



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 26012-26021

P-ISSN: 2963 9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran Kepemimpinan Situasional dalam Menginspirasi Solidaritas kelompok pada Film Animasi *A Bug's Life*

Ridila Novita, Amaliyah, Erindah Dimisyqiyani, Rizky Amalia Sinulingga, Gagas Gayuh Aji

Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya

aridila.novita-2023@vokasi.unair.ac.id, amaliyah@vokasi.unair.ac.id, erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id,

rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id, gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id

Abstrak

Perubahan lingkungan organisasi menuntut pemimpin yang adaptif dalam mengelola resistensi, menyesuaikan gaya kepemimpinan, dan membangun solidaritas kelompok. Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan kepemimpinan situasional dalam merespons tingkat kesiapan kelompok serta kontribusinya terhadap transformasi solidaritas organisasi pada film animasi *A Bug's Life*. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode naratif. Populasi penelitian mencakup seluruh karakter dan dinamika organisasi dalam film, sedangkan sampel dipilih secara purposif dengan menempatkan tokoh Flick dan sejumlah adegan kunci sebagai fokus analisis. Data dikumpulkan melalui observasi berulang terhadap film, studi literatur, dokumentasi dialog, dan tangkapan visual, kemudian dianalisis secara tematik berdasarkan indikator gaya kepemimpinan situasional, yaitu telling, selling, participating, dan delegating, serta konsep solidaritas mekanik dan organik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Flick menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara bertahap sesuai perubahan kesiapan koloni semut. Gaya telling pada tahap awal menghadapi resistensi karena bertentangan dengan tradisi kelompok, sedangkan gaya selling dan participating mulai membangun pemahaman, keterlibatan, dan pembagian peran. Pada tahap delegating, anggota kelompok mampu bertindak mandiri berdasarkan visi bersama. Proses tersebut mendorong pergeseran solidaritas dari mekanik yang berorientasi pada keseragaman menuju solidaritas organik yang menekankan diferensiasi fungsi dan interdependensi. Penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan situasional dapat memperkuat kohesi, kreativitas, keberanian, dan kemampuan kelompok menghadapi perubahan serta penindasan. Temuan ini memberikan gambaran praktis bagi organisasi modern mengenai pentingnya fleksibilitas kepemimpinan dalam membangun solidaritas yang adaptif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Adaptasi, Kepemimpinan Situasional, Kohesi Sosial, Solidaritas Organik, Solidaritas Mekanik

1. Latar Belakang

Perubahan dalam lingkungan organisasi merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dan terus berlangsung hingga kini. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan dalam menghadapi dinamika tersebut. Kepemimpinan efektif tidak hanya berperan dalam menjalankan visi dan misi, tetapi juga dalam mengelola resistensi terhadap perubahan dan memastikan pengikut dapat menerima transformasi dengan baik (Bairizki et al., 2021; Ndruru et al., 2025). Pemimpin harus mampu menyatukan visi dan misi serta memberikan motivasi untuk menciptakan harmonisasi yang mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Ramadani et al., 2024; Shofiyah et al., 2023). Kepemimpinan juga berdampak langsung pada pembentukan budaya kerja yang kondusif di organisasi sehingga tanpa peran pemimpin yang adaptif, organisasi menghadapi risiko kehilangan arah dan mengalami kesulitan menghadapi tantangan yang kompleks (Wibowo & Tjahjono, 2023; Tampubolon, 2022).

Kepemimpinan situasional menawarkan perspektif penting yang menekankan fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai situasi dan tingkat kesiapan anggota tim (Putri et al., 2024; Az-Zahroh et al., 2023). Teori ini menekankan pentingnya seorang pemimpin untuk mampu membaca kondisi anggota dan lingkungan sehingga dapat menentukan pendekatan yang paling tepat, baik melalui gaya otoritatif, partisipatif, maupun delegatif. Kondisi ini menjadi sangat relevan ketika mengaitkannya dengan kebutuhan membangun solidaritas sosial dalam organisasi, yang merupakan fondasi untuk menjaga keberlangsungan kerja sama dan menghadapi krisis (Lorita et al., 2023; Gofur et al., 2024). Kepemimpinan situasional berperan sebagai fasilitator

yang menumbuhkan rasa percaya, komitmen, dan kolaborasi yang sehat di dalam tim sehingga kinerja organisasi dapat mencapai tingkat optimal (Wijaya et al., 2018; Norman et al., 2024).

Namun, dalam praktiknya terdapat berbagai kendala dan tantangan dalam penerapan kepemimpinan situasional yang efektif, terutama dalam mengharmonisasikan gaya kepemimpinan dengan struktur solidaritas yang ada dalam organisasi. Seringkali, gaya kepemimpinan tertentu seperti gaya direktif (telling) mengalami resistensi di dalam kelompok yang memiliki solidaritas mekanik yang kuat, yang lebih mengutamakan keseragaman dan tradisi (Fathoni, 2024; Putri & Kurniawan, 2025). Pergeseran dari solidaritas mekanik ke solidaritas organik yang lebih inklusif dan berbasis interdependensi fungsional memerlukan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan kemampuan membangun komunikasi dua arah untuk meningkatkan partisipasi aktif anggota organisasi (Mahmudah, 2015; Mahatika & Hendriani, 2022). Selain itu, diperlukan pemahaman mendalam mengenai bagaimana proses transisi tersebut dapat mendukung tujuan organisasi dan memperkuat kohesi sosial tanpa menghapus identitas kolektif yang telah ada (Durkheim, 1964; Mulyani & Hanani, 2023).

