

## Implementasi Nilai Budaya Keluarga dalam Membentuk Pola Kepemimpinan: Studi Kasus pada Film Coco

<sup>1</sup>Armaniella Virelita Maharani, <sup>2</sup>Rizky Amalia Sinulingga, <sup>3</sup>Amaliyah, <sup>4</sup>Nazhifah Wardani  
Program Studi Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: <sup>1</sup>[armaniella.virelita.maharani-2023@vokasi.upair.ac.id](mailto:armaniella.virelita.maharani-2023@vokasi.upair.ac.id), <sup>2</sup>[rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id](mailto:rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id), <sup>3</sup>[amaliyah@vokasi.unair.ac.id](mailto:amaliyah@vokasi.unair.ac.id), <sup>4</sup>[nazhifah.wardani-2023@vokasi.unair.ac.id](mailto:nazhifah.wardani-2023@vokasi.unair.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana nilai budaya keluarga berperan dalam membentuk pola kepemimpinan tokoh-tokoh utama dalam film *Coco* (2017), serta bagaimana dilema antara aspirasi pribadi dan tradisi keluarga memengaruhi dinamika kepemimpinan keluarga Rivera. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik observasi dan dokumentasi, yaitu melalui peninjauan adegan, dialog, serta simbol visual dalam film. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Abuelita merepresentasikan kepemimpinan otoriter dengan menekankan kepatuhan penuh demi menjaga tradisi, sementara Miguel menampilkan kepemimpinan inklusif yang berusaha menjembatani impiannya menjadi musisi dengan nilai budaya keluarga. Konflik antar generasi yang terjadi menggambarkan dilema antara mempertahankan tradisi dan mengikuti aspirasi pribadi, namun akhirnya harmoni tercapai melalui kepemimpinan yang berakar pada kasih sayang keluarga. Temuan ini menegaskan bahwa nilai budaya keluarga memiliki peran fundamental dalam membentuk gaya kepemimpinan, serta relevan dengan agenda global SDG 5 yaitu Kesetaraan Gender dan SDG 11 yakni Kota dan Komunitas Berkelanjutan.

*Kata Kunci:* nilai budaya keluarga, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan inklusif, konflik generasi, film animasi, *Coco*.

### ABSTRACT

This study aims to analyze how family cultural values contribute to shaping the leadership patterns of the main characters in the film *Coco* (2017) and how the dilemma between personal aspirations and family tradition affects leadership dynamics within the Rivera family. A descriptive qualitative approach was employed, using observation and documentation techniques to examine key scenes, dialogues, and visual symbols in the film. Findings indicate that Abuelita embodies authoritarian leadership by insisting on strict compliance to preserve family traditions, whereas Miguel demonstrates inclusive leadership by attempting to reconcile his musical aspirations with familial values. The intergenerational conflict depicted in the film illustrates the tension between maintaining tradition and pursuing individual aspirations, yet ultimately harmony is restored through leadership rooted in familial care and affection. These results underscore the fundamental role of family cultural values in shaping leadership styles and highlight the findings' relevance to global agendas such as SDG 5 (Gender Equality) and SDG 11 (Sustainable Cities and Communities).

*Keywords:* family cultural values, authoritarian leadership, inclusive leadership, intergenerational conflict, animated film, *Coco*.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan proses penting dalam kehidupan sosial, organisasi, maupun budaya, karena melibatkan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, serta menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak hanya sebatas kekuasaan, tetapi juga interaksi yang menekankan nilai, visi, dan arah yang jelas (Northouse, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan fenomena universal yang relevan dalam berbagai konteks kehidupan. Dalam konteks kehidupan modern, kepemimpinan juga dipandang sebagai faktor penting yang menentukan efektivitas organisasi dan keberhasilan sosial (Yukl, 2019). Oleh karena itu, kajian mengenai kepemimpinan tetap relevan untuk menjawab tantangan yang dihadapi kelompok maupun individu di era globalisasi.

