

## Representasi Nilai Kepemimpinan dan Tanggung Jawab Pada Film The Lion King

<sup>1</sup>Ameziziana, <sup>2</sup>Amara Bilqis Kinanti, <sup>3</sup>Erindah Dimisyqiyani, <sup>4</sup>Amaliyah, <sup>5</sup>Rizky Amalia  
Sinulingga, <sup>6</sup>Gagas Gayuh Aji

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

E-mail: <sup>1</sup>[ameziziana.410482-2023@vokasi.unair.ac.id](mailto:ameziziana.410482-2023@vokasi.unair.ac.id), <sup>2</sup>[amara.bilqis.kinanti2023@vokasi.unair.ac.id](mailto:amara.bilqis.kinanti2023@vokasi.unair.ac.id),  
<sup>3</sup>[erindahdimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id](mailto:erindahdimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id), <sup>4</sup>[amaliyah@vokasi.unair.ac.id](mailto:amaliyah@vokasi.unair.ac.id),  
<sup>5</sup>[rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id](mailto:rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id), <sup>6</sup>[gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id](mailto:gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id)

### ABSTRAK

Saat ini, penggunaan teknologi digital membuka banyak peluang dalam membentuk karakter dan membangun kepemimpinan, terutama melalui platform belajar online dan media sosial yang mendorong partisipasi generasi muda. Namun, pengembangan ini sering kali hanya fokus pada aspek teknis dan kecepatan dalam menyampaikan informasi, sehingga kurang memperhatikan pembentukan nilai moral, etika, dan tanggung jawab sebagai bagian penting dari kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana nilai-nilai kepemimpinan transformasional ditunjukkan oleh tokoh Simba dalam film *The Lion King*, sebagai upaya memahami bagaimana cerita populer bisa menjadi media untuk membangun kepemimpinan yang jujur dan bermoral. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan fokus pada empat aspek utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi yang memotivasi, pengembangan intelektual, dan pertimbangan individual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan Simba dari sosok yang menghindari tanggung jawab menjadi seorang pemimpin yang berani dan adil memberikan contoh kuat tentang pentingnya kepemimpinan yang didasari nilai. Penelitian ini diharapkan bisa melengkapi pendekatan teknologi dalam pembentukan kepemimpinan dengan memperkuat aspek karakter dan moralitas.

**Kata kunci :** *Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kepemimpinan Transformasional, The Lion King, Media Digital*

### ABSTRACT

Currently, the use of digital technology opens up many opportunities in shaping character and building leadership, especially through online learning platforms and social media that encourage youth participation. However, this development often focuses only on technical aspects and speed in delivering information, thus neglecting the formation of moral values, ethics, and responsibility as important parts of leadership. This study aims to analyze how transformational leadership values are demonstrated by the character Simba in the movie *The Lion King*, in an effort to understand how popular stories can be a medium for building honest and moral leadership. This study uses a descriptive qualitative method with a focus on four main aspects, namely ideal influence, motivating motivation, intellectual development, and individual consideration. The results show that Simba's transformation from a figure who avoids responsibility to a brave and fair leader provides a strong example of the importance of values-based leadership. This research is expected to complement the technological approach to leadership development by strengthening character and morality aspects.

**Keyword :** *Leadership, Responsibility, Transformational Leadership, The Lion King, Digital Media*

### 1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang individu ketika mengarahkan aktivitas sebuah kelompok menuju suatu tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu proses sosial yang melibatkan keterampilan dalam

mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi serta membentuk perilaku individu dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Sutrisno & Husen et al., 2022). Hal ini menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang posisi formal, tetapi lebih kepada

seni untuk mempengaruhi orang lain secara efektif agar mengerjakan sesuatu yang diyakini harus dikerjakan guna mencapai visi dan misi bersama.

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bisa menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019). Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktivitas kepemimpinan.

