



Representasi Gaya Kepemimpinan Tokoh Bossman dalam Film “My Stupid Boss

¹Yuni Ilma Permatasari, ²Dwi Putri Amelia, ³Amaliyah, ⁴Erindah Dimisyqiyani,
⁵Rizki Amalia Sinulingga, ⁶Gagas Gayuh Aji

Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: 1yuni.ilma.permatasari-2023@vokasi.unair.ac.id, 2dwi.putri.amelia-2023@vokasi.unair.ac.id, 3amaliyah@vokasi.unair.ac.id, 4erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id,
5rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id, 6gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id

Abstract

Authoritarian leadership styles are often depicted in popular media, such as films, to illustrate complex workplace dynamics. This study aims to identify the characteristics and authoritarian leadership style represented by the character Bossman in the film "My Stupid Boss" (2016). The research employs a qualitative method with a content analysis approach through repeated viewing of scenes, dialogues, and interactions that represent leadership behaviors. The results indicate that Bossman exhibits characteristics of authoritarian leadership, such as unilateral decision-making, centralized control, distrust of employees, a need for praise, and inconsistent behavior. This leadership style fosters a toxic work environment, hinders productivity, and contradicts the principles of decent work outlined in SDG 8. The implications of this study emphasize the importance of collaborative and adaptive leadership in creating a healthy work environment that supports employee development.

Keyword : Leadership Styles, Authoritarian Leadership, Leadership Characteristics, My Stupid Boss Movie, Work Environment, SDGs 8

Abstrak

Gaya kepemimpinan otoriter seringkali direpresentasikan dalam media populer seperti film untuk menggambarkan dinamika kerja yang kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik dan gaya kepemimpinan otoriter yang direpresentasikan oleh tokoh Bossman dalam film "My Stupid Boss" (2016). Metode penelitian yang digunakan kualitatif dengan pendekatan analisis konten melalui pengamatan berulang (*repeated viewing*) terhadap adegan, dialog, dan interaksi yang merepresentasikan perilaku kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bossman menggambarkan karakteristik kepemimpinan otoriter, seperti pengambilan keputusan sepihak, kontrol terpusat, ketidakpercayaan terhadap karyawan, kebutuhan akan pujian, dan ketidakkonsistenan dalam perilaku. Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang toksik, menghambat produktivitas, dan bertentangan dengan prinsip pekerjaan layak sesuai SDGs 8. Implikasi penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan yang kolaboratif dan adaptif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung perkembangan karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Otoriter, Karakteristik Kepemimpinan, Film My Stupid Boss, Lingkungan Kerja, SDGs 8

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan sosial dan organisasi yang berperan dalam mencapai tujuan bersama. Secara umum, teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses di mana seorang memberikan pengaruh dan mengarahkan anggota kelompok atau organisasi agar mencapai tujuan bersama (Northouse, 2021). Kepemimpinan dapat membentuk hubungan antara pemimpin dan karyawan atau anggota yang di dalamnya dipengaruhi oleh instrumen kepemimpinan yang berbeda. Instrumen berupa dialog, mengajar, permintaan, menarik, komitmen, empati, kemungkinan mengidentifikasi diri, pemahaman, timbal balik dan solidaritas (Triwastuti & Amaliyah, 2023). Proses kepemimpinan yang kompleks dan multidimensi salah satunya melibatkan interaksi antara berbagai faktor yang mempengaruhi satu sama lain.

Pemimpin harus memiliki empat sifat yang berkualitas yaitu kejujuran, berani mengambil keputusan, menginspirasi, dan berpengalaman. Selain itu, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif serta efisien. Pentingnya kesadaran diri (*Self-awareness*) agar dapat memahami kekuatan dan kelemahan dirinya sendiri, serta berkomitmen terhadap proses pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*) untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas kepemimpinan (Rosete & Ciarrochi, 2021). Pemimpin atau *leader* merupakan orang-orang yang bertanggung jawab untuk memberikan pengarahan kepada organisasi dan tim untuk mencapai tujuan sasaran organisasi atau kelompok (Triwastuti & Amaliyah, 2023).

