

Pembentukan Karakter Kepemimpinan Melalui Pengalaman Hidup Mufasa Pada Film Mufasa: The Lion King (2024)

¹Shafira Putri Nayla Zahra, ²Gagas Gayuh, ³Amaliyah, ⁴Nazhifah Wardani

Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: ¹shafira.putri.nayla-2023@vokasi.unair.ac.id,

²gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id, ³amaliyah@vokasi.unair.ac.id, ⁴nazhifah.wardani-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dalam menyusun strategi, tetapi juga dipengaruhi oleh karakter yang terbentuk melalui pengalaman hidup. Nilai seperti integritas, keberanian, dan keteladanan menjadi dasar penting yang memungkinkan terciptanya kepemimpinan yang otentik dan mampu memberikan pengaruh positif. Namun, kenyataannya banyak pemimpin justru lahir dari warisan kekuasaan atau kedudukan keluarga, sehingga proses pembentukan karakter seringkali diabaikan. Dari kenyataan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengalaman hidup Mufasa dalam film *Mufasa: The Lion King* (2024) membentuk karakter kepemimpinan otentik, serta menelaah ketercerminan komponen *self-awareness*, *relational transparency*, *balanced processing*, dan *internalized moral perspective* dalam perjalanan hidup tokoh utama. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui observasi non-partisipan terhadap adegan film, dokumentasi transkrip dialog, serta penguatan dari literatur terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman hidup yang penuh kehilangan, tekanan, dan konflik justru menjadi dasar pembentukan kepemimpinan otentik. Kesadaran diri tercermin dalam pengakuan jati diri, keterbukaan tampak melalui ungkapan perasaan kehilangan, kemampuan menimbang secara adil terlihat pada ajakan kolaborasi antar spesies, dan konsistensi moral diperlihatkan dengan sikap menolak tunduk pada kejahatan. Nilai integritas, keberanian, serta keteladanan yang muncul dari perjalanan hidup tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan otentik terbentuk dari proses panjang, bukan dari garis keturunan ataupun status semata.

Kata Kunci: Kepemimpinan Otentik, Karakter, Pengalaman Hidup, Film Mufasa, The Lion King

ABSTRACT

Leadership is not only determined by the ability to develop strategies, but is also influenced by character formed through life experiences. Values such as integrity, courage, and exemplary behavior are important foundations that enable the creation of authentic leadership capable of exerting a positive influence. However, in reality, many leaders are born into positions of power or family status, so the process of character building is often neglected. Given this reality, this study aims to analyze how Mufasa's life experiences in the film *Mufasa: The Lion King* (2024) shape his authentic leadership character, as well as to examine the reflection of the components of *self-awareness*, *relational transparency*, *balanced processing*, and *internalized moral perspective* in the main character's life journey. The research method used is qualitative with a descriptive approach through non-participant observation of film scenes, documentation of dialogue transcripts, and reinforcement from related literature. The results show that life experiences full of loss, pressure, and conflict, actually form the basis of authentic leadership. Self-awareness is reflected in the recognition of identity, openness is seen through the expression of feelings of loss, the ability to weigh things fairly is seen in the call for collaboration between species, and moral consistency is shown by the refusal to submit to evil. The values of integrity, courage, and exemplary behavior that

emerge from this life journey, confirm that authentic leadership is formed through a long process, not solely through lineage or status.

Keywords: Authentic Leadership, Character, Life Experience, Mufasa Movie, The Lion King

1. PENDAHULUAN

Pada era saat ini, manajemen kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem kerja, tetapi juga oleh cara kepemimpinan dijalankan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Husaini & Fitria, 2019). Kepemimpinan sendiri diartikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar bertindak sesuai arahan pemimpin (Saputra & Ningsih, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh seorang pemimpin tidak hanya bergantung pada perintah, tetapi juga pada kualitas pribadi yang melekat dalam dirinya.

Kepemimpinan yang baik tidak semata bergantung pada keterampilan menyusun rencana atau mencapai target, melainkan juga pada karakter yang dimiliki. Karakter seperti kejujuran, keberanian, dan integritas menjadi dasar penting bagi pemimpin dalam mengambil keputusan, menjaga kepercayaan, dan memberi pengaruh positif bagi lingkungannya (Monzani et al., 2021). Pembentukan karakter yang kuat memiliki keterkaitan erat dengan pengembangan kepemimpinan, sehingga keduanya menjadi fondasi penting lahirnya pemimpin yang disegani (Magezi & Madimutsa, 2023). Pemimpin dengan karakter adaptif mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru sekaligus mempertahankan nilai-nilai utama dalam kepemimpinannya.