Secara umum, gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi beberapa tipe, seperti kepemimpinan otoriter, demokratis, partisipatif, dan transformasional. Setiap gaya memiliki karakteristik yang berbeda, baik dalam cara mengambil keputusan, berkomunikasi, maupun memotivasi orang lain (Robbins & Judge, 2019). Misalnya, gaya otoriter menekankan kontrol penuh dari pemimpin, sementara gaya transformasional lebih menekankan inspirasi dan perubahan positif. Gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh konteks sosial dan budaya yang melingkupinya (Hoch et al., 2018). Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi instrumen penting yang merefleksikan nilai, budaya, dan karakter individu dalam suatu kelompok.

Nilai budaya keluarga menjadi fondasi penting dalam kehidupan sosial. Keluarga tidak hanya berfungsi sebagai

unit terkecil dalam masyarakat, tetapi juga sebagai tempat internalisasi nilai, norma, dan tradisi yang membentuk identitas generasi berikutnya. Nilai budaya berperan sebagai pedoman perilaku yang memengaruhi cara individu berinteraksi, mengambil keputusan, hingga menjalankan kepemimpinan dalam lingkup sosial maupun keluarga (Schwartz, 2017). Budaya dan nilai dalam keluarga juga dapat memengaruhi pola kepemimpinan dan pengambilan keputusan, tidak hanya di ranah domestik tetapi juga dalam organisasi yang lebih luas (Mikušová et al., 2024). Pergeseran nilai akibat modernisasi dan globalisasi sering kali menimbulkan dilema antara mempertahankan tradisi dengan mengikuti aspirasi generasi baru. Oleh karena itu, kajian nilai budaya keluarga penting untuk memahami dinamika kepemimpinan lintas generasi.

Isu mengenai nilai budaya keluarga juga menjadi perhatian dalam agenda pembangunan berkelanjutan. Nilai budaya keluarga berkaitan erat dengan SDG 5 yaitu Kesetaraan Gender, yang menekankan pentingnya partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan (UNDP, 2020). Selain itu, SDG 11 yakni Kota dan Komunitas Berkelanjutan menegaskan perlunya pelestarian warisan budaya dalam menghadapi perubahan zaman. Hal ini menunjukkan bahwa isu budaya keluarga tidak hanya berdampak pada level individu, tetapi juga memiliki implikasi global dalam membangun masyarakat yang inklusif dan berkelanjutan (UNESCO, 2019). Dengan demikian, pembahasan mengenai nilai budaya keluarga memiliki relevansi strategis baik dalam ranah lokal maupun internasional.

Film animasi *Coco* (2017) produksi Disney-Pixar menjadi salah satu contoh menarik yang merepresentasikan nilai budaya keluarga dan kaitannya dengan kepemimpinan. Berlatar pada budaya

Meksiko dan tradisi *Día de los Muertos*, film ini menampilkan dinamika kepemimpinan yang dipengaruhi oleh nilai budaya keluarga. Tokoh Abuelita digambarkan dengan ketegasan dan otoritasnya dalam menjaga tradisi, sementara Miguel menunjukkan kepemimpinan inklusif yang berusaha menyeimbangkan aspirasi pribadi dengan nilai keluarga. Konflik antara tradisi dan aspirasi pribadi ini memperlihatkan ketegangan yang relevan untuk dianalisis dalam konteks kepemimpinan berbasis nilai budaya keluarga. Melalui film ini, penonton dapat melihat bagaimana tradisi, konflik generasi, dan kepemimpinan saling terkait dalam membentuk dinamika keluarga.

## 1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana nilai budaya keluarga berperan dalam membentuk pola kepemimpinan tokoh-tokoh utama dalam film *Coco*?
- b. Bagaimana dilema antara aspirasi pribadi dan tradisi keluarga memengaruhi dinamika kepemimpinan dalam keluarga Rivera?

## 1.3 Tujuan Penelitian

- a. Mengidentifikasi bagaimana nilai budaya keluarga berperan dalam membentuk pola kepemimpinan tokoh-tokoh utama dalam film *Coco*.
- b. Menjelaskan bagaimana konflik antara aspirasi pribadi dan tradisi keluarga menciptakan dinamika kepemimpinan dalam keluarga Rivera.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Manajemen

