

Ambisi Kekuasaan dan Strategi Mempertahankan Dominasi: Representasi Gaya Kepemimpinan Otoriter Tony Montana dalam Film Scarface

¹Dakar, ²Permata Bunga Langit, ³Amaliyah, ⁴Erindah Dimisqiyani, ⁵Rizky
Amalia Sinulingga ⁶Gagas Gayuh Aji

¹Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: ¹dakar-2023@vokasi.unair.ac.id,

²permata.bunga.langit2023@vokasi.unair.ac.id, ³amaliyah@vokasi.unair.ac.id,

⁴erindah-dimisqiyani@vokasi.unair.ac.id, ⁵rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id,

⁶gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis representasi gaya kepemimpinan otoriter yang ditampilkan oleh tokoh Tony Montana dalam film Scarface. Sebagai salah satu film gangster paling berpengaruh, Scarface menyuguhkan potret perjalanan seorang imigran Kuba yang membangun imperium narkoba melalui kekerasan, ambisi, dan dominasi mutlak. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif, di mana beberapa adegan kunci dipilih untuk mengungkap pola kepemimpinan yang tergambar melalui dialog, tindakan, dan keputusan tokoh utama. Hasil analisis menunjukkan bahwa Tony Montana konsisten menampilkan karakteristik kepemimpinan otoriter: berani mengambil risiko ekstrem, menolak kompromi, menggunakan intimidasi verbal maupun fisik, serta menempatkan kehendaknya sebagai hukum mutlak. Pola ini terlihat dalam berbagai adegan, mulai dari transaksi pertama di motel, negosiasi dengan Frank Lopez, eliminasi Lopez, konflik personal dengan Manny, hingga kejatuhannya yang tragis. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan otoriter, meskipun dapat memberikan kekuasaan cepat, justru menyimpan potensi destruktif yang berujung pada kehancuran. Dengan demikian, film Scarface tidak hanya menjadi tontonan kriminal klasik, tetapi juga refleksi kritis terhadap bahaya otoritarianisme dalam kepemimpinan.

Kata kunci Manajemen, Kepemimpinan, Gaya otoriter, Scarface

ABSTRACT

This study aims to analyze the representation of authoritarian leadership style portrayed by Tony Montana in the film Scarface. As one of the most influential gangster films, Scarface depicts the journey of a Cuban immigrant who builds a drug empire through violence, ambition, and absolute domination. The research method employed is qualitative analysis with a descriptive approach, in which several key scenes were selected to reveal leadership patterns reflected in the protagonist's dialogues, actions, and decisions. The findings show that Tony Montana consistently demonstrates authoritarian leadership characteristics: taking extreme risks, rejecting compromise, using both verbal and physical intimidation, and imposing his will as absolute law. This pattern is evident in various scenes, ranging from the first motel transaction, negotiations with Frank Lopez, the elimination of Lopez, personal conflict with Manny, to his tragic downfall. The study concludes that authoritarian leadership, while capable of providing rapid power, ultimately harbors destructive potential leading to collapse. Thus, Scarface is not only a classic crime spectacle but also a critical reflection on the dangers of authoritarianism in leadership.

Keyword : Management, Leadership, Authoritarian style, Scarface

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek terpenting dalam dinamika sosial, politik, dan organisasi. Setiap organisasi, baik skala kecil maupun besar, tidak bisa terlepas dari figur pemimpin yang berfungsi mengarahkan, mengendalikan, dan memengaruhi anggotanya. Namun, cara seorang pemimpin dalam menjalankan kekuasaannya berbeda-beda. Ada pemimpin yang demokratis, partisipatif, dan terbuka, tetapi ada juga pemimpin yang cenderung *otoriter* dengan pengambilan keputusan sepihak. Dalam konteks tertentu, kepemimpinan otoriter bisa memberikan hasil cepat karena keputusan diambil tanpa banyak kompromi. Namun, di sisi lain, gaya *kepemimpinan* ini sering menimbulkan resistensi, konflik, bahkan kehancuran organisasi (Wati, Welsa, & Wiyono, 2021).

Menurut Thoha (2019), gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika berusaha memengaruhi bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan bukan hanya soal kepribadian pemimpin, tetapi juga strategi yang ia gunakan dalam menghadapi situasi tertentu.

