

Interpretasi Gaya Kepemimpinan Otoriter Tokoh Cruella dan Kaitannya dengan Loyalitas Tim

¹Avanka Caroline Sabila, ²Asti Evellyna Callysta, ³Erindah Dimisyqiyani, ⁴Amaliyah,

⁵Rizky Amalia Sinulingga, ⁶Gagas Gayuh Aji

¹Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

Corresponding Author : erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id

E-mail: avanka.caroline.sabila-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginterpretasikan gaya kepemimpinan otoriter yang ditampilkan oleh tokoh Cruella dalam film *Cruella* (2021) serta menganalisis kaitannya dengan loyalitas tim yang terdiri atas Jasper dan Horace. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif, di mana data diperoleh melalui dokumentasi adegan dan dialog film yang berkaitan dengan pola kepemimpinan dan respons anggota tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Cruella sejak awal menampilkan kepemimpinan yang bersifat otoriter, ditandai dengan dominasi penuh dalam pengambilan keputusan serta instruksi sepihak. Namun, seiring berjalannya waktu, gaya kepemimpinan yang semakin menekan memunculkan kejengkelan, hingga penurunan loyalitas dari Jasper dan Horace. Meskipun demikian, film juga memperlihatkan bahwa loyalitas dapat dipulihkan ketika pemimpin menunjukkan refleksi diri. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan otoriter mampu menciptakan kepatuhan jangka pendek, tetapi berisiko besar meruntuhkan loyalitas jangka panjang jika tidak diimbangi dengan komunikasi yang sehat. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami dinamika hubungan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas tim, baik dalam konteks representasi fiksi maupun dalam pembelajaran kepemimpinan di dunia nyata.

Kata kunci : *Cruella, kepemimpinan otoriter, dinamika kelompok, film, loyalitas tim*

ABSTRACT

This study aims to interpret the authoritarian leadership style portrayed by the character Cruella in the film *Cruella* (2021) and to analyze its relation to the loyalty of the team consisting of Jasper and Horace. The study uses a qualitative approach with a descriptive analysis method, in which data were obtained through documentation of film scenes and dialogues related to leadership patterns and team members' responses. The results show that from the beginning Cruella displayed an authoritarian style of leadership, characterized by full dominance in decision-making. However, as time went on, the increasingly repressive leadership style gave rise to frustration, and even decline in loyalty from Jasper and Horace. Nevertheless, the film also shows that loyalty can be restored when a leader demonstrates self-reflection. These findings affirm that authoritarian leadership can create short-term compliance but carries a great risk of undermining long-term loyalty if it is not balanced with healthy communication. This study contributes to the understanding of the dynamics of the relationship between leadership style and team loyalty, both in the context of fictional representation and in leadership learning in real-world settings.

Keyword : *Cruella, authoritarian leadership, group dynamics, film, team loyalty*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek fundamental dalam dinamika kelompok, baik dalam konteks organisasi nyata maupun dalam representasi fiksi seperti film. Seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak yang menentukan arah, motivasi, dan semangat tim. Namun, gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat menentukan sejauh mana hubungan pemimpin dengan anggotanya dapat terjalin secara harmonis. Dalam studi kepemimpinan, salah satu model yang sering diperbincangkan adalah gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin dengan gaya otoriter biasanya menekankan kendali penuh atas tim, menuntut kepatuhan mutlak, dan jarang memberikan ruang partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Representasi gaya kepemimpinan ini dapat dilihat dalam film *Cruella* (2021) yang menghadirkan tokoh utama dengan karakteristik kepemimpinan yang otoriter dan memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana dinamika antara pemimpin dan tim dapat berkembang dari ketaatan menuju konflik hingga rekonsiliasi (Hidayat, S., 2024). Film *Cruella* secara khusus mengisahkan perjalanan hidup Estella yang kemudian menjelma menjadi Cruella, seorang perempuan kreatif dengan ambisi besar dalam dunia mode. Sejak awal, Cruella ditampilkan sebagai sosok yang tidak hanya cerdas dan penuh ide. Ia menempatkan dirinya sebagai otak utama dalam setiap misi, sementara anggota tim seperti Jasper dan Horace lebih berperan sebagai pelaksana. Kondisi ini memberikan ilustrasi yang jelas mengenai pola kepemimpinan otoriter: pemimpin merasa bahwa dirinya paling tahu apa

yang harus dilakukan, sehingga segala keputusan harus berasal darinya.