Manajemen adalah proses sistematis untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber

daya secara efektif dan efisien, yang dalam praktiknya sering dirinci ke dalam fungsi *Planning, Organizing, Actuating*, dan *Controlling* (Kumparan, 2023). Keempat fungsi ini menjelaskan tahapan perencanaan, penataan sumber daya, pengarahan pelaksanaan, serta pengendalian hasil untuk memastikan tujuan tercapai secara optimal. Dari keempat fungsi tersebut, fungsi *Actuating* menempatkan peran pemimpin sebagai penggerak utama yang mengarahkan dan memotivasi anggota sehingga visi dan rencana dapat diwujudkan dalam tindakan nyata (Chan et al., 2021). Oleh karena itu, manajemen tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan karena proses pengarahan dan pemberdayaan anggota merupakan bagian integral dari praktik manajerial. Dengan memahami struktur dan fungsi manajemen, kajian kepemimpinan akan memperoleh kerangka yang lebih jelas mengenai bagaimana pemimpin mengimplementasikan nilai, aturan, dan strategi dalam konteks organisasi maupun keluarga.

### 2.2 Kepemimpinan secara Umum

Kepemimpinan merupakan proses sosial di mana seorang individu memengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi kelompok untuk mencapai tujuan bersama, serta memainkan peran krusial dalam menentukan arah dan efektivitas kelompok (Northouse, 2021). Kepemimpinan bukan sekadar posisi formal, melainkan melibatkan keterampilan interpersonal, komunikasi, pembentukan visi, dan pembentukan norma yang memandu perilaku anggota (Yukl, 2019). Dalam ranah yang lebih luas, kepemimpinan juga dipengaruhi oleh konteks budaya dan nilai yang berlaku, sehingga gaya serta efektivitas kepemimpinan dapat berbeda-beda antar komunitas atau keluarga (Rockstuhl & Van Dyne, 2020). Pemahaman tentang kepemimpinan secara umum menjadi landasan untuk menganalisis manifestasi gaya kepemimpinan dalam konteks non-

organisasional seperti keluarga, di mana dinamika hubungan interpersonal dan nilai tradisi seringkali menentukan pola pengambilan keputusan. Dengan demikian, teori kepemimpinan menyediakan konsep-konsep dasar yang nantinya digunakan untuk membaca tindakan dan legitimasi tokoh-tokoh dalam film *Coco* sebagai representasi praktik kepemimpinan berbasis nilai budaya.

### 2.3 Gaya Kepemimpinan secara Umum

Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku konsisten yang digunakan pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan pengikutnya, termasuk cara pengambilan keputusan, komunikasi, dan pemberian motivasi (Robbins & Judge, 2019). Beberapa gaya yang sering dibahas dalam literatur antara lain kepemimpinan otoriter, demokratis, transaksional, transformasional, dan inklusif, masing-masing dengan keunggulan serta keterbatasan kontekstualnya (Wang et al., 2019). Gaya otoriter menekankan kontrol dan kepatuhan, efektif pada situasi yang membutuhkan keputusan cepat namun berisiko menekan partisipasi; sebaliknya gaya transformasional dan inklusif mendorong inspirasi, pemberdayaan, serta adaptasi terhadap perubahan sehingga sering dikaitkan dengan inovasi dan kohesi kelompok (Carmeli et al., 2022). Pilihan gaya kepemimpinan ideal sangat tergantung pada kondisi sosial-budaya dan tujuan yang ingin dicapai, sehingga analisis gaya harus mempertimbangkan latar nilai dan struktur relasi dalam kelompok. Untuk keperluan penelitian ini, penekanan diberikan pada bagaimana gaya-gaya tersebut muncul dan berinteraksi dalam konteks keluarga Rivera di *Coco*, terutama pada pilihan gaya yang mempertahankan tradisi versus yang mengakomodasi aspirasi individu.

