

Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Emily Cooper dalam Dunia Multikultural Film Emily in Paris

¹Mariska Caela Pranatania, Amaliyah, Erindah Dimisqiyani, Gagah Gayuh Aji, Rizky Amalia Sinulingga
Department of Business, Faculty of Vocational, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

*Corresponding author : amaliyah@vokasi.unair.ac.id
E-mail : Mariska.caela.pranatania-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional menjadi krusial dalam mengelola dinamika organisasi di era global yang ditandai oleh keragaman budaya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh tokoh Emily Cooper dalam serial Emily in Paris dan menganalisis pengaruhnya terhadap dinamika lingkungan multikultural. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapannya. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi adegan film, dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Emily Cooper menerapkan keempat dimensi kepemimpinan transformasional: stimulasi intelektual melalui ide-ide kreatif, motivasi inspirasional dengan sikap optimisnya, pengaruh ideal lewat integritas dan keteladanan, serta perhatian individual dengan menunjukkan empati. Penerapan gaya kepemimpinan ini secara positif mempengaruhi dinamika tim dengan mampu mengurangi ketegangan budaya, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif. Faktor pendukung utamanya adalah optimisme dan keterbukaan Emily, sedangkan faktor penghambatnya adalah stereotip budaya dan resistensi dari rekan kerja yang memandangnya sebagai orang luar.

Kata kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Multikultural, Emily in Paris, Analisis Kualitatif, Komunikasi Lintas Budaya.*

ABSTRACT

Transformational leadership has become crucial in managing organizational dynamics in the global era marked by cultural diversity. This study aims to describe the implementation of transformational leadership demonstrated by the character Emily Cooper in the series Emily in Paris and to analyze its influence on multicultural dynamics. It also seeks to identify the supporting and inhibiting factors in its application. This research employed a qualitative method with data collected through observation, film scene documentation, and literature review. The findings reveal that Emily Cooper applies the four dimensions of transformational leadership: intellectual stimulation through creative ideas, inspirational motivation with her optimism, idealized influence through integrity and role modeling, and individualized consideration by showing empathy. The application of this leadership style positively affects team dynamics by reducing cultural tensions, building trust, and creating a more inclusive environment. The key supporting factors are Emily's optimism and openness, while the main inhibiting factors are cultural stereotypes and resistance from colleagues who perceive her as an outsider.

Keywords: *Transformational Leadership, Multicultural Environment, Emily in Paris, Qualitative Analysis, Cross-Cultural Communication.*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu isu penting dalam dinamika organisasi modern. Seiring dengan perkembangan globalisasi, interaksi antarindividu dari berbagai budaya, bahasa, dan latar belakang semakin intensif, sehingga kepemimpinan tidak lagi dapat dipahami hanya dalam konteks homogen (Hidayat, 2021). Dalam kondisi seperti ini, muncul kebutuhan akan figur pemimpin yang tidak sekadar berfokus pada pencapaian target, tetapi juga memiliki kemampuan menginspirasi, membangun hubungan, dan memahami perbedaan (Subni, 2024). Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dibicarakan dalam konteks tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional pertama kali dipopulerkan oleh Burns dan kemudian diperdalam oleh Bass (Harsoyo, 2022). Model ini menekankan empat dimensi, yakni pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Nur et al., 2021).

Seiring perkembangan zaman, manusia hidup dalam masyarakat yang semakin beragam dari berbagai aspek, seperti etnis, bahasa, nilai, agama, dan kebiasaan. Manusia dituntut untuk beradaptasi dalam kehidupan multikultural yang dimana orang-orang dari latar belakang etnis, bahasa, nilai, agama, kebiasaan, dan cara pandang yang berbeda hidup, bekerja, dan berinteraksi bersama. Dari adanya multikultural ini tidak ada satu budaya tunggal yang dominan sepenuhnya, melainkan terjadi pertemuan berbagai budaya yang menuntut adanya sikap saling menghargai dan kemampuan beradaptasi (Kasali, 2024). Dalam kondisi yang multikultural ini tantangan kepemimpinan menjadi lebih kompleks. Perbedaan budaya seringkali menimbulkan kesalahpahaman, konflik, hingga resistensi dalam proses kerja.

