

Post-Power Syndrome Dalam Kepemimpinan: Representasi Karakter Pak Lurah Di Film Hitler Mati Di Surabaya

¹Akbar Budi Pamungkas, ²Muhammad Fikri, ³Erindah Dimisyqiyani, ⁴Amaliyah,
Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya,
Indonesia

E-mail: ¹akbar.budi.pamungkas-2023@vokasi.unair.ac.id,
²muhammad.fikri2023@vokasi.unair.ac.id, ³erindah-
dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id, ⁴amaliyah@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji fenomena post-power syndrome dalam konteks kepemimpinan melalui representasi karakter Pak Lurah dalam film "Hitler Mati di Surabaya." Fokus utama penelitian adalah mendeskripsikan bentuk post-power syndrome serta pengaruhnya terhadap gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh Pak Lurah. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan analisis naratif terhadap elemen visual dan verbal dalam film sebagai data utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa post-power syndrome menyebabkan ketidakmampuan pemimpin dalam melepaskan kekuasaan, yang tercermin dalam perilaku dominan, agresif, dan kontrol berlebihan Pak Lurah, bahkan saat secara formal telah pensiun. Sikap ini berkontribusi pada munculnya gaya kepemimpinan otoriter yang represif, menyulitkan partisipasi bawahannya, dan berpotensi menimbulkan resistensi serta konflik internal dalam organisasi. Penelitian ini relevan dengan tujuan Sustainable Development Goals (SDGs) nomor 16 yang menekankan pada perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang kuat. Fenomena yang dianalisis mencerminkan hambatan serius terhadap pencapaian tata kelola pemerintahan yang transparan, demokratis, serta adil. Penelitian ini sekaligus membuka ruang refleksi untuk pengembangan kepemimpinan yang adaptif, inklusif, dan responsif sebagai upaya memperkuat institusi yang berkeadilan dan berkelanjutan. Implikasi kajian ini penting bagi pengembangan ilmu komunikasi, kajian film, serta tata kelola pemerintahan yang mendukung keadilan dan perdamaian sosial secara luas.

Kata kunci : Post Power Syndrome, Kepemimpinan Otoriter, Penyalahgunaan Kekuasaan

ABSTRACT

This study examines the phenomenon of post-power syndrome in the context of leadership through the representation of the character Pak Lurah in the film "Hitler Mati di Surabaya" (Hitler Dies in Surabaya). The main focus of the study is to describe the form of post-power syndrome and its influence on the authoritarian leadership style applied by Pak Lurah. The method used is descriptive qualitative research with a narrative analysis approach to visual and verbal elements in the film as the main data. The results show that post-power syndrome causes leaders to be unable to relinquish power, which is reflected in Pak Lurah's dominant, aggressive, and overly controlling behavior, even after he has formally retired. This attitude contributes to the emergence of a repressive authoritarian leadership style, hinders the participation of his subordinates, and has the potential to cause resistance and internal conflict within the organization. This research is relevant to Sustainable Development Goal (SDG) number 16, which emphasizes peace, justice, and

strong institutions. The phenomenon analyzed reflects a serious obstacle to achieving transparent, democratic, and fair governance. This study also opens up space for reflection on the development of adaptive, inclusive, and responsive leadership as an effort to strengthen institutions that are just and sustainable. The implications of this study are important for the development of communication science, film studies, and governance that supports justice and social peace in general.

Keyword : *Post Power Syndrome, Authoritarian Leadership, Abuse of Power*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan secara umum merupakan suatu proses sosial yang mencakup kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh, mengarahkan, dan memotivasi individu maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Berbagai teori kepemimpinan menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam merumuskan visi, membuat keputusan strategis, serta menciptakan suasana organisasi yang mendorong perkembangan dan pertumbuhan anggotanya (Sunarso, 2023). Lebih jauh, kepemimpinan dipahami sebagai perpaduan antara seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya manusia, yang menekankan komunikasi efektif, pengembangan kapasitas, dan internalisasi nilai-nilai organisasi yang positif (Wahjono, 2022). (Sundari, et al 2022) menambahkan bahwa kepemimpinan juga harus responsif terhadap perubahan dan berfungsi sebagai agen transformasi yang menggerakkan organisasi dalam pencapaian tujuan jangka panjang melalui strategi yang terencana dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak sebatas kontrol, tetapi juga pemberdayaan dan pembinaan yang berdampak pada kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola anggota kelompok atau organisasi guna mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki karakteristik tertentu, seperti