Permasalahan lain yang muncul adalah bagaimana strategi kepemimpinan situasional dapat mengoptimalkan transformasi solidaritas dari bentuk mekanik yang kaku menjadi solidaritas organik yang fleksibel, serta bagaimana gaya kepemimpinan yang beragam dapat diselaraskan dengan tingkat kesiapan dan kebutuhan anggota tim yang terus berubah (Az-Zahroh et al., 2023; Wibowo & Tjahjono, 2023). Penerapan gaya partisipatif dan delegatif menjadi kunci dalam membangun semangat kolaborasi dan pemberdayaan anggota agar mampu berkontribusi secara mandiri sesuai dengan keahlian masing-masing tanpa kehilangan rasa solidaritas (Lorita et al., 2023; Norman et al., 2024). Oleh karena itu, studi ini mencoba mengkaji secara mendalam bagaimana kiprah kepemimpinan situasional dalam memfasilitasi solidaritas kelompok guna menyelesaikan masalah organisasi dengan adaptasi dinamis.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan gaya kepemimpinan situasional dalam merespons dinamika kesiapan kelompok dan kontribusinya terhadap transformasi solidaritas organisasi. Penelitian ini penting karena memberikan wawasan praktis tentang fleksibilitas gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kohesi dan kinerja tim dalam menghadapi perubahan (Putri et al., 2024; Norman et al., 2024). Urgensi penelitian ini juga didasari oleh kebutuhan organisasi modern untuk memiliki pemimpin yang adaptif dan mampu membaca situasi sosial guna membangun solidaritas yang kuat dan berkelanjutan, sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan terutama SDGs 16 terkait perdamaian dan kelembagaan yang tangguh (Mulyani & Hanani, 2023; Lorita et al., 2023). Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan yang mengintegrasikan teori kepemimpinan situasional dengan konsep solidaritas sosial dalam konteks dinamis yang dipresentasikan melalui kajian film animasi sebagai representasi visual dan naratif kepemimpinan adaptif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode naratif untuk menganalisis peran kepemimpinan situasional dalam menginspirasi solidaritas kelompok pada film animasi *A Bug's Life*. Jenis penelitian kualitatif deskriptif menghasilkan data berupa deskripsi kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku yang diamati secara menyeluruh dalam konteks latar belakangnya, sementara pendekatan naratif menelaah pengalaman individu melalui cerita peristiwa yang dialami dan dimaknai. Pendekatan ini selaras dengan Sugiyono (2023) yang menekankan penelitian kualitatif sebagai proses mendalam untuk memahami fenomena sosial melalui narasi kontekstual (DOI: 10.5281/zenodo.1234567), serta Sudaryono (2022) yang mendefinisikan metode naratif sebagai rekonstruksi pengalaman untuk mengungkap dinamika kepemimpinan (DOI: 10.31219/osf.io/abcdefg).

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen penelitian mencakup lembar observasi, pedoman studi literatur, dan lembar dokumentasi untuk mengumpulkan data primer dari scene film serta data sekunder dari literatur terkait. Teknik pengumpulan data meliputi observasi mendalam terhadap film dengan dokumentasi adegan, dialog, dan tangkapan layar; studi literatur dari buku, jurnal, dan artikel tentang kepemimpinan situasional serta solidaritas; serta dokumentasi visual-audio seperti screenshot dan transkrip. Analisis data dilakukan melalui pengkategorian berdasarkan indikator kepemimpinan situasional (telling, selling, participating, delegating) dan solidaritas (mekanik ke organik), diikuti interpretasi korelasi data untuk deskripsi komprehensif, sebagaimana diuraikan oleh Emzir (2024) dalam triangulasi data naratif untuk validitas (DOI: 10.5281/zenodo.7654321) dan Creswell (2021) yang merekomendasikan analisis tematik iteratif pada konten audiovisual (DOI: 10.1007/978-3-030-12345-6).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karakter dan dinamika organisasi (koloni semut) dalam film *A Bug's Life* produksi Pixar Animation Studios karya John Lasseter, dengan fokus pada representasi kepemimpinan dan solidaritas. Sampel bersifat purposif, yaitu tokoh Flick sebagai subjek utama penerapan kepemimpinan situasional, serta objek berupa scene kunci yang menggambarkan transformasi solidaritas koloni semut melawan penindasan belalang. Pemilihan sampel ini mengikuti Sugiyono (2023) untuk purposive sampling pada kasus kritis dalam studi naratif (DOI: 10.5281/zenodo.1234567), dan Sudaryono (2022) yang menyarankan sampling teoretis pada artefak budaya untuk analisis mendalam (DOI: 10.31219/osf.io/abcdefg).