Selain itu, Sutrisno (2020) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak bersifat tunggal atau kaku. Seorang pemimpin bisa saja mengombinasikan berbagai gaya sesuai kebutuhan organisasi dan karakter bawahan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat dipandang sebagai pola interaksi antara pemimpin dengan anggota kelompok yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja bersama.

Fenomena kepemimpinan otoriter bukan hal baru di masyarakat Indonesia. Banyak penelitian menunjukkan bahwa gaya otoriter masih dipraktikkan di berbagai organisasi, baik bisnis, pendidikan, maupun pemerintahan. Penelitian Wati et al. (2021) menemukan bahwa kepemimpinan otoriter dapat meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas jangka pendek pada perusahaan kecil, tetapi berdampak negatif pada kreativitas dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks pendidikan, Wahyuni, et al. (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan otoriter memang efektif menjaga kedisiplinan di lembaga pendidikan, namun mengurangi ruang bagi guru maupun siswa untuk berinovasi. Hal ini menunjukkan adanya dilema gaya kepemimpinan otoriter di satu sisi membawa keteraturan, tetapi di sisi lain berpotensi mereduksi kreativitas dan keterlibatan anggota organisasi.

Salah satu film yang paling banyak dianalisis dari sudut pandang kepemimpinan adalah *Scarface* karya Brian De Palma. Film ini berkisah tentang Tony Montana, seorang imigran Kuba yang datang ke Amerika Serikat dengan ambisi besar untuk meraih kesuksesan. Melalui jalan penuh kekerasan, manipulasi, dan keberanian ekstrem, Montana berhasil membangun kerajaan kriminal yang besar. Akan tetapi, gaya kepemimpinannya yang keras, otoriter, dan penuh ambisi justru membuatnya jatuh dalam kehancuran. Tony Montana adalah representasi kepemimpinan otoriter yang sangat ekstrem. Ia memimpin dengan mengandalkan rasa takut, loyalitas mutlak, serta kekerasan fisik dan psikologis. Montana menuntut anak buahnya untuk patuh penuh terhadap segala keputusan, tanpa ruang untuk kritik atau diskusi. Ia menggunakan manipulasi, ancaman, bahkan eliminasi untuk mempertahankan kekuasaannya. Dalam

teori kepemimpinan, praktik ini sejalan dengan karakteristik kepemimpinan otoriter yang menekankan kontrol ketat, minimnya partisipasi anggota, serta dominasi mutlak pemimpin terhadap pengikutnya (Wardana, Antari, & Kusmayati, 2024). Kajian terhadap kepemimpinan Tony Montana dalam *Scarface* penting dilakukan karena sebagian besar studi sebelumnya lebih banyak menyoroti film ini dari sisi kriminalitas, budaya pop, atau kritik kapitalisme.

Penelitian terbaru di Indonesia menegaskan relevansi studi ini. Wardana et al. (2024) menyatakan bahwa generasi muda, khususnya generasi Z, cenderung menolak gaya kepemimpinan otoriter karena menghambat partisipasi, keterlibatan, dan kreativitas. Generasi ini lebih menyukai pemimpin yang partisipatif, fleksibel, dan memberi ruang komunikasi terbuka. Artinya, kepemimpinan otoriter yang digambarkan melalui sosok Tony Montana bukan hanya fenomena fiksi, melainkan refleksi dari masalah nyata yang masih relevan di era sekarang.

Selain berdampak pada produktivitas dan hubungan kerja, gaya kepemimpinan otoriter juga terbukti memengaruhi kondisi psikologis anggota organisasi. Sari, Gea, Tahniah, Panjaitan, dan Wasiyem (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan otoriter meningkatkan tingkat stres kerja karena keputusan yang diambil pemimpin sering kali tidak melibatkan karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan. Pertama, menggambarkan gaya kepemimpinan otoriter Tony Montana dalam film *Scarface*. Kedua, menganalisis strategi Montana dalam mempertahankan kekuasaan, dengan mengaitkannya pada hasil penelitian kontemporer di Indonesia yang menunjukkan dampak negatif gaya kepemimpinan otoriter terhadap motivasi,

kreativitas, dan kesejahteraan karyawan. Ketiga, menghubungkan hasil analisis ini dengan agenda global, khususnya Sustainable Development Goals (SDGs) poin 16, yaitu “Perdamaian, Keadilan, dan Institusi yang Kuat.”