kemampuan untuk mengambil tanggung jawab, memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengembangkan potensi, serta mengedepankan etika dan moral yang tinggi (Waedoloh, et al 2022). Kepemimpinan juga bersifat dinamis, di mana seorang pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi, kondisi, dan kebutuhan organisasi sehingga dapat menciptakan pengaruh yang positif dan berdampak konstruktif (Tampubolon, 2022). Secara umum, terdapat berbagai tipe gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, antara lain kepemimpinan otoriter, demokratis, transformasional, dan delegatif, yang masing-masing memiliki ciri khas dan efektivitas berbeda tergantung konteks pelaksanaannya (Suparwi, et al 2024). Pemahaman mendalam terhadap gaya kepemimpinan ini penting untuk menciptakan kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan organisasi.

Perilaku kepemimpinan otoriter yang muncul sebagai manifestasi dari post-power syndrome merupakan fenomena psikologis yang terjadi pada individu yang mengalami kesulitan dalam menerima kehilangan kekuasaan atau posisi jabatan sebelumnya. Post-power syndrome ditandai oleh gejala ketidakstabilan emosi dan perilaku negatif seperti kecenderungan untuk mempertahankan pengaruh dengan cara otoriter, kemarahan yang mudah meledak, serta sikap agresif baik secara verbal maupun nonverbal (Boimau, 2024). Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan otoriter menjadi bentuk

kompensasi atas rasa kehilangan kendali, di mana individu yang mengalami post-power syndrome cenderung menunjukkan dominasi yang berlebihan dan kurang membuka ruang partisipasi bagi bawahan (Permana, 2021). Fenomena tersebut juga dapat dikaitkan dengan representasi kebudayaan "bapakisme," yang mencerminkan pola kekuasaan otoriter yang diwariskan dan sulit dilepaskan oleh para pemimpin lama yang berada dalam tahap transisi kehilangan kekuasaan (Anjelli, 2023). Oleh karena itu, perilaku kepemimpinan otoriter pada masa post-power syndrome tidak hanya berdampak pada individu pemimpin itu sendiri, tetapi juga pada lingkungan organisasinya, yang berpotensi menimbulkan resistensi dan konflik internal.

Kepemimpinan dalam film merupakan sebuah gambaran yang kompleks dan nyata mengenai bagaimana proses pengambilan keputusan, relasi kuasa, serta dinamika sosial ditampilkan melalui karakter atau tokoh utama. Dalam penuturan narasi film, aspek kepemimpinan sering kali diperlihatkan sebagai rangkaian tindakan dan respons yang melibatkan tidak hanya pemimpin itu sendiri, namun juga lingkungan sosial yang mempengaruhinya secara timbal balik. Fenomena ini menjelaskan betapa pentingnya peran kepemimpinan dalam membentuk jalan cerita serta menentukan penyelesaian konflik di dalamnya (Sagala, 2022) juga menegaskan bahwa film merupakan refleksi dari nilai moral dan budaya, sehingga perilaku kepemimpinan tokoh utama dalam sebuah film dapat menjadi rujukan dalam memahami dinamika sosial yang sebenarnya. Dalam film "Hitler Mati di Surabaya", karakter Pak Lurah merepresentasikan gaya kepemimpinan yang otoriter dan represif yang juga dipengaruhi oleh fenomena post-power syndrome. Pak Lurah, yang merupakan pensiunan militer, meminjamkan seragam militer untuk Mitro namun kemudian menuntut 60% bagian pendapatan dari usaha wahananya,

menunjukkan pengaruh kekuasaan yang masih kuat meski secara formal sudah pensiun. Sikap ini mencerminkan ketidakmampuan Pak Lurah untuk melepaskan kontrol dan pengaruhnya, sekaligus menggambarkan konflik antara kekuasaan lama dengan realitas sosial-ekonomi rakyat jelata.