Pemimpin berperan sebagai figur sentral yang mampu mendorong kemajuan organisasi melalui berbagai gaya kepemimpinan yang dimilikinya. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator, pengambil keputusan, dan mediator konflik. Fungsi-fungsi ini menjadikan pemimpin sebagai elemen sentral yang menentukan arah dan kelangsungan organisasi (Yukl, 2019). Pemimpin harus mampu menyesuaikan pendekatannya dengan konteks sosial, budaya, dan kondisi organisasi melalui pendekatan yang tepat. Pendekatan kepemimpinan saat ini banyak mengakomodasi konsep kepemimpinan transformasional, situasional, maupun kepemimpinan layanan (*servant leadership*) yang berorientasi pada pengembangan individu dan inovasi (Bass & Riggio, 2020).

Dalam konteks organisasi kontemporer yang dinamis, pemimpin seringkali dituntut untuk mengaplikasikan pendekatan yang lebih fleksibel dan adaptif dengan menggabungkan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi (Northouse, 2021). Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang merujuk pada pola perilaku khas yang digunakan seorang pemimpin dalam mengelola bawahan dan mengambil keputusan. Beberapa gaya yang dikenal antara lain otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*. Pemilihan gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh konteks situasi serta karakteristik bawahan dan organisasi (Northouse, 2021). Gaya kepemimpinan otoriter, yang ditandai dengan sentralisasi kekuasaan, kontrol atas bawahan, dan pola komunikasi satu arah dari atasan ke bawahan. Gaya otoriter masih banyak ditemui dalam berbagai organisasi, khususnya dalam budaya kerja yang hierarkis dan berorientasi pada kepatuhan tinggi (Wang & Guan, 2020). Efektivitas sebuah gaya kepemimpinan juga sangat bergantung pada keselarasan antara nilai-nilai pemimpin, budaya organisasi dan tantangan bisnis yang dihadapi (Schyns et al., 2023).

Film merupakan salah satu media yang efektif dalam merepresentasikan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan dalam bentuk yang mudah dipahami masyarakat luas. Melalui cerita, dialog, karakter, dan visualisasi, film memberikan gambaran mengenai perilaku dan sikap seorang pemimpin yang dapat menjadi cermin sosial sekaligus media pembelajaran (Sanders & Wiseman, 2021). Pada film “*My Stupid Boss*” menggambarkan masalah serius di tempat kerja, seperti tekanan dan ketidakamanan. Hal ini bertentangan dengan tujuan Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (*Sustainable Development Goals/SDGs* 8). Film ini menjadi cerminan nyata dari tantangan yang ada dalam melindungi hak-hak tenaga kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Karya perfilman Indonesia yang berjudul “*My Stupid Boss*” dirilis pada 19 Mei 2016 dan disutradarai oleh Upi Avianto yang berdurasi 108 menit. Pemeran utama film ini ialah Reza Rahadian yang berperan sebagai seorang bos dan Bunga Citra Lestari sebagai karyawan. mengangkat tokoh bos dengan gaya kepemimpinan yang khas, menggabungkan unsur otoritas dan komedi. Film ini diangkat dari kisah nyata yang dituangkan oleh seorang karyawan kepada perusahaan Malaysia yang

dituangkan dalam blog pribadinya yaitu Chaos@cork. Penggambaran tokoh bos dalam film ini merepresentasikan kepemimpinan otoriter dalam berbagai dimensi kepemimpinan yang nyata di dunia kerja. Oleh karena itu melalui penelitian ini, penulis ingin mengungkap mengenai gaya kepemimpinan dan karakteristik kepemimpinan otoriter yang dilakukan oleh Tokoh Bossman dengan menggunakan teknik pengambilan data sekunder. Teknik pengumpulan data digunakan studi dokumenter melalui pengamatan berulang (*repeated viewing*) terhadap adegan yang merepresentasikan pola kepemimpinan tokoh Bossman. Proses pengamatan dilakukan secara sistematis dengan menggunakan observasi yang mencakup dialog, ekspresi non-verbal, interaksi antar karakter, dan konteks situasional yang membangun narasi kepemimpinan dalam film.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen

Manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses dinamis dan multidimensi yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya (Nurdin et al., 2023). Fungsi manajemen telah berkembang dari sekedar kontrol hierarkis menjadi kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang disruptif, memanfaatkan teknologi digital, dan mengelola kompleksitas lingkungan bisnis global (Stacho et al., 2022). Keberhasilan manajemen modern sangat bergantung pada kapasitasnya untuk menumbuhkan kolaborasi, mendorong inovasi dan membangun ketangkasan organisasi (*organizational agility*) dalam merespons tantangan yang tidak terduga (Appelbaum et al., 2023).

Esensi manajemen saat ini tidak hanya terletak pada pengoptimalan sumberdaya tetapi juga pada penciptaan nilai berkelanjutan dan mempertahankan daya saing organisasi di tengah turbulensi yang konstan (Bianchini et al., 2024). Manajemen bukan hanya berfungsi administratif melainkan suatu kapabilitas yang mengharuskan organisasi untuk bersikap adaptif, responsif dan visioner. Namun, manajemen dapat dipandang sebagai inti dari evolusi organisasi yang bertanggung jawab dalam menggabungkan sumber daya, teknologi, dan manusia untuk tercapainya tujuan organisasi secara adaptif dan visioner (Smith & Doe, 2018).

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses mempengaruhi, menginspirasi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Northouse, 2021). Kepemimpinan efektif tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis, tetapi juga pada kecerdasan emosional, ketahanan psikologis, dan kemampuan membangun hubungan *otentik* dengan pemangku kepentingan (Banks et al, 2024). Dalam konteks perusahaan, kepemimpinan merupakan faktor krusial karena perilaku pemimpin dapat membentuk persepsi, sikap, dan tindakan karyawan. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan arah yang jelas berupa visi dan strategi, serta memotivasi tim untuk mewujudkannya (Triwastuti & Amaliyah, 2023). Kepemimpinan tidak hanya melibatkan kemampuan mempengaruhi, namun juga memberikan motivasi, membangun komitmen, serta menciptakan proses kerja yang produktif (Northouse, 2021). Keberhasilan kepemimpinan dapat ditentukan oleh kemampuan membangun interaksi dengan bawahan, tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan, namun juga dapat mengembangkan potensi sesuai lingkungan organisasi. Kualitas interaksi dan hubungan yang dibangun antara pemimpin dengan masing-masing anggota tim (*Leader-Member Exchange* atau *LMX*) menjadi prediktor kunci bagi kinerja, perilaku kewargaan organisasi, dan kepuasan kerja (Martin et al., 2016)

3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan telah berevolusi dari pendekatan sifat (*trait approach*) yang berfokus pada karakteristik personal pemimpin, menuju pendekatan yang lebih holistik yang mempertimbangkan perilaku, situasi dan interaksi antara pemimpin dengan pengikut (Dinh et al., 2020). Gaya Kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi manajemennya dalam memimpin bawahannya (Hussain & Hassan, 2016). Pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin yang *persisten across situations* dapat dimodifikasi sesuai dengan tuntutan lingkungan (Northouse, 2021).

Keefektifan suatu gaya kepemimpinan tidak hanya *universally effective*, namun juga tergantung pada berbagai faktor situasional. termasuk karakteristik pengikut, kompleksitas tugas, dan lingkungan organisasi (Thompson., 2015). Pemimpin yang sukses harus mampu beradaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan tuntutan situasi (Reyes et al., 2023). Kemampuan untuk secara fleksibel menyesuaikan pendekatan anatara memberikan arahan dan mendelegasikan wewenang berdasarkan kompleksitas dan kesiapan pengikut merupakan prediktor kunci dari efektivitas kepemimpinan (DeRue et al., 2019). Kepemimpinan efektif bukan tentang menerapkan satu gaya yang universal, melainkan tentang kemampuan dalam adaptasi seorang pemimpin dalam mengimplementasikan perilakunya sesuai dengan tuntutan situasi, karakteristik, dan lingkungan organisasi (Nguyen & Smith, 2019).

4. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*) merupakan suatu konsep dimana pemimpin memiliki kekuasaan absolut, sehingga kepemimpinan ini umumnya dianggap sebagai karakteristik seorang pemimpin dengan sifat-sifat yang negatif. Adapun ciri-ciri kepemimpinan otoriter menurut (Nguyen et al., 2021), sebagai berikut:

- a. Pengambilan keputusan secara sepihak tanpa melibatkan bawahan.
- b. Kontrol terpusat penuh dan dominasi pemimpin terhadap anggota.
- c. Ekspektasi kepatuhan mutlak dan loyalitas tinggi dari bawahan.
- d. Pemimpin menuntut kinerja optimal sesuai arahan tanpa kompromi.

Tidak hanya itu, Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*) merujuk terhadap pendekatan kepemimpinan yang menekankan pengendalian terpusat dan dominasi penuh oleh pemimpin dengan menuntut kepatuhan mutlak anggota (Li et al., 2022). Karakteristik utama tercermin dari pola pengambilan keputusan yang bersifat satu arah atau sepihak, tanpa melibatkan pendapat dari bawahan (Lee et al., 2019). Konsekuensi pemimpin dengan gaya ini biasanya mengharapkan loyalitas tanpa *reserve* serta pencapaian kinerja tinggi dengan kesesuaian petunjuk yang telah ditetapkan (Chen & Arya, 2021).

Gaya kepemimpinan seperti ini akan cenderung memicu reaksi negatif seperti halnya penolakan, kritik, serta persepsi ketidakadilan di antara anggota, sehingga dapat mengganggu kesehatan psikologis lingkungan organisasi (Schuh et al., 2017). Situasi krisis atau lingkungan yang dinamis dan penuh tekanan menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan otoriter dapat memberikan manfaat berupa efisiensi dan kecepatan tindakan, meskipun dampaknya seringkali bersifat sementara (Wang & Guan, 2018). Kepemimpinan otoriter menuntut pertimbangan akan kerumitan dan aktor kontekstual yang melatarbelakangi penerapannya. Efektivitas kepemimpinan otoriter bergantung pada situasi, yang dapat memberikan efisiensi. Namun, umumnya berisiko

menimbulkan dampak negatif berkepanjangan terhadap suatu organisasi (Lee & Kim, 2019).

5. Kepemimpinan yang Tidak Efektif

Kepemimpinan yang tidak efektif dapat terwujud dengan berbagai bentuk seperti halnya kepemimpinan otoriter yang dapat menghambat proses kreativitas, kepemimpinan yang menghindar (*laissez-faire*) menyebabkan ketiadaan arahan, atau kepemimpinan destruktif yang merusak moral dan kinerja tim (Krasikova et al, 2013). Suatu kondisi seorang pemimpin gagal dalam mengarahkan, memotivasi dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, seringkali ditandai adanya ketidakmampuan dalam mengambil keputusan yang tepat dan kurangnya visi yang jelas, hal ini berdampak juga dalam kegagalan membangun hubungan yang produktif dengan anggota tim (Schyns & Schilling, 2013).

