

Implementasi Strategi Kepemimpinan Inklusif dalam Membangun Motivasi Atlet Paralimpiade Pada Film *Rising Phoenix* (2020)

¹Resty Amanda Putri, ²Amaliyah, ³Erindah Dimisyqiyani
¹²³Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: amaliyah@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan inklusif menjadi semakin relevan dalam konteks keberagaman, terutama bagi kelompok rentan seperti penyandang disabilitas. Film dokumenter *Rising Phoenix* (2020) merepresentasikan bagaimana nilai kepemimpinan inklusif hadir dalam dunia olahraga, khususnya Paralimpiade, sebagai upaya untuk menegaskan bahwa keterbatasan fisik tidak menghalangi pencapaian prestasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk implementasi strategi kepemimpinan inklusif dalam film *Rising Phoenix* (2020), menilai kontribusinya dalam membangun motivasi atlet Paralimpiade, serta mengidentifikasi faktor penghambat dalam penerapannya. Metode penelitian yang digunakan adalah dokumentasi dengan menganalisis scene, narasi, dan dialog yang relevan untuk menjawab rumusan masalah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif ditunjukkan melalui pemberian kesempatan setara bagi atlet difabel, penyediaan panggung untuk menginspirasi masyarakat, serta dukungan emosional yang membangkitkan kembali motivasi atlet. Kepemimpinan ini tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga berdampak pada perubahan pandangan sosial terhadap penyandang disabilitas, sejalan dengan nilai SDGs 10 tentang pengurangan kesenjangan. Tantangan berupa keterbatasan dana pada Paralimpiade Rio 2016 juga berhasil diatasi melalui strategi kolaboratif para pemimpin, yang menunjukkan optimisme dan komitmen terhadap keberhasilan acara. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan inklusif dapat menjadi inspirasi bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan yang suportif dan setara. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode analisis yang lebih komprehensif, serta memperluas objek kajian dengan membandingkan film sejenis agar menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam.

Kata kunci : kepemimpinan inklusif, motivasi, Paralimpiade, disabilitas, *Rising Phoenix*

ABSTRACT

Inclusive leadership is becoming increasingly relevant in the context of diversity, especially for vulnerable groups such as persons with disabilities. The documentary *Rising Phoenix* (2020) illustrates how the values of inclusive leadership are embedded in the world of sports, particularly the Paralympic Games, as an effort to emphasize that physical limitations do not hinder the achievement of excellence. This study aims to analyze the implementation of inclusive leadership strategies in *Rising Phoenix* (2020), evaluate their contribution to motivating Paralympic athletes, and identify the inhibiting factors in their application. The research method employed is documentation by analyzing selected scenes, narratives, and dialogues that address the research questions. The findings reveal that inclusive leadership is reflected through providing equal opportunities for athletes with disabilities, offering a platform to inspire society, and delivering emotional support that reignites athletes' motivation. Such leadership not only influences individuals but also contributes to shifting social perceptions of disability, aligning with SDG 10 on reducing inequalities. Challenges such as the financial constraints during the Rio 2016 Paralympics were overcome through collaborative strategies among leaders, showcasing optimism and commitment to the success of the event. These findings highlight that inclusive

leadership can serve as an inspiration for organizations to create supportive and equitable environments. Future research is recommended to employ more comprehensive analytical methods and broaden the scope by comparing similar films to yield deeper insights.

Keyword : inclusive leadership, motivation, Paralympics, disability, Rising Phoenix

1. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan bermasyarakat, manusia membutuhkan interaksi dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mewujudkannya, dibutuhkan koordinasi, aturan, dan kesepakatan agar setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan menjadi landasan penting dalam mencapai tujuan tersebut. Secara umum, kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, membimbing, hingga mengarahkan individu maupun kelompok agar menerima pengaruh yang diberikan (Sunarso, 2023). Efektivitas kepemimpinan tidak hanya tercermin dari pemberian arahan, tetapi juga melalui upaya membangun interaksi yang positif, serta menciptakan lingkungan di mana individu merasa dihargai dan termotivasi (Muktamar, 2023). Untuk mencapai keberhasilan, kepemimpinan membutuhkan proses persuasi yang konstruktif dengan dukungan motivasi dan strategi khusus (Fadillah, 2017).