Penelitian film "Hitler Mati di Surabaya" memiliki relevansi yang erat dengan salah satu tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) nomor 16, yaitu perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang kuat. Film tersebut mengangkat isu korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, dan ketidakadilan sosial dalam konteks lokal melalui karakter Pak Lurah yang menunjukkan gaya kepemimpinan otoriter dan fenomena post-power syndrome. Dengan mengkaji representasi karakter ini, penelitian dapat memberikan pemahaman kritis tentang bagaimana praktik-praktik korupsi dan ketidakadilan berdampak pada kehidupan masyarakat serta menghambat terciptanya institusi yang transparan dan bertanggung jawab. Penelitian bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam realitas sosial yang tercermin melalui narasi visual dan verbal, sekaligus membuka ruang refleksi terhadap upaya penguatan tata kelola pemerintahan yang adil dan demokratis sesuai semangat SDGs poin 16. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada kajian ilmu komunikasi dan film, tetapi juga pada dialog sosial yang mendukung terciptanya perdamaian dan keadilan sosial berkelanjutan di tingkat masyarakat luas

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana bentuk post-power syndrome yang direpresentasikan oleh karakter Pak Lurah dalam film tersebut?
2. Bagaimana pengaruh post-power syndrome terhadap gaya kepemimpinan Pak Lurah?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Menjelaskan bentuk post-power syndrome yang direpresentasikan oleh karakter Pak Lurah dalam film "Hitler Mati di Surabaya".
2. Mendeskripsikan pengaruh post-power syndrome terhadap gaya kepemimpinan Pak Lurah.

2. LANDASAN TEORI

Konsep Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses sistematis yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi, baik manusia maupun material, dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Konsep manajemen tidak hanya dilihat sebagai ilmu pengetahuan yang mempelajari cara mengatur, mengkoordinasikan, dan mengarahkan aktivitas organisasi, tetapi juga sebagai seni dalam mengoptimalkan kerja sama antar individu agar tujuan bersama dapat tercapai secara optimal (Kasmi, 2022). Selain itu, manajemen juga dipandang sebagai suatu disiplin ilmu yang mengintegrasikan berbagai fungsi dan sumber daya guna menghasilkan output yang maksimal, serta sebagai profesi yang menuntut kompetensi dan keterampilan khusus dalam pengelolaan organisasi (Utama et al, 2024). Dengan demikian, pemahaman terhadap konsep manajemen menjadi penting sebagai landasan dalam pengelolaan organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan.

Organisasi & Tujuan Organisasi

Organisasi secara umum dapat didefinisikan sebagai sebuah kesatuan sosial yang terbentuk dari sekelompok individu yang saling berinteraksi dan bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disepakati bersama. Organisasi merupakan wadah bagi orang-orang yang

memiliki peran dan fungsi masing-masing dalam rangka mengkoordinasikan aktivitas secara efektif dan efisien (Maghfirah, 2022). Lebih jauh, perilaku organisasi menekankan pada pola interaksi antar anggota yang mempengaruhi dinamika dan produktivitas organisasi tersebut, di mana hubungan kerja, komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan menjadi faktor penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan (Dewi & Rodli, 2021). Organisasi juga memiliki struktur formal dan aturan yang mengatur peran serta tanggung jawab anggota, sehingga setiap individu dapat berkontribusi secara optimal sesuai dengan spesialisasi dan kapasitasnya. Dengan demikian, organisasi merupakan sistem sosial yang dirancang untuk mengelola sumber daya manusia dan aspek lainnya agar tercapai koordinasi yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan bersama secara berkelanjutan.