Pemimpin sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri. Karakter dalam seorang pemimpin sangatlah penting, karakter adalah nilai batin yang tertanam di dalam diri sendiri, melalui banyaknya pengetahuan, dan lingkungan kita hidup, ini membuat nilai penting yang timbul dalam semangat daya juang, yang mendasari sikap dan keputusan yang akan diambil (Taufiq & Wardani, 2020). Terdapat paling sedikit 8 karakter kepemimpinan ideal dan harus ada di dalam seorang pemimpin yang ideal. Seorang pemimpin harus cerdas, yaitu mempunyai semangat belajar sehingga mampu membuat keputusan dengan singkat dan tepat. Selain itu, pemimpin juga harus bertanggung jawab, karena seorang pemimpin harus penuh tanggung jawab terhadap organisasi atau sesuatu yang dipimpinnya. Kejujuran juga menjadi karakter penting, sebab

pemimpin wajib terbuka kepada anggotanya dalam segala keputusan yang dibuat, sehingga lebih mudah dipercaya. Karakter dapat dipercaya juga dibutuhkan agar seorang pemimpin memperoleh kepercayaan dari anggotanya dan menghindari rasa curiga, sehingga organisasi dapat berkembang dengan sehat tanpa adanya perpecahan internal. Pemimpin yang ideal juga harus memiliki inisiatif untuk mampu memutuskan pilihan dengan tepat, serta memiliki keterampilan untuk menemukan jalan keluar terbaik dalam suatu masalah. Konsistensi dan ketegasan juga menjadi karakter penting, dimana pemimpin wajib menjalankan segala aturan serta keputusan yang ada, tidak membiarkan anggotanya bertindak semena-mena namun tetap tidak boleh mengekang. Selain itu, seorang pemimpin juga harus adil, memperlakukan anggotanya sama rata tanpa adanya perbedaan perilaku antaranggota. Pemimpin juga perlu lugas dalam menyampaikan isi pikirannya secara jelas dan mudah dimengerti. Selain delapan hal tersebut, seorang pemimpin perlu memiliki hati nurani yang bersih, tulus, dan ikhlas, serta peduli terhadap kepentingan bersama (Taufiq & Wardani, 2020).

Tanggung jawab adalah salah satu konsep utama dalam etika dan filsafat yang memainkan peran penting dalam kehidupan manusia, termasuk dalam konteks kepemimpinan dan organisasi. Tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban individu atau kelompok untuk bertindak sesuai dengan prinsip moral, hukum, atau sosial yang berlaku. Tanggung jawab merupakan prinsip fundamental yang menjadi landasan bagi etika dalam praktik kepemimpinan di berbagai organisasi. Dalam konteks kepemimpinan, peran seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada pencapaian tujuan tertentu, tetapi juga mencakup tanggung jawab moral yang menuntut integritas, transparansi, dan kepercayaan. Pemimpin yang berhasil mengelola kebenaran dan tanggung jawab secara konsisten menjadi pilar utama dalam menciptakan budaya organisasi yang beretika, berkelanjutan, dan berdaya saing jangka panjang (Ciulla, 2020).

Nilai-nilai kepemimpinan tersebut sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan atau Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya tujuan nomor 16 tentang perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang tangguh. SDGs memiliki 17 tujuan global yang bertujuan untuk menciptakan masa depan yang adil dan berkelanjutan bagi semua. Kepemimpinan yang adil dan bertanggung jawab, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, memiliki peran penting dalam menciptakan masyarakat yang damai dan sistem yang adil serta terpercaya. Pemimpin yang menjunjung tinggi prinsip keadilan dan etika akan mampu membangun kepercayaan sosial, yang merupakan inti dari pencapaian SDG 16. Simba menunjukkan kepemimpinan yang bertanggung jawab dengan berani melawan Scar dan merebut kembali kerajaannya yang damai dan adil. Sikapnya yang transparan dan adil mencerminkan nilai-nilai SDGs nomor 16 tentang perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang kuat. Namun, masih sedikit penelitian yang menelaah nilai kepemimpinan transformasional dalam film animasi, khususnya kaitannya dengan pencapaian SDGs, sehingga penelitian ini penting dilakukan.

Tanggung jawab yang menjadi landasan etika dalam kepemimpinan sangat jelas tercermin dalam film *The Lion King*. Tokoh Simba, sebagai pemimpin, belajar untuk mengambil tanggung jawab atas kerajaannya setelah melewati berbagai tantangan dan konflik. Sikap integritas, keberanian, dan komitmen Simba dalam memenuhi kewajibannya sebagai raja menggambarkan bagaimana seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab moral yang tinggi, seperti yang dijelaskan oleh (Ciulla, 2020). Dalam perjalanannya, Simba menunjukkan pentingnya transparansi dan kepercayaan dengan para pengikutnya, serta menegakkan keadilan demi kesejahteraan bersama. Nilai-nilai kepemimpinan ini sejalan dengan gaya kepemimpinan transformasional, dimana pemimpin tidak hanya mengarahkan tetapi juga menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk berkontribusi mencapai tujuan bersama secara efektif. Oleh karena itu, tanggung jawab bukan hanya beban,

melainkan pilar utama untuk membangun budaya organisasi yang kuat dan berkelanjutan, sebagaimana yang tergambar di Kerajaan Savanah dalam film tersebut.

Penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi memang memiliki ciri khas yang berbeda-beda pada setiap individu maupun bagian dalam organisasi (Rohaeni, 2016). Namun, yang terpenting bukan hanya gaya itu sendiri, melainkan bagaimana seorang pemimpin mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan kedewasaan anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai secara efektif (Lengkong, 2015 & Zuryati et al., 2018). Kualitas dasar kepemimpinan meliputi kemampuan memimpin dengan bermartabat, kepercayaan pada kemampuan diri, kefasihan dalam mengkomunikasikan gagasan, kesiapan untuk bertanggung jawab atas keputusan, dan pemahaman yang mendalam tentang tanggung jawab sebagai pemimpin. Dengan karakteristik dan sikap tersebut, seorang pemimpin dapat mempengaruhi anggota kelompok secara positif untuk mencapai tujuan organisasi (Amalia, 2022 & Bahri, 2016).

## 2. LANDASAN TEORI

Landasan teori merupakan dasar yang digunakan untuk memperkuat dan mendukung suatu penelitian.

### 1. Manajemen

Manajemen adalah proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai aktivitas dalam meraih sasaran organisasi dengan efektif serta efisien. Definisi ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya secara optimal agar organisasi dapat beroperasi lancar dan menghasilkan output maksimal. Efisiensi dalam manajemen berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya secara hemat tanpa pemborosan, sementara efektivitas berfokus pada pencapaian tujuan yang ditetapkan (Robbins & Coulter, 2020). Manajemen mencakup serangkaian aktivitas yang melibatkan pengambilan keputusan, perencanaan, kepemimpinan,



dan pengendalian dalam suatu sistem organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa manajemen selain tentang koordinasi dan integrasi, juga mencakup aspek kepemimpinan yang berperan mengarahkan individu dan tim menuju pencapaian tujuan (Griffin, 2021).

## **2. Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen mencakup empat aspek utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian. (Robbins & Coulter, 2020). Perencanaan merupakan proses menetapkan tujuan dan strategi untuk mencapainya. Pengorganisasian berkaitan dengan pengalokasian sumber daya dan pembentukan struktur organisasi agar tujuan dapat tercapai (Daft, 2019). Penggerakan menekankan pada motivasi, pengarahan, dan bimbingan kepada anggota organisasi untuk mencapai kinerja optimal (Luthans, 2011).

## **3. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu proses sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk mengarahkan, mempengaruhi, serta membentuk perilaku anggota kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengendali formal, tetapi juga sebagai penggerak yang mampu menciptakan visi, memotivasi, serta menginspirasi orang lain untuk bekerja secara kolektif (Sutrisno & Husen et al., 2022). Kualitas kepemimpinan dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. (Muafi, 2019), Kepemimpinan yang kuat akan memacu bawahan mencapai target, sedangkan kepemimpinan yang lemah dapat menghambat kinerja organisasi. (Northouse, 2018) menegaskan bahwa kepemimpinan efektif lahir ketika seorang pemimpin mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi kelompok.

Dua model kepemimpinan yang menonjol adalah (Handoko, 2016).

1. Task-oriented leadership
2. Relationship-oriented leadership

## **4. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Selain karakter dan tanggung jawab, teori kepemimpinan transformasional juga relevan untuk menjelaskan representasi kepemimpinan dalam *The Lion King*. Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama. (Rohaeni, 2023)

1. Idealized Influence (pengaruh ideal)
2. Inspirational Motivation (motivasi inspirasional)
3. Intellectual Stimulation (stimulasi intelektual)
4. Individualized Consideration (pertimbangan individual)

(Robbins, 2010) dalam (Armansyah, 2022) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menaruh perhatian pada persoalan yang dihadapi pengikut serta kebutuhan pengembangan individu dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan transformasional mampu menyatukan bawahan, serta mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing individu demi mencapai tujuan bersama, bahkan melampaui target yang telah ditetapkan (Armansyah, 2022).