Melihat tantangan yang berkembang, usaha lebih keras masih dibutuhkan karena persoalan intoleransi belum sepenuhnya teratasi (Ridwan et al., 2024). Pemimpin yang ideal tidak hanya memberi arahan, melainkan juga mampu menjadi teladan. Integritas menjadi landasan moral, dan kapasitas kepemimpinan dapat diasah melalui kolaborasi dengan pihak berkompeten. Dengan kapasitas yang terus dikembangkan, pemimpin dapat beralih pada strategi kepemimpinan inklusif yang merangkul perbedaan dan mengubahnya

menjadi energi kolektif (Tampubolon, 2022).

Kepemimpinan inklusif menjadi semakin relevan dalam konteks keberagaman. Konsep ini mencerminkan tren global yang menuntut pemimpin terbuka terhadap perbedaan individu, ide, maupun inovasi teknologi (Najmaei & Sadeghinejad, 2019). Pendekatan ini menghargai latar belakang, pengalaman, dan sudut pandang yang beragam, serta terbukti mampu mempertahankan kinerja tim sekaligus mendukung kesejahteraan psikologis anggotanya (Cenkci et al., 2021). Ketika perbedaan dihargai, anggota kelompok merasa aman menjadi diri sendiri, sehingga terbangun psychological safety (Wibisana, 2025). Relevansi kepemimpinan inklusif juga tercermin dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya SDG 10 yang menekankan pentingnya pengurangan kesenjangan. Kelompok minoritas, perempuan, dan penyandang disabilitas masih menghadapi hambatan besar, terutama diskriminasi dalam pendidikan, pekerjaan, dan layanan sosial (Bandari, 2024). Oleh karena itu, strategi kepemimpinan inklusif sangat dibutuhkan untuk mendorong keberagaman, melawan diskriminasi, dan menjamin kesetaraan kesempatan (Bandani, 2024). Tidak hanya dalam organisasi, kepemimpinan inklusif juga berperan dalam dunia olahraga yang penuh keberagaman dan tantangan.

Olimpiade sebagai ajang olahraga internasional dipandang sebagai pesta olahraga dunia dengan tujuan mempererat hubungan antarbangsa serta mewujudkan perdamaian global (Yan, 2020). Perkembangan selanjutnya melahirkan

Paralimpiade yang melibatkan penyandang disabilitas. Istilah Paralimpiade berasal dari kata paralel yang berarti sejajar dengan Olympic Games, bukan dari kata “paraplegia” atau “paralysis”. Hal ini mencerminkan kesetaraan hak bagi atlet penyandang disabilitas dengan atlet nondisabilitas dalam penyelenggaraan olahraga multi-event (Waluyo, 2019; Sepdanius & Winata, 2024).

Dalam konteks Paralimpiade, kepemimpinan inklusif berperan penting dalam menciptakan lingkungan suportif, adil, serta mendorong atlet penyandang disabilitas untuk mengembangkan potensinya. Hal ini krusial karena individu dengan disabilitas sering menghadapi pengucilan sosial yang berdampak pada kondisi psikologis (Ningsih et al., 2019). Padahal, mereka memiliki kapasitas untuk menjadi pribadi unggul melalui minat, bakat, maupun hobi (Kurnia & Apsari, 2020). Banyak atlet penyandang disabilitas terbukti mampu meraih prestasi gemilang dan mengharumkan bangsa (Hendrizal & Untung, 2024).

Media film juga memiliki peran strategis karena mampu merepresentasikan nilai dan strategi kepemimpinan melalui kisah yang menjangkau lapisan sosial luas (Sobur, 2013). Film dokumenter *Rising Phoenix* (2020) menjadi contoh kuat bagaimana kepemimpinan inklusif hadir dalam dunia olahraga penyandang disabilitas. Film ini menampilkan kepemimpinan yang tidak hanya berupa arahan, tetapi juga dukungan, penerimaan, dan sikap terbuka yang membangkitkan motivasi atlet. Motivasi, sebagai dorongan internal yang membuat seseorang bertindak, sangat penting bagi atlet penyandang disabilitas (Riyadi, 2021). Disabilitas sering berdampak pada kesehatan psikologis, seperti rasa rendah diri atau keyakinan tidak mampu (Wahyuni et al., 2023). Melalui praktik kepemimpinan inklusif

yang ditampilkan dalam film tersebut, para atlet dapat menjaga psychological well-being, bangkit, dan berprestasi di tingkat dunia.