Hambatan pencapaian tujuan juga dapat terjadi karena ketidak efektifan pemimpin, khususnya terkait dengan pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, karena terciptanya lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak mendukung kesejahteraan karyawan (Ferraro, 2023). Dampak dari kepemimpinan yang tidak efektif tidak hanya penurunan produktivitas dan kinerja organisasi, namun dapat menyebabkan peningkatan stres karyawan, *turnover intention*, dan menurunnya kepuasan kerja karyawan (Mackey, 2017).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam fenomena gaya kepemimpinan yang direpresentasikan dalam film sebagai sebuah teks budaya (Creswell & Poth, 2018). Metode kualitatif memungkinkan peneliti mengeksplorasi makna, nilai, dan pesan yang terkandung dalam representasi visual dan naratif secara holistik dan kontekstual (Neuman, 2021). Subjek penelitian berfokus pada representasi gaya kepemimpinan otoriter, sementara objek penelitian berupa film “*My Stupid Boss*” tahun 2016. Penelitian ini berfokus pada interpretasi terhadap representasi gaya kepemimpinan tokoh utama yang tergambar melalui dialog, perilaku, dan interaksi dalam film. Teknik pengumpulan data sekunder yang digunakan studi dokumenter melalui pengamatan berulang (*repeated viewing*) terhadap adegan yang merepresentasikan pola kepemimpinan tokoh Bossman. Proses pengamatan dilakukan secara sistematis dengan menggunakan observasi yang mencakup dialog, ekspresi non-verbal, interaksi antar karakter, dan konteks situasional yang membangun narasi kepemimpinan dalam film. Audit trail diterapkan dalam penelitian ini digunakan untuk mendokumentasikan temuan selama proses pengamatan berlangsung (Nowell, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil

Pada tahapan penelitian ini, setelah melakukan pengkajian terhadap film *My Stupid Boss*, fokus peneliti secara spesifik terdapat pada gaya kepemimpinan otoriter yang ditampilkan oleh tokoh Bossman. Melalui identifikasi terhadap adegan serta dialog spesifik yang relevan sesuai dengan karakteristik kepemimpinan otoriter. Peneliti tidak hanya mengidentifikasi keberadaan gaya otoriter, tetapi juga memberikan gambaran secara komprehensif mengenai cara kerja dan dampak kepemimpinan tersebut dalam konteks film *My Stupid Boss*. Berikut penerapan gaya kepemimpinan otoriter Bossman dalam memimpin sebuah perusahaan:

1. Bossman selalu benar

4Setelah perdebatan panjang dengan pekerja, diana memberikan pengertian terhadap Bosman namun, hal itu sama sekali tidak meredam emosinya. Sifat keras kepala dan tidak mau disalahkan sangatlah lekat pada seorang Boss Man. Dirinya selalu harus benar meskipun semua kejadian kekacauan yang terjadi karena sikap Boss Man yang selalu plin plan terhadap ucapannya.



Gambar 1. Bossman selalu benar (Menit 26:21)

Dialog:

Diana: “Ya kemarin lagi kerja disuruh berhenti, suruh kerjain mobil mertuanya bapak”

Bossman: “Lah ya gara-gara itu semua jadi stuck”

Diana: “Ya jangan komplain sama saya dong pak, kan bapak yang ngatur”

Bossman: “Lah terus saya harus komplain sama siapa? oh saya harus komplain sama diri saya sendiri ya? ya? ya? aku?”

2. Selalu berpikiran buruk kepada karyawan

Para karyawan yang kepanasan dan berkeringat dipaksa untuk terus bekerja, sementara Boss Man tampak acuh dan tidak segera mengambil tindakan untuk memperbaiki masalah tersebut. Kerusakan AC menjadi pemicu konflik dan keluh kesah betapa fasilitas kerja yang tidak memadai. Setiap saran dan pendapat terhadap perbaikan fasilitas untuk perusahaan selalu berpikir negatif. Bos Man tidak pernah percaya penuh terhadap karyawannya, dalam pikirnya karyawan hanya memanfaatkan uangnya.



Dialog:

Adrian: “Eh bos, ape kate nak kite nak simpen uang, kite beli second-hand air-con bos? saye ada tempat nak special price”

Bossman: “Toko punya saudaramu ya? kakek? nenek? ipar-ipar?”

Adrian: “Bos cakep ape tak paham aku”

Bossman: “Jangan-jangan kerja sampingan ya? oh, iya”

3. Ingin selalu dipuji

Bossman sengaja memamerkan mobil barunya pada saat ingin bepergian bersama karyawannya yaitu diana. Ia ingin menimbulkan kekaguman dan ke irian dari karyawannya seolah-olah paling keren dan kaya. Namun, bukannya diana kagum malah sebaliknya, rasa jengkel karena kesombongan yang berlebihan dan haus akan pujian menimbulkan citra negatif di mata karyawan.