Tujuan organisasi mencakup realisasi kepentingan bersama melalui kerja sama yang terkoordinasi antar anggota guna mencapai hasil yang diharapkan secara efektif dan efisien. Organisasi berperan dalam meningkatkan kemandirian serta kapasitas sumber daya yang dimiliki, sekaligus menciptakan wadah bagi setiap individu agar memperoleh peran, pengawasan, dan penghargaan yang sesuai dengan fungsinya (Syukran et al, 2022). Selain itu, organisasi berfungsi sebagai sarana pengelolaan lingkungan dan pemanfaatan sumber daya secara optimal untuk mencapai sasaran bersama dalam struktur yang tertib dan terorganisir (Murtafiah, Yulianti, & Nurjaman, 2024). Dengan demikian, keberadaan tujuan organisasi tidak semata-mata untuk kepentingan individu, tetapi juga menjadi landasan pokok dalam pencapaian visi dan misi secara berkelanjutan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses yang melibatkan kemampuan seseorang

dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Hutahaean & Th, 2021). Dalam konteks organisasi, seorang pemimpin memiliki peran strategis dalam merumuskan visi dan misi, mengambil keputusan penting, serta mengelola sumber daya yang ada agar tercipta sinergi dan produktivitas optimal (Iswahyudi et al., 2023). Selain itu, kepemimpinan juga mencakup aspek pengembangan kapasitas anggota, komunikasi yang efektif, serta pembentukan budaya kerja yang kondusif, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. (Lelo Sintani et al., 2022). Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pengendalian, tetapi juga pada pemberdayaan dan pembinaan yang menjadi faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi.

Ragam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada cara dan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Arif, Muh, et al., 2024) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat berdampak besar terhadap motivasi, loyalitas, dan kinerja anggota organisasi (Suiraoaka, et al., 2023)

- Kepemimpinan transformasional merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang menonjolkan kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan membangkitkan motivasi pengikut untuk mencapai kinerja yang luar biasa melalui perubahan dan inovasi positif. Pemimpin dengan gaya ini memiliki visi yang kuat dan mampu menyampaikan visi tersebut sehingga mampu menggerakkan semangat serta loyalitas anggota organisasi (Sinaga, et al., 2021)
- Kepemimpinan otokratis merupakan suatu gaya kepemimpinan di mana seluruh kekuasaan dan pengambilan keputusan sepenuhnya berada pada pemimpin tanpa melibatkan partisipasi dari bawahannya. Ciri khas gaya ini meliputi pengawasan yang ketat serta komunikasi satu arah dari pemimpin kepada bawahan (Ningsih, et al., 2025).
- Gaya kepemimpinan demokratis merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan partisipasi aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan, dengan tujuan membangun lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Pemimpin dengan gaya ini mendorong keterbukaan komunikasi, memberikan ruang bagi bawahan untuk menyampaikan ide dan pendapat, serta berperan sebagai fasilitator yang mengarahkan diskusi menuju kesepakatan bersama (Rachmadhani et al, 2023).
- Gaya kepemimpinan situasional menurut Ken Blanchard dan Paul Hersey merupakan pendekatan yang mengharuskan pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan tingkat kesiapan dan kematangan bawahannya dalam menghadapi

suatu tugas. Model ini menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi, sehingga pemimpin harus mampu beradaptasi dengan kebutuhan individu atau kelompok yang dipimpinnya (Wahyuningsih & Trihantoyo, 2021)