Karakter pemimpin biasanya terlihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam keseharian. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin dalam

memengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan tertentu (Utari & Hadi, 2020). Literatur mengenalkan berbagai tipe kepemimpinan seperti transaksional, transformasional, karismatik, etis, dan otentik (Zahroh et al., 2023). Dari berbagai gaya tersebut, kepemimpinan otentik menjadi semakin relevan karena menekankan kejujuran, integritas, dan keselarasan antara nilai pribadi dengan tindakan nyata (Suhartini dalam Fatah et al., 2024). Kepemimpinan ini terdiri dari empat komponen utama, yaitu *self-awareness*, *relational transparency*, *balanced processing*, dan *internalized moral perspective* (Obuba, 2023). Keempatnya menekankan kesadaran diri, keterbukaan dalam hubungan, kemampuan menilai informasi secara objektif, dan konsistensi moral dalam pengambilan keputusan.

Pembentukan kepemimpinan otentik tidak terjadi secara instan, melainkan melalui pengalaman hidup yang sarat tantangan. Kehilangan, konflik, dan tekanan sosial menjadi proses yang membentuk nilai keberanian, integritas, dan keteladanan (Wang et al., 2025). Nilai-nilai tersebut sejalan dengan tujuan Sustainable Development Goals (SDGs) 16 tentang perdamaian, keadilan, dan institusi yang kuat, yang menekankan pentingnya kepemimpinan berlandaskan transparansi dan moralitas (Singh & Singh, 2024). Film Mufasa: The Lion King (2024) menjadi contoh menarik untuk menggambarkan proses ini. Perjalanan Mufasa dari masa kecil hingga dewasa menunjukkan bahwa kepemimpinan sejati tidak lahir dari keturunan atau jabatan, melainkan melalui pengalaman hidup yang menumbuhkan kejujuran, keberanian, dan prinsip moral yang kokoh (Suhartini dalam Fatah et al., 2024). Penelitian ini menelaah

pembentukan karakter kepemimpinan otentik Mufasa melalui analisis kualitatif film, dengan fokus pada nilai integritas, keberanian, keteladanan, serta ketercerminan empat komponen kepemimpinan otentik.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen merupakan perilaku anggota dalam mengelola organisasi agar tujuan dapat tercapai secara efektif. Konsep ini berkaitan erat dengan kepemimpinan, sehingga lahir istilah manajemen kepemimpinan sebagai upaya menyusun interaksi antarindividu dalam struktur yang terarah (Husaini & Fitria, 2019). Prosesnya mencakup pengaturan dan pengarahan sumber daya melalui empat fungsi utama—*planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*—yang menjadi penghubung penting antara manajemen dan kepemimpinan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut (Hidayat, 2021).

Kepemimpinan sendiri dapat dimaknai sebagai kemampuan memengaruhi orang lain dengan mempertimbangkan faktor internal maupun eksternal (Aulia et al., 2024). Seorang pemimpin ideal memiliki empat aspek penting yang terangkum dalam akronim LEAD, yaitu *Loyalty* (kemampuan membangun loyalitas), *Educate* (memberikan pengetahuan dan nilai), *Advice* (memberi arahan dan saran), serta *Discipline* (menegakkan kebenaran secara konsisten). Dalam praktiknya, kepemimpinan tercermin dari gaya yang digunakan. Gaya kepemimpinan menjadi kunci dalam memotivasi dan mendorong kinerja pengikut (Agustine & Edalmen, 2020). Beragam gaya telah dikenal, seperti transaksional, transformasional, karismatik, etis, dan otentik (Zahroh et al., 2023). Di antara gaya tersebut, kepemimpinan otentik dinilai paling relevan karena menekankan kejujuran,

integritas, dan keselarasan antara nilai pribadi dan tindakan nyata (Suhartini dalam Fatah et al., 2024). Pemimpin otentik memiliki pemahaman diri yang kuat, kejelasan nilai, dan ketegasan dalam mengambil posisi terhadap isu penting (Reiza, 2025). Komponen utamanya meliputi *self-awareness* (kesadaran diri), *relational transparency* (keterbukaan), *balanced processing* (pertimbangan objektif), dan *internalized moral perspective* (konsistensi moral) (Dowden dalam Obuba, 2023; Kasa et al., 2020).

