

Representasi Kepemimpinan Emergen: Perilaku dan Strategi Tokoh Thomas dalam Film *Maze Runner* (2014)

¹Linda Octavia Trisukma Ayu, ²Diva Arlinda Dwi Ariyani ³Erindah Dimisqiyani,

⁴Amaliyah, ⁵Gagas Gayuh Aji, ⁶Rizqy Amalia Sinulingga

Manajemen Perkantoran Digital, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya,
Indonesia

Corresponding author : amaliyah@vokasi.unair.ac.id
E-mail: linda.octavia.trisukma-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas organisasi selama krisis penuh ketidakpastian, di mana pemimpin emergen sering muncul melalui pengakuan sosial daripada otoritas formal. Penelitian ini bertujuan menganalisis representasi kepemimpinan emergen tokoh Thomas dalam film *Maze Runner* (2014), dengan fokus pada legitimasi melalui tindakan nyata, prinsip adaptif, kecerdasan emosional, dan pengelolaan konflik di situasi krisis. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, melalui observasi berulang terhadap enam adegan kunci film dan studi pustaka literatur relevan. Analisis data mengikuti model Miles dan Huberman, meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan emergen Thomas terwujud dalam keberanian, pengambilan inisiatif penyelamatan, pengakuan dari kelompok, pengendalian emosi tim, strategi adaptif, serta kepemimpinan pelarian dari Maze. Legitimasi ini didasarkan pada kontribusi nyata terhadap keselamatan dan solidaritas tim. Temuan ini memperkuat teori kepemimpinan emergen dengan penekanan pada kecerdasan emosional dalam krisis. Penelitian ini memberikan relevansi praktis bagi pengembangan kepemimpinan partisipatif yang selaras dengan Tujuan 16 SDGs, khususnya keadilan, perdamaian, dan institusi tangguh.

Kata Kunci: Kepemimpinan Emergen, Kepemimpinan Adaptif, Krisis, *Maze Runner*, Kecerdasan Emosional, SDGs.

ABSTRACT

*Leadership plays a crucial role in maintaining organizational stability during crises filled with uncertainty, where emergent leaders often arise through social recognition rather than formal authority. This study aims to analyze the representation of emergent leadership by the character Thomas in the film *Maze Runner* (2014), focusing on legitimacy through concrete actions, adaptive principles, emotional intelligence, and conflict management in crisis situations. A qualitative descriptive method was employed, involving repeated observations of six key scenes from the film and a literature review of relevant sources. Data analysis followed the Miles and Huberman model, including data reduction, presentation, and conclusion drawing. The findings reveal that Thomas's emergent leadership manifests in courage, rescue initiatives, group recognition, team emotional control, adaptive strategies, and leading the escape from the Maze. This legitimacy is based on tangible contributions to team safety and solidarity. These elements reinforce emergent leadership theories with an emphasis on emotional intelligence in crises. This research provides practical relevance for developing participatory leadership aligned with SDG Goal 16, particularly peace, justice, and resilient institutions.*

Keywords: Emergent Leadership, Adaptive Leadership, Crisis, *Maze Runner*, Emotional Intelligence, SDGs.

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan memainkan peran sangat penting dalam menjaga eksistensi dan stabilitas organisasi, terutama saat menghadapi krisis yang penuh ketidakpastian. Di mana setiap keputusan dapat menentukan kelangsungan kelompok secara keseluruhan. Efektivitas seorang pemimpin tidak semata berasal dari otoritas formal, melainkan dari kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan tim menuju visi yang sama (Northouse, 2022). Pemimpin sejati adalah sosok yang melalui tindakan, keyakinan, dan komunikasinya bisa membangkitkan kepercayaan dan semangat dalam kelompok (Salas-Vallina et al., 2021). Hal ini menunjukkan tidak hanya melalui perintah, tetapi juga melalui contoh yang menginspirasi perilaku positif di antara anggota tim.