2. LANDASAN TEORI

Ketentuan Umum

2.1 Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran (Basyiroh et al., 2024). Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengelola pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2016). Dalam sebuah organisasi penting kita bagi kita untuk mengerti pondasi utama sebelum berjalan lebih jauh. Dalam kegiatan manajemen, seorang manajer atau pimpinan menjalankan beberapa fungsi utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), serta pengendalian (*controlling*). Maka, manajemen dapat dipahami sebagai rangkaian aktivitas untuk merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengawasi seluruh usaha organisasi beserta unsurnya agar sasaran yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Tambunan, 2021).

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum dipahami sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan apa yang diinginkan, baik melalui cara membujuk, memerintah, mengancam, memberikan penghargaan, menghukum, maupun memaksakan kehendaknya (Hayati et al., 2023). Kepemimpinan adalah keterampilan dalam mempengaruhi kelompok untuk mewujudkan suatu tujuan (Robbins, 2002). Seorang pemimpin berperan dalam mengarahkan, memotivasi, serta mempengaruhi individu untuk mewujudkan tujuan kolektif, yang

meliputi proses pengambilan keputusan, penguatan kerja sama tim, serta kemampuan beradaptasi terhadap berbagai tantangan.

Kepemimpinan difokuskan pada tindakan yang dilakukan oleh para pemimpin (Nashar 2020). Tindakan tersebut mencakup proses ketika pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk menjelaskan dan mengartikulasikan tujuan organisasi kepada bawahan, serta memotivasi mereka agar berkomitmen mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks ini, pemimpin juga berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang produktif di dalam organisasi (Hayati et al., 2023). Dari pemahaman umum mengenai kepemimpinan tersebut, berkembang pula konsep kepemimpinan inklusif.

2.3 Pengertian Kepemimpinan Inklusif

Kepemimpinan inklusif menunjukkan keterbukaan, aksesibilitas, dan ketersediaan pemimpin dalam interaksi mereka dengan anggota tim (Ye et al., 2019). Konsep ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang partisipatif dan saling menghargai, sehingga setiap individu merasa diakui kontribusinya serta termotivasi untuk terlibat dalam pencapaian tujuan bersama. Dengan adanya inklusifitas membuat seseorang yang berpartisipasi di dalamnya menjadi bersemangat karena merasa didukung oleh pihak-pihak yang ada. Ciri utama kepemimpinan inklusif adalah kemampuan bersikap terbuka dan adaptif, yang membuat pemimpin mampu mengakomodasi serta mempertimbangkan beragam ide dari berbagai perspektif. Budaya atau iklim organisasi merupakan salah satu peluang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku, yang diharapkan mampu menyesuaikan tantangan saat ini dan masa depan (Suprpti et al., 2020). Kepemimpinan ini mengedepankan penerimaan tanpa syarat terhadap

anggota, memberikan kesempatan untuk mengekspresikan keunikan kemampuan dan perspektif, serta menciptakan rasa keterikatan dan keyakinan pada potensi kontribusi individu (Qurrahtulain et al. 2020). Keterampilan yang dimiliki kepemimpinan inklusif didasarkan pada hubungan dan dukungan antara pemimpin dan anggota tim. (Mansoor et al. 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan inklusif meliputi usia, gender, etnis, agama, pendidikan, dan keragaman kognitif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif menekankan penghargaan terhadap keberagaman dan tidak membedakan individu berdasarkan identitas personal maupun latar belakang (Lorilla, 2021).

Indikator kepemimpinan inklusif dapat dilihat dari beberapa aspek penting. Pertama, adanya sikap keterbukaan, yaitu pemimpin mampu menerima masukan maupun kesalahan dengan penuh respek. Kedua, pemimpin menunjukkan keadilan dalam memberikan kesempatan, dengan cara peduli secara personal dan memiliki empati terhadap seluruh anggota tim. Ketiga, terdapat kepedulian terhadap kebutuhan individu, di mana pemimpin menyadari adanya keterbatasan dalam sistem maupun anggota, tetapi tetap menekankan prinsip meritokrasi melalui penghargaan dan insentif yang berbasis kinerja. Keempat, pelibatan anggota dalam pengambilan keputusan yang mencerminkan penghormatan terhadap keberagaman dalam organisasi. Kelima, penghargaan terhadap keragaman budaya, di mana seorang pemimpin diharapkan memiliki kecerdasan kultural serta menghormati latar belakang setiap individu (Purnamaningtyas & Rahardja, 2021)