Gambar 3. Bossman memamerkan mobil baru(Menit 40.51)

Dialog:

Bossman: “Ini loh mobil baru, gak pernah lihat kan? mahal loh ini harganya, jarang-jarang yang punya [tertawa kecil], saya cuman takut kamu muntah kalau naik mobil ini, jangan muntah lo ya.”

Diana: “Hum”

Bossman: “Kenapa sih kamu? pegel? nanti kalau udah naik mobil ini juga pegelmu ilang. Kakimu di keprek-keprek dulu, bersihin, takut kotor nanti bawwahnya”

4.2 Pembahasan

Keyakinan dogmatis Bossman bahwa dirinya “selalu benar” (*infallibility*) pada adegan pertama menjadi pilar utama dari gaya kepemimpinannya yang otoriter. Sekaligus cerminan dari orientasi kekuasaan pribadi (*personalized power orientation*) yang digunakan untuk kepentingan dan glorifikasi diri sendiri (Fehr et al, 2023). Saat terjadi kekacauan akibat intruksinya yang selalu berubah-ubah, penolakan dalam memberikan dan menerima tanggung jawab membalikkan kesalahan tersebut kepada karyawannya.

Sikap tidak mau mengakui kesalahan dalam mempertahankan ego merupakan sikap pada pemimpin otoriter dalam mempertahankan citra otoritasnya yang tidak terbantahkan (Aranson, 2019). Mentalitas ini menciptakan lingkungan kerja yang toxic dimana inovasi dan umpan balik konstruktif disimpang karena ketakutan akan disalahkan, sehingga semua masalah selalu dialihkan kepada bawahan. Perilaku Bossman yang menyalahkan karyawan agar menutupi kesalahannya sendiri mampu merusak moral individu dan juga dapat memicu perilaku balas dendam dari karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil (Mackey et al., 2021).

Kecurigaan dan pemikiran negatif Bossman yang konstan terhadap niat karyawannya mengakibatkan dinamika kerja yang tidak sehat. Akibatnya, masalah fasilitas kerja yang tidak terselesaikan dan karyawan merasa tidak dipercaya dan tidak dihargai. Kecurigaan Bossman dapat memberikan persepsi ketidakpercayaan yang mendalam terhadap karyawan, sehingga karyawan sulit dalam menciptakan lingkungan yang inisiatif (Stanton et al., 2020).

Sifat kesombongan dan kebutuhan untuk selalu dipuji yang ditampilkan oleh Bossman merupakan manifestasi nyata dari kepemimpinan narsistik (*Narcissistic leadership*). Pemimpin otoriter sering menunjukkan kebutuhan akan pengakuan yang berlebihan sebagai strategi untuk memperkuat status dan kendali atas bawahan (Nawaz et al., 2021). Perilaku Bossman yang terus-menerus membanggakan mobil barunya bukan sekedar kebanggaan biasa, melainkan sebuah mekanisme penegasan superioritas yang sengaja untuk menciptakan jarak sosial dan mempertahankan kekuasaan yang tidak setara (Grapsas et al., 2020). Hal tersebut bukan memberikan loyalitas karyawan, melainkan tindakan ini dapat memicu penilaian negatif dari bawahan, sehingga dapat merusak kualitas hubungan atasan-bawahan yang mengikis legitimasi kepemimpinan (Lee et al., 2019). Karyawan cenderung memandang pemimpin sebagai bentuk insekuistas yang menyebabkan penurunan rasa hormat dan kepercayaan yang diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan.