Gaya kepemimpinan otoriter sebenarnya bukanlah sesuatu yang selalu negatif. Dalam situasi krisis, gaya ini dapat efektif untuk mempercepat pengambilan keputusan dan memberikan arahan yang jelas bagi tim yang masih membutuhkan bimbingan. Akan tetapi, kelemahannya terletak pada ketiadaan komunikasi dua arah, minimnya partisipasi anggota, serta potensi timbulnya perasaan tidak dihargai. Hal ini sejalan dengan yang tergambarkan dalam film *Cruella*, ketika pada awalnya tim merasa keberadaan Cruella membawa arah dan keberanian, tetapi lambat laun mereka justru merasa tertekan karena tidak diberi ruang menyampaikan pendapat (Nur'aini, Y. K., 2025). Loyalitas yang awalnya tinggi mulai bergeser menjadi kejengkelan, hingga pada akhirnya muncul keinginan untuk meninggalkan pemimpin yang mereka anggap tidak adil.

Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, isu kepemimpinan ini memiliki keterkaitan erat dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs). SDGs 8 menekankan pentingnya pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, yang salah satunya hanya dapat tercapai apabila terdapat kepemimpinan yang mampu mendorong keterlibatan, menghargai partisipasi, serta menumbuhkan rasa memiliki dalam tim. Sementara itu, SDGs 16 menekankan perlunya perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang tangguh, yang dalam lingkup kelompok tercermin dari pola kepemimpinan yang adil, transparan, dan tidak menimbulkan konflik berkepanjangan. Dengan demikian, dinamika kepemimpinan otoriter Cruella dalam film dapat dipahami bukan hanya sebagai narasi fiksi, tetapi juga sebagai cerminan realitas sosial yang berimplikasi

pada tujuan global pembangunan berkelanjutan. Loyalitas tim dalam teori kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan gaya komunikasi, pemberian kepercayaan, serta apresiasi dari pemimpin. Loyalitas tidak lahir dari instruksi sepihak, melainkan dari hubungan emosional dan rasa dihargai. Ketika pemimpin hanya mengandalkan otoritas tanpa memperhatikan kebutuhan psikologis anggota, maka loyalitas akan mudah runtuh.

Pendekatan fiksi seperti film *Cruella* menjadi menarik untuk ditelaah karena menghadirkan gambaran visual tentang teori kepemimpinan yang sering dibahas secara akademis. Melalui karakter Cruella, penonton dapat melihat bagaimana dinamika psikologis dalam sebuah tim berkembang dari kepatuhan menuju penolakan, lalu menuju rekonsiliasi (Dewi, I. C, 2024). Proses ini sejalan dengan konsep *group dynamics* yang menekankan bahwa hubungan antara pemimpin dan anggota selalu bersifat dinamis.

Kaitan antara gaya kepemimpinan otoriter dan loyalitas tim dalam film ini juga dapat dipandang sebagai refleksi realitas organisasi modern, di mana pemimpin sering kali lebih menekankan hasil dibanding proses. Pemimpin otoriter percaya bahwa cara tercepat mencapai tujuan adalah dengan meniadakan diskusi panjang, tetapi strategi ini sering mengabaikan motivasi dan keterlibatan anggota. Loyalitas yang hanya didasarkan pada kepatuhan instruksional cenderung rapuh, sedangkan loyalitas yang lahir dari kepercayaan, rasa memiliki, dan penghargaan lebih berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan gaya kepemimpinan otoriter dengan loyalitas tim sebagaimana direfleksikan dalam film *Cruella*, serta menyoroti relevansinya dengan praktik kepemimpinan di organisasi modern.