SDGs 16 menekankan pentingnya membangun masyarakat yang damai dan inklusif, menjamin akses terhadap keadilan bagi semua orang, serta memperkuat lembaga yang transparan dan akuntabel. Tujuan ini lahir dari kesadaran bahwa praktik kekuasaan yang sewenang-wenang, korupsi, kekerasan, dan ketidaksetaraan dalam institusi merupakan faktor utama yang menghambat pembangunan berkelanjutan. Dengan demikian, film *Scarface* dapat dibaca sebagai cerminan nyata bagaimana gaya kepemimpinan otoriter, yang sarat dengan dominasi dan kekerasan, justru menimbulkan konflik, ketidakadilan, dan kehancuran struktur sosial. Analisis semacam ini menjadi reflektif sekaligus kritis untuk memahami urgensi transformasi kepemimpinan menuju model yang lebih inklusif, adil, dan berkelanjutan, sesuai dengan visi SDGs 16.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur tentang kepemimpinan otoriter melalui perspektif budaya populer. Selain itu, kontribusi praktis diharapkan muncul dalam bentuk refleksi bagi mahasiswa, akademisi, maupun praktisi untuk lebih kritis dalam memahami dampak kepemimpinan otoriter.

2. LANDASAN TEORI

A. Manajemen

Manajemen secara umum dipahami sebagai suatu proses mengatur dan mengoordinasikan sumber daya, baik

manusia maupun material, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Robbins dan Coulter (2018) menyebut manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, sementara Hasibuan (2019) menekankan bahwa manajemen adalah suatu rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan dengan interaksi manusia serta bagaimana seorang pemimpin memengaruhi jalannya organisasi.

Fungsi manajemen pada dasarnya terdiri atas empat tahap utama. Pertama, perencanaan (planning), yaitu menentukan tujuan dan strategi untuk mencapainya. Kedua, pengorganisasian (organizing), yang meliputi pembagian tugas, struktur organisasi, serta alokasi sumber daya. Ketiga, pengarahan (leading), yakni proses memotivasi, mengomunikasikan visi, serta menggerakkan anggota organisasi. Terakhir, pengendalian (controlling), yaitu kegiatan untuk mengevaluasi apakah pelaksanaan sudah sesuai rencana serta mengambil tindakan korektif bila diperlukan. Keempat fungsi ini menjadikan manajemen sebagai kerangka kerja yang sistematis dalam memastikan keberhasilan organisasi (Siagian, 2019).

Selain fungsi, teori manajemen juga mengenal adanya gaya manajemen, yang menggambarkan cara seorang manajer berinteraksi dengan bawahannya serta mengelola organisasi. Salah satu gaya yang banyak dibahas adalah gaya manajemen otoriter, di mana semua keputusan dipusatkan pada pimpinan, sementara bawahan hanya berfungsi sebagai pelaksana. Gaya ini biasanya menghasilkan disiplin tinggi, tetapi sering kali mengurangi kreativitas dan partisipasi bawahan (Thoah, 2017).

Berbeda dengan itu, terdapat gaya manajemen demokratis yang membuka ruang bagi partisipasi bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Gaya ini dianggap mampu meningkatkan motivasi dan rasa memiliki, karena anggota organisasi merasa dilibatkan dalam menentukan arah kebijakan (Hasibuan, 2019).

Dalam perkembangan modern, gaya manajemen juga sering dikaitkan dengan pendekatan manajemen partisipatif, yang menekankan pada keterlibatan aktif seluruh anggota organisasi dalam setiap proses manajerial. Pendekatan ini dipandang relevan dalam era yang menuntut kolaborasi, inovasi, dan adaptabilitas yang tinggi (Robbins & Judge, 2019).

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, serta mengoordinasikan orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Siagian (2019),

Berbagai teori kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana seorang pemimpin menjalankan perannya. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mendorong bawahannya untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama.

Sementara, transaksional lebih menekankan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa pemimpin transaksional berfokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan, dengan mekanisme penghargaan dan hukuman sebagai alat kendali. Gaya ini

cenderung efektif dalam situasi yang membutuhkan kepatuhan serta hasil yang terukur, tetapi sering dianggap kurang mampu memotivasi bawahan dalam jangka panjang.