Kepemimpinan juga tidak berdiri sendiri, melainkan lahir dari interaksi antara pemimpin dan pengikut yang memiliki tujuan bersama. Hubungan ini melibatkan empat elemen penting, yaitu kepribadian pemimpin, kelompok sebagai wadah interaksi, pengikut dengan kebutuhan beragam, serta situasi yang memengaruhi proses kepemimpinan (Candra, 2024). Pembentukan kepemimpinan otentik sangat dipengaruhi oleh nilai integritas, keberanian, dan keteladanan (Suhartini dalam Fatah et al., 2024). Pemimpin dengan nilai tersebut lebih mampu membangun kepercayaan dan kesejahteraan anggota (Kleynhans et al., 2022). Selain itu, pengalaman hidup berperan besar dalam membentuk jati diri dan cara pandang moral pemimpin. Peristiwa penting dan perjalanan pribadi memberikan pelajaran yang menumbuhkan pemahaman diri, keteguhan sikap, dan konsistensi dalam pengambilan keputusan. Proses inilah yang menjadikan kepemimpinan semakin otentik karena berakar pada pengalaman nyata, bukan semata teori (Almutairi et al., 2025).

3. METODOLOGI

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif, karena bertujuan menggali makna, konsep, serta karakteristik fenomena secara alami dan menyeluruh dengan menekankan kualitas data daripada kuantitas (Sidiq & Choiri dalam

Waruwu, 2023). Objek penelitian adalah film animasi Mufasa: The Lion King (2024) yang disutradarai oleh Barry Jenkins, sedangkan subjeknya adalah tokoh utama, Mufasa, dengan fokus menganalisis bagaimana nilai-nilai kepemimpinan otentik, yang mencakup *self-awareness*, *internalized moral perspective*, *balanced processing*, dan *relational transparency*, tercermin melalui adegan-adegan dalam film. Data penelitian terdiri dari data primer berupa observasi langsung dan dokumentasi dialog maupun adegan film, serta data sekunder berupa literatur dan studi pustaka untuk memperkuat hasil analisis (Pramiyati et al., 2017; Innayah et al., 2023). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi non-partisipan, di mana peneliti berperan sebagai pengamat, serta dokumentasi berupa transkrip dialog dan cuplikan adegan penting (Hasanah, 2017). Prosedur analisis data mengikuti tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Rijali, 2019), dengan cara memilih adegan atau dialog yang relevan, mengelompokkan informasi sesuai empat komponen kepemimpinan otentik, lalu menyimpulkan bagaimana karakter Mufasa mencerminkan nilai tersebut. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi melalui perbandingan hasil observasi, dokumentasi, dan teori akademik, sehingga hasil penelitian lebih konsisten, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan (Nurfajriani et al., 2024).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

Film Mufasa: The Lion King menceritakan tentang masa kecil Mufasa yang menunjukkan bahwa proses pembentukan kepemimpinan dapat terbentuk sejak dini. Saat muda, Mufasa telah belajar menghadapi tanggung jawab terhadap lingkungannya dan makhluk-makhluk yang akan dipimpinnya.

Pengalaman hidup yang didapatnya mulai dari kehilangan, pertentangan, hingga Mufasa dapat memiliki keberanian dalam mengambil keputusan. Hal tersebut membentuk dedikasi yang menegaskan integritasnya sebagai pemimpin. Dedikasi ini tercermin dalam konsistensi Mufasa menjaga harmoni, baik dengan sesama singa maupun makhluk lain. Melalui kisah Mufasa, terlihat bahwa pemimpin yang baik mampu membangun kepercayaan, mengambil keputusan dengan bijak, dan memberi teladan yang menginspirasi lingkungan di sekitarnya.

1. *Self-awareness* (Kesadaran diri)



Gambar 1. Mufasa merasa pesimis terhadap jati dirinya (Adegan: 00:29:32 – 00:30:01)

Mufasa: “Aku kehilangan mereka, Eshei. Kau membuang-buang waktumu melatihku seperti ini”

Eshei: “Tapi keterampilan yang kau miliki, tidak ada pria lain yang memilikinya.