2. LANDASAN TEORI

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mengarahkan, memengaruhi, dan mengkoordinasikan kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin bukan hanya pemberi instruksi, tetapi juga penggerak utama yang menentukan arah serta membentuk hubungan emosional dengan anggota tim. Keberhasilan kepemimpinan tidak hanya bergantung pada kecerdikan strategi, melainkan juga pada keterampilan membangun komunikasi yang sehat serta menjaga kepercayaan tim (Nurhalim, N, 2023)..

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter ditandai oleh dominasi penuh pemimpin terhadap kelompok, di mana keputusan diambil secara sepihak tanpa memberi ruang diskusi atau partisipasi dari anggota tim. Pemimpin dengan gaya ini cenderung menekankan kepatuhan mutlak, kontrol ketat, serta arahan satu arah. Keunggulan gaya otoriter terletak pada ketegasan dan kejelasan instruksi yang dapat mempercepat pengambilan keputusan, terutama dalam situasi mendesak. Namun, kelemahannya adalah munculnya rasa tertekan di kalangan anggota, menurunnya kreativitas, serta hilangnya motivasi intrinsik. Dalam film *Cruella*, karakter utama digambarkan memiliki kecenderungan kepemimpinan otoriter. Cruella menempatkan dirinya sebagai pusat dari setiap rencana dan strategi. Keputusan-keputusan penting berasal darinya, sementara Jasper dan Horace lebih banyak berperan sebagai pelaksana. Setiap instruksi harus dipatuhi mutlak tanpa adanya ruang pertanyaan atau diskusi (Syamasuddin, S, 2025). Pola ini menunjukkan bagaimana otoritarianisme dapat menciptakan struktur kelompok yang terpusat, tetapi sekaligus mengikis kebebasan anggota dalam berkontribusi.

Loyalitas Tim

Loyalitas tim adalah keterikatan emosional, sikap setia, serta kesediaan anggota untuk mendukung keberhasilan kelompok. Loyalitas tercermin dari kesediaan anggota untuk tetap berpartisipasi meskipun menghadapi tantangan, serta dari rasa memiliki terhadap kelompok. Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas antara lain hubungan interpersonal, keadilan perlakuan, komunikasi terbuka, dan penghargaan dari pemimpin. Dalam konteks film, loyalitas awal Jasper dan Horace muncul karena mereka mengakui kecerdikan Cruella serta menganggapnya sebagai pusat ide. Namun, loyalitas ini bersifat rapuh karena tidak didukung dengan komunikasi dua arah dan penghargaan yang seimbang. Seiring waktu, loyalitas mereka menurun ketika merasa diperlakukan tidak adil, hingga pada akhirnya muncul penolakan terbuka terhadap kepemimpinan Cruella (Izzati, U. A, 2024).

Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Loyalitas Tim

Gaya kepemimpinan otoriter dapat menciptakan kepatuhan jangka pendek, tetapi sering kali gagal menjaga loyalitas jangka panjang. Hal ini terjadi karena anggota tim hanya terikat secara instruksional, bukan emosional. Dalam film *Cruella*, kondisi ini tergambar jelas. Pada awalnya, Jasper dan Horace menunjukkan kepatuhan terhadap Cruella karena mengakui kepemimpinannya. Namun, ketika sikap otoriter semakin menekan, muncul kejengkelan dan rasa muak yang membuat mereka tidak lagi setia. Bahkan, mereka dengan tegas menyatakan keinginan untuk meninggalkan Cruella. Fenomena ini menunjukkan bahwa otoritarianisme yang berlebihan justru dapat meruntuhkan loyalitas tim. Hubungan yang terbangun hanya berbasis instruksi sepihak, bukan rasa saling menghargai. Ketika anggota merasa tertekan dan tidak dianggap,

loyalitas tidak lagi dapat dipertahankan (Santoso, Y. H, 2025).

