuk mengabaikan pandangan orang lain dan percaya pada dirinya sendiri. Mendengar cerita Shrek membuat Artie menerima perkataan shrek dan menunjukkan bahwa Shrek berhasil menyentuh hatinya.

Dialog :

Shrek : “You know, it may be hard to believe what with my obvious charm and good looks, but people used to think that I was a monster. And for a long time, I believed them, after a while, you learn to ignore the names that people call you and you just trust who you are.”

Artie : “You know, you're okay, Shrek.”



Gambar 3. artie mengambil alih dan memengaruhi

Pada menit 1:15:09 - 1:11:54 Artie tiba di tengah kekacauan panggung, mengejutkan semua orang. Dengan serangkaian gerakan akrobatik yang canggung namun mengesankan, Artie berhasil menarik perhatian semua orang. Artie memulai percakapan dengan mempertanyakan keinginan mereka untuk terus menjadi penjahat seumur hidup. Melihat penjahat yang menunjukkan keraguan membuat Artie tidak menyerah. Artie mulai berbicara tentang bagaimana pandangan negatif dari orang lain tidak seharusnya mendefinisikan siapa mereka sebenarnya, sebuah pelajaran yang didapatkan dari Shrek. Pidato Artie perlahan membuat para penjahat mulai mengungkapkan impian tersembunyi mereka. Mendengar hal tersebut Prince Charming berusaha menghentikan mereka, namun penjahat lainnya membungkamnya. Akhirnya karena

terinspirasi oleh Artie, satu persatu penjahat meletakkan senjata mereka, menandakan bahwa mereka ingin meninggalkan peran lama mereka dan mengejar kehidupan yang lebih bermakna.

Dialog :

Artie : “Everybody stop!”

Artie : “Who really thinks we need to settle things this way?”

Artie : “You're telling me you just want to be villains your whole lives?”

Captain Hook : “But we are villains. It's the only thing we know.”

Artie : “Didn't you ever wish you could be something else?”

Evil Tree : “Well, it's easy for you to say. You're not some evil enchanted tree.”

Artie : “Okay, fair enough. You're right. I'm not a talking tree. But, ya know, a good friend of mine once told me that just because people treat you like a villain, or an ogre... or just some loser... it doesn't mean you are one. The thing that matters most is what you think of yourself. If there's something you really want, or there's someone you really want to be, then the only person standing in your way... is you.”

PEMBAHASAN

Pembahasan ini menyoroti bagaimana film Shrek tepatnya Shrek the Third merepresentasikan kepemimpinan implisit melalui dinamika kepemimpinan yang ditampilkan dalam film tersebut sekaligus dengan mendukung prinsip kesetaraan yang diusung di SDG 10 tentang pengurangan ketidaksetaraan. Analisis dilakukan dengan menautkan tiga adegan kunci yang menggambarkan bagaimana perilaku para tokoh yang menunjukkan kepemimpinan implisit.

Melalui hasil observasi terhadap film Shrek the Third, terlihat bahwa tokoh Fiona, Shrek, dan Arthur menampilkan kepemimpinan implisit melalui penerapan

fungsi-fungsi manajemen secara personal maupun sosial untuk menggerakkan kelompok dan menghadapi tantangan. Adegan dimulai dari aksi Fiona ketika kastil diserang oleh pasukan Prince Charming. Fiona dengan sigap membuka jalan dan mengarahkan para putri untuk melarikan diri saat kastil diserang. Meskipun tanpa jabatan formal, arahan yang ia berikan tetap dipatuhi karena ia dipersepsikan sebagai sosok yang mampu mengendalikan situasi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan pada dasarnya berada "*in the eye of the beholder*," di mana efektivitas seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh tindakan atau konteks, tetapi juga oleh bagaimana orang lain memandangnya. Sebagaimana dijelaskan dalam teori proses kognitif sosial, persepsi kepemimpinan ini berpengaruh besar terhadap dinamika individu dan kelompok baik dalam hal kohesi tim, efektivitas, maupun peluang untuk mengakses sumber daya penting. Dengan demikian, tindakan Fiona menegaskan bahwa kepemimpinan dapat lahir dari persepsi pengikut, bukan hanya dari struktur formal (Lord et al., 2020).