Mufasa: Obasi tidak akan pernah menerimaku. Aku tidak akan pernah menjadi darahnya, keluarganya”

Eshei: “Tapi kau adalah keluargaku. Dan Obasi bisa melihat betapa berbakatnya kau”

Mufasa: “Aku tidak pernah harus menjadi seperti Taka, aku tidak pernah harus menjadi Raja”

Adegan ini memperlihatkan sisi rapuh Mufasa yang sedang meragukan dirinya sendiri.

Mufasa merasa pesimis terhadap jati dirinya karena kehilangan orang-orang terdekat dan berpikir bahwa dirinya tidak akan pernah diterima oleh Obasi sebagai bagian dari keluarga. Dalam percakapannya dengan Eshei, Mufasa menunjukkan keraguannya akan masa depan dan tanggung jawab yang mungkin harus Mufasa emban. Mufasa bahkan mencoba menutupi rasa tidak percayanya dengan mengatakan lebih senang hidup bebas tanpa aturan dan beban seperti menjadi raja.

2. *Relational transparency*
(Keterbukaan dalam berinteraksi)



Gambar 2. Mufasa menceritakan sedihnya kehilangan orang tua (Adegan: 00:29:16 - 00:29:34)

Mufasa: “Terkadang aku merasakan dosa. Itu hanya jejak samar di angin. Bau rumah. Dan hilang”

Eshei: “Mufasa, orang tuamu masih di luar sana. Kita bisa terus mencarinya”

Mufasa: “Aku telah kehilangan mereka, Eshei. Kau membuang-buang waktu dengan melatihku seperti ini”

Adegan ini menggambarkan keterbukaan Mufasa saat mengungkapkan kesedihan terdalamnya kepada Eshei. Mufasa dengan jujur menceritakan bagaimana perasaan sedih kehilangan orang tuanya yang masih terus

membekas, bahkan digambarkan sebagai jejak samar yang hilang terbawa angin. Eshei berusaha menenangkan dengan keyakinan bahwa orang tua Mufasa masih bisa ditemukan, namun Mufasa tetap mengakui perasaan putus asanya. Suasana adegan ini terasa intim dan penuh kejujuran, karena dapat memperlihatkan bagaimana Mufasa berani membuka dirinya apa adanya dalam interaksi dengan orang terdekatnya.

3. *Balanced processing*
(Pertimbangan matang sebelum bertindak)



Gambar 3. Mufasa mengajak spesies lain untuk bekerja sama (Adegan: 01:33:45 - 01:34:58)

Mufasa: “Aku adalah possum, seekor binatang liar tanpa kebanggaan, namun aku berdiri di hadapanmu dengan kepala tegak. Aku tahu kau takut, tapi percayalah, tidak akan ada yang berubah jika kita tetap terisolasi dalam suku masing-masing tanpa peduli pada nasib orang lain”

Jerapah: “Tapi mengapa kita harus berdiri bersama kalian? Ini adalah pertempuran kalian”

Mufasa: “Hari ini mereka datang untuk kita para singa, tapi aku jamin, saat kalian membiarkan mereka berjalan di antara kalian mencari kita sekarang, mereka sedang merencanakan untuk datang mengejar kalian besok”

Kerbau: “Harapan seekor singa tidak bisa mengubah nasib Malayle”

Mufasa: “Tidak ada singa yang sebesar gajah, sekuat lembu, secepat cheetah, atau setinggi jerapah, yang dapat terbang dan mengintai seluas dan sejauh burung bangau dan elang di langit. Jadi, apakah kalian tidak melihat? Setiap makhluk memiliki tempatnya dalam lingkaran kehidupan. Napasku adalah napasmu. Perjuanganmu adalah perjuanganku. Aku tidak akan tunduk pada kejahatan, dan kalian pun tidak boleh”

Jerapah: “Mufasa benar. Malayle adalah rumah kita. Kita harus berdiri bersama Mufasa! Bersama kita akan berdiri kuat! Ayo, Malayle!”

Adegan ini menunjukkan Mufasa mengajak berbagai spesies untuk bersatu menghadapi ancaman. Meski awalnya jerapah dan kerbau menolak karena menganggap konflik hanya urusan singa, Mufasa meyakinkan bahwa bahaya mengancam seluruh penghuni Malayle. Mufasa menegaskan setiap makhluk memiliki kelebihan dan peran penting dalam perjuangan bersama, hingga akhirnya semua hewan tergerak dan sepakat melindungi rumah mereka.