Representasi Kepemimpinan dalam Film

Film dapat menjadi media yang menggambarkan konsep kepemimpinan secara nyata melalui narasi visual dan perkembangan karakter. Tokoh Cruella merepresentasikan pemimpin otoriter yang mengalami dinamika hubungan dengan timnya. Jasper dan Horace berperan sebagai anggota yang pada awalnya patuh, lalu berproses menjadi kritis, hingga akhirnya menolak kepemimpinan yang dirasa tidak adil. Perjalanan tokoh-tokoh tersebut memperlihatkan tahapan hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dan loyalitas. Awalnya kepatuhan, kemudian muncul kejengkelan, disusul penurunan loyalitas, dan pada akhirnya rekonsiliasi ketika Cruella menyadari kesalahannya serta meminta maaf (Yost, K, 2022). Representasi ini menguatkan pemahaman bahwa loyalitas tidak dapat dibangun hanya dengan otoritas, melainkan melalui komunikasi, penghargaan, dan kesediaan pemimpin untuk merefleksikan diri.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif, karena fokus kajian diarahkan pada pemahaman mendalam mengenai representasi gaya kepemimpinan otoriter tokoh Cruella serta kaitannya dengan loyalitas tim dalam film *Cruella* (2021). Pendekatan kualitatif dipilih untuk mengungkap makna, interpretasi, dan dinamika yang muncul dalam alur cerita, dialog, serta interaksi antar tokoh. Data utama dalam penelitian ini berupa cuplikan adegan dan dialog yang menampilkan pola kepemimpinan Cruella. Sumber data diperoleh melalui dokumentasi film yang kemudian ditranskrip dan diklasifikasikan

berdasarkan tema kepemimpinan dan loyalitas.

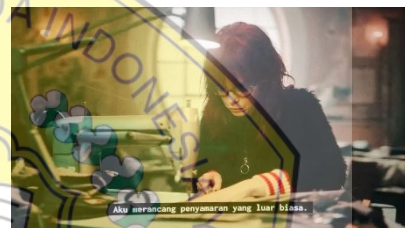
Analisis dilakukan dengan menggunakan teknik interpretasi naratif, yaitu menelaah makna dari dialog dan peristiwa dalam film untuk menemukan pola kepemimpinan otoriter yang ditunjukkan tokoh utama serta dampaknya terhadap respons tim. Peneliti terlebih dahulu mengidentifikasi adegan-adegan kunci yang relevan, kemudian mengkategorikan data berdasarkan indikator gaya kepemimpinan otoriter, seperti dominasi keputusan, instruksi sepihak, dan minimnya ruang partisipasi. Selanjutnya, kategori tersebut dihubungkan dengan indikator loyalitas tim, seperti kepatuhan, kejengkelan, penolakan, hingga rekonsiliasi. Validitas data dijaga melalui teknik *triangulasi sumber*, yaitu membandingkan temuan dengan literatur mengenai kepemimpinan otoriter dan loyalitas kelompok, serta memastikan konsistensi interpretasi antar adegan. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana gaya kepemimpinan otoriter divisualisasikan dalam film *Cruella* dan bagaimana gaya tersebut memengaruhi tingkat loyalitas anggota tim. Selain itu, metodologi ini juga memungkinkan analisis lebih mendalam terhadap representasi fiksi sebagai refleksi fenomena sosial nyata, sehingga hasil penelitian dapat memberi kontribusi baik dalam kajian akademis maupun dalam praktik kepemimpinan di kehidupan sehari-hari.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter Cruella berpengaruh besar terhadap loyalitas Jasper dan Horace. Sejak awal ia tampil dominan dan menempatkan dirinya sebagai pengendali penuh, sementara

keduanya hanya menjadi pelaksana. Pola ini awalnya diterima karena rasa kagum, tetapi kemudian berubah menjadi tekanan yang menutup ruang komunikasi. Akibatnya, loyalitas tim menurun hingga memicu penolakan terbuka. Namun, film juga menampilkan titik balik ketika Cruella menyadari kesalahannya, meminta maaf, dan berusaha memperbaiki hubungan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan otoriter dapat menghasilkan kepatuhan dalam jangka pendek, tetapi berpotensi melemahkan loyalitas tim jika tidak disertai empati dan komunikasi yang seimbang.