Dalam kondisi krisis yang penuh ketidakpastian, pemimpin juga perlu menunjukkan kapasitas membuat keputusan strategis dan tanggap terhadap perubahan, sambil menjaga semangat dan produktivitas tim tetap terjaga di tengah tekanan besar. Fenomena ini terlihat pada penelitian yang menunjukkan bahwa manajer dengan kepribadian adaptif yang memiliki *self-efficacy* dan motivasi tinggi mampu memimpin dan menjaga organisasi tetap stabil dalam masa krisis (Bajaba et al., 2021). Oleh karena itu, pemahaman mengenai berbagai bentuk kepemimpinan, khususnya yang muncul dalam kondisi darurat, menjadi sangat penting untuk dipelajari dan dipraktikkan di berbagai bidang kehidupan. Kemajuan teknologi, perubahan sosial cepat, dan arus informasi yang deras menuntut pemimpin untuk tidak hanya visioner, tapi juga responsif. Dalam era digital, kepemimpinan adaptif yang mampu meredam kepanikan, menjaga komunikasi efektif, dan mempertahankan fokus tim menjadi sangat krusial (Uhl-Bien, 2021).

Dalam konteks krisis, kemampuan ini semakin krusial karena pemimpin harus mampu mengelola informasi yang tidak stabil, meredam kepanikan, dan menjaga kesejahteraan psikologis tim tetap terjaga di tengah tekanan berat. Studi terkini menunjukkan bahwa *adaptive leaders* dengan empati dan visi jangka panjang mampu mempertahankan motivasi dan kohesi tim selama masa krisis (Sott & Bender, 2025). Krisis tidak selalu mengikuti pola yang sudah ada, terkadang hal baru muncul tanpa panduan baku. Dalam konteks tersebut muncul fenomena kepemimpinan *emergen*, yaitu pemimpin yang muncul secara organik di dalam kelompok tanpa jabatan formal. Individu yang berani bertindak, memiliki visi, dan peduli terhadap kesejahteraan tim seringkali memperoleh legitimasi dari anggota kelompok (Zaccaro et al., 2018). Kepemimpinan *emergen* menggarisbawahi bahwa kepercayaan sosial bisa melebihi struktur formal dalam situasi mendesak. Fenomena ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak selalu berakar tetapi pada jabatan formal, melainkan pada kepercayaan, kemampuan adaptasi, dan ketangguhan dalam merespons situasi mendesak (Houghton et al., 2015).

Kepemimpinan *emergen* umumnya muncul saat kelompok dihadapkan pada krisis. Figur yang mampu memberikan arah dan menstabilkan emosi kelompok biasanya dipilih sebagai pemimpin *emergen* (Bajaba et al., 2021). Individu dengan kecerdasan emosional dan keterikatan terhadap kelompok juga akan lebih mudah diterima, karena mereka bisa memengaruhi motivasi dan kinerja tim (Sözbilir, 2023). Kemampuan mental dan emosional adalah hal yang tangguh untuk menjadi modal penting bagi kepemimpinan *emergen* di tengah tekanan (Salas-Vallina et al., 2021).

Film sebagai media visual dan naratif mampu merepresentasikan kepemimpinan dalam bentuk yang kaya secara kontekstual. Karakter dalam film seringkali menggambarkan dinamika sosial, konflik, dan dilema moral, sehingga dapat menjadi bahan kajian relevan (Toni, 2019). Seperti film *Maze Runner* (2014) memperlihatkan kelompok remaja (*Gladers*) dalam situasi ekstrem, terkurung di *Glade* yang dikelilingi labirin atau disebut *Maze* yang berbahaya karena terdapat makhluk bernama *Griever* yang mengancam nyawa para *Gladers*. Di tengah tekanan itu, Thomas muncul sebagai pemimpin emergen yang mampu menggerakkan kelompoknya.

Thomas menampilkan kepemimpinan lewat 4 (empat) momen, yaitu inisiatif menyelamatkan teman sesama *Glade*, pengakuan dari kelompok terhadap peran kepemimpinannya, dan memimpin pelarian dari *Maze*. Momen-momen tersebut merepresentasikan legitimasi kepemimpinan emergen terbentuk melalui tindakan konkret, bukan melalui otoritas formal. Penelitian Ghofur et al. (2021) pada film *Menolak Diam* menegaskan bahwa konflik internal dan pengakuan sosial tokoh film sering menjadi indikator legitimasi kepemimpinan dalam naratif sebuah film.