## **5. Karakter Kepemimpinan**

Karakter menjadi elemen penting dalam kepemimpinan karena membentuk integritas moral dan arah pengambilan keputusan seorang pemimpin. (Taufiq & Wardani, 2020), terdapat delapan karakter kepemimpinan ideal, antara lain: kecerdasan, tanggung jawab, kejujuran, dapat dipercaya, inisiatif, konsistensi, ketegasan, dan keadilan. Pemimpin juga dituntut memiliki komunikasi yang lugas, empati, serta hati nurani yang bersih.

Karakter kepemimpinan yang kuat tidak hanya membangun kredibilitas personal, tetapi juga mempengaruhi iklim organisasi, meningkatkan rasa percaya, dan mengurangi potensi konflik internal.

## 6. Konsep Tanggung Jawab dalam Kepemimpinan

Tanggung jawab merupakan prinsip fundamental dalam etika kepemimpinan. (Ciulla,2020) menjelaskan bahwa pemimpin tidak hanya bertugas mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral berupa integritas, transparansi, serta keadilan. Tanggung jawab ini menjadi pilar utama untuk membangun budaya organisasi yang beretika dan berkelanjutan. Dalam perspektif organisasi, tanggung jawab pemimpin mencakup tiga dimensi utama:

1. Tanggung jawab pribadi, berkaitan dengan integritas dan moralitas individu.
2. Tanggung jawab sosial, yakni kewajiban pemimpin dalam memastikan kesejahteraan anggota kelompok.
3. Tanggung jawab institusional, yaitu pemenuhan visi, misi, dan keberlanjutan organisasi.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif berupaya memahami fenomena secara menyeluruh melalui deskripsi kata-kata dalam konteks yang alami. (Moleong,2013), Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan secara mendalam bagaimana nilai kepemimpinan dan tanggung jawab ditampilkan dalam film *The Lion King*.

Sumber data utama penelitian ini adalah film *The Lion King* yang diamati secara menyeluruh dan berulang-ulang. Dalam proses pengamatan, peneliti mencatat adegan, dialog, dan karakterisasi tokoh yang berkaitan dengan nilai kepemimpinan dan tanggung jawab. Catatan ini kemudian dianalisis

untuk menafsirkan pesan-pesan yang tersurat maupun tersirat.

Selain observasi film, penelitian ini juga menggunakan kajian pustaka sebagai pelengkap. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan menelaah buku, jurnal, dan literatur lain yang relevan. Seperti yang dijelaskan (Sari,2021), riset kepustakaan bertujuan mengumpulkan data dari berbagai sumber tertulis yang berhubungan dengan topik penelitian.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara deskriptif melalui tiga tahapan utama:

1. Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara menyeleksi adegan-adegan serta dialog dalam film *The Lion King* yang relevan dengan tema kepemimpinan dan tanggung jawab. Misalnya, adegan ketika Simba memutuskan untuk kembali ke Pride Rock setelah melarikan diri dari masa lalunya dianggap penting, karena menunjukkan perubahan sikap dari penghindaran menjadi penerimaan tanggung jawab sebagai pemimpin. Tahap selanjutnya adalah penyajian data, yaitu mendeskripsikan secara naratif isi adegan yang terpilih dan menjelaskan maknanya.

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan. Simba menunjukkan karakteristik pemimpin transformasional, yaitu pemimpin yang mengalami perubahan secara pribadi dan mampu menginspirasi lingkungan sekitarnya untuk bangkit dari keterpurukan. narasi film secara mendalam dan kontekstual.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

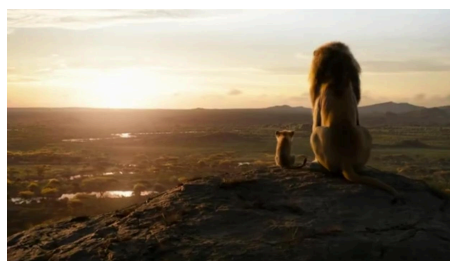
### HASIL

Film *The Lion King* adalah representasi yang kuat dari kepemimpinan transformasional, tercermin dalam perjalanan Simba dari anak singa yang penuh energi menjadi raja yang sejati. Setelah kehilangan Mufasa, Simba

mengalami kebingungan tentang identitasnya dan menghindari tanggung jawab, namun dengan bantuan Nala, Rafiki, dan pesan spiritual dari ayahnya, ia berhasil menemukan jati dirinya kembali.

