

## Pengaruh Sosial dalam Kepemimpinan

Arlan Hidayatulloh<sup>1</sup>, Anggun Gunawan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: arlanhidayatulloh23@gmail.com

<sup>2</sup>STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: anggungunawan312@gmail.com

### Histori Naskah

Diserahkan:  
08-03-2024

Direvisi:  
20-03-2024

Diterima:  
25-03-2024

### Keywords

: Social Influence, Leader, Leadership

### ABSTRACT

*The social influence of a leader and the leadership style applied have a very significant impact on the dynamics of the organization and the individuals within it. This paper aims to describe the process of social influence in leadership. This research is a type of qualitative research with a library approach. Data is collected from various sources of information and then used as material for conducting research. Sources of information include books, scientific articles, statistics, research results carried out by previous researchers. Several processes of social influence on leadership include the influence of charisma, the influence of transformational leadership, situational leadership, social psychological influence, social influence in the formation of organizational norms and culture, participative leadership, social influence in organizational change, social influence and example.*

### ABSTRAK

Pengaruh sosial seorang pemimpin dan gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki dampak yang sangat signifikan pada dinamika organisasi dan individu yang di dalamnya. Tulisan ini bertujuan untuk menguraikan proses pengaruh sosial dalam kepemimpinan. Penelitian termasuk jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan kepustakaan. Data dihimpun dari berbagai sumber informasi untuk kemudian dijadikan sebagai bahan dalam melakukan penelaahan. Sumber informasi tersebut berupa buku, artikel ilmiah, statistik, hasil riset yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Beberapa proses pengaruh sosial kepemimpinan antara lain pengaruh karisma, pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional, pengaruh sosial psikologis, pengaruh sosial dalam pembentukan norma dan budaya organisasi, kepemimpinan partisipatif, pengaruh sosial dalam perubahan organisasi, pengaruh sosial dan keteladanan.

### Kata Kunci

: Pengaruh Sosial, Pemimpin, Kepemimpinan

### Corresponding Author

: Arlan Hidayatulloh, STIT NU AL-Farabi Pangandaran, Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, e-mail: arlanhidayatulloh23@gmail.com

## PENDAHULUAN

Pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk dinamika sosial di suatu organisasi atau masyarakat. Hal ini tidak memperdulikan apa jabatannya sekarang, berapa jumlah bawahannya, strata pendidikannya, darimana suku mana dia berasal, dan berapa penghasilannya per bulannya (Pambudi, 2014). Suradinata (1997) berpendapat bahwa “pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya” (Suradinata, 1997). Pemimpin selalu dituntut tampil dengan baik sebagai seorang pemimpin yang bisa mengayomi, pemimpin yang bisa melindungi dan menjadi teladan bagi orang yang dipimpinnya (Pambudi, 2014).

Pengaruh sosial seorang pemimpin dan gaya kepemimpinan yang mereka terapkan memiliki dampak yang sangat signifikan pada dinamika organisasi dan individu yang di dalamnya. 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 (Drew, 2023). Teori pengaruh sosial memberikan landasan yang kuat untuk memahami perilaku sosial individu yang berkaitan dengan identitas. Teori pengaruh sosial membedakan berbagai jenis dan tingkat komitmen sosial: kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi (Hwang, 2016).

Teori Kelman (1958) menjelaskan bagaimana mekanisme komitmen yang beragam mengubah sikap terhadap perilaku sasaran. Misalnya, kepatuhan terjadi ketika seseorang menerima pengaruh karena ia berharap mendapat reaksi positif dari orang atau kelompok lain dengan komitmen normatif. Identifikasi terjadi ketika pengguna sistem mengadopsi perilaku untuk mewujudkan hubungan yang memuaskan dan mendefinisikan diri sendiri dengan orang atau kelompok lain dengan komitmen afektif. Internalisasi terjadi ketika pengguna sistem mengadopsi perilaku karena konten, yang mereka temukan selaras dengan nilai-nilai mereka sendiri dengan motivasi intrinsik. Faktor pengaruh sosial ini mengubah struktur kepercayaan individu, menyebabkan individu merespons kemungkinan perolehan status sosial (Dinara, 2022; Hwang, 2016).