Representasi kepemimpinan Thomas juga relevan jika dikaitkan dengan tujuan pembangunan global, khususnya *Sustainable Development Goals* (SDGs). Tokoh Thomas mencerminkan kepemimpinan inklusif dengan mendengarkan anggota, memelihara empati, dan mendorong partisipasi. Nilai-nilai ini selaras dengan tujuan 16 SDGs, yaitu perdamaian, keadilan, dan kelembagaan kuat. Sebuah studi dalam konteks organisasi di Indonesia juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan (*sustainable leadership*) berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Wijaya et al., 2025).

Meskipun kajian kepemimpinan emergen telah cukup luas, beberapa penelitian yang menampilkan representasinya lewat film masih sangatlah terbatas. Sebagian besar literatur menyoroti organisasi formal atau figur dalam dunia nyata, bukan karakter dalam bentuk fiksi. Padahal, film bisa menyajikan kompleksitas dinamika kepemimpinan melalui visual, narasi, dan emosi yang tidak mudah ditangkap lewat observasi lapangan. Studi Zalsabila et al. (2021) tentang representasi pemimpin perempuan dalam film *The Post* menjadi contoh bahwa film dapat dijadikan medium kritik dan refleksi sosial.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji secara mendalam perilaku dan strategi kepemimpinan emergen yang ditunjukkan oleh tokoh Thomas dalam *Maze Runner*. Fokus penelitian diarahkan pada tantangan yang dihadapi kelompok *Gladers* serta implikasi kepemimpinan Thomas terhadap dinamika kelompok dalam situasi krisis (Houghton et al., 2015). Harapannya, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur tentang kepemimpinan emergen, tetapi juga menghadirkan perspektif praktis yang bermanfaat bagi pemimpin di dunia nyata. Kajian ini diharapkan dapat memberi wawasan praktis tentang kepemimpinan adaptif, partisipatif, dan tangguh dalam menghadapi situasi penuh ketidakpastian.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen dan Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berkaitan dengan fungsi manajemen, terutama dalam aspek *leading*. Fungsi ini meliputi memberi arahan, memotivasi, dan mengoordinasikan anggota tim untuk bekerja menuju tujuan bersama. Dalam penelitian *Studi Deskriptif Fungsi Manajemen Leading* oleh Christifano

(2018), ditemukan bahwa direktur perusahaan perlu menerapkan prinsip kepemimpinan dalam manajemen *leading* agar mampu membangun kepercayaan, memotivasi karyawan, dan menjaga kolaborasi tim. Dalam konteks krisis, integrasi antara kepemimpinan dan fungsi *leading* menjadi krusial agar arah strategis tetap jelas dan kondisi emosional kelompok tetap stabil.

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Efektivitas kepemimpinan tidak hanya bergantung pada otoritas formal, melainkan juga pada kemampuan pemimpin memberi arah, membangun kepercayaan, serta menumbuhkan motivasi kolektif (Northouse, 2022). Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan semakin dipandang sebagai fungsi dinamis yang menekankan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan partisipasi anggota (Salas-Vallina et al., 2021). Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif menjadi elemen fundamental bagi keberlangsungan organisasi di tengah perubahan yang cepat.

2.2 Kepemimpinan Emergen

Kepemimpinan emergen merujuk pada legitimasi memimpin yang muncul secara alami dari individu dalam kelompok, tanpa dasar jabatan formal. Pengakuan ini biasanya diberikan kepada anggota yang berani mengambil inisiatif, menawarkan solusi strategis, dan menunjukkan kontribusi nyata dalam kondisi kritis (Zaccaro et al., 2018). Studi kontemporer menemukan bahwa individu dengan kepribadian adaptif dan *self-efficacy* tinggi lebih mudah diakui sebagai pemimpin emergen, terutama saat krisis (Bajaba et al., 2021). Fenomena ini menegaskan bahwa kepemimpinan dapat lahir dari kemampuan personal dan situasional, bukan hanya struktur hierarkis.

2.3 Kepemimpinan Adaptif

Kepemimpinan adaptif adalah kapasitas pemimpin untuk menyesuaikan strategi, perilaku, dan pendekatannya dengan situasi yang kompleks dan penuh ketidakpastian. Model ini menekankan pada fleksibilitas, keberanian mencoba solusi baru, serta kesediaan belajar dari pengalaman (Uhl-Bien, 2021). Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa pemimpin adaptif selama pandemi berhasil menjaga motivasi tim, mempertahankan kohesi, dan meredam kepanikan meskipun kondisi eksternal sangat tidak stabil (Sott & Bender, 2025). Dengan demikian, kepemimpinan adaptif menjadi kunci untuk menghadapi tantangan global maupun lokal yang penuh disrupsi.