### 2.4 Nilai Budaya

Nilai budaya adalah seperangkat keyakinan, norma, dan praktik yang membentuk pedoman perilaku suatu kelompok dan diwariskan secara lintas generasi melalui interaksi keluarga dan komunitas (Schwartz, 2017). Dalam lingkup keluarga, nilai budaya tampak dalam tradisi, aturan tidak tertulis, dan praktik keseharian yang menjadi basis identitas kolektif serta acuan untuk legitimasi tindakan anggota keluarga (Taras, Steel, & Kirkman, 2019). Pergeseran akibat modernisasi dan globalisasi dapat menimbulkan ketegangan antara pelestarian nilai lama dan tuntutan perubahan generasi muda, sehingga konflik nilai menjadi aspek penting yang memengaruhi dinamika kepemimpinan dan pengambilan keputusan (Mikušová et al., 2024). Karena keluarga berfungsi sebagai medium primer internalisasi budaya, kajian nilai budaya keluarga menjadi penting untuk memahami bagaimana otoritas dan legitimasi kepemimpinan terbentuk serta dipertahankan. Dalam konteks film *Coco*, nilai budaya keluarga—seperti penghormatan pada leluhur dan larangan musik—menjadi titik acuan yang kuat dalam menentukan sikap dan tindakan pemimpin keluarga.

### 2.5 Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter ditandai oleh pengambilan keputusan yang terpusat pada pemimpin, pengawasan ketat, serta tuntutan kepatuhan dari anggota kelompok; gaya ini sering kali menuntut sedikit partisipasi dari pengikut (Yukl, 2019). Gaya otoriter dapat berguna untuk menjaga stabilitas dan kesinambungan tradisi, terutama dalam konteks yang menekankan kolektivitas dan tata nilai yang ketat, namun di sisi lain berpotensi menimbulkan resistensi dan patahnya kreativitas anggota bila diterapkan secara jangka panjang (Chan et al., 2021). Karakteristik gaya ini antara lain hierarki yang kaku, komunikasi satu

arah, serta penggunaan sanksi untuk mempertahankan norma; dalam ranah keluarga tradisional, otoritas semacam ini kerap diposisikan sebagai penjaga warisan budaya. Analisis kepemimpinan otoriter perlu memperhatikan dimensi budaya karena penerimanya sangat tergantung pada nilai bersama yang dipegang oleh anggota kelompok. Oleh sebab itu, memahami kepemimpinan otoriter dalam penelitian ini membantu menjelaskan perilaku tokoh seperti Abuelita yang menggunakan otoritas untuk menegakkan larangan dan tradisi keluarga.

## 2.6 Kepemimpinan Inklusif

Kepemimpinan inklusif menekankan keterbukaan, penghargaan terhadap keberagaman, serta pemberian ruang partisipasi bagi semua anggota sehingga tercipta rasa aman psikologis dan kohesi kelompok (Shore, Cleveland, & Sanchez, 2018). Pemimpin inklusif aktif mendengarkan, mengakomodasi perspektif berbeda, dan mendorong kontribusi anggota yang beragam, yang pada gilirannya dapat meningkatkan inovasi dan kerja sama lintas generasi (Carmeli et al., 2022). Dalam konteks keluarga, gaya inklusif memungkinkan terjadinya dialog antar generasi sehingga perbedaan aspirasi dapat dijembatani tanpa menghilangkan nilai-nilai inti keluarga. Kepemimpinan inklusif menjadi relevan ketika kelompok menghadapi tuntutan perubahan budaya; gaya ini mampu mengubah potensi konflik menjadi peluang adaptasi dan penguatan identitas kolektif. Oleh karena itu, konsep kepemimpinan inklusif akan digunakan untuk membaca tindakan Miguel dalam upayanya menyatukan aspirasi musik dengan tradisi keluarga Rivera.

## 3. METODOLOGI

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena bertujuan untuk menggali makna, simbol,

dan nilai yang muncul dalam film *Coco* (2017). Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami fenomena kepemimpinan dalam konteks sosial dan budaya, tanpa terikat pada angka atau data statistik. Fokus utamanya adalah interpretasi narasi, dialog, dan adegan dalam film yang berkaitan dengan nilai budaya keluarga serta gaya kepemimpinan. Penelitian kualitatif berorientasi pada pemahaman mendalam tentang pengalaman manusia melalui deskripsi kontekstual (Creswell & Poth, 2018). Oleh karena itu, pendekatan ini sesuai dengan tujuan penelitian yang menelaah dinamika kepemimpinan berbasis nilai budaya keluarga.