Dinamika kepemimpinan transformasional dalam dunia

multikultural tidak hanya ditemukan dalam kehidupan sehari-hari, tetapi juga direpresentasikan dalam media berbentuk film. Salah satu contoh yang relevan adalah film *Emily in Paris*. Film ini menceritakan kisah Emily Cooper, seorang perempuan muda asal Amerika yang bekerja di perusahaan pemasaran di Paris. Kehadirannya di lingkungan baru menghadirkan tantangan besar, mulai dari perbedaan bahasa, stereotipe budaya, hingga gaya kerja yang berbeda. Namun, justru melalui perbedaan tersebut, serial ini menampilkan gambaran bagaimana kepemimpinan transformasional dapat terwujud dalam situasi multikultural (Kasali, 2024).

Emily bukanlah seorang pemimpin formal dalam struktur organisasinya, namun tindakannya mencerminkan karakteristik kepemimpinan transformasional. Ia menunjukkan motivasi inspirasional dengan selalu optimis menghadapi hambatan, meskipun seringkali diremehkan oleh rekan kerja yang melihatnya sebagai orang luar. Emily juga memperlihatkan perhatian individual dengan berusaha memahami kebutuhan klien maupun rekan kerja. Selain itu, ia memberikan stimulasi intelektual melalui ide-ide kreatif dan kampanye pemasaran yang inovatif, meski pada awalnya dianggap tidak sesuai dengan norma lokal. Integritas dan komitmennya pada pekerjaan menjadikannya sosok yang perlahan dihormati dan diikuti (Harsoyo, 2022).

Dalam film *Emily in Paris* tokoh utama menunjukkan tentang bagaimana teori kepemimpinan diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Representasi Emily menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang ia tonjolkan mampu mengatasi stereotipe, membangun hubungan lintas budaya, dan menjembatani perbedaan. Dalam hal ini, film tersebut memberikan ilustrasi nyata bahwa kepemimpinan dapat hadir dalam bentuk informal dan melalui interaksi interpersonal yang inspiratif. Selain itu,

kepemimpinan transformasional dalam film *Emily in Paris* dapat menjadi ilustrasi yang mudah dipahami mengenai bagaimana seseorang yang tidak memegang posisi kepemimpinan formal mampu tetap memberikan pengaruh positif dalam tim.

Nilai kepemimpinan transformasional yang ditampilkan oleh Emily Cooper dalam film *Emily in Paris* memiliki keterkaitan erat dengan prinsip Sustainable Development Goals (SDGs) yakni poin ke-8 tentang Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Penelitian ini akan memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman mengenai kepemimpinan transformasional di dunia multikultural, memperluas cakrawala penelitian dengan menggunakan film sebagai bahan analisis, serta menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat hadir dalam berbagai bentuk, baik formal maupun informal. Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh tokoh Emily Cooper dalam serial *Emily in Paris*. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana Emily menerapkan kepemimpinan transformasional dalam interaksi kerja sehari-hari, menganalisis pengaruhnya terhadap dinamika lingkungan multikultural yang digambarkan dalam film, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat yang muncul dalam proses tersebut. Penekanan pada aspek ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian kepemimpinan transformasional dalam konteks multikultural. Selain itu, penelitian ini juga berupaya menunjukkan bahwa media populer, seperti film, dapat menjadi sarana reflektif untuk memahami fenomena kepemimpinan di era global.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen merupakan salah satu aspek fundamental dalam organisasi yang berfungsi mengarahkan, mengendalikan, dan mengoordinasikan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan bersama. Secara klasik, manajemen dipandang sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (planning, organizing, actuating, controlling) sebagaimana dikemukakan oleh Fayol. Dalam organisasi modern, manajemen memiliki fungsi utama sebagai perencanaan, yakni merumuskan visi, misi, dan strategi organisasi. Selain itu pengorganisasian, yang meliputi pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab, serta menjadi pengarah berupa upaya menggerakkan sumber daya manusia dengan kepemimpinan dan motivasi dan pengendalian yaitu proses evaluasi dan perbaikan agar tujuan dapat dicapai secara efektif (Wadjdi & Yuliza, 2023). Keempat fungsi ini bersifat integratif dan harus dilakukan secara berkesinambungan agar organisasi mampu beradaptasi terhadap kompleksitas globalisasi, digitalisasi, dan multikulturalisme.