4. *Internalized moral perspective* (Tindakan yang berlandaskan moral)



Gambar 4. Mufasa meyakinkan bahwa tindakannya benar (Adegan: 01:34:05 – 01:34:39)

Mufasa: “Hari ini mereka ada di sini untuk kita, para singa, tetapi aku jamin, saat kalian membiarkan mereka berjalan di antara kalian mencari kita sekarang, mereka sedang merencanakan untuk datang mengejar kalian besok”

Kerbau: “Harapan seekor singa tidak dapat mengubah nasib Malayle”

Mufasa: “Tidak ada singa yang sebesar gajah, sekuat lembu, secepat cheetah, atau setinggi jerapah, yang dapat terbang dan mengintai seluas dan sejauh burung bangau dan elang di langit. Jadi, apakah kalian tidak melihat? Setiap makhluk memiliki tempatnya dalam lingkaran kehidupan. Napasku adalah napasmu. Perjuanganku adalah perjuanganmu. Aku tidak akan tunduk pada kejahatan, dan kalian pun tidak boleh.”

Adegan ini menampilkan keyakinan kuat bahwa tindakan Mufasa dapat menyelamatkan Malayle dari bahaya. Ancaman ditekankan bukan hanya masalah singa, tetapi juga akan menimpa semua makhluk jika dibiarkan. Setiap spesies memiliki peran dalam lingkaran kehidupan, sehingga perjuangan mereka saling terhubung. Suasana penuh ketegasan dan keyakinan mencerminkan keberanian Mufasa untuk mempertahankan nilai yang dianggap benar demi kebaikan bersama.

4.2 PEMBAHASAN

Pembentukan kepemimpinan otentik pada karakter Mufasa dalam film *Mufasa: The Lion King* (2024) terlihat jelas melalui perjalanan hidup yang penuh tantangan. Kehilangan keluarga, tekanan sosial, dan konflik dengan orang terdekat membentuk nilai keberanian, integritas, dan keteladanan dalam dirinya. Pembentukan karakter kepemimpinan tersebut dapat dilihat pada Gambar 2, dialog “Aku telah kehilangan mereka, Eshei. Kau membuang-buang waktu dengan melatihku seperti ini” yang menjelaskan bahwa Mufasa telah kehilangan orang tua nya dan Gambar 4, dialog “Hari ini mereka ada di sini untuk kita, para singa, tetapi aku jamin, saat kalian membiarkan mereka berjalan di antara kalian mencari kita sekarang, mereka sedang merencanakan untuk datang mengejar kalian besok” yang menunjukkan Mufasa sedang menghadapi sebuah konflik dan mencoba meyakini spesies lain agar dapat bekerja sama menyelamatkan Malayle. Hal ini menegaskan bahwa pemimpin otentik perlu membangun hubungan suportif dengan pengikutnya. Kepemimpinan semacam ini menciptakan kedekatan, suasana yang terbuka, serta mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional anggota (Fatah et al., 2024).

1. *Self-Awareness*

Kesadaran diri (*self-awareness*) Mufasa tergambar dalam adegan ketika mengakui perbedaan dengan keluarga kerajaan dan menyatakan bahwa tidak harus menjadi raja seperti Taka. Pengakuan ini bukan tanda kelemahan, melainkan refleksi terhadap identitas dirinya. *Self-Awareness* (Kesadaran diri) memiliki peran yang sangat penting dalam membangun kepemimpinan otentik, karena tanpa hal tersebut sulit untuk mengembangkan kecerdasan emosional, efektivitas, maupun kinerja kepemimpinan. Pemahaman ini juga menjadi

dasar dalam memberikan arah yang jelas bagi proses pembelajaran, penilaian, serta pengembangan kepemimpinan di berbagai bidang profesional (Carden et al., 2021).

2. *Relational Transparency*

Relational transparency muncul ketika Mufasa secara terbuka mengungkapkan rasa kehilangan dan keraguan kepada Eshei. Keterbukaan ini menegaskan bahwa Mufasa tidak menutupi kelemahannya, melainkan memilih membangun kepercayaan melalui komunikasi yang jujur. Transparansi semacam ini mencerminkan salah satu ciri utama kepemimpinan otentik, yakni membangun hubungan yang tulus. Sikap tulus ini selaras dengan hasil penelitian yang menegaskan bahwa kepemimpinan otentik menuntut keterbukaan dan komitmen bersama untuk membangun kepercayaan dalam organisasi (Zahroh et al., 2020). Artinya, keterbukaan bukan hanya tentang menyampaikan perasaan, tetapi juga tentang menciptakan ruang aman yang memungkinkan pengikut merasa dihargai, didengarkan, dan termotivasi untuk ikut bergerak bersama pemimpin.