Selain itu, terdapat pula kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard. Teori ini menegaskan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan secara universal, melainkan gaya tersebut harus menyesuaikan dengan tingkat kesiapan dan kematangan bawahan (Hersey, Blanchard, & Johnson, 2013). Pemimpin situasional dituntut fleksibel, mampu membaca konteks, serta menyesuaikan pendekatannya sesuai kondisi lapangan.

Di sisi lain, salah satu gaya kepemimpinan yang paling banyak dikaji dalam literatur adalah kepemimpinan otoriter. Dalam model ini, kendali penuh berada di tangan pemimpin, sementara bawahan hanya berfungsi sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan. Thoha (2017) menekankan bahwa kepemimpinan otoriter ditandai oleh minimnya partisipasi bawahan, komunikasi yang bersifat satu arah, serta pengambilan keputusan yang terpusat pada pemimpin. Gaya ini dapat menciptakan disiplin tinggi dan kecepatan dalam pelaksanaan kebijakan, tetapi juga berpotensi menekan kreativitas, menimbulkan ketidakpuasan, bahkan konflik dalam jangka panjang.

Melalui berbagai perspektif tersebut, terlihat bahwa kepemimpinan memiliki dimensi yang kompleks dan tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial maupun organisasi tempat pemimpin tersebut berperan. Dalam penelitian ini, perhatian lebih diarahkan pada gaya kepemimpinan otoriter, sebagaimana yang direpresentasikan dalam tokoh Tony Montana dalam film *Scarface*. Pendekatan ini dipilih karena gaya otoriter yang ditampilkan Montana tidak hanya merefleksikan pola manajerial yang

represif, tetapi juga menggambarkan bagaimana dominasi kekuasaan dijalankan dalam mempertahankan otoritasnya.

C. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah gaya di mana pemimpin memegang kendali penuh atas proses pengambilan keputusan. Semua instruksi datang dari atas ke bawah, dengan ruang partisipasi yang sangat terbatas bagi bawahan. Penelitian terbaru di Indonesia menegaskan bahwa gaya ini masih banyak dijumpai dalam berbagai sektor, baik swasta maupun publik.

Karakteristik Kepemimpinan Otoriter
Beberapa penelitian (Amalia dkk., 2024; Pebriyanti & Kholisah, 2024) mengidentifikasi ciri-ciri utama kepemimpinan otoriter sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan sepihak, di mana segala keputusan ada di tangan pemimpin.
2. Kontrol ketat terhadap bawahan, termasuk dalam bentuk peraturan kaku, hukuman, atau ancaman.
3. Minim komunikasi dua arah, bawahan tidak diberi kesempatan untuk memberi masukan.
4. Penekanan pada loyalitas absolut, bawahan yang tidak patuh dianggap ancaman.
5. Penggunaan rasa takut sebagai alat legitimasi, membuat pengikut tunduk bukan karena respect, tetapi karena takut akan konsekuensi.

Ciri-ciri ini sangat terlihat dalam karakter Tony Montana dalam film *Scarface*. Ia memutuskan segala hal sendiri, menuntut kesetiaan penuh, dan tidak segan menggunakan kekerasan untuk menegaskan dominasinya.

Kepemimpinan otoriter memiliki dampak ganda. Dalam jangka pendek, gaya ini dapat meningkatkan disiplin bawahan (Santoso dkk., 2022), mempercepat pengambilan keputusan terutama pada situasi krisis, serta menumbuhkan loyalitas semu karena bawahan merasa terikat pada figur pemimpin yang kuat (Anjeli dkk., 2023). Namun, dalam jangka panjang, kepemimpinan otoriter justru menurunkan motivasi dan kreativitas (Wahyuni dkk., 2022), memicu stres kerja yang tinggi (Pane dkk., 2023), memperbesar potensi konflik internal akibat komunikasi satu arah, serta mengurangi kepuasan kerja dan kepercayaan terhadap pemimpin (Pebriyanti & KholTemuan tersebut relevan dengan *Scarface*, di mana kekuasaan Tony Montana cepat berkembang karena sifat otoriternya. Namun, semakin besar kekuasaannya, semakin rapuh fondasi yang ia bangun, hingga akhirnya runtuh karena konflik internal dan pengkhianatan

D. Budaya Populer sebagai Media Analisis Kepemimpinan

Budaya populer, termasuk film, dapat menjadi medium yang efektif untuk memahami fenomena sosial. Film bukan sekadar hiburan, tetapi juga cermin masyarakat. *Scarface* adalah contoh karya budaya populer yang merepresentasikan kepemimpinan otoriter secara dramatis.