Menurut Handayani (2024) manajemen modern tidak lagi cukup mengandalkan kontrol hierarkis, melainkan perlu mengedepankan kolaborasi, komunikasi terbuka, serta pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada inovasi. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian target kuantitatif, tetapi juga dari kemampuan adaptasi dan ketahanan menghadapi perubahan. Transformasi digital memungkinkan efisiensi dalam pengambilan keputusan, pengolahan data besar (big data), hingga otomatisasi dalam produksi dan distribusi. Namun, digitalisasi juga membawa tantangan etis, seperti keamanan data, privasi, dan kesenjangan teknologi.

Konsep Dasar Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu topik penting dalam studi organisasi karena berhubungan langsung dengan efektivitas manajemen, motivasi individu, serta pencapaian tujuan kolektif. Secara umum, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Fajar et al., 2022). Dalam penelitian oleh Supriono (2023) yang membahas *Trait theory* dalam kepemimpinan menekankan sifat bawaan pemimpin, sementara teori perilaku dan situasional menekankan pada gaya serta kecocokan dengan konteks (Aderovi et al., 2022). Saat ini, pendekatan kepemimpinan lebih banyak dipandang sebagai interaksi dinamis antara pemimpin dan pengikut yang menekankan nilai-nilai, visi, dan adaptasi. Kepemimpinan seiring berjalannya waktu juga tidak bisa dilepaskan dari konteks globalisasi dan multikulturalisme. Pemimpin yang efektif harus memiliki kecerdasan emosional dan kesadaran budaya yang tinggi, serta kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Teori Kepemimpinan Transformasional

Gagasan kepemimpinan transformasional pertama kali muncul dari James MacGregor Burns, kemudian diperdalam oleh Bernard Bass. Intinya, seorang pemimpin tidak hanya mengatur dan memberi instruksi, tetapi juga mengubah cara berpikir, memberi inspirasi, dan mendorong pengikutnya untuk berkembang melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama. Bass menggambarkan kepemimpinan transformasional lewat empat aspek utama yang sering disebut Four I's (Maunah, 2021) :

- a. Idealized Influence
Pemimpin menjadi teladan yang dipercaya.
- b. Inspirational Motivation

- Pemimpin menumbuhkan semangat dan visi bersama.
- c. Intellectual Stimulation
Pemimpin mendorong kreativitas dan cara pikir baru.
- d. Individualized Consideration
Pemimpin memperhatikan kebutuhan unik tiap individu.

Organisasi menghadapi tantangan globalisasi, perubahan digital, dan kondisi VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). Pemimpin transformasional dipandang mampu menjaga motivasi, membangun komitmen, sekaligus menumbuhkan inovasi di tengah ketidakpastian (Tobirin & Rokhman, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, loyalitas, dan berkurangnya niat untuk keluar dari organisasi.

Kepemimpinan Transformasional Multikultural

Kepemimpinan di dunia modern tidak bisa dilepaskan dari realitas globalisasi. Organisasi maupun komunitas saat ini semakin beragam, baik dari segi bahasa, budaya, agama, maupun cara pandang. Kondisi multikultural ini menghadirkan tantangan unik, mulai dari perbedaan gaya komunikasi, nilai, hingga kemungkinan munculnya konflik karena kesalahpahaman antarbudaya. Dalam situasi seperti ini, gaya kepemimpinan transformasional dipandang relevan karena menekankan inspirasi, motivasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu (Harsoyo, 2022)

3. METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode yang berupaya memahami fenomena sosial secara mendalam dengan menggali makna, persepsi, dan pengalaman subjek penelitian. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman mendalam terhadap suatu peristiwa daripada sekadar mengukur

variabel secara kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada interpretasi peran dan implementasi kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh tokoh Emily Cooper dalam konteks multikultural. Dengan pendekatan kualitatif, peneliti dapat mengamati bagaimana gaya kepemimpinan tokoh dalam film *Emily in Paris* digambarkan, serta menganalisisnya menggunakan teori kepemimpinan transformasional. Seperti ditegaskan Sugiyono (2020) penelitian kualitatif memandang realitas sebagai sesuatu yang holistik dan kompleks, sehingga data dikaji secara mendalam untuk menemukan makna.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah tokoh fiksi Emily Cooper dalam serial *Emily in Paris*, yang dipilih karena representasinya yang kuat terhadap praktik kepemimpinan transformasional dalam lingkungan multikultural. Objek penelitian adalah implementasi gaya kepemimpinan transformasional dalam interaksi antarbudaya yang ditampilkan dalam film tersebut. Pemilihan subjek dan objek ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu memahami bagaimana gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam konteks multikultural. Sejalan dengan pendapat Fiantika et.al. (2022) penelitian kualitatif bersifat fleksibel dalam menentukan objek asalkan fenomena yang diamati relevan dengan kerangka teori. Dengan demikian, film *Emily in Paris* dapat digunakan sebagai sumber data utama untuk mengkaji dinamika kepemimpinan transformasional dalam konteks global.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan studi literatur. Observasi dilakukan dengan menonton secara cermat setiap episode serial *Emily in Paris* untuk mengidentifikasi adegan yang menunjukkan penerapan gaya