2.4 Penyandang Disabilitas

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas, yang dimaksud dengan penyandang disabilitas adalah individu yang memiliki keterbatasan fisik,

intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu panjang, sehingga dalam interaksi dengan lingkungannya dapat menghadapi hambatan serta kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan setara dengan warga negara lainnya. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa penyandang disabilitas memiliki kekurangan tertentu yang menimbulkan keterbatasan maupun hambatan dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan sehari-hari (Kurnia & Apsari, 2020). Penyandang disabilitas sering dipandang sebelah mata oleh orang lain karena keterbatasannya. Padahal mereka juga ingin diperlakukan setara tanpa dibeda-bedakan. Orang-orang dengan disabilitas dapat melakukan banyak hal dengan memanfaatkan minat, bakat, atau hobi mereka untuk menjadi orang yang dapat diandalkan atau memiliki keunggulan dalam profesi tertentu, yang akan menginspirasi mereka untuk menjadi anggota masyarakat yang lebih berharga (Kurnia & Apsari, 2020). Keterbatasan yang dimiliki penyandang disabilitas bukanlah alasan untuk berhenti berkembang maupun meraih prestasi (Kurnia & Apsari, 2020).

2.5 Motivasi

Kepemimpinan inklusif tidak dapat berjalan efektif tanpa adanya motivasi yang mendukung partisipasi setiap individu. Motivasi menjadi aspek fundamental yang mendorong seseorang untuk bertindak, berusaha, serta mempertahankan komitmen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan, pemikiran, antusiasme yang membuat seseorang melakukan tindakan tertentu (Munir, 2022). Dengan demikian, motivasi tidak hanya dipahami sebagai dorongan umum, tetapi juga memiliki dimensi tertentu yang menjelaskan bagaimana motivasi bekerja dalam diri seseorang. Motivasi ditandai oleh tiga elemen pokok, yakni kekuatan dorongan (intensitas), panduan atau arah tindakan, serta ketekunan dalam upaya mencapai

tujuan (Munir, 2022). Ketiga elemen ini menjadi landasan penting untuk memahami mengapa motivasi mampu menggerakkan perilaku seseorang. Tidak hanya itu saja tetapi motivasi juga memiliki tiga kunci dasar motivasi yaitu intensitas, petunjuk/ arahan, dan ketekunan. Intensitas mendeskripsikan bagaimana seseorang mencoba dengan sungguh-sungguh (Munir, 2022).

Salah satu teori mengenai motivasi yang mampu mendorong manusia yaitu Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Pada dasarnya, setiap manusia memiliki kebutuhan yang tersusun secara bertingkat, dan di dalam dirinya selalu ada potensi yang dapat berkembang (Ramadhani et al., 2023). Pandangan inilah yang menjadi dasar teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menjelaskan bahwa motivasi manusia muncul melalui pemenuhan kebutuhan dari tingkat paling dasar hingga menuju aktualisasi diri. Dalam hal meningkatkan motivasi para atlet paralimpiade berikut lima tingkatan kebutuhan berdasarkan Teori Hierarki Maslow:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan dasar mencakup hal-hal seperti makanan, minuman, tempat tinggal, istirahat, dan sebagainya. Untuk memenuhinya, seseorang perlu berusaha, sehingga dorongan tersebut membuat individu bekerja lebih keras.
3. Kebutuhan rasa aman
4. Maslow menekankan bahwa rasa aman ini mencakup perlindungan baik secara fisik maupun emosional. Umumnya, kebutuhan akan rasa aman lebih dominan dirasakan pada masa kanak-kanak, karena pada usia tersebut tingkat kewaspadaan masih rendah sehingga membutuhkan pendampingan orang dewasa.
5. Kebutuhan sosial
6. Kebutuhan saling mengasihi untuk saling memberi dan menerima.

Mempunyai teman bahkan komunitas untuk saling berinteraksi. Mempunyai bagian untuk menjadi orang yang dicintai dan mencintai.