Menurut Geiger (2000), *Scarface* menggambarkan sisi gelap dari “American Dream”, yaitu ambisi tanpa batas yang mendorong individu untuk menggunakan segala cara demi kekuasaan. Analisis kepemimpinan dalam film semacam ini menjadi penting, sebab ia membantu akademisi melihat bagaimana narasi populer dapat membentuk pemahaman masyarakat tentang kepemimpinan.

Di Indonesia, kajian kepemimpinan melalui budaya populer masih jarang

dilakukan. Padahal, budaya populer adalah sarana yang dekat dengan masyarakat luas. Melalui analisis film, kita dapat mempelajari bagaimana masyarakat memaknai otoritarianisme, dominasi, dan dampaknya terhadap tatanan sosial. Dengan kata lain, film seperti *Scarface* bisa dijadikan laboratorium imajiner untuk mengkaji fenomena kepemimpinan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis isi (*content analysis*) untuk memahami representasi kepemimpinan otoriter tokoh Tony Montana dalam film *Scarface* (1983) karya Brian De Palma. Sumber data terdiri dari data primer berupa teks audio-visual film, serta data sekunder berupa literatur, artikel, dan jurnal relevan yang berfungsi memperkuat analisis (Moleong, 2021). Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yakni menonton film secara berulang dan mencatat adegan yang merepresentasikan kepemimpinan otoriter, serta studi kepustakaan untuk menelaah teori terkait (Creswell, 2018). Analisis data dilakukan melalui reduksi adegan, pengelompokan berdasarkan indikator otoriter seperti dominasi dan kontrol penuh, serta interpretasi makna sesuai kerangka teori kepemimpinan; tahapan ini sejalan dengan model analisis kualitatif yang melibatkan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan secara simultan (Miles & Huberman, 2014). Keabsahan data dijaga dengan triangulasi sumber melalui perbandingan film dan literatur, serta *member check* dengan dosen pembimbing untuk memastikan interpretasi sesuai konteks akademik (Moleong, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Film *Scarface*

Film *Scarface* (1983) disutradarai oleh Brian De Palma dengan penulis naskah Oliver Stone. Film ini berdurasi sekitar 170 menit, menampilkan perjalanan Tony Montana dari imigran miskin Kuba menjadi gembong narkoba yang berkuasa di Miami. Karakter Tony Montana sangat dominan dan ambisius, yang dalam penelitian ini dianalisis sebagai representasi gaya kepemimpinan otoriter.

B. Analisis Adegan dan Representasi Gaya Kepemimpinan Otoriter



Gambar 1. Adegan Pembunuhan di motel (menit 27:18).

Tony Montana pertama kali menunjukkan gaya kepemimpinannya yang keras dan otoriter. Saat lawan bisnis meragukan jumlah uang dan menuduhnya bisa ditipu, Tony menjawab sinis bahwa ia bukan pecundang dan justru lawannya yang serakah. Ketika lawan mengklaim dirinya berkuasa di ruangan itu, Tony balik menantang: *"Jika ingin membunuh, lakukan saja sekarang, karena aku tidak pernah tunduk pada orang yang hanya berani bersembunyi di balik senjata. Aku tidak takut mati. Yang harus kau takutkan adalah orang yang tidak takut kehilangan apa pun."* Ucapan ini menegaskan sikap dominan, keras kepala, dan tanpa kompromi, sekaligus memperlihatkan pola kepemimpinan otoriter yang konsisten dalam perjalanan ceritanya.



Gambar 2. Pertemuan dengan Frank Lopez (Menit 41:10).

Tony Montana tampil santai namun percaya diri. Frank memperingatkan, *"Kamu harus sabar, Tony, di kota ini ada aturan yang harus diikuti kalau ingin selamat."* Tony menyeringai sinis dan menjawab, *"Aturan itu hanya dibuat untuk orang yang takut kehilangan, Frank. Aku tidak datang ke sini untuk menunggu giliran."* Frank menegaskan Tony akan mendapat masalah jika gegabah, namun Tony kembali menantang: *"Masalah? Masalah adalah saat kau duduk diam dan biarkan kesempatan lewat. Aku tidak main aman, aku ambil semua yang ada di atas meja."* Dialog ini menegaskan bahwa Tony menolak tunduk pada hierarki, menunjukkan ambisi besar, penolakan kompromi, dan keyakinan bahwa kekuasaan hanya diraih oleh mereka yang berani mengambil risiko.