Kepemimpinan transformasional tampak ketika Simba memiliki keberanian untuk kembali ke Pride Lands demi menyelamatkan rakyatnya dari tirani Scar, bukan hanya untuk meraih tahta, tetapi juga sebagai wujud tanggung jawab moral. Tindakan Simba menunjukkan keberanian untuk mengambil risiko, visi untuk masa depan, serta kemampuan untuk menginspirasi orang lain dalam melawan ketidakadilan. Ia memimpin dengan cara yang tidak memaksa, melainkan dengan penuh harapan, semangat, dan memberdayakan rakyatnya, sehingga ia menjadi simbol seorang pemimpin yang melayani dan mendorong kekuatan kolektif bangsa. Simbolisme seperti Pride Rock yang melambangkan penerimaan tanggung jawab dan Circle of Life yang menunjukkan keseimbangan hidup semakin mengokohkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional dalam film ini. Oleh karena itu, *The Lion King* bukan hanya tentang persaingan untuk meraih tahta, tetapi juga menggambarkan bagaimana nilai-nilai tanggung jawab, visi, inspirasi, dan harmoni membentuk seorang pemimpin yang membawa dampak positif bagi komunitasnya.

### 1. Idealized Influence



**Gambar 1. Mufasa Menasehati Simba di Pride Rock**

Dialog

Mufasa: *"Segala sesuatu yang kamu lihat*

*berada dalam keseimbangan halus. Sebagai raja, kamu harus memahami keseimbangan itu dan menghormati semua makhluk, dari semut terkecil hingga antelop terbesar."*

### 2. Intellectual Stimulation & Inspirational Motivation



**Gambar 2. Rafiki Membantu Simba Menemukan Jati Diri dan Perjalanan Kembali ke Pride Lands**

Dialog

Rafiki: *"Masa lalu bisa menyakitkan. Tapi kamu bisa lari darinya, Ingatlah, Simba, siapa dirimu sesungguhnya. Kekuatanmu ada pada keberanian dan tanggung jawabmu untuk kembali."*

### 3. Individualized Consideration



**Gambar 3. Simba Menantang Scar**

Dialog

Simba: *"Kerajaan ini bukan milikmu, Scar. Saatnya kamu turun tahta!"*

### PEMBAHASAN

Hasil observasi terhadap film *The Lion King* menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah elemen kunci dalam menciptakan perubahan dan keadilan. Karakter Simba dicirikan mengalami perubahan dari individu yang menghindari tanggung jawab menjadi sosok pemimpin yang



berani, adil, dan menginspirasi. Proses ini menandakan bahwa kepemimpinan sejati muncul melalui refleksi diri, keberanian untuk mengatasi rintangan, dan komitmen terhadap tanggung jawab moral (Bass dan Riggio, 2018).

### 1. Visi dan Inspirasi

Dalam adegan ketika Mufasa memberikan nasihat kepada Simba Pride Rock, dia menekankan pentingnya keseimbangan dalam hidup sebagai dasar bagi kepemimpinan. Pesan tersebut kemudian diwujudkan oleh Simba dengan menghidupkan kembali semangat rakyatnya untuk mengambil kembali Pride Lands dari Scar. Kepemimpinan transformasional memang berfokus pada visi yang jelas serta kemampuan untuk menginspirasi pengikut agar bergerak menuju tujuan yang sama (Yukl, 2020).

### 2. Menghadapi Krisis dan Tantangan

Simba sempat mengabaikan tanggung jawabnya karena trauma dari masa lalu, namun akhirnya ia kembali untuk menghadapi Scar. Langkah ini mencerminkan keberanian dalam menghadapi krisis, sejalan dengan pendapat Nguyen (2023) bahwa pemimpin transformasional membangun ketahanan dalam situasi yang sulit dengan menyoroti keberanian moral dan komitmen bersama.

### 3. Strategi Kolektif dan Pemberdayaan

Simba tidak bertindak sendirian ketika kembali ke Pride Lands, melainkan melibatkan Nala, Timon, Pumbaa, dan sekutunya. Pendekatan ini menggambarkan pemberdayaan, yakni memberi ruang bagi kontribusi anggota lain dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional mendorong partisipasi aktif dan menumbuhkan rasa kepemilikan pada pengikut (Widiastuti, 2024).