Gambar 01. Cruella menampilkan diri sebagai sosok yang otoriter

(Menit : 0:16:52 - 0:17:27)

Cruella: "Aku merancang penyamaran yang luar biasa."

Cruella: "Kami mencuri."

Cruella: "Aku merancang."

Cruella: "Itu operasi yang hebat."

Adegan pada menit 0:16:52 – 0:17:27 memperlihatkan Cruella merancang penyamaran dengan penuh keyakinan sekaligus menegaskan dirinya sebagai otak strategi kelompok. Dari sisi visual, citra kepemimpinannya terlihat jelas: ia duduk sendiri di meja kerja, sibuk menyusun rancangan, sementara dialog menekankan bahwa keberhasilan kelompok bersumber dari dirinya. Adegan ini juga mencerminkan kelebihan gaya otoriter, yakni ketegasan dan arah yang jelas, tetapi sekaligus menunjukkan kelemahannya yang dapat menutup kreativitas anggota dan menciptakan

ketergantungan besar pada pemimpin. Dengan demikian, adegan awal ini menjadi fondasi kepemimpinan Cruella yang otoriter dan memengaruhi loyalitas timnya.



Gambar 02. Peningkatan Dominasi Otoriter Cruella dalam Tim

(Menit : 0:59:16 - 1:00:02)

Cruella: "Jika kau dengar 'tidak', maka tidak. Sekarang, kalungya."
Cruella: "Salah satu dalmian menelannya. Entah yang mana, maka kalian harus menculik semuanya."
Cruella: "Jika aku perlu sering mengulang kata-kataku, ini tidak akan berhasil."

Pada adegan menit 0:59:16 – 1:00:02, kepemimpinan otoriter Cruella terlihat jelas melalui cara ia memberikan instruksi yang tegas dan keras, menutup ruang interpretasi anggota tim. Instruksi bersifat mutlak dan menciptakan komunikasi satu arah tanpa dialog maupun diskusi sehat. Cruella menempatkan dirinya sebagai figur absolut, sementara anggota hanya diperlakukan sebagai eksekutor yang harus tunduk. Kondisi ini membuat loyalitas tim yang semula terbentuk karena kekaguman perlahan terkikis, menandai fase di mana otoritarianisme Cruella mulai menimbulkan gesekan dengan Jasper dan Horace.



Gambar 03. Loyalitas Mulai Runtuh karena Kepemimpinan Otoriter

(Menit : 1:17:58 - 1:18:15)

Horace: "Mereka harus tahu kita menyusup, kata Cruella."
Jasper: "Benar."
Jasper: "Aku mulai kesal dengan Cruella."
Horace: "Ya."

Untuk pertama kalinya, Jasper dan Horace menunjukkan kejengkelan secara verbal terhadap kepemimpinan Cruella. Rasa frustrasi muncul karena mereka merasa hanya dijadikan alat eksekusi tanpa dihargai. Dialog singkat dari keduanya mencerminkan perubahan emosional: dari patuh menjadi kritis, sekaligus menandai titik awal penurunan kepercayaan. Dengan demikian, adegan ini menjadi bukti bahwa gaya otoriter Cruella mulai menimbulkan dampak nyata berupa penurunan loyalitas, yang nantinya akan berkembang menjadi konflik terbuka dalam kelompok.



Gambar 04. Anggota Tim Tidak Loyal, Siap untuk Meninggalkan Cruella

(Menit : 1:41:31 - 1:41:40)

Cruella: "Butuh tumpangan?"
Jasper: "Aku sudah muak diperlakukan bagai anjing, terima kasih."
Cruella: "Kau akan tertangkap polisi."
Jasper: "Kami baik-baik saja sebelum kau datang, kami akan baik-baik saja tanpamu."
Horace: "Tepat."

Dialog ini menegaskan bahwa loyalitas tim telah runtuh sepenuhnya.