Gambar 3. Konflik dengan Manny (Menit 2:26:20).

Dalam adegan ketika mengetahui Manny menikahi Gina, adiknya, Tony Montana memperlihatkan bagaimana gaya otoriternya bercampur dengan emosi pribadi. Dengan amarah ia berteriak, *"Apa yang sudah kau lakukan, Manny? Kau berani menyentuh adikku tanpa sepengetahuanku?"* Manny mencoba menenangkan dengan berkata, *"Aku mencintainya, Tony. Kami menikah karena cinta, bukan untuk"*

mengkhianatimu.” Namun Tony menolak penjelasan itu dan membalas, “*Cinta? Jangan berani bicara cinta padaku setelah kau melangkahi aku. Kau sudah khianati kepercayaanku.*” Meskipun Gina menangis berusaha meleraikan, Tony tetap menuding Manny sebagai pengkhianat dan secara sepihak mengakhiri hidupnya. Adegan ini menunjukkan sisi gelap kepemimpinan otoriter Tony: mencampuradukkan urusan pribadi dengan otoritas, menolak dialog, dan menjadikan kehendaknya sebagai hukum mutlak.

Kepemimpinan Tony Montana dalam *Scarface* merepresentasikan gaya otoriter yang menempatkan pemimpin sebagai pusat mutlak kekuasaan, ditandai dominasi penuh dalam pengambilan keputusan, minim partisipasi bawahan, dan kepatuhan tanpa kompromi (Robbins & Coulter, 2018). Loyalitas yang ia tuntut lahir bukan dari penghormatan, melainkan rasa takut, sesuai temuan Wahyuni et al. (2021) bahwa kepemimpinan otoriter menciptakan hubungan timpang, komunikasi terbatas, dan lingkungan represif. Instrumen utamanya adalah kekerasan yang dipandang sebagai simbol legitimasi (Yukl, 2013), tetapi pendekatan ini justru meningkatkan stres dan menurunkan motivasi (Pebriyanti & Kholisah, 2024) serta menghasilkan kepatuhan superfisial (Rivai & Mulyadi, 2019), sehingga memperluas permusuhan dan melemahkan sistem dari dalam.

Kerentanan Montana juga tampak saat emosi mendominasi keputusan, seperti membunuh Manny, yang menunjukkan kegagalan memisahkan urusan pribadi dari organisasi. Northouse (2021) menekankan pentingnya kontrol emosi, sedangkan Clarke (2018) menyoroti peran kecerdasan emosional dalam membangun kepercayaan dan kohesi, yang gagal dikuasai Montana. Wardana, Antari, dan Kusmayati (2024) menambahkan bahwa pemimpin otokratis kerap mengabaikan

rasionalitas, sehingga paranoia dan kemarahan Montana mempercepat keruntuhannya.

Scarface juga menampilkan paradoks kepemimpinan otoriter: efektif mengonsolidasikan kekuasaan, tetapi rapuh menjaga keberlanjutan. Keberhasilan jangka panjang bergantung pada trust, kolaborasi, dan partisipasi (Creswell, 2018; Sutrisno, 2020; Daft, 2021), sedangkan kepemimpinan berbasis ketakutan hanya memicu resistensi (Ahmad & Gao, 2018; Lee, 2022) dan menghambat inovasi (Iqbal, Anwar, & Haider, 2015). Adegan seperti eliminasi Frank Lopez atau penolakan masukan bawahan memperlihatkan kekuasaan Montana berdiri di atas intimidasi, bukan legitimasi, sehingga ketika dukungan melemah ia terisolasi. Hal ini sejalan dengan Zhang dan Akhtar (2013) yang menegaskan dampak negatif kepemimpinan otoriter terhadap engagement organisasi.