7. Kebutuhan penghargaan
8. Kebutuhan akan penghargaan berkaitan dengan harga diri, baik dari diri sendiri maupun orang lain. Bentuknya bisa berupa rasa percaya diri, prestasi, kemandirian, kemampuan, hingga pengakuan seperti status, gelar, jabatan, pujian, atau apresiasi. Jika terpenuhi, kebutuhan ini akan meningkatkan rasa percaya diri dan peran sosial individu. Namun, jika tidak tercapai, dapat menimbulkan dampak negatif seperti minder, stres, kecemasan, hingga depresi.
9. Kebutuhan aktualisasi diri
10. Aktualisasi diri menurut Maslow adalah kebutuhan tertinggi yang hanya bisa dicapai setelah kebutuhan dasar hingga esteem terpenuhi. Aktualisasi diri berarti mewujudkan potensi dan kemampuan optimal untuk mencapai prestasi dan mencerminkan harapan pribadi.

Selain teori Maslow, teori kebutuhan yang disampaikan oleh David McClelland juga menekankan tiga kebutuhan utama yaitu:

1. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*): Dorongan untuk meraih prestasi, melampaui standar tertentu, serta berusaha keras mencapai keberhasilan.
2. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*): Keinginan untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain agar bertindak sesuai yang diharapkan
3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): Keinginan menjalin interaksi sosial yang hangat, akrab, dan penuh keakraban.

Teori ini menekankan hubungan antara penghargaan dan pencapaian individu.

Dalam kerangka ini, motivasi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari lingkungan sekitar (eksternal).

Faktor Internal:

1. Persepsi diri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan dan keinginan
5. Pencapaian yang diraih
- 6.

Faktor Eksternal:

1. Jenis kegiatan atau latihan
2. Komunitas atau tim tempat bergabung
3. Lingkungan sosial dan situasi sekitar
4. Dukungan dari pelatih, keluarga, dan orang terdekat
5. Penghargaan atau pengakuan yang diterima

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan naratif. Penelitian naratif merupakan strategi penelitian dimana didalamnya peneliti menyelidiki kehidupan individu-individu dan meminta seseorang atau sekelompok individu untuk menceritakan kehidupan mereka (Clandinin & Connelly, 2000). Penelitian naratif juga digunakan ketika cerita memiliki kronologi peristiwa (Jelahun, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4A. HASIL

4.1.1 Kepemimpinan inklusif untuk atlet difabel



Gambar 1 Kepemimpinan inklusif untuk atlet difabel 05.24-05.35 dan 05.42-05.48

Xavi Gonzalez: "Philip tak ingin jadi yang kedua, dia ingin jadi yang pertama. dia dahulu atlet dan dia mau atlet lain punya kesempatan yang lebih baik darinya. Kami ingin mengubah cara orang memandang kaum difabel" (1)

Menggambarkan kegigihan Philip untuk mengubah cara pandang terhadap kaum difabel.

4.1.2 Motivasi Lahir Kembali



Gambar 3 Motivasi Lahir Kembali 39.33-41.50

Bebe Vio: "Aku ke sana dan melihat kursi roda, aku berpikir, "Kalian, apa ini? Ini bukan anggar. Ini untuk kaum difabel. Aku tak mau melakukannya." "Ayah memakai selotip untuk menaruh pedang di tanganku, lalu aku mulai main anggar. Aku jatuh cinta lagi. Pikiran harus jernih, siap untuk segalanya. Yang sangat ku sukai adalah kita tak boleh takut untuk bisa menang, dan aku suka menang. Saat lebih muda, impian lamaku adalah Olimpiade. Namun, karena penyakit, kulupakan semua. Namun, saat main anggar lagi aku sadar mungkin impianku belum hancur." (3)

Menggambarkan Gairah olahraga bebe Vio mulai bangkit karena termotivasi.

4.1.3 Dampak Paralimpiade terhadap atlet dan masyarakat



Gambar 4 Dampak Paralimpiade terhadap atlet dan masyarakat 46.40-46.55

Cui Zhe: "Setelah Paralimpiade Beijing 2008, orang diseluruh negara mengubah sikapnya terhadap kaum difabel. Hidupku dan hidup keluargaku meningkat pesat setelah itu." (4)

Suasana dalam adegan sangat sangat membuat Cui Zhe Bahagia.

4.1.4 Tantangan dan Penyelesaian



Gambar 5 Tantangan dan Penyelesaian 1.14.29-1.15.12

Philip: "Atlet paralimpiade tak sempat mencemaskan yang tak bisa dilakukan. Mereka hanya memaksimalkan yang bisa dilakukan. Aku jamin, itulah yang akan kami lakukan."