Jasper dengan tegas menolak tawaran Cruella sambil menyatakan muak diperlakukan “bagai anjing,” ungkapan yang mencerminkan tekanan dari kepemimpinan otoriterinya. Horace langsung mengiyakan, menandakan kekecewaan bersifat kolektif. Adegan ini menunjukkan konsekuensi ekstrem: anggota tim tidak hanya jengkel, tetapi memutuskan meninggalkan pemimpin yang merugikan. Krisis ini menegaskan bahwa otoritarianisme tidak mampu menjaga loyalitas jangka panjang, karena hubungan yang dibangun hanya berlandaskan instruksi tanpa kepercayaan dan penghargaan.



Gambar 05. Permintaan Maaf sebagai Titik Balik Kepemimpinan Cruella

Menit : (1:42:49 - 1:43:05)

Cruella: "Aku jadi sedikit gila."

Cruella: "Maafkan aku."

Cruella: "Kalian keluargaku, hanya kalian yang kumiliki."

Cruella akhirnya memperlihatkan sisi reflektif yang kontras dengan sikap otoriterinya. Setelah konflik memuncak dan timnya menolak secara terbuka, ia menyadari bahwa gaya kerasnya telah merusak kepercayaan dan ikatan yang ada. Ucapannya, “Aku jadi sedikit gila,” disertai “Maafkan aku,” serta pengakuan bahwa Jasper dan Horace adalah satu-satunya keluarga yang ia miliki, menjadi titik balik penting dalam hubungan mereka. Pernyataan itu bukan sekadar permintaan maaf, melainkan pengakuan bahwa ia tidak bisa berdiri sendiri tanpa tim. Adegan ini menunjukkan bahwa

loyalitas yang hancur dapat dipulihkan bila pemimpin berani merendahkan hati dan mengakui kesalahan. Dari perspektif kepemimpinan, momen ini menegaskan bahwa otoritarianisme kaku tidak berkelanjutan, dan pemimpin perlu menyeimbangkan ketegasan dengan empati. Refleksi diri Cruella memperlihatkan bahwa kepemimpinan bukan sekadar soal kendali, tetapi juga kemampuan membangun kembali kepercayaan. Pemimpin yang berani mengakui kelemahan justru berpeluang besar memulihkan loyalitas serta memperkuat ikatan emosional yang sempat retak.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini menguraikan bagaimana gaya kepemimpinan otoriter yang ditampilkan Cruella dalam film *Cruella* memengaruhi loyalitas timnya, khususnya Jasper dan Horace. Setiap adegan kunci dianalisis untuk melihat perkembangan dinamika hubungan antara pemimpin dan anggota tim, mulai dari fase kepatuhan, munculnya kejengkelan, hingga penolakan dan rekonsiliasi. Melalui analisis ini, dapat dipahami bahwa kepemimpinan otoriter memiliki dampak ganda: di satu sisi mampu menciptakan ketegasan dan arahan jelas, namun di sisi lain berpotensi menimbulkan resistensi ketika dijalankan tanpa empati. Dengan menelusuri alur naratif film, pembahasan ini berupaya menegaskan keterkaitan erat antara gaya kepemimpinan dan loyalitas tim dalam konteks dinamika kelompok.

Pada tahap awal film, Cruella ditampilkan sebagai sosok pemimpin yang dominan dan penuh inisiatif. Semua strategi dan ide berasal dari dirinya, sementara Jasper dan Horace hanya berperan sebagai pelaksana. Pola ini jelas menunjukkan gaya kepemimpinan otoriter, karena keputusan penting tidak pernah dibicarakan bersama atau dibuka untuk diskusi. Meskipun demikian, pada

titik awal ini, tim masih menunjukkan kepatuhan dan loyalitas (Suhardono, E, 2024).