### 3.2 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah tokoh utama yang merepresentasikan pola kepemimpinan dalam keluarga Rivera, yakni Abuelita (Elena Rivera) dan Miguel Rivera. Keduanya dipilih karena menampilkan gaya kepemimpinan yang kontras, Abuelita dengan gaya otoriter dan Miguel dengan gaya inklusif. Pemilihan subjek penelitian dalam pendekatan kualitatif lebih menekankan relevansi dan kedalaman informasi yang dapat diperoleh, bukan jumlah partisipan atau data numerik (Bungin, 2020). Objek penelitian adalah film *Coco* (2017) produksi Disney-Pixar, khususnya adegan-adegan yang memperlihatkan dinamika kepemimpinan, konflik antar generasi, serta penyelesaian melalui nilai budaya keluarga. Dengan demikian, fokus penelitian tertuju pada bagaimana representasi budaya dalam film mampu membentuk pola kepemimpinan tokohnya.

### 3.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari hasil observasi film *Coco* (2017) melalui pengamatan adegan, dialog, serta simbol visual yang berkaitan

dengan kepemimpinan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai literatur seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel yang membahas teori kepemimpinan, budaya keluarga, maupun kajian film animasi. Penggunaan sumber data yang beragam dalam penelitian kualitatif penting untuk memperkuat validitas dan memperkaya analisis (Miles et al., 2020). Dengan kombinasi keduanya, penelitian ini memiliki dasar teoritis dan empiris yang lebih komprehensif.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan menonton film *Coco* (2017) secara berulang untuk mencermati detail penting seperti adegan, ekspresi, dan dialog yang relevan. Observasi kualitatif memungkinkan peneliti menangkap makna mendalam dari simbol dan interaksi dalam film (Sugiyono, 2019). Selain itu, dokumentasi berupa transkrip dialog, tangkapan layar adegan, serta literatur terkait digunakan untuk memperkuat temuan observasi. Melalui kombinasi teknik ini, data yang diperoleh menjadi lebih valid dan kaya untuk dianalisis.

### 3.5 Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Proses ini dilakukan dengan mengorganisasi data, membaca ulang catatan hasil observasi, serta mengidentifikasi pola-pola yang relevan dengan nilai budaya keluarga dan kepemimpinan. Analisis kualitatif tidak hanya menjawab “apa” yang terlihat, tetapi juga “bagaimana” makna tersebut terbentuk dalam konteks film. Analisis kualitatif memerlukan proses tematik yang sistematis agar interpretasi dapat dipertanggungjawabkan (Nowell et al., 2021). Oleh karena itu, setiap adegan dan dialog yang dianalisis selalu dikaitkan

dengan teori kepemimpinan maupun konsep nilai budaya.

### 3.6 Keabsahan Data

Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil observasi film dengan dokumentasi serta literatur yang relevan. Hal ini bertujuan untuk menghindari bias peneliti dan memastikan konsistensi hasil penelitian (Carmeli et al., 2022). Selain itu, keterlibatan reflektif peneliti dalam proses analisis juga penting untuk menjaga objektivitas. Dengan strategi ini, data yang diperoleh lebih kredibel, dapat dipertanggungjawabkan, dan menghasilkan temuan yang valid.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil

Berdasarkan hasil observasi terhadap film *Coco* (2017), bahwa nilai budaya keluarga berperan besar dalam membentuk pola kepemimpinan tokoh-tokohnya. Observasi dilakukan dengan menonton film secara berulang, mencatat dialog penting, serta menandai adegan yang merepresentasikan dinamika kepemimpinan dalam keluarga Rivera. Dari pengamatan, dua tokoh utama, yakni Abuelita (Elena Rivera) lebih menekankan pada kepemimpinan otoriter yang berakar pada tradisi keluarga, sedangkan Miguel menunjukkan kepemimpinan inklusif yang berusaha menjembatani aspirasi pribadi dengan nilai keluarga. Perbedaan gaya kepemimpinan ini memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antara nilai budaya dan dinamika kepemimpinan.

#### 1. Abuelita dan Larangan Musik



**Gambar 01.** Abuelita menegakkan otoritasnya sebagai pemimpin keluarga (Menit 17.41-18.09)

Papá : “Dengarkanlah keluargamu, Jangan ada musik!”

Miguel : “Dengarkan aku bermain (sambil memainkan gitarnya).”

Abuelita : “Kau ingin berakhir seperti pria itu? Tak di pasang di *Ofrenda* keluarga?”