Xavi: "Kami tahu kami tak boleh mengecewakan para atlet."

Philip: "kami bertiga memulainya, Xavi mengatur ulang sumber daya yang tersedia. Philip melakukan yang dia bisa, dengan media dan di level politik. Andrew Parsons, perannya adalah bekerja sama dengan otoritas Brazil." (5)

Andrew Parson: “Aku mencari uang, kami temui pemerintah”

Para pemimpin sangat mengusahakan agar paralimpiade tetap terlaksana

4B PEMBAHASAN

Dalam film *Rising Phoenix* (2020) Kepemimpinan Inklusif sangat dapat dirasakan. Para pemimpin yang digambarkan oleh Xavi Gonzalez, Philip Craven, dan Andrew Parsons, sangat berdampak untuk meningkatkan motivasi para atlet Paralimpiade. Budaya atau iklim organisasi merupakan salah satu peluang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku, yang diharapkan mampu menyesuaikan tantangan saat ini dan masa depan (Suprpti et al. 2020). Kegigihan mereka untuk memberikan wadah bagi para atlet disabilitas menuai tantangan yang membuatnya sedikit kesulitan dikarenakan krisis keuangan saat mendekati Paralimpiade di Rio tahun 2016. Namun, karena ia tidak ingin membuat para atlet kecewa dan kehilangan motivasinya maka mereka pun berusaha untuk mencari jalan keluar agar Paralimpiade Rio 2016 dapat terlaksana. Upaya ini juga mencerminkan nilai dari SDGs 10 yang menekankan pengurangan kesenjangan, khususnya bagi kelompok yang sering terpinggirkan. Dengan menyediakan ruang bagi atlet disabilitas, mereka membuktikan bahwa kesempatan setara bisa diwujudkan dalam dunia olahraga. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif berperan penting dalam mewujudkan kesetaraan sosial. Pada akhirnya, sikap tersebut sejalan dengan tujuan global untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil dan tidak diskriminatif. Dalam film ini terdapat banyak adegan yang mencerminkan kepemimpinan inklusif bagi penyandang disabilitas.

Pada dialog (1) Xavi menjelaskan bahwa Philip ingin para atlet penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang

lebih baik. Kaum difabel sering dipandang sebelah mata oleh orang lain karena keterbatasannya. Xavi dan Philip ingin mengubah cara pandang orang terhadap kaum difabel menjadi lebih positif. Orang-orang dengan disabilitas dapat melakukan banyak hal dengan memanfaatkan minat, bakat, atau hobi mereka untuk menjadi orang yang dapat diandalkan atau memiliki keunggulan dalam profesi tertentu, yang akan menginspirasi mereka untuk menjadi anggota masyarakat yang lebih berharga (Kurnia & Apsari, 2020). Melalui partisipasi mereka dalam acara olahraga, sejumlah besar atlet penyandang disabilitas juga mampu berprestasi dan mewakili negara mereka dengan terhormat di luar negeri (Kurnia & Apsari, 2020). Tentunya melalui dialog Xavi terlihat bahwa kesempatan tidak hanya untuk orang yang memiliki fisik yang lengkap, tetapi meski memiliki kekurangan, para disabilitas dapat memaksimalkan potensi yang ia punya dengan tersedianya wadah untuk digunakan sebaik mungkin.

Kepemimpinan inklusif tidak terlepas dari adanya motivasi untuk memberdayakan semua anggota, mengakui perbedaan, dan menciptakan lingkungan yang setara sehingga setiap individu dapat berkembang dan berkontribusi secara optimal. Motivasi adalah dorongan, pemikiran, antusiasme yang membuat seseorang melakukan tindakan tertentu (Munir, 2022). Teori Maslow sejalan dengan dialog (3) dan (4) mengenai kebutuhan rasa aman dan kebutuhan dihargai. Pada Dialog (3) Bebe Vio mendapatkan rasa aman karena mendapatkan dukungan dari sang Ayah, dengan tangannya yang semula diberikan selotip oleh sang ayah, kemudian dia merasa bahwa hal tersebut mampu menumbuhkan rasa aman bagi dirinya untuk memulai kembali bermain anggar. Sedangkan Cui Zhe merasa dihargai karena orang diseluruh negara mengubah sikapnya terhadap kaum difabel. Mulai

saat itu Chui Zhe merasa hidupnya meningkat pesat pada saat itu. Tiga kunci dasar dari motivasi adalah intensitas, petunjuk atau arahan, dan ketekunan. Intensitas mendeskripsikan bagaimana seseorang mencoba dengan sungguh-sungguh (Munir, 2022). Terbukti bahwa motivasi dapat tumbuh seiring berjalannya waktu dan usaha secara sungguh-sungguh. Rasa aman serta kebutuhan untuk dihargai merupakan pondasi yang kokoh apabila mampu diterapkan dengan maksimal, terutama untuk menumbuhkan rasa optimis bagi para penyandang disabilitas atau atlet paralimpian.