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan kekuasaan mutlak yang dipegang oleh pemimpin, di mana seluruh keputusan diambil sendiri tanpa melibatkan partisipasi dari bawahannya (Belaka et al., 2024). Pengendalian organisasi dilakukan secara ketat dengan pemimpin yang mengharuskan ketaatan penuh dan disiplin dari setiap anggota tim (Hendriani et al., 2024). Komunikasi berjalan satu arah, di mana perintah dan instruksi disampaikan secara tegas tanpa ruang bagi diskusi atau masukan. Penggunaan sanksi dan hukuman juga sering diterapkan untuk menegakkan kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Meskipun pendekatan ini memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan pelaksanaan yang efektif, gaya otoriter memiliki potensi untuk membatasi kreativitas dan inisiatif anggota, sehingga dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja dalam organisasi. Namun demikian, dalam situasi yang memerlukan ketegasan dan kontrol tinggi, gaya kepemimpinan ini mampu memberikan orientasi yang jelas serta menjaga stabilitas organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan otoriter, meskipun memiliki kekurangan, tetap berfungsi dengan baik dalam konteks yang menuntut pengawasan ketat dan keputusan yang segera.

3. METODOLOGI

Jenis Penelitian

Metode penelitian kualitatif deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena secara sistematis dan mendalam berdasarkan data yang bersifat kualitatif, seperti kata-kata, gambar, dan observasi langsung (Adlini et al., 2022). Pendekatan ini memfokuskan pada pemahaman fenomena dalam konteks alami tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel atau kondisi penelitian (Niam et al., 2024). Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang melakukan pengumpulan data melalui teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian menganalisis data secara induktif untuk menemukan pola-pola yang ada (Achjar et al., 2023). Ciri khas metode kualitatif deskriptif meliputi pengumpulan data secara terbuka dan fleksibel, presentasi hasil berupa narasi deskriptif, serta fokus pada proses dan makna fenomena yang diteliti daripada aspek kuantitatif. Dengan demikian, metode ini sangat efektif digunakan untuk menggali pemahaman mendalam tentang fenomena kompleks yang berkaitan dengan perilaku manusia dan interaksinya dalam lingkungan sosial.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan elemen penting yang memuat fokus dan objek kajian dalam sebuah studi. Subjek penelitian adalah sumber data utama yang menjadi fokus pengamatan dan analisis dalam proses penelitian. (Wijaya, Fadila Ramadana, et al., 2025) Pada penelitian ini, subjek yang dikaji adalah film pendek berjudul "Hitler Mati di Surabaya" yang memuat narasi dan representasi karakter Pak Lurah sebagai figur yang mencerminkan fenomena post-power syndrome dan gaya kepemimpinan otoriter di tingkat lokal. Seluruh elemen film, baik aspek visual seperti adegan,

ekspresi, atribut simbolis, maupun aspek verbal berupa dialog dan narasi, dijadikan subjek utama guna menggali makna dan pesan sosial yang terkandung. Dengan demikian, pemilihan subjek penelitian yang berbasis film ini memungkinkan peneliti untuk melakukan kajian mendalam terhadap fenomena sosial budaya yang dikemas dalam media audio visual, sesuai dengan prinsip bahwa subjek penelitian harus relevan dan mendukung pencapaian tujuan kajian secara optimal (Wijaya et al., 2025).

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif memiliki peranan penting dalam memastikan keakuratan dan kedalaman informasi yang diperoleh. Menurut Jailani (2023), pengumpulan data pada pendekatan kualitatif dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi literatur yang mendalam. Dalam penelitian yang menggunakan film sebagai objek kajian, teknik observasi menjadi metode utama, di mana peneliti secara cermat dan sistematis mengamati seluruh aspek visual dan verbal yang terkandung dalam film tersebut. Pada penelitian film "Hitler Mati di Surabaya," proses pengumpulan data dilakukan dengan menonton film secara berulang-ulang, mengidentifikasi dan mencatat adegan-adegan, dialog, ekspresi, serta simbol-simbol yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik dokumentasi juga digunakan untuk mengarsipkan potongan adegan dan dialog yang menjadi sumber data primer analisis. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang komprehensif dan kaya konteks, sehingga dapat memfasilitasi interpretasi yang mendalam terhadap pesan dan makna sosial budaya yang diangkat dalam film (Jailani, 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Setelah melaksanakan observasi terhadap film dan menelaah alur cerita secara mendalam, diperoleh sejumlah hasil yang akan diuraikan secara deskriptif pada bab ini. Film "Hitler Mati di Surabaya" dibuka dengan adegan yang menggambarkan hebohnya kabar ditemukannya makam yang diyakini milik Adolf Hitler di Pemakaman Ngagel, Surabaya. Suasana publik yang ramai dan penasaran menjadi latar pembuka yang memberi tahu penonton tentang kontroversi sosial yang akan menjadi fokus cerita. Pada saat yang sama, diperkenalkan Mitro, seorang penjaga makam yang hidup dalam keterbatasan ekonomi dan ketidaktahuan sejarah tentang siapa Hitler sebenarnya. Keadaan awal ini menjadi titik tolak perjalanan Mitro yang memanfaatkan situasi kontroversial makam tersebut untuk membuka wahana wisata berbayar, dalam upayanya meningkatkan penghasilan keluarga.