Akibat dari gaya kepemimpinan otoriter Bossman menciptakan lingkungan kerja yang *toxic* yang ditandai oleh frustrasi kerja, ketidaknyamanan psikologis dan pengabaian terhadap nilai-nilai profesionalisme (Mathieu et al., 2020). Hal ini yang menghambat produktivitas secara sistematis dapat merusak komitmen karyawan dan mental karyawan seperti optimisme, harapan dan resiliensi (Khan et al., 2020). Kepemimpinan otoriter pada Bossman berkorelasi negatif secara signifikan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan, stress kerja dan perilaku kontraproduktif (Nawaz et al 2021). Menggunakan kepemimpinan otoriter harus sesuai kondisi yang dimana dapat memberikan ketegasan dalam memimpin, namun tidak menimbulkan penurunan dalam keefektifan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengamatan gaya kepemimpinan dari film *My Stupid Bos*, dapat disimpulkan bahwa tokoh Bossman dapat memberikan gambaran secara nyata dan kritis terhadap kepemimpinan otoriter yang destruktif dalam lingkungan kerja. Kepemimpinan yang memusat pada seorang bos, mengambil keputusan sepihak dan mengabaikan pendapat dari karyawan. Karakter yang menampilkan kesombongan, tidak tepat waktu, tidak menerima kritik, kecurigaan yang berlebihan terhadap karyawan, dan keinginan pujian yang mencerminkan kepemimpinan otoriter.

Film ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan otoriter dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik, menghambat produktivitas dan merusak moral karyawan. Hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip pekerjaan layak yang tercantum dalam SDGs 8. Dalam situasi tertentu kepemimpinan dapat memberikan efisiensi jangka pendek namun, kebanyakan dalam representasi dunia kerja banyak menimbulkan dampak negatif jangka panjang terhadap karyawan seperti stress kerja, penurunan loyalitas karyawan, dan penurunan komitmen karyawan. Kepemimpinan yang efektif seharusnya mampu

menyeimbangkan antara otoritas dan kolaborasi sehingga dapat membangun lingkungan kerja yang sehat dan mendukung perkembangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, S. H., Ayre, N., & Shapiro, B. T. (2023). The “new normal”: Agile management strategies and sustainability in the post-pandemic era. *Journal of Management & Organization*, 29(1), 1-25.
- Banks, G. C., Fischer, T., Gooty, J., & Stock, G. (2021). Leadership, stress, and well-being: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, *32*(5), 101518. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101518>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bianchini, S., Müller, M., & Pellegrini, M. M. (2024). Digital transformation and management innovation: A systematic review and future research agenda. *Technological Forecasting and Social Change*, 198, 123024.
- Chen, Y., & Arya, B. (2021). Authoritarian leadership and task performance: The role of obedience pressure and trust in leader. *Journal of Business Research*, 135, 528-540. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.056>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- DeRue, D. S., Nahrgang, J. D., Hollenbeck, J. R., & Workman, K. (2019). A quasi-experimental study of after-event reviews and leadership development: A test of the leader flexibility hypothesis. *Personnel Psychology*, 72(4), 563–590. <https://doi.org/10.1111/peps.12332>
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2020). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101379. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101379>
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Moreira, J. M., & Pais, L. (2023). Does toxic leadership necessarily undermine decent work? The moderating role of psychological capital. *Employee Relations: The International Journal*, 45(7), 1-18. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2023-0034>
- Greenbaum, R. L., Bonner, J. M., Mawritz, M. B., & Kim, J. (2023). The destructive effects of supervisors’ failure to acknowledge mistakes: An investigation of cascading effects on subordinates and teams. *Personnel Psychology*, 76(1), 39-68. <https://doi.org/10.1111/peps.12541>
- Hussain, S., & Hassan, H. (2016). An analysis of leadership styles and their effectiveness in the public sector. *International Journal of Research in Management & Business Studies*, *3*(4), 58-63. <https://www.ijrmbs.com/vol3issue4/hussain.pdf>