### 4. Keberanian Moral dan Integritas

Konfrontasi Simba dengan Scar memperlihatkan nilai keberanian moral.

Simba menolak kepemimpinan otoriter yang berlandaskan ambisi pribadi dan menegakkan kembali keadilan. Menurut Njaramba (2024), kepemimpinan transformasional efektif ketika pemimpin berpegang pada integritas dan berani mengambil risiko demi kebenaran.

### 5. Tanggung Jawab dan Harmoni

Puncak kepemimpinan Simba ditunjukkan ketika ia berdiri di atas Pride Rock setelah mengalahkan Scar. Adegan ini melambangkan penerimaan penuh atas tanggung jawab sebagai raja sekaligus pemulihan harmoni di Pride Lands. Pemimpin yang bertanggung jawab mampu menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan dan memperkuat kepercayaan sosial (Rialti, 2024). Dengan demikian, film *The Lion King* menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional bukan sekadar perebutan tahta, melainkan proses menjadi teladan, membangkitkan harapan, dan memulihkan keseimbangan. Nilai-nilai yang ditunjukkan Simba sejalan dengan kebutuhan kepemimpinan modern yang menekankan keberlanjutan, keadilan, dan pemberdayaan kolektif (Suandi, 2024).

Dalam film Disney *The Lion King*, terlihat jelas kepemimpinan transformasional melalui kemampuan Simba untuk memberikan inspirasi, mendorong semangat, dan menghadapi berbagai tantangan besar yang datang padanya. Momen ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional membutuhkan keberanian moral serta kapasitas untuk tetap berpegang pada tujuan meski menghadapi situasi yang sulit (Nguyen, 2023).

Kepemimpinan Simba juga mencerminkan perpaduan antara keberanian dan rasa empati. Dalam perjalanannya, ia tidak hanya memikirkan haknya sebagai calon pemimpin, tetapi juga kesejahteraan masyarakatnya. Ia berupaya

membangkitkan semangat komunitas yang sudah lama tertekan oleh Scar. Hal ini sejalan dengan pendapat Widiastuti (2024) yang menekankan bahwa pemimpin transformasional bukan hanya membuat keputusan, tetapi juga membangun kepercayaan dan motivasi di antara para pengikut. Melalui inspirasi yang diberikannya, Simba berhasil menumbuhkan keyakinan bersama bahwa masa depan Pride Lands dapat ditingkatkan. Melalui inspirasi yang diberikannya, Simba berhasil menumbuhkan keyakinan bersama bahwa masa depan Pride Lands dapat ditingkatkan.

Selain itu, kemampuan kepemimpinan transformasional yang dimiliki Simba terlihat dari kemampuannya untuk membangkitkan motivasi komunitas dalam menghadapi tantangan. Dengan visi yang jelas dan dedikasi untuk memulihkan keadaan, Simba berhasil mengumpulkan para sekutunya dan memimpin mereka dalam pertarungan melawan Scar. Hal ini sejalan dengan pendapat Erman, N., & Winario, M. (2024). yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional memegang peranan krusial saat menghadapi krisis melalui penciptaan visi yang mendorong dan pembentukan dukungan emosional dari para pengikut. Simba menunjukkan bahwa kepemimpinan sejati tidak hanya bergantung pada kekuatan fisik tetapi juga pada rasa percaya, solidaritas, dan harapan.

Akhirnya, *The Lion King* mengingatkan kita bahwa keberanian dan tanggung jawab merupakan nilai-nilai penting bagi seorang pemimpin. Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh Simba tidak hanya berlaku dalam perebutan kekuasaan di dalam kerajaan, melainkan juga relevan untuk kehidupan sehari-hari. Nilai-nilai seperti integritas, motivasi, inspirasi,

empati, dan rasa tanggung jawab adalah fondasi penting yang bisa membentuk seorang pemimpin yang mampu menciptakan perubahan positif, bahkan dalam keadaan paling sulit (Rialti, 2024).