2.4 Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri, memahami emosi orang lain, serta mengelola respons emosional secara konstruktif. Dalam kepemimpinan, keterampilan ini penting untuk menjaga stabilitas psikologis kelompok, memperkuat kepercayaan, dan mengurangi konflik destruktif (Salameh-Ayanian et al., 2025). Pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi mampu membangun solidaritas tim, menciptakan iklim kerja positif, dan memotivasi anggota untuk tetap produktif dalam situasi penuh tekanan. Oleh karena itu, kecerdasan emosional dapat dianggap sebagai pondasi penting dalam kepemimpinan adaptif maupun emergen.

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami representasi kepemimpinan emergen dalam film *The Maze Runner* (2014). Pendekatan ini dipilih karena

cocok untuk menelaah makna dan interpretasi atas fenomena sosial yang muncul dalam narasi film (Chughtai et al., 2023). Objek penelitian adalah tokoh Thomas dalam *Maze Runner* yang dipilih karena secara eksplisit menampilkan dinamika kepemimpinan emergen dalam situasi krisis.

Data primer penelitian ini berupa adegan-adegan *Maze Runner* yang relevan dengan kategori kepemimpinan emergen, adaptif, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan krisis. Adegan dipilih melalui proses pemutaran berulang dan pencatatan aspek visual, dialog, serta ekspresi karakter. Sebagai data sekunder, peneliti memanfaatkan literatur akademik berupa artikel jurnal dan buku yang membahas teori kepemimpinan, teori adaptif, dan kecerdasan emosional sebagai basis pembanding teoritis (Bajaba et al., 2021).

Teknik pengumpulan data mengombinasikan dokumentasi film serta observasi visual terhadap adegan. Metode dokumentasi digunakan untuk mencatat konteks adegan, jalannya dialog, gerak tubuh, dan hubungan antar karakter. Pendekatan dokumentasi ini sejalan dengan panduan metode kualitatif yang menyebutkan bahwa dokumentasi dan studi dokumen adalah metode penting di penelitian kualitatif (Busetto et al., 2020).

Analisis data mengikuti model interaktif Miles & Huberman yang bertahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dalam reduksi data, peneliti menyaring adegan dan dialog yang paling relevan dengan kerangka penelitian, menyederhanakan teks dan fitur visual menjadi kategori tematik. Pada fase penyajian data, hasil reduksi disusun dalam bentuk narasi deskriptif yang menghubungkan tema-tema yang muncul secara sistematis. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan dengan

menafsirkan temuan berdasarkan teori kepemimpinan. Penarikan makna dipandang berlangsung berkesinambungan sejak awal pengumpulan data hingga akhir penelitian agar interpretasi lebih valid. Pendekatan sistematis dan triangulasi data dianggap penting oleh peneliti agar hasil dapat mencerminkan realitas yang makro dan mikro dalam konteks organisasi (Chughtai et al., 2023). Dengan metodologi ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang mendalam tentang kepemimpinan emergen direpresentasikan dalam film dan relevansinya terhadap praktik kepemimpinan di dunia nyata.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Inisiatif Awal Thomas dalam Menyelamatkan Anggota



Gambar 1. Thomas menyelamatkan Alby di *Maze* (Menit 00:35:57)

Dialog

Minho: "Kita harus pergi sekarang!!"
Thomas: "Tidak, tidak! Sedikit lagi lalu kita ikat. Minho tetaplah bersamaku. Sedikit lagi hampir selesai"
Minho: "Maaf, Anak Baru."
Thomas: "Apa? Minho!"

Dalam adegan ini Thomas berlari masuk ke dalam *Maze* saat dinding mulai menutup untuk menolong Alby yang pingsan. Ia mengikat Alby dengan tanaman rambat agar tersembunyi dari *Griever* dan berusaha menahan makhluk itu. Minho meninggalkannya karena waktu yang sempit; Thomas tetap bertahan sampai *Griever* terjepit dan mati saat dinding *Maze* menutup. Adegan

ditutup dengan Thomas membawa Alby keluar dari *Maze* dalam kondisi masih terkejut.