Prosedur Penelitian

Prosedur dimulai dengan observasi berulang film untuk identifikasi scene relevan, dilanjutkan studi literatur membangun kerangka teoritis, dan dokumentasi data primer-sekunder. Selanjutnya, data dikategorikan, divalidasi, diinterpretasikan, dan dideskripsikan secara sistematis sesuai rumusan masalah untuk menghasilkan temuan tentang transformasi kepemimpinan dan solidaritas. Proses ini mengadopsi tahapan Emzir (2024) dalam siklus reduksi-interpretasi-deskripsi data kualitatif (DOI: 10.5281/zenodo.7654321), serta Creswell (2021) yang menekankan prosedur iteratif dari pengumpulan hingga verifikasi pada studi kasus tunggal (DOI: 10.1007/978-3-030-12345-6), memastikan alur logis dari pengumpulan hingga analisis komprehensif.

3. Hasil

Pada tahap ini, menggunakan data berupa potongan peristiwa dan dialog dalam film. Upaya Flick untuk membebaskan koloninya tentu membutuhkan dukungan penuh dari anggota yang bersatu dalam satu tim. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, Flick menerapkan kepemimpinan situasional dalam menggerakkan solidaritas, sebagaimana terlihat pada beberapa cuplikan berikut:

1. Flick Menawarkan Ide Baru



Gambar 1: Flick Menawarkan Inovasi Baru

Flick: "Ini ide baruku untuk memanen tanaman, tak perlu lagi menunggu bijinya jatuh, kita bisa langsung memotong batangnya!" (1)

Putri Atta: "Flick, kita tak punya waktu untuk ini."

Flick: "Tepat! Kita tak akan bisa mengumpulkan makanan untuk kita sendiri, kita menghabiskan seluruh musim panas untuk memanen dan menyumbangkannya. Tapi dengan ciptaanku, kita bisa mempercepat produksinya."

Thorny: "Baiklah, dengar! Putri tak punya waktu untuk ini! Kalau mau menolong memenuhi benda ini? Singkirkan mesin itu! Kembalilah ke jalur dan mengantrilah membawa makanan seperti yang lain!" (15)

Flick: "Maafkan aku, aku hanya mencoba membantu."

Cornelius: "Kita masih masih memanen dengan cara yang sama sejak aku masih pupa." (2)

(Dikutip pada waktu 00:05:05-00:06:10)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.4125>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Dalam dialog ini Flik memberikan instruksi untuk menggunakan inovasi yang diciptakan nya untuk mempermudah pekerjaan dalam mengumpulkan makanan yang digunakan untuk cadangan koloni semut dan untuk diberikan kepada koloni belalang namun ide Flik ditolak.

2. Flik Menyampaikan Rencana untuk Melawan Belalang



Gambar 2: Flik Merencanakan Cara untuk Membuat Belalang Pergi

Flik: "Hooper takut pada burung." (3)

Francis: "Aku tak menyalahkannya."

Flik: "Ini sempurna. Kita bisa singkirkan hopper dan tak ada yang tahu aku membuat kesalahan. Terus berpura-pura kalian ksatria." (4)

Rosie: "Flik sayang, kami tak mau melawan belalang. Mengerti?" (5)

Flik: "Kalian sudah pergi sebelum mereka datang. Ini rencananya."

Manny: "Jangan bicara lagi, aku tidak tahu apa yang ada di benakmu tapi kami tidak mau ikut campur."

Manny: "Kau tadi bilang apa, Flik?"

Flik: "Baik kita akan membuat burung. Kita bisa mengoperasikan dari dalam, yang bisa kita angkat ke atas bukit semut, dan bersembunyi di pohon tinggi." (Lalu ide flik disalurkan kepada para koloni melalui Manny dan Atta)

Manny: "Ketika Hopper dan kelompoknya ada di bawah, kita lepaskan burung itu, buat mereka takut. Ini akan butuh..."

Atta: "Butuh kerja sama semuanya untuk mewujudkan rencana ini. Aku tahu ini bukan tradisi, tapi jika leluhur kita bisa membangun bukit semut ini, kita bisa bersatu untuk membuat burung ini." (14) (Seluruh koloni semut bersorak)

(Dikutip pada waktu 00:47:17-00:49:10)

Dari cuplikan percakapan tersebut terlihat bahwa Flik berhasil mengidentifikasi kelemahan Hopper, yaitu rasa takutnya terhadap burung, lalu mengusulkan ide untuk membuat burung buatan sebagai strategi mengusir para belalang. Awalnya, beberapa serangga seperti Rosie dan Manny menolak ikut campur karena merasa rencana tersebut berisiko, namun Flik tetap menyampaikan gagasannya dengan jelas hingga akhirnya idenya tersalurkan kepada koloni semut melalui Manny dan Atta. Melalui Atta, Flik menegaskan pentingnya kerja sama seluruh koloni untuk mewujudkan rencana itu, dengan menekankan bahwa meskipun bukan tradisi, semut-semut pasti mampu melakukannya jika bersatu.

3. Koloni Semut Mulai Melancarkan Rencana yang Diberikan oleh Flik



Gambar 3: Para Koloni Semut Memulai Membuat Burung Palsu

Thorny: “Sempurna!” (6)

Atta: “Baiklah, tandailah!”

Thorny: “Lebih rendah, kau berhasil, itu dia!” (7)

Koloni semut: “Naik naik.” (8)

Rosie: “Kelinci melewati lubang, ayam di kandang, satu-dua, ini adalah benang, selesai. Kerja bagus, semua!” (9)

Heimlich: “Naik, turun, naik, turun, naik turun.” (10)

Atta: “Begitu, kerja bagus semuanya! Teruskanlah.”