Adanya keterkaitan antara pemimpin, kepemimpinan, dan pengaruh sosial mendorong penulis untuk menyajikannya dalam bentuk tulisan ini. Maka dari itu penulis akan memaparkan tulisan mengenai pengaruh sosial dalam kepemimpinan. Tulisan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mengenai pengaruh sosial dalam kepemimpinan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan metode studi kepustakaan atau *library research* (Zed, 2008). Peneliti melaksanakan penelitian dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber informasi untuk kemudian dijadikan sebagai bahan dalam melakukan penelaahan. Sumber informasi tersebut berupa buku, artikel ilmiah, statistik, hasil riset yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, hasil penelitian seperti skripsi, tesis dan disertasi, internet dan berbagai sumber lain yang dianggap relevan. Analisis dilakukan secara deskriptif dengan cara mereduksi data, menyajikannya secara sistematis, dan menarik kesimpulan (Creswell, 2014; Miles & Huberman, 1994).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Sosial

Pengaruh sosial adalah cara seseorang atau kelompok untuk memengaruhi sikap, keputusan, dan perilaku orang lain. Pengertian lain dari pengaruh sosial adalah suatu usaha mengubah perilaku seseorang dalam berfikir, bepresepsi, keyakinan, sikap seseorang ataupun

beberapa individu lain. Hal ini bisa terjadi melalui berbagai mekanisme seperti pengaruh langsung, persuasi dan dorongan, serta pengaruh tidak langsung seperti model peran dan norma sosial. Dalam konteks kepemimpinan, pengaruh sosial pemimpin mencakup kemampuan mereka dalam mempengaruhi anggota tim atau organisasi secara positif dan mempengaruhi keputusan serta Tindakan individu dalam mencapai tujuan bersama.

Teori Pengaruh Sosial menyatakan bahwa ada tiga cara penerimaan pengaruh sosial, yaitu kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi. Pada tahun 1958, psikolog Harvard Herbert Kelman, mendefinisikan pengaruh sosial sebagai perubahan perilaku dalam lingkungan sosial yang disebabkan oleh satu orang atau sekelompok orang. Kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi mewakili respons terhadap pengaruh sosial yang dapat dilihat sebagai hasil dari proses dinamis interaksi dengan agen yang mempengaruhi dalam konteks informasi dan motivasi (Dinara, 2022). Kelman mengidentifikasi tiga jenis pengaruh sosial sebagai berikut (Kelman, 1958).

1. Pengaruh kepatuhan adalah ketika orang tampak setuju dengan orang lain namun sebenarnya mereka tidak sepenuhnya setuju atau percaya pendapat tersebut.
2. Pengaruh identifikasi adalah ketika seseorang mulai memperhatikan, menghargai, dan menginternalisasi nilai-nilai atau norma-norma dari seseorang atau sekelompok orang yang disukai dan dihormati, misalnya selebriti terkenal.
3. Pengaruh internalisasi adalah bentuk pengaruh sosial yang paling dalam, ketika orang menerima suatu keyakinan atau perilaku dan menyetujuinya baik secara publik maupun pribadi. Dalam hal ini individu bertindak sesuai dengan nilai-nilai tersebut karena mereka meyakinkannya, bukan karena tekanan eksternal.