Gambar 1 : Pak Lurah sedang memegang senjata api.

Pengaruh post-power syndrome terhadap gaya kepemimpinan Pak Lurah dapat diamati secara jelas dalam beberapa adegan kunci film "Hitler Mati di Surabaya." Pada menit ke-8, karakter Pak Lurah ditampilkan sedang memegang senjata api, sebuah tindakan yang mencerminkan kesulitan melepaskan atribut kekuasaan meskipun secara hukum kepemilikan senjata oleh warga sipil di Indonesia adalah ilegal. Gestur ini secara

simbolis menggambarkan sikap post-power syndrome, di mana Pak Lurah sebagai mantan militer masih mempertahankan kewibawaan dan kontrol melalui penyimpanan senjata serta sikap dominan yang ditampilkan secara visual.



Gambar 2 : Pak Lurah menuntut bagian sebesar 60% dari pendapatan wahana wisata yang dikelola Mitro.

Konflik utama film mulai muncul ketika Pak Lurah, terhadap Mitro terjadi sekitar menit ke-10 sampai menit ke-12 film "Hitler Mati di Surabaya." Di momen ini, Mitro yang telah membuka wahana wisata berbayar berbusana seperti Hitler, datang kepada Pak Lurah untuk mengembalikan seragam militer yang dipinjamkan sebelumnya. Namun, Pak Lurah secara tegas menyatakan bahwa ia berhak mendapatkan 60% dari pendapatan Mitro. Dialog kunci yang diucapkan Pak Lurah adalah: "100 ribu untuk ijin, yang 50 ribu buat seragam". Dialog ini mengungkapkan sikap dominan dan otoriter Pak Lurah yang tetap mempertahankan kekuasaan ekonomi meskipun telah pensiun dari jabatan formalnya. Ekspresi wajah tegas dan bahasa tubuhnya yang penuh kewibawaan menguatkan pesan dominasi yang ingin disampaikan oleh karakter ini.

4.2 Pembahasan

Fenomena post-power syndrome yang direpresentasikan oleh karakter Pak Lurah dalam film "Hitler Mati di Surabaya" mencerminkan kesulitan seorang pemimpin dalam melepaskan kekuasaan

setelah masa jabatannya berakhir. Hal ini terlihat dari dialog Pak Lurah yang menuntut 60% bagian pendapatan dari usaha wahana wisata yang dikelola Mitro, yang menggambarkan sikap dominasi dan kontrol berlebihan meskipun secara formal Pak Lurah sudah pensiun. Sikap tersebut sesuai dengan karakteristik kepemimpinan otoriter, dimana pengambilan keputusan sepenuhnya dipegang oleh pemimpin tanpa melibatkan partisipasi bawahan, serta menuntut ketaatan penuh (Ningsih et al., 2025). Dialog tegas Pak Lurah, "100 ribu untuk ijin, yang 50 ribu buat seragam," menegaskan dominasi otoriter yang menghambat partisipasi dan menimbulkan resistensi dalam organisasi (Permana, 2021).