kepemimpinan transformasional. Menurut (Handayani, 2020) observasi memungkinkan peneliti untuk memahami perilaku dan interaksi dalam konteks alami, meskipun dalam penelitian ini konteks tersebut berbentuk representasi media.

Selain observasi, teknik dokumentasi juga digunakan dengan cara mencatat dialog, adegan, dan peristiwa penting yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional. Menurut Sugiyono (2020) dokumentasi merupakan teknik penting dalam penelitian kualitatif karena dapat memberikan bukti konkret dan memperkuat data hasil observasi. Studi pustaka dilakukan dengan mengkaji berbagai literatur, baik berupa buku, jurnal, maupun artikel ilmiah yang relevan dengan topik kepemimpinan transformasional dan multikultural. Studi pustaka ini membantu peneliti memperoleh kerangka teoritis, memperluas perspektif analisis, serta membandingkan hasil temuan dengan penelitian sebelumnya (Kurniati & Jailani, 2023).

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahap, yaitu (Fiantika et al, 2022):

a. Reduksi Data

Pada tahap ini, data yang diperoleh dari observasi, dokumentasi, dan studi pustaka diseleksi, difokuskan, disederhanakan, dan diorganisasi sesuai kebutuhan penelitian. Proses ini bertujuan untuk menyaring informasi penting, seperti adegan yang relevan dengan dimensi kepemimpinan transformasional.

b. Penyajian Data

Setelah direduksi, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, maupun kutipan dialog dari film. Penyajian data ini memungkinkan peneliti melihat pola, hubungan, dan gambaran utuh mengenai praktik kepemimpinan

transformatif yang muncul dalam konteks multikultural.

c. Penarikan

Kesimpulan/Verifikasi

Tahap terakhir adalah menafsirkan makna data yang sudah disajikan serta menarik kesimpulan yang konsisten dengan tujuan penelitian. Proses verifikasi dilakukan secara terus-menerus sepanjang penelitian agar kesimpulan yang dihasilkan tetap valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Teknik Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan beberapa strategi, yaitu:

a. Triangulasi Sumber dan Teknik

Data diperoleh dari berbagai sumber, yakni observasi film, dokumentasi, dan studi pustaka. Triangulasi ini dilakukan agar data yang terkumpul dapat saling melengkapi dan menguatkan (Sugiyono, 2020).

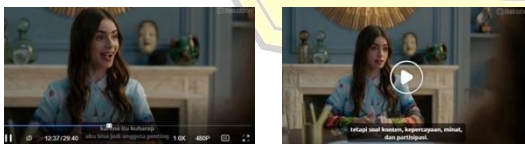
b. Ketekunan Pengamatan

Peneliti melakukan pengamatan berulang pada film *Emily in Paris* untuk memastikan konsistensi temuan serta menghindari kesalahan interpretasi (Moleong, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Scene 1 – Episode 1 (00:12:15)



Gambar 1. Scene 1

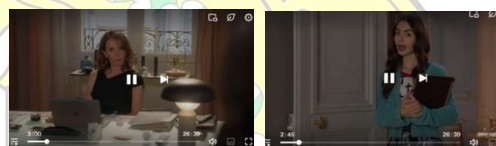
Dialog:

Emily: *"I believe this campaign could be more effective if we highlight the emotional connection, not just the product."*

Dalam adegan ini, Emily terlihat percaya diri ketika menyampaikan pendapatnya di hadapan rekan kerja yang

cenderung skeptis. Ekspresi wajahnya penuh keyakinan dan antusiasme, meskipun nada suara serta bahasa tubuh koleganya menunjukkan keraguan terhadap idenya. Emily tetap mempertahankan sikap positif dan meyakinkan, sehingga membuat suasana rapat tidak sepenuhnya tegang. Hal ini memperlihatkan bagaimana ia berusaha memberikan rangsangan intelektual kepada tim, yakni dengan mengajak mereka berpikir di luar kebiasaan pemasaran yang hanya menekankan produk, untuk kemudian menambahkan nilai emosional sebagai pembeda. Sikap ini menegaskan karakter kepemimpinannya yang berorientasi pada inovasi serta keberanian untuk menawarkan perspektif baru.