Memasuki pertengahan cerita, gaya otoriter Cruella semakin menonjol. Kalimat tegasnya, “Jika kau dengar ‘tidak’, maka tidak,” menutup ruang interpretasi. Adegan ini memperlihatkan komunikasi satu arah yang kaku, di mana anggota tim hanya diberi pilihan untuk patuh tanpa mempertanyakan arahan. Dalam konteks loyalitas, sikap otoriter yang semakin menguat ini menjadi pemicu awal tergerusnya rasa hormat dan keterikatan emosional tim terhadap pemimpin. Loyalitas yang awalnya terbangun karena rasa kagum perlahan bergeser menjadi rasa terpaksa akibat tekanan otoritas (Iswahyudi, M. S, 2023).

Perubahan dinamika tim mulai terlihat jelas pada adegan ketika Jasper menyatakan, “Aku mulai kesal dengan Cruella,” dan Horace menyetujui pernyataan tersebut. Ucapan sederhana ini menjadi indikator penting bahwa loyalitas tim tidak lagi berada pada titik stabil. Setelah sekian lama menjadi eksekutor rencana tanpa kesempatan berpartisipasi, Jasper dan Horace mulai merasakan kejenuhan. Adegan ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak mampu menjaga komitmen emosional tim. Pada titik ini, Cruella masih mengabaikan tanda-tanda perlawanan, sehingga benih konflik semakin kuat (Katona, N, 2023).

Klimaks dari gaya kepemimpinan otoriter Cruella terjadi ketika Jasper dan Horace secara terang-terangan menolak keberadaannya. Adegan saat Jasper berkata, “Kami baik-baik saja sebelum kau datang, kami akan baik-baik saja tanpamu,” menandai keruntuhan total loyalitas tim. Pada titik ini, hubungan antara pemimpin dan anggota telah memasuki fase krisis. Penolakan terbuka ini juga mencerminkan bahwa anggota

tim telah mencapai ambang batas toleransi, di mana meninggalkan pemimpin dianggap lebih baik daripada terus berada dalam tekanan (Kyriazis, P, 2023). Adegan ini menggarisbawahi konsekuensi serius dari otoritarianisme yang tidak diimbangi dengan komunikasi dan penghargaan.

Meski begitu, film ini juga memperlihatkan dimensi pemulihan ketika Cruella menyadari kesalahannya dan meminta maaf. Refleksi diri ini menjadi kunci penting untuk membangun kembali kepercayaan yang sempat hilang. Tindakan Cruella untuk meminta maaf dan mengakui kesalahannya memperlihatkan bahwa meskipun gaya otoriter bisa menghancurkan hubungan, masih ada peluang untuk memperbaikinya jika pemimpin bersedia membuka diri (Yuliawati, L, 2024).

Dengan demikian, alur cerita ini memberi pelajaran bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang memberi arahan atau mengendalikan, melainkan juga tentang kemampuan menjaga hubungan emosional (Muktamar, A, 2025). Loyalitas tidak bisa dipaksakan, melainkan tumbuh ketika anggota merasa dihargai, dipercaya, dan diakui. Film Cruella akhirnya menunjukkan bahwa pemimpin yang mau merefleksikan diri memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan dan memperkuat loyalitas tim dalam jangka panjang.

5. KESIMPULAN

Analisis terhadap rangkaian adegan dalam film *Cruella* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki dampak langsung terhadap loyalitas tim. Pada awalnya, Cruella berhasil menciptakan kepatuhan karena tampil dominan, penuh ide, dan mampu memberi arah yang jelas. Namun, kepatuhan tersebut hanya bersifat sementara karena

lahir dari rasa kagum, bukan keterlibatan aktif. Seiring waktu, pola instruksi sepihak yang semakin menekan mengikis rasa nyaman Jasper dan Horace, sehingga loyalitas yang semula kokoh perlahan menurun. Puncak konflik terjadi ketika mereka secara terbuka menolak kepemimpinan Cruella, yang menandai runtuhnya kepercayaan akibat kepemimpinan yang tidak diimbangi dengan empati dan komunikasi dua arah.