- Krasikova, D. V., Green, S. G., & LeBreton, J. M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*, 39(5), 1308–1338. <https://doi.org/10.1177/0149206312471388>
- Lee, K., & Kim, H. (2019). When is authoritarian leadership less detrimental? The role of leader capability. *The Leadership Quarterly*, 30(5), 101266. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.05.007>
- Lee, S. (2022). Pseudo-participation and its consequences: The detrimental effects of perceived participative leadership on employee well-being. *Personnel Review*, 51(3), 973–990. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2020-0903>
- Lee, S., Han, S., Cheong, M., Kim, S. L., & Yun, S. (2019). Why and when authoritarian leadership leads to employee silence: The roles of procedural justice and traditionality. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 1007–1021. <https://doi.org/10.1002/job.2395>
- Lee, S., Hwang, J., & Choi, J. N. (2019). The dark side of leadership: A relational perspective of despotic leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(5), 575–591. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2018-0367>
- Li, G., He, W., & Yam, K. C. (2022). A meta-analysis of the authoritarian leadership literature: The important role of followers. *Journal of Organizational Behavior*, 43(7), 1257–1276. <https://doi.org/10.1002/job.2645>
- Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R., & Martinko, M. J. (2017). Abusive supervision: A meta-analysis and empirical review. *Journal of Management*, 43(6), 1940–1965. <https://doi.org/10.1177/0149206315573997>
- Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R., & Martinko, M. J. (2021). Abusive supervision: A meta-analysis and empirical review. *Journal of Management*, 47(8), 1940–1965.
- Martin, R., Guillaume, Y., Thomas, G., Lee, A., & Epitropaki, O. (2016). Leader-member exchange (LMX) and performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 69(1), 67–121. <https://doi.org/10.1111/peps.12100>
- Martinko, M. J., et al. (2022). The role of causal reasoning in the leadership process: A systematic review. *Journal of Organizational Behavior*
- Mathieu, C., Fabi, B., Lacoursière, R., & Raymond, L. (2020). The role of supervisory behavior in fostering subordinate's psychological well-being: The mediating role of distributive
- Neuman, W. L. (2021). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (8th ed.). Pearson.
- Nguyen, L., & Smith, P. (2019). Adaptive leadership in organizational contexts: A situational approach. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3), 289–302. <https://doi.org/10.1177/1548051818823521>
- Nguyen, T., Patel, R., & Simmons, A. (2021). Authoritarian leadership: Characteristics, consequences, and situational effectiveness. *Journal of Leadership Studies*, 15(4), 45–59. <https://doi.org/10.1002/jls.21789>

- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Nurdin, N., Rijal, S., & Ahmar, A. S. (2023). The effect of strategic management practices on organizational performance: Empirical evidence from public sector organizations. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2186637.
- Reyes, D. L., Heslin, P. A., & Diefendorff, J. M. (2023). Leading through the COVID-19 pandemic: The role of leadership flexibility and team effectiveness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(2), 216–232. <https://doi.org/10.1177/15480518231154189>
- Rosete, D., & Ciarrochi, J. (2020). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 388-399. <https://doi.org/10.1108/01437720510614653>
- Sanders, J., & Wiseman, R. L. (2020). Leadership lessons from the silver screen: A content analysis of leadership in popular films. *Journal of Leadership Education*, 19(1), 1-16. <https://doi.org/10.12806/V19/I1/R1>
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138–158. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.09.001>
- Schyns, B., & Schilling, J. (2021). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.09.001>
- Smith, A., & Doe, J. (2023). Management innovation: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Business Research*, 145(2), 112–130. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.01.005>
- Stacho, Z., Stachová, K., & Urbánová, M. (2022). Effective management and its impact on the innovative potential of employees in the context of the digital age. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 490-502.
- Thompson, G., & Glasø, L. (2015). Situational leadership theory: A test from three perspectives. *Leadership & Organization Development Journal*, *36*(5), 527-544. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2013-0130>
- Triwastuti, R. (2023). *PERILAKU ORGANISASI*. Airlangga University Press.
- Wang, A. C., & Guan, B. (2018). The positive effects of authoritarian leadership: A conservation of resources approach. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 545-556. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9505-x>
- Wang, A. C., & Guan, B. (2020). The positive effects of authoritarian leadership: A conservation of resources approach. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 545-556. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9505-x>

P-ISSN : 2541-545X
E-ISSN : 1907-3666

Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.