Perilaku Pak Lurah yang masih memegang senjata api walaupun sudah keluar dari jabatan formal juga merepresentasikan simbol kekuasaan dan kewibawaan yang tidak mampu dilepaskan, yang merupakan ciri khas post-power syndrome (Boimau, 2024). Fenomena ini menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam situasi pasca kekuasaan sering kali didominasi oleh ketidakstabilan emosi dan upaya mempertahankan pengaruh, yang secara psikologis termanifestasi dalam bentuk sikap agresif dan kontrol yang berlebihan (Anjelli, 2023).

Secara teori, gaya kepemimpinan otoriter yang dipenuhi dengan ketegasan dan pengawasan penuh seringkali tepat digunakan dalam situasi yang memerlukan kontrol ketat, namun dalam konteks post-power syndrome, gaya ini menjadi maladaptif karena menekan kreativitas dan semangat kerja bawahan sehingga berpotensi menimbulkan konflik internal yang menghambat kinerja organisasi (Hendriani et al., 2024). Dalam kasus Pak Lurah, ketidakmampuan melepaskan kendali dan meningkatnya dominasi justru mengindikasikan ketidaksiapan pemimpin untuk transisi kepemimpinan yang sehat, yang dalam

jangka panjang dapat menghambat pembangunan kelembagaan yang demokratis dan transparan sesuai dengan tujuan pembangunan berkelanjutan SDGs 16 tentang perdamaian dan keadilan (Sagala, 2022).

Lebih lanjut, dialog dan interaksi sosial dalam film menggambarkan bahwa kepemimpinan yang efektif harus adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan. Seperti teori kepemimpinan situasional yang dikemukakan Ken Blanchard dan Paul Hersey, pemimpin ideal adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kesiapan dan kebutuhan bawahannya (Wahyuningsih & Trihantoyo, 2021). Sebaliknya, Pak Lurah tetap bertahan pada gaya otoriter yang kaku dan dominan, sehingga gagal memanfaatkan potensi partisipasi dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasinya (Suparwi et al., 2024).

Dengan demikian, analisis dialog dalam film ini memperkuat pemahaman bahwa post-power syndrome berkontribusi signifikan terhadap munculnya gaya kepemimpinan otoriter yang represif, yang tidak hanya memengaruhi perilaku individu pemimpin tetapi juga menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan organisasi dan masyarakat di sekitarnya. Kajian ini memberikan refleksi penting bagi pengembangan kepemimpinan yang lebih adaptif, demokratis, dan mampu mengelola transisi kekuasaan dengan baik guna mendukung tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel (Sunarso, 2023; Wahjono, 2022).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis secara mendalam fenomena post-power syndrome yang tergambarkan melalui karakter Pak Lurah dalam film "Hitler Mati di Surabaya," yang merepresentasikan kesulitan seorang pemimpin dalam melepaskan kekuasaan setelah masa jabatannya usai. Penelitian

menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Pak Lurah sangat otoriter, di mana dominasi kekuasaan yang masih ia perjuangkan meskipun secara formal sudah tidak memegang jabatan, menunjukkan adanya praktik penyalahgunaan kekuasaan yang berpotensi menimbulkan konflik internal serta menghambat partisipasi anggota organisasi dan masyarakat. Hal ini tidak hanya mencerminkan permasalahan individu, melainkan juga menggambarkan realitas sosial yang lebih luas terkait dinamika kekuasaan dan ketidakadilan. Dalam konteks ini, penelitian relevan dengan tujuan SDGs nomor 16 yang mengedepankan pentingnya terwujudnya perdamaian, keadilan yang merata, serta kelembagaan yang kuat dan akuntabel. Gaya kepemimpinan otoriter yang dipengaruhi oleh fenomena post-power syndrome tersebut berkontribusi pada terhambatnya terciptanya sistem tata kelola pemerintahan yang transparan dan demokratis, sehingga menuntut upaya pengembangan kepemimpinan yang lebih adaptif, inklusif, dan responsif. Penelitian ini sekaligus menyuarakan pentingnya memperkuat nilai-nilai keadilan dan integritas kelembagaan demi mendukung tercapainya tata kelola yang adil dan kondusif bagi perdamaian sosial berkelanjutan. Oleh karena itu, kajian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu komunikasi dan kajian film, sekaligus menjadi refleksi bagi pengambilan kebijakan yang mendukung penguatan tata kelola pemerintahan yang kuat dan berkeadilan sesuai dengan semangat SDG 16.