Bagaimanapun film ini juga memperlihatkan bahwa loyalitas tidak sepenuhnya hilang dan masih dapat dipulihkan melalui refleksi diri pemimpin. Cruella akhirnya mengakui kesalahannya, meminta maaf, dan menyatakan bahwa timnya adalah keluarga yang sangat berarti. Tindakan ini menegaskan bahwa loyalitas tim tidak dapat dipaksakan melalui otoritas, tetapi harus dibangun melalui penghargaan, kepercayaan, dan pengakuan. Dengan demikian, perjalanan karakter Cruella memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memang mampu menghadirkan kepatuhan cepat, tetapi berisiko besar meruntuhkan loyalitas jangka panjang jika tidak diimbangi dengan kerendahan hati dan komunikasi yang sehat. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang tidak hanya kuat dalam memberi arah, tetapi juga bijak dalam menjaga hubungan emosional dengan anggota tim.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada mama dan papa atas doa, kasih sayang, serta dukungan yang tiada henti dalam setiap proses yang penulis jalani. Penulis juga berterima kasih kepada dosen pembimbing, teman-teman, serta pihak-pihak yang telah membantu, mendukung, dan memberikan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, S. (2024). Legacy Pemimpin Besar Islam: Inspirasi untuk Kepemimpinan Modern di Indonesia pada Sustainable Development Goals (SDGs). *Pelita: Jurnal Studi Islam Mahasiswa UII Dalwa*, 2(1), 1-17.
- Nur'aini, Y. K. (2025). *Pengaruh Karakteristik Chief Executive Officer (CEO) terhadap Pengungkapan Sustainable Development Goals (SDGs) di Perusahaan Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Dewi, I. C. (2024). Kepemimpinan dan Dinamika Bisnis Kontemporer.
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071-2072.
- Syamasuddin, S., Magga, H. A., & Anwar, N. (2025). *SEN MEMIMPIN DALAM ORGANISASI MODERN*. TOHAR MEDIA.
- Izzati, U. A., Handayaniingrum, W., & Mulyana, O. P. (2024). *Loyalitas di Dunia Kerja*. CV. Ruang Tentor.
- Santoso, Y. H., SE, S., Rangotwat, C. A., SH, M., Rasyidi, A. H., Said, M., ... & MM, P. (2025). *KEPEMIMPINAN BISNIS*. Cendikia Mulia Mandiri.

- Yost, K. (2022). The Pathology of Ideology: Authoritarian Leadership in Science Fiction Film. *Interdisciplinary Journal of Leadership Studies*, 1(1), 5.
- Handika, V. P. (2025). Revenge and Killer Instinct in The Menu (2022) Movie: A Jungian Criticism. *LITERA KULTURA: Journal of Literary and Cultural Studies*, 13(2), 23-35.
- Soesanto, J. C., & Secapramana, L. V. H. (2022). The effect of perceived social media marketing activities on brand loyalty in the fast fashion industry the mediation effect of brand and value consciousness. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 21139-21146.
- Suhardono, E. (2024). *Kepemimpinan Strategis*.
- Iswahyudi, M. S., PCC, A., Umalihayati, S., KM, S., Kasanusi, M. S., Fatma Sarie, S. T., ... & Djibu, R. (2023). *Gaya kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Katona, N. (2023). Cruella: A Deep Psychological Analysis. *Eruditio-Educatio*, 18(4), 98-105.
- Kyriazis, P., & Lou, E. (2023). It's Not Always the Leader's Fault: How Informed Followers Can Undermine Efficient Leadership. *arXiv preprint arXiv:2307.13841*.
- Yuliawati, L. (2024). *Tetap Waras Dan Bahagia di Dunia Kerja: Refleksi di Tengah Kesibukan*. Penerbit Universitas Ciputra.
- Verawati, D. M., Ratnawati, S., Achsa, A., Ikhwan, K., Giovanni, A., Mujib, M., ... & Rumah, P. P. (2025). *Kepemimpinan Organisasi: Teori, Gaya, dan Dinamika dalam Era Global*. Penerbit Pustaka Rumah C1nta.
- Muktamar, A. (2025). *Psikologi Kepemimpinan*. Dira Media Kreasindo.