3. *Balanced Processing*

Kemampuan mempertimbangkan berbagai perspektif (*balanced processing*) terlihat ketika Mufasa meyakinkan spesies lain untuk bersatu menghadapi ancaman. Mufasa tidak sekadar mengandalkan otoritas sebagai singa, melainkan menyusun argumentasi dengan menyoroti kontribusi masing-masing makhluk dalam lingkaran

kehidupan. Cara ini menegaskan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada evaluasi yang adil, bukan pada kepentingan sepihak. Pemimpin yang memiliki kemampuan *balanced processing* dapat meningkatkan kepuasan kerja karena anggota merasa pendapatnya dihargai dan dipertimbangkan (Yati et al., 2024). Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan otentik bukan soal siapa yang paling berkuasa, melainkan bagaimana pemimpin membuat keputusan yang adil sehingga semua pihak merasa dilibatkan.

4. *Internalized Moral Perspective*

Prinsip moral internal (*internalized moral perspective*) dijelaskan melalui pernyataan Mufasa yang menolak tunduk pada kejahatan dan menekankan solidaritas. Konsistensi moral ini menunjukkan bahwa keputusan yang dibuat bukan sekadar respons situasional, melainkan berakar pada nilai keadilan dan keberanian. Pemimpin dengan moral yang terinternalisasi mampu memperkuat komitmen dan semangat tim karena mereka dianggap adil dan dapat diandalkan. Artinya, Mufasa bukan hanya pemimpin yang memberi perintah, tetapi juga sosok yang dipandang dapat menjunjung prinsip, dan hal itu membuat orang lain mau mengikuti langkahnya (Kasa et al., 2020).

Pengalaman hidup Mufasa membuktikan bahwa kepemimpinan lahir dari proses panjang penuh tantangan, yang menumbuhkan kejujuran diri, keberanian untuk terbuka, kemampuan menimbang keputusan, dan keteguhan moral. Prinsip moral yang tertanam

memperkuat kepercayaan dan komitmen pengikut, sementara keterbukaan yang disertai kejujuran menjadi kunci membangun hubungan yang solid (Kasa et al., 2020; Zahroh et al., 2020). Nilai integritas, solidaritas, dan keberanian yang tercermin selaras dengan SDGs 16 tentang perdamaian, keadilan, dan penguatan institusi, menjadikan kisah ini bukan sekadar hiburan, tetapi juga refleksi tentang pentingnya kepemimpinan otentik yang berlandaskan transparansi dan moralitas (Singh & Singh, 2024).

5. KESIMPULAN

Film Mufasa: The Lion King (2024) menegaskan bahwa pengalaman hidup penuh kesulitan membentuk Mufasa menjadi pemimpin otentik. Kehilangan keluarga, tekanan lingkungan, dan penolakan kerajaan menumbuhkan kesadaran diri untuk mengenali jati diri serta menolak ambisi kekuasaan demi status. Nilai keterbukaan terlihat saat mengungkapkan rasa kehilangan, kemampuan menimbang adil tampak melalui ajakan bersatu lintas spesies, dan keteguhan moral tercermin dari sikap menolak kejahatan demi persatuan. Perjalanan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sejati lahir dari proses panjang yang menumbuhkan integritas, keberanian, dan keteladanan, bukan semata keturunan atau jabatan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para pihak yang telah memberikan ilmu, arahan, serta masukan yang bermanfaat selama proses penyusunan penelitian ini. Terakhir, penulis juga berterima kasih kepada diri sendiri atas ketekunan, komitmen, dan