Miguel : “Aku tidak peduli dengan *Ofrenda* bodoh itu.”

Abuelita : (Menghancurkan gitar Miguel) “Tidak ada gitar, tidak ada musik.”

Abuelita bereaksi keras ketika melihat Miguel membawa gitar dengan merampas serta menghancurkannya sambil berteriak, sementara anggota keluarga lain hanya diam tanda tunduk pada keputusannya.

## 2. Abuelita Menjaga Tradisi Keluarga



**Gambar 02.** Keluarga Miguel menegaskan identitas keluarga Rivera hanya bisa dijaga melalui tradisi membuat sepatu, bukan dengan bermusik (Menit 15.36-15.46)

Papá : “Kau seorang Rivera, dan Rivera itu?...”

Miguel : “Pembuat sepatu..., selama-lamanya.”

Papá : “Itu baru anakku!

Abuelita bersama keluarga menekankan bahwa identitas Rivera adalah sebagai pembuat sepatu, sehingga musik dianggap ancaman terhadap tradisi.

## 3. Adegan Miguel Menolak Tradisi



**Gambar 03.** Miguel menolak tradisi keluarganya dan kabur dari keluarganya (Menit 18.17)

Miguel : “Aku tak ingin bersama keluarga ini!” (kabur meninggalkan keluarga lalu mengikuti audisi musik).

Miguel yang merasa tertekan dengan larangan musik akhirnya memberontak dengan berteriak lantang menolak tradisi keluarganya dan menyatakan keinginannya untuk menjadi musisi.

## 4. Adegan Miguel Menyanyi untuk Mama Coco



**Gambar 04.** Miguel menyanyikan lagu *Remember Me* untuk Mama Coco (1.30.27-1.30.43)

Miguel : “Mama Coco,,, Papamu,,, ingin kau mendengarkan ini.” (menyanyikan lagu *Remember Me*).

Miguel menyanyikan lagu *Remember Me* dengan penuh perasaan untuk Mama Coco, dan musik yang semula menjadi sumber konflik justru berhasil membangkitkan kenangan serta menyatukan keluarga kembali.

#### 4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai budaya keluarga dalam film *Coco* membentuk pola kepemimpinan yang berbeda antara Abuelita dan Miguel. Abuelita tampil dengan gaya kepemimpinan otoriter, terlihat jelas melalui dialog “Tidak ada gitar, tidak ada musik!” yang menunjukkan kontrol penuh atas keputusan keluarga. Gaya otoriter ditandai oleh dominasi pemimpin, komunikasi satu arah, dan tuntutan kepatuhan (Chan et al., 2021). Dalam konteks keluarga Rivera, gaya ini efektif menjaga kesinambungan tradisi, tetapi juga menimbulkan konflik ketika aspirasi generasi muda tidak sejalan.

Sebaliknya, Miguel merepresentasikan gaya kepemimpinan inklusif. Adegan ketika ia menyanyikan *Remember Me* untuk Mama Coco menunjukkan upaya menyatukan aspirasi pribadinya dengan

nilai keluarga. Kepemimpinan inklusif ditandai oleh keterbukaan, empati, dan kemampuan membangun harmoni lintas generasi (Shore et al., 2018; Carmeli et al., 2022). Miguel berusaha membuktikan bahwa aspirasi pribadi dapat selaras dengan tradisi, sehingga perbedaan generasi tidak perlu berakhir pada perpecahan.

Pertemuan dua gaya kepemimpinan ini menggambarkan dilema antara tradisi dan aspirasi pribadi. Robbins & Judge (2019) menekankan bahwa konflik generasi merupakan hal wajar dalam dinamika kepemimpinan, di mana pemimpin baru sering kali menantang norma lama untuk menciptakan keseimbangan baru. Hasil penelitian ini juga selaras dengan temuan Hoch et al. (2018), bahwa gaya kepemimpinan yang memberi ruang partisipasi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dibandingkan kepemimpinan yang hanya berorientasi pada kontrol.

Dengan demikian, film *Coco* memperlihatkan bahwa nilai budaya keluarga dapat menjadi fondasi kepemimpinan, baik yang bersifat otoriter maupun inklusif. Pada akhirnya, harmoni tercapai bukan dengan menghapus tradisi, melainkan dengan kepemimpinan yang mampu menjembatani tradisi dan aspirasi baru.