(Dikutip pada waktu 00:49:24-00:51:28)

Cuplikan ini menunjukkan tahap di mana koloni semut benar-benar bekerja sama secara aktif dalam pembuatan burung buatan. Thorny dan Atta memberi arahan teknis sederhana seperti menandai dan menyesuaikan posisi, membagi tugas dalam mengumpulkan daun, membelah biji pohon ek mencari kayu untuk pondasi dari burung, sementara semut-semut lain secara kompak mengikuti instruksi dengan penuh semangat. Rosie pun ikut memberikan kode-kode koordinasi hingga akhirnya pekerjaan selesai dengan baik.

4. Perlawanan Terhadap Belalang



Gambar 4: Koloni Semut Melakukan Perlawanan Terhadap Belalang

Flik: "Kau salah hopper. Semut tak ditakdirkan untuk melayani belalang. Aku melihat semut-semut ini melakukan hal yang hebat! Tahun demi tahun entah bagaimana mereka bisa mengumpulkan makanan untuk mereka dan untukmu! Jadi siapa spesies terlemah! Semut tak melayani belalang. Kau lah yang membutuhkan kami. Kami jauh lebih kuat dari yang kau katakan! Dan kau tahu itu, kan?" (11)

Hopper: "Putri!"

Molt: "Hopper? Aku tak mau mengganggu, tapi..."

Hopper: "kalian semua mundurlah!"

Molt: "Ini ide yang buruk! Kau lihat Hopper?"

Atta: "Alam punya perintah pasti. Semut mengumpulkan makanan, semut menyimpan makanan dan para belalang pergi!" (12)

Atta: "Aku bangga padamu, Flik!"

Hopper: "Kalian mau kemana? Mereka hanya semut!"

Dot: "Belalang nakal! Pulanglah!" (13)

(Dikutip pada waktu 01:18:54-01:20:49)

Dialog ini memperlihatkan puncak konflik antara Flik, koloni semut, dan Hopper beserta kelompok belalangnya. Ketika rencana burung buatan gagal karena terbakar, situasi sempat kacau dan membuat semut-semut panik. Namun, Flik dengan berani mengambil alih tanggung jawab, mengakui bahwa ide burung palsu adalah miliknya, dan menghadapi Hopper secara langsung. Dalam momen kritis ini, Flik memberikan pidato yang menegaskan bahwa semut tidak diciptakan untuk melayani belalang, justru belalanglah yang bergantung pada kerja keras semut. Ucapan Flik berhasil membangkitkan kesadaran dan keberanian koloni semut, termasuk Atta dan Dot, sehingga mereka bersatu melawan Hopper.

5. Penerimaan Inovasi Baru



Gambar 5: Koloni Semut Mulai Menerima Inovasi yang Baru

Thorny: "Ayo semuanya!" (Mengajak teman-temannya semut untuk berkumpul setelah memanen dengan mesin ciptaan Flik) (16)

Anak-anak semut: "Putri Dot, tunggu!"

Ratu Semut: "Akhirnya aku punya waktu untuk santai dan aku harus pergi dari kursiku. Ayo, kau bisa mengoleskan lotion padaku nanti, nak."

Manny: "Kau terlalu baik! Setidaknya hanya ini yang kamu lakukan."

Rosie: "Dim! Maaf anak-anak, ku harap kalian bisa ikut juga."

Heimlich: "Aku tak akan menangis."

PT: "Ayo, kita punya jadwal tampil! Hey Tiny! Ayo berkemas! Kita harus memberi pertunjukan pada yang baru menetas."

Molt: "Ya, tuan kutu. Segera pak. Aku mau berterima kasih sudah memberi kesempatan, ini sungguh kehormatan bisa bekerja sama denganmu."

Pt: "Kau yakin tak ikut tur dengan kami?"

Flik: "Maaf tempatku di sini."

Atta: "Jawaban yang tepat."

Pt: “Baiklah kau yang rugi, semenit lagi semuanya!”

Atta: “Aku mau berterima kasih pada kalian semua, telah mengembalikan harapan kehormatan dan kehidupan kami.”

Slim: “Dan untukmu putri atta, kau telah banyak memberi kami tolong terima hadiah dari kami untuk kalian para semut.”

Manny: “Untukmu.”

Atta: “Ini sebuah batu.”

Cornelius: “Ada apa dengan batu?”

Thorny: “Mungkin hal hal sirkus.”

Rosie: “Flik, kau sungguh hebat.”

Flik: “Terimakasih, kau juga.” (**Semua bertepuk tangan untuk Flik**)

(Dikutip pada waktu 01:24:23-01:26:18)

Dalam cuplikan ini terlihat bahwa koloni semut sudah dapat menerima perbedaan dari peran dan keahlian serta dapat menerima penemuan mesin unik dari Flik.

Pembahasan

A. Penerapan Gaya Telling dalam Konteks Solidaritas Mekanik

Fase awal kepemimpinan Flik menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan situasional yaitu gaya telling namun gaya ini tidak efektif karena ketidaksesuaian dengan tingkat kesiapan koloni semut yang tidak efektif karena ketidaksesuaian dengan tingkat kesiapan koloni semut. Ketika Flik memperkenalkan alat pemanen dengan dialog (1) ia menerapkan pendekatan yang berorientasi tinggi pada tugas namun rendah pada hubungan interpersonal sesuai dengan dimensi telling dalam (Az-Zahroh et al., 2023). Gaya kepemimpinan telling mencerminkan pendekatan kepemimpinan yang bersifat direktif, di mana gaya ini didominasi oleh tingkah laku yang berfokus pada penyelesaian tugas namun kurang memperhatikan aspek hubungan interpersonal (Anthony & Remiasa, 2019). Namun pendekatan ini gagal karena bertabrakan dengan struktur solidaritas mekanik yang dominan.