4.1.2 Pengakuan Kelompok terhadap Tindakan Thomas



Gambar 2. Pertemuan di *Glade* setelah penyelamatan Alby (Menit 00:43:12)

Dialog

Newt: "Minho! Kau di sana bersamanya. Apa pendapatmu?"

Minho: "Menurutku, sepanjang kita di sini. Belum pernah ada yang membunuh *Grievers*. Saat aku kabur, dia tetap disana untuk menolong Alby. Aku tak tahu apakah dia berani atau bodoh. Tapi apapun itu kita butuh lebih banyak. Menurutku angkat dia jadi pelari?"

Gally: "Pelari? Apa? Minho jangan cepat untuk memutuskan"

Chuck: "Thomas! Thomas! Thomas!"

Setelah kejadian di *Maze*, anggota *Glade* mengadakan pertemuan untuk membahas tindakan Thomas. Minho menceritakan kronologi penyelamatan dan menyebut bahwa Thomas berhasil mengalahkan *Grievers*, sementara Gally menyatakan keberatan terhadap tindakan tersebut. Sejumlah anggota menunjukkan antusiasme dan dukungan terhadap Thomas, bahkan ada usulan untuk mengangkatnya menjadi pelari. Pertemuan berakhir dengan suasana perdebatan antara pendukung dan penentang tindakan Thomas.

4.1.3 Memimpin Pelarian Keluar dari *Maze*



Gambar 3. Thomas memimpin keluar dari *Maze* (Menit 01:28:19)

Dialog

Thomas: "Tempat kita bukan di sini, tempat ini bukan rumah kita, kita ditaruh di sini, kita terjebak di sini. Setidaknya, di labirin kita punya pilihan. Kita bisa keluar dari sini. Aku yakin itu. Gally, sudah berakhir. Ikutlah dengan kami."

Gally: "Semoga berhasil melawan *Grievers*."

Thomas: "Semuanya, lewat sini. Cepatlah, kita hampir sampai!"

Di adegan klimaks, Thomas berkumpul dengan kelompok dan menyampaikan keputusan untuk meninggalkan *Glade* dan mencari jalan keluar. Ia bergerak di barisan depan saat kelompok menyusuri jalur menuju pintu keluar, sementara anggota lain mengisi posisi di belakang dan tengah. Kamera menyorot gerak kolektif kelompok yang mengikuti Thomas menuju lorong-lorong labirin. Adegan berpuncak saat rombongan tiba di area yang mengarah ke fasilitas WCKD.

4.1.4 Kepemimpinan Thomas dalam Menghadapi Serangan *Grievers* saat Pelarian



Gambar 4. Thomas menenangkan *Gladers* saat serangan *Griever* (Menit 01:30:17)

Dialog

Chuck: "Itu *Griever*?"

Thomas: "Ya."

Minho: "bawa ini, Chuck. Tetap di belakang kami."

Theressa: "Tak apa. Tetaplah bersamaku."

Thomas: "Begitu lewat, tabung itu akan aktif dan pintu akan terbuka. Tetap berdekatan, tetap bersama-sama kita akan selamat. Kita keluar sekarang atau mati berusaha. Siap?"

Semua tim: "Baik."

Saat pelarian berlangsung, sekelompok *Grievers* menyerang dan kepanikan mulai muncul di antara *Gladers*. Thomas memberi instruksi singkat agar semua tetap berdekatan dan menjelaskan langkah-langkah untuk melewati rangkaian tabung yang akan membuka pintu. Anggota mengikuti arahan dan bergerak secara berkelompok melewati jalur yang ditunjukkan, sampai akhirnya mencapai ruangan yang mengarah keluar. Adegan berakhir saat kelompok berhasil melewati rintangan dan pintu masuk ke fasilitas WCKD terlihat.