Kepemimpinan transformasional Simba dalam film *The Lion King* memiliki keterkaitan erat dengan SDGs 16: Perdamaian, Keadilan, dan Institusi yang Kuat. Melalui keberanian moral, integritas, dan dedikasi terhadap keadilan, Simba berhasil mengembalikan keharmonisan di Pride Lands serta membangun kembali kepercayaan rakyatnya. Proses ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan yang didasarkan pada nilai moral dapat menciptakan perdamaian yang inklusif, memperkuat institusi sosial, dan mengembalikan keseimbangan yang hilang akibat tirani Scar. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional tidak hanya membawa perubahan dalam kepemimpinan, tetapi juga menciptakan pengelolaan yang adil, kolaboratif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, film ini menggambarkan bahwa SDGs 16 bisa dicapai melalui teladan kepemimpinan yang berani, empatik, serta mampu mendorong kolektif untuk bersama-sama menjaga perdamaian dan keadilan sosial.

## KESIMPULAN

Film *The Lion King* menggambarkan kepemimpinan transformasional melalui keberanian, integritas, dan tanggung jawab. Perjalanan Simba menunjukkan pentingnya visi, motivasi, empati, serta keberanian menghadapi tantangan demi memulihkan harmoni. Nilai-nilai ini relevan dengan kepemimpinan masa kini yang menekankan kolaborasi, keberlanjutan, dan pemberdayaan. Pesannya, pemimpin sejati lahir dari tanggung jawab, keberanian, dan kebijaksanaan, bukan dari keserakahan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis



ucapkan kepada dr. Amaliyah, S.AB., M.M selaku dosen pembimbing, teman-teman, serta semua pihak yang telah kebersamai peneliti saat penyusunan penelitian ini berlangsung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F. (2022). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*.
- Amaliyah, & Triwastuti, R. (2023). *Perilaku Organisasi*. Airlangga University Press.
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja* (Safrinal, Ed.). CV. Azka Pustaka.
- Bahri, M. S. (2016). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 6(2), 144–152.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Ciulla, J. B. (2020). *The search for ethics in leadership, business, and beyond*. Springer.
- Daft, R. L. (2019). *The leadership experience*. Cengage Learning.
- Damanik, S. C., Tarigan, H., Pitoyo, A., & Almubaroq, H. Z. (2023). Perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang tangguh (Tujuan SDGs ke-16) sebagai tujuan pertahanan nasional Republik Indonesia menghadapi bonus demografi tahun 2030. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(7), 3527–3532.
- Erman, N., & Winario, M. (2024). *Kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis di era digital*. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 11022–11034.
- Griffin, R. W. (2021). *Management: Principles and practices*. Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JlIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379.
- Lengkong, N. E. (2015). *Kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi* [Skripsi, Universitas Politeknik Negeri Manado].
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill Education.
- Michel, J. W., & Yukl, G. (2020). *Leader behaviors and the changing nature of work*. Cambridge University Press.
- Muafi, & Azim, M. (2019). The effect of servant leadership, organizational culture in employee performance mediated by job satisfaction (study case of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen). *Proceedings on Engineering Sciences*. <https://doi.org/10.24874/pes01.02.014>
- Nguyen, T. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an

- emerging country. *IIMB Management Review*, 35(4), 382–392.
- Njaramba, F. (2024). Transformational leadership in a crisis: Dimensional analysis with psychological capital. *Heliyon*, 10(16), e35900.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Oktavianus. (2018). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah)* [Skripsi, Universitas Sanata Dharma]. I'm
- Rialti, R. (2024). Leaders, let's get agile! Observing agile leadership in successful digital transformation projects. *Business Horizons*, 67(4), 439–452.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Mary. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Erlangga.
- Rohaeni, H. (2016). Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 32–47. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.294>
- Rohaeni, N. (2023). *Model kepemimpinan transformasional CISMA bagi kepala sekolah* (R. F. et al., Eds.). Indonesia Emas Group.
- Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Moderus Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 513–524.
- Sari, R. K. (2021). Penelitian kepustakaan dalam penelitian pengembangan pendidikan bahasa Indonesia. *Jurnal Borneo Humaniora*, 4(2), 62. <https://doi.org/10.35334/borneo-humaniora.v4i2.2249>
- Widiastuti. (2024). Kepemimpinan transformasional inovatif berkelanjutan melalui madrasah sociopreneurship untuk menyongsong tantangan pendidikan modern di MAN 3 Banyumas. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 4(2), 177–190.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Zuryati, A. R. D., & Usman, N. (2018). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SDN 7 Muara Dua Lhokseumawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2), 95–106. <https://doi.org/10.24090/icms.2018.1864>