Scene 2 – Episode 2 (00:02:40)



Gambar 2 Scene 2

Dialog:

Sylvie: *"You don't understand how things work here."*

Emily: *"I know I'm new, but I believe fresh perspectives can bring something valuable."*

Pada adegan ini, Sylvie dengan nada sarkastik meremehkan keberadaan Emily sebagai orang luar. Namun Emily tidak menunjukkan ekspresi tersinggung atau defensif, melainkan tetap tersenyum dan menjawab dengan tenang. Ia menampilkan ketenangan sekaligus optimisme, sehingga atmosfer percakapan yang tadinya bernuansa konfrontatif berubah lebih ringan. Melalui ekspresi percaya diri dan cara bicaranya yang penuh harapan, Emily mencoba menularkan energi positif pada rekan kerja yang cenderung menolak kehadirannya. Situasi ini menunjukkan bagaimana Emily berupaya menginspirasi orang lain agar lebih terbuka terhadap gagasan baru, sekaligus memperlihatkan

sisi kepemimpinan transformasional yang memotivasi secara emosional dalam lingkungan kerja multikultural.

Scene 3 – Episode 4 (00:08:30)



Gambar 3 Scene 3

Dialog:

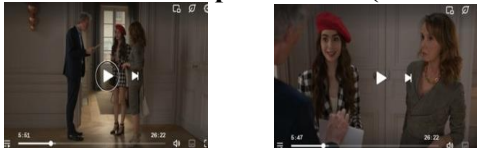
Julien: “*Clients here don’t like such bold ideas.*”

Emily: “*But maybe that’s why they need it — to stand out.*”

Adegan ini memperlihatkan bagaimana Emily berdebat dengan Julien mengenai ide kampanye yang dianggap terlalu berani. Ekspresi Emily tegas dan penuh keyakinan, seolah ingin meyakinkan bahwa visinya memiliki nilai strategis. Meski mendapat penolakan, ia tidak goyah, melainkan tetap mempertahankan pendapat dengan argumentasi rasional.

Dari sisi bahasa tubuh, Emily terlihat condong ke depan dengan pandangan fokus, yang mencerminkan keyakinannya terhadap gagasan tersebut. Perilaku ini menunjukkan bagaimana ia berusaha menjadi teladan dalam tim melalui konsistensi terhadap visi yang diyakini. Sikap tersebut menampilkan pengaruh ideal, di mana seorang pemimpin dapat memberikan inspirasi dengan keteguhan prinsip serta integritas, bahkan di tengah resistensi budaya kerja yang berbeda.

Scene 4 – Episode 5 (00:19:50)



Gambar 4 Scene 4

Dialog:

Luc: “*You really care about what the client wants, don’t you?*”

Emily: “*Of course. It’s not just about selling, it’s about understanding them.*”

Dalam adegan ini, Emily menegaskan bahwa baginya bekerja bukan hanya sekadar mencapai target penjualan, melainkan juga memahami kebutuhan klien secara lebih mendalam. Ekspresinya lembut, penuh empati, dan disertai kontak mata yang menenangkan. Perilaku ini memperlihatkan perhatiannya terhadap orang lain, baik klien maupun tim internal. Ia tidak hanya memikirkan keuntungan perusahaan, tetapi juga kesejahteraan emosional pihak yang dilayani. Narasi ini memperlihatkan aspek perhatian individual dalam kepemimpinan transformasional, yaitu kesediaan untuk mendengarkan dan merespons kebutuhan unik setiap individu. Dengan cara ini, Emily mampu membangun hubungan yang lebih personal dan penuh kepercayaan dengan lingkungan sekitarnya.