Selanjutnya, melalui percakapan Shrek dan Arthur di sekitar api unggun, Shrek menunjukkan kepemimpinan yang tulus dengan berbagi pengalaman tentang penerimaan diri. Ia menceritakan bagaimana dirinya dahulu sering dianggap sebagai monster dan sempat mempercayai label tersebut, namun akhirnya ia belajar untuk mengabaikan pandangan orang lain dan mempercayai siapa dirinya sebenarnya. Sehingga memberikan contoh perubahan cara pandang diri yang mampu memotivasi orang lain. Arthur menanggapi dengan mengatakan, "*You know, you're okay, Shrek*," menunjukkan bahwa ketulusan dan keaslian Shrek tidak hanya menguatkan dirinya, namun juga mampu menyentuh rekan-rekannya. Kesesuaian antara cara individu memandang dirinya dengan prototipe

kepemimpinan yang diyakini bukan hanya motivasi untuk memimpin, namun juga meningkatkan peluang seseorang untuk diakui serta diterima sebagai pemimpin yang sah (Schyns et al., 2020).

Puncak manifestasi kepemimpinan implisit dalam film ini tergambar pada adegan ketiga di mana Arthur mengambil alih panggung dan berhadapan dengan para penjahat. Puncak manifestasi kepemimpinan implisit dalam film ini tergambar pada adegan ketiga di mana Arthur mengambil alih panggung dan berhadapan dengan para penjahat. Dalam momen tersebut, Arthur menghentikan kekacauan dan memulai percakapan yang menantang mereka untuk mempertanyakan keinginan menjadi penjahat seumur hidup, menunjukkan fungsi manajerial berupa pengarahan dan pengendalian yang memastikan tujuan kelompok dapat diarahkan ke arah yang lebih konstruktif (Ratten, 2025). Kepemimpinan sebagai jiwa manajemen juga tampak ketika Arthur tidak memaksakan kekuasaan, melainkan menginspirasi melalui pesan bahwa identitas sejati ditentukan oleh penilaian diri, bukan oleh label yang diberikan orang lain, sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi dan memotivasi kelompok untuk bergerak mencapai visi bersama (Robbins & Judge, 2023).

Perubahan sikap para penjahat selanjutnya dapat dijelaskan melalui *Implicit Leadership Theory* (ILT) yang menegaskan bahwa setiap individu memiliki gagasan tersendiri mengenai sosok pemimpin ideal (Escobar Vega et al., 2025). Semula para penjahat menganggap pemimpin identik dengan kekuatan menakutkan seperti Prince Charming, namun Arthur membongkar pandangan itu lewat ketulusan dan empati. Keyakinannya bahwa setiap orang mampu berubah menimbulkan efek *Pygmalion*, yaitu ketika ekspektasi positif dari

pemimpin mendorong keterlibatan dan kreativitas anggota kelompok (Rosenthal & Jacobson, 1992; dalam Ariawanto et al., 2025). Hal ini tercermin saat Headless Horseman mengungkapkan keinginan bermain *flute*, Evil Queen bermimpi membuka spa, dan Captain Hook mengaku menanam daffodil, yang sekaligus menandakan proses pembelajaran serta kreativitas dalam kerangka *learning organization* (Mu'ah et al., 2023).

Kepemimpinan tidak lagi direpresentasikan sebagai hak eksklusif individu dengan jabatan, penampilan, atau latar belakang terhormat, melainkan sebagai kemampuan yang dapat muncul dari siapa saja yang menunjukkan keberanian, empati, dan kemampuan untuk memberdayakan orang lain. Hal ini memiliki relevansi yang kuat dengan agenda *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya poin 10 mengenai pengurangan ketidaksetaraan. Dengan menyoroti Fiona yang merupakan seorang perempuan yang menolak stereotipe putri pasif, Shrek yang merupakan sosok dari kalangan terpinggirkan, dan Arthur yaitu remaja yang dianggap pecundang sebagai figur pemimpin yang efektif, film ini secara implisit mengkampanyekan bahwa kesempatan untuk memimpin tidak seharusnya dibatasi oleh status sosial, penampilan, ataupun stigma di mana nilai seorang pemimpin diukur dari karakter dan kemampuannya menginspirasi perubahan, bukan dari prasangka atau stereotipe yang melekat padanya.

5. KESIMPULAN

Film Shrek the Third menunjukkan bahwa kepemimpinan implisit dapat muncul dari keberanian, empati, dan kemampuan memotivasi orang lain, tanpa harus bergantung pada jabatan formal. Melalui Fiona, Shrek, dan Arthur terbukti bahwa kepemimpinan dapat lahir bukan hanya dari struktur formal, melainkan dari persepsi pengikut sebagaimana pandangan bahwa

kepemimpinan berada “in the eye of the beholder”. Hal ini diperkuat oleh kepemimpinan yang tulus dari Shrek yang berlandaskan pada penerimaan diri, dan mencapai puncak manifestasi pada sosok Arthur yang mampu menginspirasi dan memberdayakan orang lain untuk berubah.