Perasaan optimis dalam menghadapi setiap tantangan sangat diperlukan. Tidak hanya untuk para atlet paralimpiade saja, tetapi juga untuk para tokoh pemimpin dalam ajang Paralimpiade Rio 2016. Dimana tantangan mulai berdatangan seiring dengan persiapan menuju ajang Paralimpiade Rio 2016. Seperti yang kita lihat pada adegan (5) dimana para pemimpin berusaha tetap optimis mengenai kesuksesan Paralimpiade Rio 2016, padahal saat itu mereka mengalami krisis uang yang dialihkan untuk olimpiade bukan paralimpiade. Tetapi dengan semangat dan penuh keyakinan serta diiringi dengan rasa optimis mereka mampu menghadapi rintangan yang semula menghalangi langkah mereka untuk mengadakan Paralimpiade Rio 2016. Definisi optimisme dalam kamus secara umum menunjukkan kata ini sebagai keyakinan bahwa kebaikan akan menang atas semua hal lainnya atau keyakinan bahwa dunia ini adalah yang terbaik di antara semua yang lain (Reivich et al., 2023). Hal ini menjadikan mereka mampu mengatasi penghambat dari rencana sudah disusun menjadi sebuah kegiatan paralimpiade yang sukses.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk implementasi

strategi kepemimpinan inklusif yang ditunjukkan dalam film *Rising Phoenix* (2020), mengetahui kontribusinya dalam membangun motivasi atlet Paralimpiade, serta mengidentifikasi faktor yang menghambat penerapannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif tercermin melalui upaya pemimpin menyediakan kesempatan, dukungan, serta panggung bagi para atlet disabilitas agar mereka dapat berkembang dan berprestasi. Nilai kepemimpinan tersebut tidak hanya mendorong semangat individu untuk berkompetisi, tetapi juga mengubah cara pandang masyarakat terhadap penyandang disabilitas.

Kontribusi strategi kepemimpinan inklusif terlihat dalam pembangkitan motivasi atlet, misalnya melalui dukungan keluarga, penyediaan fasilitas, serta peluang tampil di ajang internasional. Hal ini membantu atlet menjaga *psychological well-being*, menumbuhkan rasa percaya diri, dan menghidupkan kembali impian yang sempat hilang. Selain itu, kepemimpinan inklusif juga memberi dampak sosial yang luas dengan menghadirkan kesetaraan serta mengurangi diskriminasi, sejalan dengan nilai SDGs 10 tentang pengurangan kesenjangan.

Penelitian ini memperlihatkan bahwa film dapat menjadi media representasi kepemimpinan yang kuat, karena mampu memperlihatkan nilai, strategi, dan sikap pemimpin dalam memberdayakan kelompok rentan. Relevansi penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi maupun institusi untuk menciptakan lingkungan kerja dan sosial yang suportif, setara, serta inspiratif. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan metode dokumentasi dengan memilih beberapa scene tertentu yang dianggap relevan. Hal ini menimbulkan kemungkinan ada scene penting yang terlewat dan belum teranalisis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan

analisis isi yang lebih komprehensif atau melibatkan perspektif dari praktisi maupun atlet, bahkan membandingkan dengan film lain bertema disabilitas, sehingga hasilnya lebih kaya dan mendalam