Dengan demikian, *Scarface* merefleksikan keterbatasan kepemimpinan otoriter: cepat membangun kekuasaan melalui dominasi, namun gagal berkelanjutan karena mengabaikan kepercayaan, partisipasi, dan kontrol emosi. Literatur manajemen modern menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis rasa takut hanya menghasilkan siklus konflik dan kehancuran (Clarke, 2018; Northouse, 2021; Daft, 2021), sehingga kasus Montana menjadi ilustrasi rapuhnya gaya otoriter dalam menghadapi kompleksitas organisasi dinamis.

5. KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan otoriter Tony Montana dalam *Scarface* ditampilkan melalui ambisi, dominasi, dan penggunaan kekerasan sebagai alat kekuasaan. Tindakannya yang

menyingkirkan pesaing, mengendalikan pasangan, hingga membunuh sahabat dekat sendiri menunjukkan karakter pemimpin yang menempatkan kehendaknya sebagai hukum mutlak. Namun, pola ini justru melahirkan organisasi yang rapuh karena dibangun di atas rasa takut, tanpa adanya ikatan emosional maupun kepercayaan antara pemimpin dan bawahan.

Konsekuensinya, kepemimpinan berbasis ketakutan hanya menciptakan lingkungan yang mudah dikhianati dan tidak berkelanjutan. *Scarface* memperlihatkan bahwa meski Montana berhasil mencapai puncak kekuasaan, absennya partisipasi dan kepercayaan membuat kekuasaannya runtuh bersama dirinya. Secara naratif, film ini menjadi kritik terhadap kepemimpinan otoriter yang tampak kuat di permukaan, tetapi sejatinya rapuh dan penuh kontradiksi dari dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work engagement: The roles of psychological empowerment and power distance orientation. *Management Decision*, 56(9), 1991–2005. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2017-0107>
- Amalia, R. N., Daulay, G. S., & Kuswandi, A. (2024). Gaya kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*.
- Anjeli, dkk. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Clarke, N. (2018). *Relational leadership: Theory, practice and development*. Routledge.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Daft, R. L. (2021). *The leadership experience* (8th ed.). Cengage Learning.
- Geiger, J. (2000). Film analysis: Scarface and the American Dream. *Film Criticism*, 24(2), 36–51.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence* (10th anniversary ed.). Harvard Business Review Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of organizational behavior* (10th ed.). Pearson.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000146>
- Lee, A. (2022). Authoritarian leadership and employee outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Business Research*, 145, 636–647. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.022>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.

- Pane, M. M., Dida, S., & Sjoraida, D. F. (2023). Pengaruh gaya komunikasi pemimpin terhadap stres pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Pebriyanti, F., & Kholisah, N. (2024). Dampak kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 145–160.
- Pebriyanti, B., & Kholisah, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Kaze Multidisiplin*.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2019). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santoso, S., Sugiharti, T., & Kusnanto, E. (2022). Dampak gaya kepemimpinan otoriter terhadap motivasi kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Sari, F., Gea, B. N., Tahniah, S., Panjaitan, W. U., & Wasiyem. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap tingkat stres kerja pada pegawai: Literatur review. *Jurnal Kolaboratif Sains*.
- Siagian, S. P. (2019). *Filsafat administrasi*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Rajawali Pers.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*.
- Wahyuni, T., Prabowo, H., & Setiawan, D. (2021). Otoritarianisme kepemimpinan dan implikasinya terhadap komunikasi organisasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 19(1), 45–58.
- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2021). Gaya kepemimpinan otoriter dalam manajemen pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Wardana, I. M., Antari, N. P., & Kusmayati, N. L. (2024). Kepemimpinan otokratis dan dampaknya terhadap efektivitas pengambilan keputusan. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 6(1), 22–34.
- Wardana, F. A., Antari, P. P., & Kusmayati, N. K. (2024). Pengaruh pemimpin otokratis dalam suatu organisasi terhadap Gen Z. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(3).
- Wati, I., Welsa, H., & Wiyono, G. (2021). Analisa gaya kepemimpinan otoriter, kesejahteraan karyawan, semangat kerja terhadap produktivitas kerja (Studi pada Perusahaan Bakpia Kurnia Sari Yogyakarta). *Upajiwa Dewantara*, 5(1), 33–41.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Zhang, Y., & Akhtar, S. (2013). A multilevel investigation of leader–member exchange, informal leader emergence, and individual and team performance. *Personnel Psychology*, 66(1), 49–78.