kerja keras yang telah dicurahkan hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, M. T., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 62. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7425>
- Almutairi, M., Timmins, F., Wise, P. Y., Stokes, D., & Alharbi, T. A. F. (2025). Authentic Leadership—A Concept Analysis. *Journal Of Advanced Nursing*, 81(4), 1775–1793. <https://doi.org/10.1111/jan.16496>
- Amelia Innayah, Zamzam Mustofa, & Mukminin, A. (2023). Upaya Peningkatan Keterampilan Siswa Melalui Program Kelas Keterampilan Tkr (Tata Kecantikan Kulit Dan Rambut) Dan Tokr (Teknik Otomotif Dan Kendaraan Ringan) Di Man 2 Ngawi. *Jurnal Tawadhu*, 7(1), 24–32. <https://doi.org/10.52802/twd.v7i1.524>
- Carden, J., Jones, R. J., & Passmore, J. (2022). Defining Self-Awareness In The Context Of Adult Development: A Systematic Literature Review. *Journal Of Management Education*, 46(1), 140–177. <https://doi.org/10.1177/1052562921990065>
- Daryoto Mulyadi Candra. (2024). Teori Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter Dan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 356–368. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1166>
- Dzahir Kasa, M., Fahmi Shamsuddin, M., Faiz Mohd Yaakob, M., Rahimi Yusof, M., & Rashidah Mohd Sofian, F. N. (2020). Exploring The Influence Of A Principal's Internalized Moral Perspective Towards Teacher Commitment In Malaysian Secondary Schools. *Journal Of Education And E-Learning Research*, 7(3), 323–333. <https://doi.org/10.20448/journal.1509.2020.73.323.333>
- Fatimatus Zahroh, Wilda Al Aluf, Ahmad Dhani Syahrudin, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Otentik: Jalur Menuju Kesuksesan Organisasi Yang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 125–136. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2077>
- Hasanah, H. (2017). Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Hidayat, A. H. (2021). Kepemimpinan Dan Manajemen Serta Implikasinya Dalam Kehidupan. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah Fdik Iain Padangsidempuan*, 3(1), 121–136. <https://doi.org/10.24952/tad.v3i1.4034>
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Kleynhans, D. J., Heyns, M. M., & Stander, M. W. (2022). Authentic Leadership And Flourishing: Do

- Trust In The Organization And Organizational Support Matter During Times Of Uncertainty? *Frontiers In Psychology*, 13, 955300.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.955300>
- Magezi, V., & Madimutsa, W. (2023). Character Formation And Leadership Development: A Symbiotic Bond For The Practice Of Theological Education. *Theologia Viatorum*, 47(1).
<https://doi.org/10.4102/tv.v47i1.206>
- Monzani, L., Seijts, G. H., & Crossan, M. M. (2021). Character Matters: The Network Structure Of Leader Character And Its Relation To Follower Positive Outcomes. *Plos One*, 16(9), E0255940.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255940>
- Muhammad Rizki Adilla Fatah, Kania Fitri Alyaa Nugraha, Febri Dwi Prakoso, Firmanda Noeria Rizkiana, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Penerapan Kepemimpinan Otentik Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Penumpang Pada Po. Haryanto Divisi Madura. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(3), 36–48.
<https://doi.org/10.61132/Maeswara.V2i3.878>
- Obuba, M. O. (2023). Evaluating The Moral Components Of Authentic Leadership On Employees' Productivity. A Literature Review. *Open Journal Of Leadership*, 12(01), 89–115.
<https://doi.org/10.4236/ojl.2023.121007>
- Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil). *Simetris : Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679.
<https://doi.org/10.24176/Simet.V8i2.1574>
- Rahmi Aulia, Bambang Kurniawan, & Muhamad Subhan. (2024). Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. *Journal Of Student Research*, 2(1), 121–131.
<https://doi.org/10.55606/jsr.v2i1.1908>
- Reiza, M. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Gaya Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi Kepemudaan. . . Juni, 8(1).
- Saputra, M. Z. A., & Ningsih, N. S. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi Dan Profil Kepemimpinan. 7.
- Singh, A., & Singh, V. (2024). The Role Of Institutions In Peace And Justice For Achieving Sustainable Development Goal 16 And Societal Sustainability. *Revista Amazonia Investiga*, 13(80), 9–18.
<https://doi.org/10.34069/Ai/2024.80.08.1>
- Usman, U., Wartoyo, W., Haida, N., & Wahyuningsih, N. (2024). Implementasi Sustainable Development Goals (Sdgs) Di Indonesia Perspektif Ekonomi Islam. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 12(1), 108–126.
<https://doi.org/10.24952/Masharif.V12i1.12446>
- Utari, S., & Hadi, Moh. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994.
<https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>