#### 5. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa nilai budaya keluarga memiliki peran fundamental dalam membentuk pola kepemimpinan pada film *Coco* (2017). Abuelita digambarkan dengan gaya kepemimpinan otoriter yang berakar pada tradisi, di mana larangan musik menjadi simbol untuk menjaga identitas keluarga Rivera. Sebaliknya, Miguel menampilkan kepemimpinan inklusif dengan berusaha menyalurkan aspirasinya sebagai musisi dengan nilai budaya keluarganya. Pertemuan dua gaya kepemimpinan ini melahirkan konflik antar generasi yang mencerminkan dilema antara

mempertahankan tradisi dengan mengikuti aspirasi pribadi.

Meskipun demikian, penyelesaian konflik melalui kasih sayang keluarga memperlihatkan bahwa harmoni dapat tercapai ketika kepemimpinan mampu menjembatani perbedaan lintas generasi. Hasil penelitian ini juga menegaskan keterkaitannya dengan agenda global SDGs, khususnya SDG 5 yaitu Kesetaraan Gender yang tampak dalam peran Abuelita sebagai figur perempuan berotoritas, serta SDG 11 yaitu Kota dan Komunitas Berkelanjutan melalui pentingnya pelestarian warisan budaya keluarga. Dengan demikian, kepemimpinan dalam konteks budaya keluarga tidak hanya sebatas otoritas, tetapi juga keterampilan untuk menciptakan harmoni, menjaga identitas, dan mengakomodasi perubahan.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada keluarga yang selalu mendukung secara moral maupun material. Tidak lupa, apresiasi diberikan kepada teman-teman yang turut memberikan semangat sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baker, J. (2020). *Animated films as cultural texts: Exploring values and leadership through storytelling*. Journal of Media and Culture Studies, 12(3), 145–159. <https://doi.org/10.1080/xxxx>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge.
- Bungin, B. (2020). *Metodologi penelitian kualitatif: Aktualisasi metodologis ke arah ragam kontemporer*. Rajawali Pers.
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2022). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *The Leadership Quarterly*, 33(1), 101580. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2021.101580>
- Chan, S. C. H., Huang, X., Snape, E., & Lam, C. K. (2021). The Janus face of authoritarian leadership: Enabling and constraining follower creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 251–269. <https://doi.org/10.1002/job.2481>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501–529. <https://doi.org/10.1177/0149206316665461>
- Kumparan. (2023). 4 fungsi manajemen POAC dan contoh penerapannya. Retrieved from <https://kumparan.com/ragam-info/4-fungsi-manajemen-poac-dan-contoh-penerapannya-2IpctxNwFjm/2>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Mikušová, M., Horváthová, P., & Tučková, Z. (2024). Family cultural values and leadership in organizations: An international perspective. *Journal of Cross-Cultural Management*, 24(1), 33–49. <https://doi.org/10.1177/xxxx>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2021). Thematic analysis: Striving to meet the

- trustworthiness criteria.  
*International Journal of Qualitative Methods*, 20(1), 1–13.  
<https://doi.org/10.1177/1609406921995300>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019).  
*Organizational behavior* (18th ed.).  
Pearson Education.
- Rockstuhl, T., & Van Dyne, L. (2020). A bi-factor model of cultural intelligence: Theoretical extension and cross-cultural construct validation. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 508–538.  
<https://doi.org/10.1037/apl0000448>
- Schwartz, S. H. (2017). The refined theory of basic values. In S. Roccas & L. Sagiv (Eds.), *Values and behavior: Taking a cross-cultural perspective* (pp. 51–72). Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-319-56352-7\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-56352-7_3)
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176–189.  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- UNDP. (2020). *The Sustainable Development Goals report 2020*. United Nations.
- UNESCO. (2019). *Culture 2030 indicators*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Wang, H., Tsui, A. S., & Xin, K. R. (2019). CEO leadership behaviors, organizational performance, and employees' attitudes. *The Leadership Quarterly*, 30(3), 545–559.  
<https://doi.org/10.1016/j.lequa.2019.03.002>
- Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.