Representasi kepemimpinan ini juga selaras dengan prinsip SDG 10 tentang pengurangan ketidaksetaraan, karena menegaskan bahwa kesempatan untuk memimpin tidak bergantung pada status sosial, penampilan, atau stereotipe. Dengan menyoroti figur pemimpin yang menolak stereotipe seorang perempuan, sosok dari kalangan terpinggirkan, dan remaja yang dianggap pecundang film ini secara implisit mengkampanyekan bahwa kesempatan memimpin tidak seharusnya dibatasi oleh status sosial atau stigma. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa nilai seorang pemimpin diukur dari karakter dan kemampuannya menginspirasi perubahan, bukan dari prasangka yang melekat padanya.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada teman-teman, dosen pembimbing, kakak tingkat dan orang tua saya yang mendukung saya dalam menyusun penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aoki, V. C. G., & Simi dos Santos, S. S. (2020). Film analysis in management: a journey through the metaphors of the concept of leadership. *Revista de Gestão*, 27(2), 119–134. <https://doi.org/10.1108/REGE-08-2018-0086>
- Ariawanto, E. B., Abdillah, R., & Syahsudarmi, S. (2025). Dampak Pemimpin yang Etis terhadap Kreativitas Pegawai Pemerintahan: Peran Efikasi Diri Kreatif dan Otonomi dalam Pekerjaan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(02), 881–888.
- Arsyad, A., Sobandi, A., & Hibrida, A. R. (2025). MODERN LEADERSHIP APPROACH: DIGITAL LEADERSHIP IN THE COMPLEXITY OF THE DIGITAL

- AGE. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 10(1), 1–12.
- Aspers, P., & Corte, U. (2021). What is Qualitative in Research. In *Qualitative Sociology* (Vol. 44, Issue 4, pp. 599–608). Springer. <https://doi.org/10.1007/s11133-021-09497-w>
- Bergman, D., Gustafsson-Sendén, M., & Berntson, E. (2021). From Believing to Doing: The Association Between Leadership Self-Efficacy and the Developmental Leadership Model. *Frontiers in Psychology, Volume 12-2021*. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.669905>
- Coleman, J., Mallett, C. J., Steffens, N. K., & Haslam, S. A. (2024). Understanding Leadership from the Inside: Using Ethnographic Methods to Examine How the Interplay between Leaders, Followers, and Group Context Shapes Leadership Outcomes. *Behavioral Sciences*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/bs14100946>
- Escobar Vega, C., Billsberry, J., & Molineux, J. (2025). Learning What Leadership Is: A Qualitative Study into the Construction of Implicit Leadership Theories in Children. *Journal of Constructivist Psychology*, 1–27.
- Hantono, S. E., Wijaya, S. E., & SE, M. (2025). *Pengantar manajemen*. Penerbit Widina.
- Lord, R. G., Epitropaki, O., Foti, R. J., & Hansbrough, T. K. (2020). Implicit Leadership Theories, Implicit Followership Theories, and Dynamic Processing of Leadership Information. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(Volume 7, 2020), 49–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045434>
- Lyhne, C. N., Thisted, J., & Bjerrum, M. (2025). Qualitative content analysis—framing the analytical process of inductive content analysis to develop a sound study design. *Quality & Quantity*. <https://doi.org/10.1007/s11135-025-02220-9>
- Mu'ah, M. M., Indrayani, T. I., Masram, H., MM, M. P., & Sulton, M. (2023). *Kepemimpinan*. PT. RajaGrafindo Persada-Pers.
- Pahleviannur, M., Grave, A., Nur Saputra, D., Mardianto, D., Sinthania, D., Hafrida, L., Bano, V., Susanto, E., Januar Mahardhani, A., Amruddin, Doddy, M., Lisy, M., & Ahyar, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. <https://doi.org/10.31237/osf.io/jhxuw>
- Ratten, V. (2025). Management: The case for definition. *Journal of Management & Organization*, 31(3), 1009–1011. <https://doi.org/DOI:10.1017/jmo.2024.58>
- Richard, H., Tchanaga, H., & Simankane, T. (2021). *Journal of Education and Society Transformational Leadership: Investing in Followers' Development*.
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2023). *Organizational behavior*. Pearson.
- Schyns, B., Kiefer, T., & Foti, R. J. (2020). Does thinking of myself as leader make me want to lead? The role of congruence in self-theories and implicit leadership theories in motivation to lead. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103477. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103477>
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Souba, W., & Souba, M. (2018). Challenging Your Implicit Leadership Theory. *Journal of Leadership Education*, 17, 195–207. <https://doi.org/10.12806/V17/I4/T1>
- Sunarso, D. B. (2023). *Teori kepemimpinan*. IAIN SALATIGA.
- Sundari, A., Rozi, A. F., & Syaikhudin, A. Y. (2022). *Kepemimpinan*. Academia Publication.