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen, keluarga, dan teman-teman penulis karena sudah memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Tampubolon, “Dinmika Kepemimpinan,” SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi ... 2, no. 1 (2022): 17.
- Abdussamad, Z. (2021). Metode Paenelitian Kualitatif. Makassar : Syakir Media
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Jurnal Edumaspul*, 6(1), 974-980.
- Basyiroh, I., Ramdani, C., & Husni, J. (2024). Manajemen Kelembagaan Di RA Hidayatul Islamiyah Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang. *Banun: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 2(1), 50-56.
- Bhandari, M. P. (2024). What is next for the sustainable development goals, what are the challenges concerning SDG 10—reduced inequalities?. *Sustainable Earth Reviews*, 7(1), 23.
- Cenkci, A. T., Bircan, T., & Zimmerman, J. (2021). Inclusive leadership and work engagement: the mediating role of procedural justice. *Management Research Review*, 44(1), 158–180. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2020-0146>
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). Pengumpulan data penelitian. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 5423-5443.
- Aganta, H., & Subroto, U. (2024). RESILIENSI ATLET PARAGAME YANG BERPRESTASI DI TINGKAT NASIONAL DAN INTERNASIONAL. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(04), 272-298.
- Habitat, U. N. (2021). Sustainable development goals cities. Retrieved from <https://unhabitat.org/programme/sustainable-development-goals-cities>.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Jhon W. Creswell. Research Design ‘Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed’. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar). 2013. P. 21
- Kurnia, R. M., & Apsari, N. C. (2020). PERAN PEKERJA SOSIAL SEBAGAI KONSELOR TERHADAP ATLET PENYANDANG DISABILITAS DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI UNTUK MERAHIH PRESTASI. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (JPPM)*, 1(1), 43–53. <http://www.ijcp.or.id/jppm/article/view/30952>
- Munir, M. (2022). MOTIVASI ORGANISASI: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg dan McLelland. *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 17(01), 154-168.
- Najmaei, A., & Sadeghinejad, Z. (2019). Inclusive Leadership: A Scientometric Assessment of an Emerging Field. <https://doi.org/10.1108/s1877-636120190000022012>

- Ningsih¹, F., Suryane, ;, Susanti², S., Studi, P., Keperawatan, I., Syiah, U., Banda, K., 2bagian, A., Keperawatan, K., Fakultas, K., Universitas, K., Kuala, S., & Aceh, B. (2019). PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA PENYANDANG DISABILITAS FISIK. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 4(1). <https://jim.usk.ac.id/FKep/article/view/11750>
- Ridwan, R., Dja'far, A. M., Savitri, S., & Wulandari, W. (2024). Membangun Kepemimpinan Inklusif Kaum Muda di Kota Depok. *Mitra Akademia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(2), 87-95.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Ramadhani, D. S., Saragih, M. Y., & Deni, I. F. (2023). Analisis Pesan Motivasi dalam Film “Rentang Kisah”(Pendekatan Teori Abraham Maslow). *SATUKATA: Jurnal Sains, Teknik, dan Studi Kemasyarakatan*, 1(3), 97-106.
- Sepdanius, E., & Winata, D. C. (2024). Learning Management Of Recreational Sports Courses. *Journal Management of Sport*, 2 (2). <https://doi.org/10.55081/jmos.v2i2.2193>
- Sunarso, B. (2023). *TEORI KEPEMIMPINAN*. Kabupaten Sleman: CV. Madani Berkah Abadi.
- Susanto, P. C., Yuntina, L., Saribanon, E., Soehaditama, J. P., & Liana, E. (2024). Qualitative method concepts: Literature review, focus group discussion, ethnography and grounded theory. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 262-275.
- Sobur, A. (2013). *Semiotika Komunikasi*. Remaja Rosdakarya.
- Thaharah, A., & Batubara, A. K. (2023). Peran SASUDE sebagai gerakan swadaya literasi anak dalam membangun Sustainable Development Goals. *Satwika: Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 7(1), 246–262. <https://doi.org/10.22219/satwika.v7i1.25599>
- Wahyuni, S., Eryanti, R. W., & Hudha, A. M. (2023). Subjective Well Being Mahasiswa Penyandang Disabilitas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 11655–11665. <https://doi.org/10.31004/JPTAM.V7I2.8153>
- Wahyuni, P. (2024). Zakat and poverty alleviation in muslim countries: a biblioshiny application. *La_riba*, 205-230
- Waluyo, W. (2019). Olahraga Bagi Atlet Difabel. *Phedheral*, 16(1), 51-63.
- Wibisana, D. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN PSYCHOLOGICAL SAFETY CLIMATE SEBAGAI PEMEDIASI. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 1352-1367.
- Yan, W. (200). Olympic Games as a Digital Media Product. *Marketing and Management of Innovations*, 3, 306–318. <https://doi.org/http://doi.org/10.21272/mmi.2020.3-22>