4.2 Pembahasan

Pembahasan ini mengaitkan temuan hasil observasi adegan *Maze Runner* dengan kerangka teoritis yang diuraikan sebelumnya, dengan fokus pada bagaimana perilaku Thomas merefleksikan konsep kepemimpinan emergen, kepemimpinan adaptif, fungsi pengarahan dalam manajemen, serta peran kecerdasan emosional dalam menjaga kohesi kelompok pada situasi krisis. Representasi ini selaras dengan pendahuluan yang menekankan legitimasi kepemimpinan melalui tindakan nyata di tengah ketidakpastian, observasi adegan kunci menunjukkan konsistensi temuan terhadap literatur untuk menilai implikasi praktis bagi kepemimpinan krisis. Dengan menautkan bukti visual dari adegan dengan landasan teori, pembahasan ini menegaskan bahwa dinamika Thomas memberikan wawasan bagi organisasi

yang menghadapi tekanan serupa (Northouse, 2022).

Inisiatif awal Thomas dalam menyelamatkan Alby di *Maze* merepresentasikan fondasi kepemimpinan emergen yang muncul secara organik di tengah krisis, kajian pendahuluan menekankan bahwa pemimpin sejati membangkitkan kepercayaan melalui tindakan nyata daripada otoritas formal. Tindakan berani Thomas, seperti mengikat Alby dan bertahan melawan *Grievers* meskipun ditinggalkan Minho, mencerminkan kepemimpinan adaptif yang menekankan fleksibilitas dan keberanian dalam situasi tidak pasti (Uhl-Bien, 2021). Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang menunjukkan kontribusi konkret terhadap keselamatan tim menjadi legitimasi utama bagi pemimpin emergen (Zaccaro et al., 2018).

Pengakuan kelompok terhadap tindakan Thomas setelah penyelamatan Alby menegaskan dinamika sosial dalam kepemimpinan emergen, di mana dukungan dari Minho dan Chuck mengalahkan keberatan Gally, sebagaimana pendahuluan menggarisbawahi bahwa kepercayaan sosial melebihi struktur formal saat krisis. Dialog pertemuan di *Glade* mengilustrasikan proses legitimasi melalui pengakuan kolektif, yang didukung landasan teori bahwa pemimpin emergen memperoleh pengaruh melalui inisiatif dan kohesi tim (Bajaba et al., 2021). Temuan ini memperkuat bahwa dalam organisasi informal seperti *Gladers*, kepemimpinan bergantung pada kemampuan membangun solidaritas, ketika diamati dalam observasi adegan yang menunjukkan antusiasme kelompok.

Kepemimpinan Thomas dalam memimpin pelarian keluar dari *Maze* dan menghadapi serangan *Grievers* menunjukkan integrasi visi strategis, motivasi kolektif, serta kecerdasan

emosional, selaras dengan pendahuluan bahwa pemimpin harus menjaga stabilitas emosional di bawah tekanan ketidakpastian. Sebagai figur di barisan depan yang menenangkan tim dengan instruksi seperti "Tetap berdekatan, kita akan selamat," Thomas merepresentasikan fungsi *leading* dalam manajemen, di mana arahan dan koordinasi mendorong tujuan bersama (Christifano, 2018). Hasil observasi adegan klimaks ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan adaptif memungkinkan kelompok menghadapi disrupti dengan resiliensi, di mana pengelolaan emosi mengurangi konflik dan memperkuat kepercayaan (Salameh-Ayanian et al., 2025).

Secara keseluruhan, representasi kepemimpinan Thomas mengintegrasikan elemen adaptif, emergen, dan emosional dari pendahuluan dan landasan teori, dengan hasil enam adegan kunci yang menegaskan legitimasi lahir dari tindakan konkret di krisis. Fenomena ini relevan dengan Sustainable Development Goals, khususnya Goal 16 tentang perdamaian dan institusi tangguh, karena menunjukkan kepemimpinan partisipatif membangun keadilan dan solidaritas (Wijaya et al., 2025). Implikasi penelitian ini memberikan *insight* praktis untuk mengembangkan keterampilan adaptif dalam menghadapi ketidakpastian global.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan emergen Thomas dalam *Maze Runner* muncul melalui inisiatif, keberanian, dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi situasi krisis. Adegan kunci menunjukkan tokoh Thomas mendapat legitimasi dari kelompok bukan karena otoritas formal, tetapi melalui tindakan nyata seperti menyelamatkan anggota, mengelola konflik, menenangkan tim, serta memimpin pelarian dari *Maze*. Hasil ini menegaskan