Pembahasan

Dialog-dialog yang ditampilkan dalam hasil penelitian memperlihatkan bagaimana Emily Cooper menjalankan praktik kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja multikultural. Adegan-adegan tersebut mencerminkan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional: stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, pengaruh ideal, dan perhatian individual. Terlihat pada scene 1 bahwa Emily berusaha menekankan pentingnya aspek emosional dalam kampanye. Sikap percaya diri serta kemampuan untuk menggeser fokus dari sekadar produk ke hubungan emosional dengan konsumen merupakan bentuk stimulasi intelektual. Hal ini sejalan dengan penelitian Ernita & Adriansyah (2023) yang menegaskan bahwa pemimpin transformasional mampu mendorong kreativitas dengan menantang pola pikir tradisional di organisasi yang multikultural. Dalam scene 2, Emily menghadapi penolakan dari Sylvie, namun ia tetap optimis dan menunjukkan sikap positif. Perilaku ini mencerminkan motivasi inspirasional, yakni kemampuan menanamkan harapan meskipun situasi

penuh resistensi. Suprpto et al. (2024) menjelaskan bahwa pengalaman multikultural dapat meningkatkan kepercayaan diri pemimpin dalam menyampaikan visi, sekaligus memperkuat legitimasi sosial mereka di hadapan tim yang heterogen. Dengan demikian, sikap optimis Emily berfungsi tidak hanya sebagai bentuk motivasi, tetapi juga sebagai strategi untuk mengurangi jarak budaya di tempat kerja. Selanjutnya, pada scene 3, Emily menegaskan pendapatnya meski ditentang Julien. Konsistensi dan keteguhan ini mencerminkan pengaruh ideal, di mana pemimpin menjadi teladan bagi tim melalui integritas terhadap visi. Yuwita (2022) menekankan bahwa dalam konteks lintas budaya, pengaruh ideal seringkali terbentuk bukan melalui posisi formal, melainkan melalui konsistensi dalam nilai dan perilaku yang ditunjukkan. Dengan kata lain, Emily membangun kepercayaan timnya melalui kredibilitas personal, bukan sekadar jabatan. Dalam scene 4, Emily menunjukkan perhatian individual dengan menekankan pentingnya memahami kebutuhan klien, bukan sekadar mencapai target. Sikap empati ini sesuai dengan penelitian Fauzi et al. (2022) yang menemukan bahwa komunikasi di lingkungan kerja multikultural lebih efektif ketika pemimpin memperhatikan kebutuhan individu, sehingga mengurangi potensi konflik antarbudaya. Dalam konteks ini, Emily menempatkan empati sebagai strategi membangun hubungan jangka panjang dengan klien dan kolega.

Pemimpin yang memiliki kecerdasan budaya dapat menyesuaikan gaya komunikasinya sesuai dengan latar belakang tim, sehingga memperkuat efektivitas kepemimpinan transformasional (Salsabila et al., 2025). Emily Cooper dalam *Emily in Paris* merepresentasikan kepemimpinan transformasional yang tidak hanya mengelola keragaman budaya, tetapi juga selaras dengan SDGs poin ke-8 tentang

Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi. Ia menciptakan lingkungan kerja inklusif lewat ide inovatif, membangun kepercayaan, dan mendorong kreativitas rekan kerja. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berawal dari inisiatif yang menumbuhkan inklusivitas dan penghargaan terhadap individu, bukan sekadar mengejar target.

Secara keseluruhan, analisis adegan-adegan dalam *Emily in Paris* menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang ditampilkan Emily tidak hanya muncul dalam bentuk tindakan spontan, tetapi juga sebagai pola konsisten yang membentuk dinamika kerja lintas budaya. Lebih jauh, temuan ini menegaskan bahwa praktik kepemimpinan transformasional dalam konteks multikultural bukan hanya relevan di dunia nyata, tetapi juga dapat direpresentasikan secara kuat melalui media populer. Kehadiran Emily sebagai figur pemimpin informal memperlihatkan bahwa kepemimpinan tidak harus dilegitimasi oleh jabatan, melainkan dapat lahir dari integritas, empati, dan keberanian menawarkan perspektif baru. Dengan demikian, pembahasan ini tidak hanya menjawab pertanyaan penelitian, tetapi juga memberikan implikasi bahwa film sebagai produk budaya dapat menjadi sarana reflektif untuk memahami bagaimana kepemimpinan dijalankan dalam masyarakat global yang semakin beragam.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa film *Emily in Paris* merepresentasikan kepemimpinan transformasional melalui karakter Emily Cooper, yang tercermin dalam keteladanan, motivasi inspiratif, dorongan ide kreatif, dan perhatian pada individu. Gaya kepemimpinan ini efektif menjembatani perbedaan budaya, mengurangi stereotip, serta membangun lingkungan kerja inklusif dan kolaboratif. Keberhasilannya didukung oleh sifat resilien, adaptif, optimis, dan komunikatif