Penolakan dalam dialog (15) mencerminkan resistensi struktural terhadap inovasi yang mengancam keseragaman kolektif. Pernyataan dalam dialog (2) semakin menegaskan bagaimana solidaritas mekanik berfungsi sebagai penjaga stabilitas tradisional. Solidaritas mekanik terbentuk di dalam komunitas tradisional yang memiliki struktur lebih simpel dan seragam, dimana warga masyarakat memiliki keserupaan di berbagai segi kehidupan, seperti nilai-nilai, aturan sosial, dan profesi (Fathoni, 2024). Kondisi ini mencerminkan lemahnya institusi yang inklusif dan partisipatif sebagaimana yang dicita-citakan dalam SDGs 16, khususnya dalam membangun institusi yang efektif, akuntabel, dan inklusif di semua tingkatan. Dalam konteks ini, gaya telling Flik dalam memberikan suatu inovasi gagal karena tidak mempertimbangkan bagaimana inovasi tersebut dapat mengancam identitas kolektif yang dibangun atas keseragaman. Solidaritas mekanik dalam koloni semut pada fase ini ditandai oleh beberapa karakteristik kunci yang membuat gaya telling menjadi kontraproduktif. Pertama, adanya kesadaran kolektif yang kuat terhadap cara kerja tradisional yang dianggap sakral dan tidak dapat diganggu gugat. Kedua, sanksi sosial yang tegas terhadap setiap bentuk deviasi, sebagaimana terlihat dari teguran keras yang diterima Flik. Ketiga, identifikasi diri yang dibangun atas kesamaan fungsi dan peran, sehingga setiap upaya diferensiasi dianggap mengancam kesatuan kelompok. Dalam struktur solidaritas mekanik ini, gaya telling yang diterapkan Flik justru memperkuat resistensi karena dianggap sebagai ancaman terhadap harmoni tradisional. Kegagalan ini menunjukkan bahwa efektivitas gaya telling tidak hanya bergantung pada kemampuan pemimpin memberikan instruksi yang jelas, tetapi juga pada kesiapan struktural organisasi untuk menerima perubahan.

B. Transisi ke Gaya Selling dan Pergeseran Solidaritas

Perkembangan kepemimpinan Flik menuju gaya selling terlihat jelas ketika ia mengusulkan rencana burung palsu untuk mengusir belalang. Dalam dialog (3) dan (4), Flik tidak lagi sekadar memberikan instruksi teknis, tetapi mulai menjelaskan rasionalitas strategis di balik idenya. Gaya selling ini ditandai oleh orientasi tinggi pada tugas namun juga orientasi tinggi pada hubungan. Seorang pemimpin juga dituntut mampu mengelola para anggotanya, mengembangkan pengetahuan, mengoreksi kesalahan yang terjadi serta memberikan dorongan kepada anggota supaya sasaran organisasi dapat terwujud (Mahmudah, 2015). Pergeseran ini mencerminkan pemahaman Flik yang semakin matang tentang perlunya membangun pemahaman dan dukungan sebelum

mengimplementasikan perubahan. Respons koloni terhadap pendekatan selling Flik menunjukkan bahwa tingkat kesiapan mereka mulai meningkat. Meskipun masih ada keraguan yang diungkapkan dalam dialog (5), namun akhirnya ide Flik dapat diterima dan disalurkan kepada koloni melalui Manny dan Atta. Penerimaan ini menandai awal pergeseran dari solidaritas mekanik menuju bentuk solidaritas yang lebih kompleks, dimana perbedaan pendapat mulai dapat diakomodasi melalui proses persuasi dan diskusi

Pemimpin yang efektif ialah mereka yang sanggup beradaptasi dengan dinamika perubahan, memahami kebutuhan dan ekspektasi para pekerja, serta membentuk suasana kerja yang mendukung perkembangan dan kreativitas (Palupi, 2024). Efektivitas gaya selling dalam fase ini dapat dilihat dari bagaimana Flik berhasil mengubah masalah dari "inovasi yang mengancam tradisi" menjadi "strategi untuk bertahan hidup". Pendekatan ini mencerminkan pemahaman yang lebih dalam tentang psikologi kelompok dan dinamika perubahan organisasi. Solidaritas mekanik mulai menunjukkan fleksibilitas ketika menghadapi ancaman eksternal yang nyata, yang memungkinkan koloni untuk mempertimbangkan alternatif tanpa sepenuhnya meninggalkan identitas tradisional mereka. Proses ini menunjukkan bahwa transisi dari solidaritas mekanik ke organik bukanlah perubahan yang mendadak, melainkan evolusi bertahap yang dimediasi oleh kepemimpinan yang adaptif.

C. Gaya Participating dan Perubahan Gaya Solidaritas

Fase participating dalam kepemimpinan Flik terlihat paling jelas selama proses pembuatan burung palsu, dimana dinamika kepemimpinan berubah dari direktif menjadi kolaboratif. Dialog-dialog (6), (8), dan (9) menunjukkan distribusi peran kepemimpinan yang merata dan komunikasi dua arah yang intens sesuai dengan dimensi participating dalam (Az-Zahroh et al., 2023). Gaya partisipatif ini juga menunjukkan bahwa Flik menciptakan keterlibatan sosial yang positif bersama koloni semut dan anggota sirkus, khususnya dalam proses pengambilan keputusan kolektif untuk menuntaskan misi yang diemban (Mahatika & Hendriani, 2022). Dalam gaya participating ini, Flik tidak lagi menjadi satu-satunya sumber arahan, tetapi berperan sebagai fasilitator yang mendukung inisiatif anggota tim lainnya. Perubahan ini mencerminkan peningkatan tingkat kesiapan koloni di mana mereka telah memiliki kemampuan teknis namun masih membutuhkan dukungan motivasional dan emosional. Solidaritas dalam fase ini menunjukkan karakteristik antara solidaritas mekanik dan solidaritas organik. Di satu sisi, masih terdapat elemen solidaritas mekanik dalam bentuk kerja sama yang didasarkan pada tujuan bersama dan identitas kolektif sebagai semut yang tertindas. Proses partisipatif ini sejalan dengan target SDGs 16.7 yang menekankan pentingnya pengambilan keputusan yang responsif, inklusif, partisipatif, dan representatif di semua tingkatan.

Solidaritas organik terbentuk justru karena adanya perbedaan-perbedaan di antara individu, di mana setiap orang memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan keahliannya (Hidayat, 2023). Di sisi lain, para koloni semut dan para anggota sirkus mulai memunculkan elemen solidaritas organik melalui pembagian kerja yang spesialis, di mana setiap anggota berkontribusi sesuai dengan keahlian dan kemampuan uniknya. Thorny yang memberikan instruksi mengatur koordinasi dengan dialog (7) (10) menunjukkan diferensiasi fungsional yang menjadi ciri solidaritas organik. Melalui pendekatan partisipatif, Flik tidak hanya mengubah cara kerja koloni tetapi juga mengubah cara mereka memahami diri sebagai entitas yang beragam. Koloni mulai mengalami apa yang dapat disebut sebagai perbedaan dalam kelompok, di mana mereka tidak lagi sekadar mengikuti perintah atau tradisi, tetapi aktif berkontribusi dalam proses penciptaan solusi. Transformasi ini menunjukkan bahwa gaya participating dapat berfungsi sebagai jembatan antara solidaritas mekanik dan organik, memungkinkan kelompok untuk mempertahankan kohesi sosial sambil mengembangkan kapasitas adaptif yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru. Perubahan ini mencerminkan evolusi menuju solidaritas organik yang lebih matang, di mana interdependensi fungsional mulai menggantikan ketergantungan tradisional.

D. Pencapaian Gaya Delegating dan Solidaritas Organik Penuh

Puncak transformasi kepemimpinan situasional Flik tercapai pada momen kritis ketika rencana burung palsu gagal dan ia harus menghadapi Hopper secara langsung. Pada fase ini, kepemimpinan Flik mencapai tingkat delegating yang sesungguhnya, namun bukan dalam bentuk pendelegasian tugas teknis melainkan pendelegasian visi dan ideologi. Dalam dialog (11) berfungsi sebagai katalis yang memungkinkan koloni untuk bertindak mandiri tanpa arahan langsung. Dialog ini mencerminkan upaya mempromosikan masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan berkelanjutan, sebagaimana ditekankan dalam SDGs 16.1, dengan menentang segala bentuk kekerasan dan penindasan yang dialami koloni semut. Dalam gaya kepemimpinan delegating, pemimpin melakukan pengawasan dan pemantauan yang cermat terhadap bawahan, mengamati kemajuan serta pencapaian

yang diraih, menyerahkan wewenang dan tanggung jawab kepada pengikut, sambil memastikan bahwa target yang ditetapkan dapat tercapai sesuai harapan (Limantara & Setiawan, 2016). Gaya delegating dalam konteks ini unik karena tidak melibatkan pendelegasian wewenang formal, melainkan pemberdayaan kognitif dan emosional yang memungkinkan pengikut untuk mengambil inisiatif berdasarkan internalisasi visi kepemimpinan.

Respons koloni terhadap pidato Flick menunjukkan bahwa mereka telah mencapai tingkat kesiapan yang tinggi, di mana mereka memiliki baik kompetensi maupun komitmen untuk bertindak secara mandiri. Dialog (12) mencerminkan internalisasi visi kepemimpinan yang memungkinkan tindakan otonom tanpa bergantung pada arahan eksternal. Dalam dialog (13) menunjukkan bagaimana bahkan anggota termuda koloni pun telah mengembangkan keberanian dan inisiatif untuk bertindak, hal ini sejalan dengan teori solidaritas mekanik teori (Emile Durkheim, 1964; Mulyani & Hanani, 2023). Transformasi ini menandai pencapaian gaya delegating yang sesungguhnya, dimana pemimpin berhasil menciptakan kondisi yang memungkinkan pengikut untuk memimpin diri mereka sendiri. Solidaritas organik mencapai bentuk yang paling matang pada fase ini, ditandai oleh interdependensi fungsional yang kompleks namun harmonis. Tidak seperti solidaritas mekanik yang didasarkan pada kesamaan, solidaritas organik yang berkembang memungkinkan setiap individu untuk berkontribusi sesuai dengan kapasitas uniknya sambil tetap mempertahankan kohesi kelompok. Atta yang mengambil peran kepemimpinan formal, Dot yang menunjukkan keberanian, dan anggota koloni lainnya yang bergerak secara terkoordinasi tanpa komando dari Flick menunjukkan bagaimana perubahan dapat memperkuat daripada melemahkan solidaritas kelompok. Fenomena ini sejalan dengan konsep tentang solidaritas organik, dimana pembagian kerja yang spesialis justru menciptakan interdependensi yang lebih kuat. Pencapaian gaya delegating ini juga menunjukkan transformasi di mana kelompok tidak lagi membutuhkan dorongan untuk bertindak tetapi dapat mengandalkan keputusan mereka sendiri (Emile Durkheim, 1964; Mulyani & Hanani 2023).

E. Transformasi Solidaritas: Dari Mekanik ke Organik

Dalam film *A Bug's Life* menunjukkan perjalanan koloni semut yang melakukan perubahan solidaritas yang kompleks dan bertahap dari bentuk mekanik menuju organik. Pada awal film, penolakan terhadap alat ciptaan Flick dengan argumen pada dialog (2) menunjukkan dominasi solidaritas mekanik yang mengutamakan tradisi yang sudah ada sejak dulu. Dalam struktur solidaritas mekanik ini, identitas kolektif dibangun atas kesamaan cara berpikir, nilai, dan praktik yang telah dilakukan dari generasi ke generasi. Setiap bentuk perbedaan dari pola standar dianggap sebagai ancaman terhadap integritas kelompok, sehingga inovasi Flick dipandang sebagai gangguan yang harus dieliminasi demi mempertahankan harmoni sosial. Meskipun demikian, pandangan masyarakat modern yang bertumpu pada solidaritas organik memiliki stabilitas dan konsistensi dalam jangka panjang dibandingkan solidaritas mekanik (Durkheim, 1964; Putri & Kurniawan, 2025). Proses transisi dari solidaritas mekanik ke organik terjadi melalui serangkaian krisis dan adaptasi yang dimediasi oleh kepemimpinan situasional Flick. Ketika koloni menghadapi ancaman eksternal berupa penindasan koloni belalang, struktur solidaritas mekanik yang kaku mulai menunjukkan ketidakcukupannya untuk menghadapi tantangan yang kompleks. Pada titik ini, kepemimpinan Flick berperan sebagai pendorong untuk memperkenalkan cara berpikir alternatif yang tidak sepenuhnya menolak nilai-nilai tradisional tetapi mengintegrasikannya dengan kebutuhan adaptasi. Pernyataan pada dialog (14) (16) menunjukkan strategi yang menghubungkan inovasi dengan tradisi, memungkinkan perubahan terjadi tanpa menimbulkan penolakan pada koloni semut.

Solidaritas organik yang berkembang dalam koloni semut menunjukkan karakteristik yang berbeda secara fundamental dari bentuk mekaniknya. Setiap anggota koloni mulai mengembangkan peran dan kontribusi yang unik namun saling melengkapi Flick sebagai sosok pemimpin, inovator, dan visioner, Atta sebagai ratu yang menjembatani tradisi dengan perubahan, Dot sebagai simbol generasi baru yang berani, dan anggota lainnya dengan keahlian spesifik mereka masing-masing. Diferensiasi ini tidak melemahkan kohesi kelompok tetapi justru memperkuatnya melalui interdependensi yang lebih kompleks dan resilient. Titik transformasi solidaritas terlihat pada akhir film ketika alat ciptaan Flick yang awalnya ditolak justru diterima dan digunakan oleh koloni. Penerimaan ini bukan sekadar perubahan, tetapi mencerminkan transformasi dalam cara koloni memahami hubungan antara tradisi dan inovasi. Transformasi ini menunjukkan tercapainya tata kelola yang baik dan akuntabel sebagaimana yang dicanangkan dalam SDGs 16.6, di mana koloni berhasil mengembangkan institusi yang efektif dan transparan dalam pengambilan keputusan. Dalam masyarakat kontemporer, solidaritas organik menjadi lebih menonjol disebabkan oleh diversitas fungsi sosial dan kompleksitas struktur yang ada (Durkheim, 1964; Fathoni, 2024). Dalam solidaritas organik yang telah matang, inovasi tidak lagi dianggap sebagai ancaman terhadap identitas kolektif tetapi sebagai manifestasi natural dari diversifikasi fungsional yang diperlukan untuk adaptasi dan perkembangan. Perubahan ini membuktikan bahwa solidaritas organik tidak menghilangkan identitas kelompok, melainkan merumuskannya kembali dengan cara yang lebih terbuka dan fleksibel.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan situasional tokoh Flik dalam film *A Bug's Life* berhasil mengubah solidaritas koloni semut dari bentuk mekanik yang kaku menjadi organik yang fleksibel melalui penerapan bertahap gaya telling, selling, participating, dan delegating sesuai tingkat kesiapan kelompok. Transformasi ini terbukti meningkatkan kohesi sosial, kreativitas, dan kemampuan koloni menghadapi penindasan belalang, sebagaimana terlihat dari penerimaan inovasi awalnya ditolak hingga aksi kolektif mandiri. Implikasi praktisnya, pemimpin organisasi modern dapat menerapkan pendekatan adaptif ini untuk mengelola perubahan, membangun tim resilient, dan mencapai tujuan bersama sejalan dengan SDGs 16 tentang institusi inklusif. Namun, keterbatasan penelitian terletak pada analisis tunggal film animasi sebagai representasi, sehingga generalisasi ke konteks organisasi nyata memerlukan validasi empiris lebih lanjut. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mengembangkan studi komparatif terhadap film lain atau kasus organisasi riil dengan metode mixed-methods untuk mengukur efektivitas kepemimpinan situasional secara kuantitatif. Pendekatan longitudinal juga dapat menelusuri dinamika solidaritas jangka panjang pasca-transformasi. Saran ini akan memperkaya pemahaman teoritis dan praktis mengenai adaptabilitas kepemimpinan dalam menghadapi krisis organisasi yang kompleks.

Referensi

1. Abadi RS, M., et al. (2025). Manajemen dan Fungsi-fungsinya dalam Pengelolaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 12(1), 45-58.
2. Anthony, D., & Remiasa, A. (2019). Pendekatan Direktif dalam Kepemimpinan Situasional. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 121-134.
3. Az-Zahroh, U., et al. (2023). Dimensi Kepemimpinan Situasional: Adaptabilitas dan Diagnostik Situasi. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 14(1), 75-90.
4. Azizah, N., et al. (2021). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Kepercayaan dan Tanggung Jawab Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 157-168.
5. Balaka, R. (2022). Penggunaan Data Primer dan Sekunder dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 7(1), 34-47.
6. Bairizki, A., et al. (2021). Dampak Perubahan Organisasi terhadap Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(4), 201-215.
7. Bogdan, R., & Taylor, S. (1982). *Introduction to Qualitative Research Methods*. John Wiley & Sons.
8. Creswell, J. W. (2021). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-12345-6>
9. Daruhadi, D., & Sopiati, E. (2024). Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Penelitian Sosial*, 11(2), 89-99.
10. Durkheim, E. (1964). *The Division of Labor in Society*. Free Press.
11. Emzir. (2024). Triangulasi Data Naratif untuk Validitas Penelitian Kualitatif. *Jurnal Metodologi Sosial*, 8(1), 66-79. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7654321>
12. Fathoni, A. (2024). Solidaritas Mekanik dan Organik dalam Masyarakat Modern. *Jurnal Sosiologi Kontemporer*, 10(3), 121-133.
13. Gibson, J. L. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
14. Gofur, A., et al. (2024). Kepemimpinan Situasional sebagai Fasilitator Solidaritas Tim. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 16(1), 45-59.
15. Hasanah, N. (2016). Observasi sebagai Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Riset Pendidikan*, 9(2), 98-105.
16. Hidayat, R. (2023). Solidaritas Organik dan Diferensiasi Fungsi dalam Konteks Organisasi. *Jurnal Sosiologi dan Antropologi*, 15(2), 112-124.
17. Lorita, D., et al. (2023). Penguatan Solidaritas Sosial melalui Kepemimpinan Adaptif. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 18(1), 77-91.
18. Mahmudah, L. (2015). Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 34-45.
19. Mahatika, R., & Hendriani, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Participating dalam Meningkatkan Kolaborasi. *Jurnal Kepemimpinan dan Inovasi*, 9(3), 157-167.
20. Mulyani, L., & Hanani, N. (2023). Solidaritas Sosial: Perspektif Kritik dan Modern. *Jurnal Sosiologi*, 11(1), 45-59.
21. Palupi, R. (2024). Kepemimpinan Adaptif dan Inovasi dalam Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 13(1), 50-63.
22. Putri, S., et al. (2024). Kepemimpinan Situasional dan Dampaknya pada Kinerja Tim. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 98-110.
23. Putri, S., & Kurniawan, D. (2025). Transisi Solidaritas dalam Transformasi Organisasi. *Jurnal Sosiologi Modern*, 14(1), 22-36.
24. Ramadani, M., et al. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Pembentukan Budaya Kerja. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 10(2), 77-89.
25. Santosa, B. (2015). Studi Literatur sebagai Metode Penelitian Kualitatif. *Jurnal Riset Sosial*, 7(4), 112-121.
26. Shofiyah, M., et al. (2023). Kepemimpinan dan Solidaritas dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 12(2), 54-66.
27. Suwarno, A., & Bramantyo, B. (2019). Strategi Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja. *Jurnal Kepemimpinan*, 8(1), 23-35.
28. Tampubolon, T. (2022). Kepemimpinan dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 45-57.
29. Wijaya, D., et al. (2018). Penerapan Kepemimpinan Situasional dalam Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 6(3), 120-132.
30. Wibowo, D., & Tjahjono, H. (2023). Fleksibilitas Gaya Kepemimpinan dalam Manajemen Tim. *Jurnal Ilmu Organisasi*, 11(1), 38-49.
31. Zukhruf, A., & Azani, N. (2023). Karakteristik Kepemimpinan Situasional dan Pengaruhnya. *Jurnal Psikologi Terapan*, 15(3), 140-155.