DAFTAR PUSTAKA

- Sunarso, D. B. (2023). Teori kepemimpinan.
- Wahjono, S. I. (2022). Manajemen Kepemimpinan.
- Sundari, A., Rozi, A. F., & Syaikhudin, A. Y. (2022). *Kepemimpinan*. Academia Publication.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya kepemimpinan dan karekteristik pemimpin yang efektif. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES)*:

- Conference Series* (Vol. 5, No. 1, pp. 144-152).
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1-7.
- Suparwi, S. H., SENTRYO, I., Lubis, L. E., SE, M., Anwar, H. M., Aris, M., ... & Fery Riyanto, S. M. (2024). *Gaya Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Permana, D. (2021). Model kepemimpinan masa depan indonesia dalam perspektif sipil dan militer. *Jurnal Academia Praja: Jurnal Magister Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 277-294.
- Permana, D. (2021). Model kepemimpinan masa depan indonesia dalam perspektif sipil dan militer. *Jurnal Academia Praja: Jurnal Magister Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 277-294.
- Anjelli, N. (2023). Analisis Semiotika Representasi Bapakisme dalam Film Mencuri Raden Saleh. *Journal of Community Development*, 2(2), 1-11.
- Sagala, I. W. (2022). Analisis unsur intrinsik, nilai Moral dan nilai Budaya dalam film tarung sarung produksi starvision: Kajian Strukturalisme.
- Kasmi, S. E. (2022). *Konsep & Teori Manajemen Umum*. Penerbit Adab.
- Utama, A. N. B., dkk. (2024). *Pengantar ilmu manajemen*. YPAD Penerbit.
- Maghfirah, N. (2022). *Pengertian Organisasi*. MANAJEMEN KOMPENSASI, 29.
- Dewi, N. N., & Rodli, A. F. (2021). *Perilaku organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Syukran, M., dkk. (2022). Konsep organisasi dan pengorganisasian dalam perwujudan kepentingan manusia. *Publik*, 9(1), 95-103.
- Murtafiah, N. H., Yulianti, P. I., & Nurjaman, I. (2024). *Konsep Dasar Struktur Organisasi*. Jurnal Penelitian Progresif, 3(1), 1-8.
- Hutahae, W. S., & M. Th. (2021). *Teori kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Iswahyudi, M. S., dkk. (2023). *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Lelo Sintani, M. M., dkk. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Arif, H. M., dkk. (2024). *Gaya Kepemimpinan*. CV Rey Media Grafika.
- Suirakka, I. P., St, S., Sugiharti, S. E., Sewang, S. E., Anwar, H. M., Solehudin, M. M., ... & Sos, S. (2023). *Model dan gaya kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846.
- Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, 1(7), 840-846.
- Ningsih, E., Norhidayati, F., & Nazmi, N. K. (2025). Analisis SWOT Kepemimpinan Otokratis. *Paraduta: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 29-34.
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMAND)*, 5(1), 82-98.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9.
- Wahyuningsih, N., & Trihantoyo, S. (2021). *Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah* Ken

- Blanchard-Paul Hersey. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 727-738.
- Belaka, M. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Otoriter. Dalam Dr. Muhid, M. Ag et al. (Ed.), (hal. 104).
- Hendriani, S., Sari, R. Y., & Gistituati, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pengambilan keputusan. *Jurnal Niara*, 17(1), 171-184.
- Wijaya, F. R., Lubis, F. A. R., Siregar, M. N. S., & Batubara, A. A. F. (2025). Sumber Data, Subjek Penelitian, dan Isu Terkait. *Edukatif*, 3(2), 271-276.