bahwa pemimpin dapat lahir secara spontan ketika mampu memberi arah, menjaga emosi kelompok, dan menciptakan solidaritas di tengah ketidakpastian. Temuan ini memperkuat teori kepemimpinan emergen dan adaptif yang menekankan pentingnya pengaruh sosial, kecerdasan emosional, serta fleksibilitas strategi dalam menghadapi tekanan. Penelitian ini juga memiliki relevansi praktis dengan tujuan SDGs nomor 16 tentang perdamaian, keadilan, dan institusi yang tangguh, karena Thomas menunjukkan kepemimpinan inklusif yang mendorong kebersamaan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada kajian kepemimpinan melalui media film sekaligus menawarkan refleksi bagi praktik kepemimpinan di dunia nyata.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dr. Amaliyah, S.A.B., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan berharga sepanjang penyusunan penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada kakak tingkat yang berbagi saran, keluarga yang memberikan dukungan moral, serta teman-teman yang bersama-sama proses ini. Peneliti mengapresiasi semua pihak yang telah berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap keberhasilan penelitian. Semoga segala bantuan ini menjadi berkah bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Bajaba, A., Bajaba, S., Algarni, M., Basahal, A., & Basahel, S. (2021). Adaptive Managers as Emerging Leaders During the COVID-19 Crisis. *Frontiers in Psychology*, 12. Busetto, L., Wick, W., & Gumbinger, C. (2020). How to use and assess qualitative research methods. In

- Neurological Research and Practice* (Vol. 2, Issue 1). BioMed Central Ltd.
- Christifano, H. (2018). *STUDI DESKRIPTIF FUNGSI MANAJEMEN LEADING TERHADAP DIREKTUR UTAMA PT YOUNG MULTI SARANA* (Vol. 6, Issue 2).
- Chughtai, M. S., Syed, F., Naseer, S., & Chinchilla, N. (2023). Role of adaptive leadership in learning organizations to boost organizational innovations with change self-efficacy. *Current Psychology*.
- Ghofur, M. A., Yusriansyah Ramadhan, M., & Adi, E. B. (2021). *Representasi Kepemimpinan dalam Film Menolak Diam* (Vol. 3, Issue 2).
- Houghton, J. D., Pearce, C. L., Manz, C. C., Courtright, S., & Stewart, G. L. (2015). Sharing is caring: Toward a model of proactive caring through shared leadership. *Human Resource Management Review*, 25(3), 313–327.
- Northouse, P. G. . (2022). *Leadership : theory and practice*. SAGE.
- Salameh-Ayanian, M., Tamer, N., & Jabbour Al Maalouf, N. (2025). The Importance of Emotional Intelligence in Managers and Its Impact on Employee Performance Amid Turbulent Times. *Administrative Sciences*, 15(8), 300.
- Salas-Vallina, A. & F.-F. (2021). Employee Relations. In *International Journal of Manpower or International Journal of Health Planning and Management*.
- Sott, M. K., & Bender, M. S. (2025). The Role of Adaptive Leadership in Times of Crisis: A Systematic Review and Conceptual Framework. *Merits*, 5(1), 2.
- Sözbilir, F. (2023). The Impact of Emotional Intelligence and Organizational Identification on Creativity Performance. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 12).
- Toni, A. (2019). Wacana Kepemimpinan Perempuan Dalam Film â€œOpera Jawaâ€TM Karya Garin Nugroho. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 13(2).
- Uhl-Bien, M. (2021). Complexity and COVID-19: Leadership and Followership in a Complex World. In *Journal of Management Studies* (Vol. 58, Issue 5, pp. 1400–1404). Blackwell Publishing Ltd.
- Wijaya, I., Rahardjo, K., Abdillah, Y., & Riza, M. F. (2025). The Influence of Sustainable Leadership, Organizational Culture, and Digital Marketing on Sustainable Performance: A Study on Tourism Sector Companies in Indonesia. *Sustainability (Switzerland)*, 17(14).
- Zaccaro, S. J., Green, J. P., Dubrow, S., & Kolze, M. J. (2018). Leader individual differences, situational parameters, and leadership outcomes: A comprehensive review and integration. *Leadership Quarterly*, 29(1), 2–43.
- Zalsabila, L. R., Hastuti, T., & Rochimah, N. (2021). REPRESENTATION OF WOMEN LEADERS IN FILM. In *MEDIO* (Vol. 3, Issue 2).