Emily, meski dihadapkan pada resistensi budaya lokal. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak bergantung pada otoritas formal, melainkan pada kemampuan memengaruhi, menginspirasi, dan memberdayakan orang lain.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada dr. Amaliyah, S.AB., M.M selaku dosen pembimbing atas arahan, bimbingan, dan motivasi yang telah diberikan selama proses penelitian ini. Ucapan terimakasih juga peneliti sampaikan kepada rekan-rekan serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kebersamaan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aderovi, M. K. A., Marwiyah, S., & Hadi, F. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Karismatik Walikota Probolinggo Dalam Menjalankan Roda Pemerintahan Pada Tahun 2019-2024. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 17(1), 16–22. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v17i1.212>
- Bowo, A. B. P., & Junaedi Hendro. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(1), 10–18. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i1.895>
- Effendi, M., & Maunah, B. (2021). Dimensions of Transformational Leadership Headmaster. *Cendekia*, 19(2), 238.
- Ernita, A., & Adriansyah, A. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tidak Tetap Bank Abc Harapan Indah Bekasi). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 1(1), 147–170. <https://doi.org/10.35384/jamie.v1i1.436>
- Fajar, S. M., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan yang positif dan kepemimpinan yang mendukung terhadap produktivitas sdm dengan dimediasi persepsi pegawai yang positif. *Kinerja*, 19(1), 183–193. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10904>
- Fauzan Ahmad Siregar, & Lailatul Usriyah. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/idarrah.v5i2.147>
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Fiantika, Wasil M, Jumiyati, Honesti, Wahyuni, Jonata, E. a. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Global Eksekutif Teknologi* (1st ed.). PT Global Eksekutif Teknologi. <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>
- Handayani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.
- Handayani, K. (2024). IMPLEMENTASI MANAJEMEN MODERN PADA ORGANISASI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(February), 4–6.
- Hidayat, A. H. (2021). Kepemimpinan dan Manajemen Serta Implikasinya dalam Kehidupan. *Tadbir: Jurnal*

- Manajemen Dakwah FDIK IAIN Padangsidimpuan, 3(1), 121–136. <https://doi.org/10.24952/tad.v3i1.4034>
- Kasali, L. K. (2024). Developing a Well-Sound Communication Style for Effective Leadership in a Multicultural Context. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 29(6), 8–14. <https://doi.org/10.9790/0837-2906070814>
- Kurniati, D., & Jailani, M. S. (2023). Kajian Literatur: Referensi Kunci, State Of Art, Keterbaruan Penelitian (Novelty). *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.50>
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Salsabila, N., Rachmadhita, W. A., Setia, R., Pratama, A., & Anshori, I. (2025). Kepemimpinan Multikultural Dalam Era Globalisasi: Adaptasi Pemimpin Dalam Lingkungan Kerja Multinasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 35–46. <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jubis>
- Subni, M. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 15–26. <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/impian/article/view/2779>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo (ed.); 1st ed.). Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suprpto, R. I. T., Hariyati, N., Dewi, U., Khamidi, A., & Amalia, K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Pendidikan Multikultural. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(4), 1564–1577. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i4.3334>
- Supriono, S. (2023). Traits theory of leadership. *Annadwahkualatungka*, 1 3(Juli), 76–86.
- Tobirin, Ali Rokhman, D. I. (2022). Kepemimpinan Transformasional Pada Era Volatility , Uncertainty , Omplexity and Ambiguity(VUCA) (Issue November). <https://www.researchgate.net/publication/365614302%0AKEPEMIMPINAN>
- Wajdi, F., & Yuliza, Y. (2023). Hubungan antara sistem informasi manajemen dengan kualitas perilaku organisasi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 535. <https://doi.org/10.29210/020232125>
- Yuwita, M. R. (2022). Cross-Cultural Understanding in Emily in Paris Series Season 1: Episodes 1 and 2. *Proceeding of International Conference on Business, Economics, Social Sciences, and Humanities*, 3, 324–331. <https://doi.org/10.34010/icobest.v3i.154>
- Moleong, L. J. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta