

Kepemimpinan Karismatik dan Pengaruh Sosial Terhadap Perubahan dalam Konteks Organisasi

Doni Ilyas¹ Denisa Nurfitriani² Acep Wildan Mubarok³

¹STITNU Al-Farabi Pangandaran : doniilyas48@gmail.com

²STITNU Al-Farabi Pangandaran : Wildanmubarok212@gmail.com

³STITNU Al-Farabi Pangandaran : denisanurfitriani@gmail.com

Abstract :

Charismatic leadership has a very important role in creating organizational change through social influence. This research aims to analyze the relationship between charismatic leadership and social influence in supporting organizational change. Charismatic leadership allows leaders to influence followers through clear vision, inspiration, and emotional connection, which in turn creates commitment and active participation in the change process. Social influence, which includes compliance, identification, and internalization mechanisms, assists leaders in changing the values, attitudes, and behavior of followers in both short-term and long-term changes. The research results show that charismatic leaders, with characteristics such as high self-confidence and the ability to inspire, can build strong relationships with their followers, driving engagement and significant transformation in organizations. Therefore, social influence becomes an important tool for charismatic leaders in achieving sustainable change. This research suggests that leaders need to develop their charismatic qualities as well as understand social dynamics to achieve more effective change in dynamic organizations.

Keywords : Leadership, Social Influence, Organizational Change

Excellent :
Journal Of Islamic Studies

Vol 2 No 1, May 2025

Hal : 74-81

Received: 10 May 2025

Accepted: 25 May 2025

Published: 31 May 2025

Publisher's Note: Publisher: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Abstrak :

Kepemimpinan karismatik memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan perubahan organisasi melalui pengaruh sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan karismatik dan pengaruh sosial dalam mendukung perubahan organisasi. Kepemimpinan karismatik memungkinkan pemimpin untuk memengaruhi pengikut melalui visi yang jelas, inspirasi, dan ikatan emosional, yang pada gilirannya menciptakan komitmen dan partisipasi aktif dalam proses perubahan. Pengaruh sosial, yang mencakup mekanisme kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi, membantu pemimpin dalam mengubah nilai, sikap, dan perilaku pengikut baik dalam perubahan jangka pendek maupun jangka panjang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin karismatik, dengan karakteristik seperti kepercayaan diri tinggi dan kemampuan untuk menginspirasi, dapat membangun hubungan yang kuat dengan pengikutnya, mendorong keterlibatan dan transformasi yang signifikan dalam organisasi. Oleh karena itu, pengaruh sosial menjadi alat penting bagi pemimpin karismatik dalam mencapai perubahan yang berkelanjutan. Penelitian ini menyarankan bahwa pemimpin perlu mengembangkan kualitas karismatik mereka serta memahami dinamika sosial untuk mencapai perubahan yang lebih efektif dalam organisasi yang dinamis.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Pengaruh sosial, Perubahan Organisasi*

Pendahuluan

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengarahkan arah dan keberhasilan suatu organisasi. Di tengah perubahan lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan, seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk memiliki visi yang jelas, tetapi juga kemampuan untuk memengaruhi anggotanya secara efektif. Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas disepanjang peradaban umat manusia. Terlebih pada zaman sekarang ini yang semakin buruk saja moral dan mentalnya. Ibaratnya, semakin sulit mencari pemimpin yang baik (Islam, Raden, and Lampung n.d.)

Teori mengenai kepemimpinan sudah berkembang dan banyak juga dijelaskan oleh para ahli, salah satunya adalah tipe kepemimpinan karismatik. Menurut Gibson (2012) Kepemimpinan Karismatik adalah kualitas yang menonjol pada seseorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya dengan menggunakan anugrah supranatural dan kekuatan pengikutnya. Selanjutnya Gibson (2012) menjelaskan definisi Gaya Kepemimpinan Karismatik adalah kualitas pemimpin dalam mengidentifikasi secara tepat. Tuntutan-tuntutan, nilai-nilai dan harapan-harapan pengikutnya dan kemudian ditransformasikan menjadi kepentingan semua (Dan et al. 2018). Karakteristik kepemimpinan karismatik meliputi keinginan kuat untuk memengaruhi orang lain, rasa percaya diri yang tinggi, serta nilai-nilai moral yang kuat (Wino, Utomo, and Hanita n.d.). Dalam konteks organisasi, kepemimpinan karismatik memiliki kekuatan yang terletak pada kemampuan membentuk hubungan baik dengan orang lain. Akhmad Muadin menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi (Indra Kurnia and Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo 2024). Kepemimpinan karismatik ini menekankan terhadap adanya aura istimewa seorang pemimpin yang mengakibatkan banyaknya pengikut yang dengan rela patuh dan taat kepadanya. Disimpulkan bahwa seorang pemimpin karismatik harus terus menjaga keistimewaannya terhadap pengikutnya agar kapatuhan dan ketiaatan mereka tidak pudar. Di sinilah seorang pemimpin

karismatik perlu mempelajari dan memahami berbagai dampak dan resiko yang akan dihadapi dalam memimpin organisasinya (Hanum, Fithriyah, and Sumarsono n.d.).

Dalam organisasi, pemimpin karismatik tidak hanya memengaruhi perilaku pengikut melalui visi yang kuat, tetapi juga melalui proses pengaruh sosial yang melibatkan perubahan sikap, nilai, dan keyakinan individu maupun kelompok. Pengaruh sosial, seperti yang dijelaskan oleh Kelman (1958), mencakup mekanisme seperti kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi, yang memungkinkan pemimpin untuk memengaruhi pengikut secara mendalam (Hidayatulloh and Gunawan 2024). Penelitian terdahulu yang terkait dengan topik pengaruh sosial dan kepemimpinan sudah banyak dilakukan, penelitian yang sudah ada terkait topik ini mengkaji pentingnya kepemimpinan dalam sebuah organisasi (Susanto and Nuriah 2024).

Menurut Winardi (2005: 2) menyatakan, bahwa perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang di inginkan guna meningkatkan efektivitasnya. Sejalan dengan itu Anne Maria (1998: 209) berpendapat, bahwa perubahan organisasi adalah suatu tindakan menyusun kembali komponen-komponen organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Mengingat begitu pentingnya perubahan dalam lingkungan yang bergerak cepat sudah saatnya organisasi tidak menunda perubahan, penundaan berarti akan menghadapkan organisasi pada proses kemunduran. (Kahar 2008). Namun, penelitian tentang hubungan mekanis antara kepemimpinan karismatik dan pengaruh sosial, khususnya dalam menciptakan perubahan organisasi, masih terbatas. Penulis memiliki anggapan bahwa pengaruh sosial menjadi alat penting yang memungkinkan pemimpin karismatik dapat mengubah nilai, sikap, dan perilaku anggotanya untuk mendukung sebuah visi dalam suatu organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan karismatik dan pengaruh sosial dalam menciptakan perubahan organisasi. Dengan mengeksplorasi keterkaitan kedua konsep ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis yang signifikan serta menawarkan panduan praktis bagi pemimpin dalam mengelola perubahan secara efektif di lingkungan organisasi yang dinamis.

Bahan dan Metode

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (literature review) untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan karismatik dan pengaruh sosial dalam menciptakan perubahan dalam konteks organisasi. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan, evaluasi, dan sintesis berbagai sumber literatur seperti jurnal ilmiah, dan artikel penelitian yang relevan dengan topik. Literatur yang dipilih merupakan karya yang membahas teori kepemimpinan karismatik, konsep pengaruh sosial, serta implementasi keduanya dalam organisasi.

Data dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan kesenjangan penelitian yang ada. Proses analisis dilakukan melalui tahapan berikut: (1) pencarian literatur menggunakan kata kunci spesifik seperti "kepemimpinan karismatik," "Pengaruh Sosial," dan "Perubahan Organisasi"; (2) seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi, yaitu relevansi topik dan kualitas publikasi; serta (3) interpretasi temuan literatur untuk menjawab tujuan penelitian. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman konseptual yang mendalam serta kontribusi akademis terkait tema yang diangkat.

Hasil dan Pembahasan

Di antara ayat-ayat al-qur'an yang menjelaskan tentang kepemimpinan adalah :

وَمَنْ ذَرْتُ مِنْهُنَّ إِنَّمَا ذَرْتُهُمْ لِمَا فِي أَنفُسِهِمْ وَلَا يَرَوْنَ مِنْ عِنْدِنِي شَيْئاً
أَعْلَمُ بِمَا يَكْرِهُونَ وَمَنْ يَتَّبِعْنِي فَإِنَّمَا يَتَّبِعُهُ لِذِكْرِي وَمَنْ يَنْتَهِي إِلَيْنِي فَمَا يَنْتَهِي إِلَيْهِ إِنَّمَا يَنْتَهِي إِلَيْهِ مَا فِي أَنفُسِهِمْ وَمَا يَنْتَهِي إِلَيْهِ مِنْ حَمْلِي وَمَا يَنْتَهِي إِلَيْهِ مِنْ حَمْلِي إِنَّمَا يَنْتَهِي إِلَيْهِ مَا فِي أَنفُسِهِمْ وَمَا يَنْتَهِي إِلَيْهِ مِنْ حَمْلِي

Artinya: Hai orang-orang yang beriman ta'atilah Allah dan ta'atilah Rasul-Nya dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. AnNisa [4:59])

a. Hubungan antara Kepemimpinan Karismatik dan Pengaruh Sosial

Kepemimpinan karismatik dan pengaruh sosial memiliki hubungan yang erat dalam konteks perubahan organisasi. Kepemimpinan karismatik dapat dilihat sebagai suatu kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi pengikutnya dengan cara yang mendalam, tidak hanya melalui instruksi atau arahan, tetapi dengan memberi

inspirasi dan menciptakan ikatan emosional. Seperti yang dijelaskan oleh Gibson (2012), pemimpin karismatik mampu mengidentifikasi kebutuhan dan harapan pengikutnya, serta mengubahnya menjadi tujuan bersama yang lebih besar, yang memungkinkan pengikut merasa terikat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap visi organisasi (Dan et al. 2018).

Di sisi lain, pengaruh sosial adalah mekanisme yang mendasari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan keyakinan anggota organisasi. Kelman (1958) mengidentifikasi tiga bentuk pengaruh sosial utama: kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi. Ketiga bentuk ini memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana seorang pemimpin karismatik dapat menciptakan perubahan, baik pada level individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan organisasi (Hidayatulloh and Gunawan 2024). Pengaruh sosial seorang pemimpin dan gaya kepemimpinan yang mereka terapkan memiliki dampak yang sangat signifikan pada dinamika organisasi dan individu yang didalamnya. Pengaruh sosial adalah proses di mana individu mengubah pikiran, perasaan, atau perilaku mereka sebagai akibat dari interaksi mereka dengan orang-orang dalam kelompok sosial dan komunitas mereka (Hidayatulloh and Gunawan 2024).

b. Karakteristik Pemimpin Karismatik dan Pengaruh Sosial dalam Organisasi

Pemimpin karismatik memiliki beberapa karakteristik yang sangat berperan dalam menciptakan pengaruh sosial yang kuat. Karakteristik utama yang dimiliki oleh pemimpin karismatik, seperti kepercayaan diri yang tinggi, visi yang jelas, serta kemampuan untuk menginspirasi, memungkinkan mereka untuk membentuk hubungan yang lebih dalam dengan pengikutnya. Hal ini memungkinkan pemimpin tidak hanya memberikan arahan tetapi juga memengaruhi nilai-nilai moral dan etika yang mendasari perilaku anggota organisasi. Seringkali seseorang dianggap memiliki kharisma karena ada yang mempercayainya mempunyai kekuatan dan kemampuan yang luar biasa berkesan dihadapan masyarakat (Susanto n.d.).

Dalam konteks pengaruh sosial, pemimpin karismatik dapat mempengaruhi pengikut melalui tiga mekanisme yang telah disebutkan oleh Kelman (1958). Pemimpin karismatik memiliki perilaku yang dipercaya anggotanya bahwa pemimpin merupakan orang yang memiliki kompetensi sehingga semua keputusan yang diambil seorang pemimpin akan memberikan kesan dan kepercayaan bagi anggotanya yang pada akhirnya anggota menjadi lebih patuh dan taat (Marginingsih 2016). Kepatuhan terjadi

ketika pengikut mengikuti instruksi pemimpin untuk menghindari hukuman atau mendapatkan ganjaran. Identifikasi terjadi ketika pengikut merasa terhubung secara emosional dengan pemimpin dan mengadopsi sikap serta perilaku yang sesuai dengan pemimpin yang mereka kagumi. Sementara internalisasi melibatkan pengadopsian nilai dan keyakinan pemimpin sebagai bagian dari identitas pribadi mereka, yang berujung pada perubahan perilaku jangka panjang.

c. Dampak Kepemimpinan Karismatik terhadap Perubahan Organisasi

Kepemimpinan karismatik sangat penting dalam menciptakan perubahan organisasi karena pemimpin karismatik sering kali dianggap sebagai agen perubahan yang mampu mendorong transformasi budaya, struktural, maupun strategi organisasi. Pemimpin yang karismatik cenderung mampu mengkomunikasikan visi perubahan dengan cara yang menginspirasi dan meyakinkan, membuat pengikut merasa termotivasi dan bersemangat untuk berpartisipasi dalam perubahan tersebut (Johan et al. 2021).

Selain itu, pemimpin karismatik juga memanfaatkan pengaruh sosial untuk membangun komitmen dan motivasi anggota. Ketika pemimpin dapat memengaruhi pengikutnya secara positif, mereka cenderung lebih terlibat dalam proses perubahan, baik secara individu maupun kolektif. Hal ini berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, karena anggota merasa memiliki dan berkontribusi pada visi perubahan yang dipimpin oleh pemimpin karismatik tersebut.

d. Pengaruh Sosial dalam Mendorong Perubahan Organisasi

Pengaruh sosial memiliki peran penting dalam mendukung perubahan dalam organisasi. Dengan memahami mekanisme pengaruh sosial seperti kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi, seorang pemimpin karismatik dapat menyesuaikan pendekatannya sesuai dengan kebutuhan pengikutnya. Misalnya, ketika menghadapi situasi yang membutuhkan perubahan cepat, pemimpin dapat memanfaatkan mekanisme kepatuhan untuk memastikan bahwa pengikutnya mengikuti instruksi yang diberikan tanpa perlawanan.

Di sisi lain, identifikasi dan internalisasi lebih berguna dalam situasi jangka panjang, di mana perubahan yang diperlukan melibatkan perubahan sikap dan nilai pengikut. Dengan membangun hubungan yang lebih dalam dengan pengikut dan menjelaskan visi perubahan secara menyeluruh, pemimpin dapat menciptakan

pengaruh sosial yang memungkinkan pengikut tidak hanya mengikuti, tetapi juga berkomitmen pada tujuan perubahan tersebut.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik dan pengaruh sosial memiliki hubungan yang erat dalam menciptakan perubahan dalam organisasi. Pemimpin karismatik mampu memengaruhi pengikutnya melalui visi yang jelas, inspirasi, dan ikatan emosional, yang pada gilirannya mendorong pengikut untuk terlibat dalam perubahan. Pengaruh sosial, yang mencakup kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi, memungkinkan pemimpin untuk mengubah nilai, sikap, dan perilaku pengikut, baik dalam perubahan yang cepat maupun jangka panjang.

Dampak kepemimpinan karismatik terhadap perubahan organisasi sangat signifikan, terutama dalam membangun komitmen dan motivasi anggota untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang dapat menginspirasi dan memanfaatkan pengaruh sosial dengan efektif akan menciptakan perubahan yang lebih mendalam dan berkelanjutan. Penelitian ini menyarankan bahwa pemimpin harus terus mengembangkan kualitas karismatik mereka dan memahami dinamika sosial dalam organisasi untuk memaksimalkan potensi perubahan yang dapat tercapai.

Referensi

- Dan, Sekolah, Kepribadian Dengan, Keinovatifan Guru, Elis Sutianah, Widodo Sunaryo, And Adie E. Yusuf. 2018. "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 6(2).
- Hanum, Nur Amaliyah, Anisah Fithriyah, And Raden Bambang Sumarsono. N.D. *Seminar Nasional-Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0 Pandangan Konsep Kepemimpinan Kharismatik.*
- Hidayatulloh, Arlan, And Anggun Gunawan. 2024. "Pengaruh Sosial Dalam Kepemimpinan." *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya* 1(4):348-52. Doi: 10.59996/Cendib.V1i4.506.
- Indra Kurnia, And Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Dan Budaya Organisasi Terhadap Sistem Pendidikan Pesantren Ulumuddin Kota Lhokseumawe." *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6(1):294-312. Doi: 10.54396/Alfahim.V6i1.924.

Islam, Universitas, Negeri Raden, And Intan Lampung. N.D. *Teori-Teori Kepemimpinan Sulthon Syahril.*

Johan, Muhammad, Gusti Nyoman Budiadnyana, Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, And Stmik Insan Pembangunan. 2021. *Kepemimpinan Karismatik Dalam Perspektif Karyawan UMKM: Dari Motivasi Intrinsik Hingga Tacit Knowledge Sharing.* Vol. 5.

Kahar, Irawaty A. 2008. *Konsep Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi.* Vol. 4.

Marginingsih, Ria. 2016. *Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding.* Vol. 02.

Susanto, Daris, And Fitri Syifa Nuriah. 2024. "Pengaruh Sosial Kepemimpinan Dalam Organisasi." *Jurnal Pelita Nusantara* 1(4):524–28. Doi: 10.59996/Jurnalpelitanusantara.V1i4.337.

Susanto, Edi. N.D. *Kepemimpinan [Kharismatik] Kyai Dalam Perspektif Masyarakat Madura.*

Wino, Doni, Fajar Utomo, And Margaretha Hanita. N.D. *Jurnal Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia Strategi Kepemimpinan Krisis Dalam Menanggulangi Pandemi Covid-19 Untuk Memastikan Ketahanan Nasional (Crisis Leadership Strategy In Combating Covid-19 Pandemic To Ensure National Resilience).*