## B. Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin ialah seseorang yang memiliki kekuasaan atau otoritas untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain dalam mencapai tujuan. Pemimpin digambarkan sebagai seseorang yang mampu menciptakan visi yang jelas, mengembangkan strategi untuk mencapai visi tersebut, dan mengorganisir sumber daya untuk mendukung implementasi strategi tersebut (Husaini & Fitria, 2019). Tugas seorang pemimpin secara meliputi:

1. Menginspirasi dan memotivasi: Seorang pemimpin bertugas untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama dengan memberikan arahan, dukungan, dan dorongan.
2. Mengambil keputusan: Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat dan strategis untuk mengarahkan organisasi atau tim menuju keberhasilan.
3. Membangun dan memelihara hubungan: Pemimpin bertugas untuk membangun dan memelihara hubungan yang baik dengan anggota tim, stakeholder, dan pihak terkait lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
4. Mengembangkan visi dan strategi: Seorang pemimpin bertugas untuk mengembangkan visi jangka panjang dan strategi yang dapat membimbing organisasi atau tim menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

Sedangkan kepemimpinan atau *leadership* ialah kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh sosial, bukan tentang otoritas atau kekuasaan. Kepemimpinan juga didefinisikan sebagai “proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir” (Ambarwati, 2015). Menurut Sutrisno (2014) dalam Arifai (2018) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan” (Arifai, 2018).

### C. Pengaruh Sosial Pemimpin dan Kepemimpinan

Proses-proses pengaruh sosial dalam kepemimpinan adalah aspek penting dalam memahami bagaimana pemimpin mempengaruhi individu dan kelompok dalam organisasi atau masyarakat. Berikut beberapa proses pengaruh sosial dalam kepemimpinan:

1. Pengaruh karisma: Pemimpin yang memiliki kharisma cenderung memikat dan menginspirasi orang dengan daya tarik pribadi mereka. Mereka dapat memotivasi orang untuk mengikuti visi dan arah yang mereka tujukan.
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional: Pengaruh kepemimpinan transformasional yaitu menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan memiliki daya saing yang tinggi di pasar yang terus berubah.
3. Kepemimpinan Situasional: Pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi dan kebutuhan tim. Mereka mungkin mengadopsi berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan keadaan.
4. Pengaruh Sosial Psikologis: Ini melibatkan pemahaman tentang kebutuhan sosial dan psikologis individu dalam kelompok. Pemimpin yang memahami ini dapat membentuk hubungan yang lebih kuat dan mempengaruhi melalui pemenuhan kebutuhan tersebut.
5. Pengaruh Sosial Dalam Pembentukan Norma Dan Budaya Organisasi: Pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk norma dan budaya dalam organisasi. Mereka dapat memberikan contoh yang mempengaruhi cara orang berperilaku dan berinteraksi.
6. Kepemimpinan Partisipatif: Melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan merancang inisiatif. Ini menciptakan rasa kepemilikan dan meningkatkan motivasi.
7. Pengaruh Sosial dalam Perubahan Organisasi: Pemimpin memimpin perubahan dalam organisasi, dan kemampuan mereka untuk mempengaruhi pandangan dan sikap anggota organisasi terhadap perubahan sangat penting.
8. Pengaruh Sosial Dan Keteladanan: Keteladanan pemimpin dalam perilaku dan nilai-nilai yang mereka anut memiliki dampak besar pada anggota tim.

Mengidentifikasi dan memahami proses-proses ini dapat membantu pemimpin lebih efektif dalam mempengaruhi orang dan mencapai tujuan organisasi. Dalam banyak kasus, kepemimpinan yang efektif melibatkan kombinasi dan berbagai proses pengaruh sosial ini.

### PENUTUP

Teori Pengaruh Sosial menyatakan bahwa ada tiga cara penerimaan pengaruh sosial, yaitu kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi. Proses-proses pengaruh sosial dalam kepemimpinan adalah aspek penting dalam memahami bagaimana pemimpin mempengaruhi individu dan kelompok dalam organisasi atau masyarakat. Berikut ini beberapa proses pengaruh sosial kepemimpinan: pengaruh karisma, pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional, pengaruh sosial psikologis, pengaruh sosial dalam pembentukan norma dan budaya organisasi, kepemimpinan partisipatif, pengaruh sosial dalam perubahan organisasi, pengaruh sosial dan keteladanan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ambarwati, N. (2015). GAYA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER MAS INDAH PLYWOOD. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 3(3), 1–25.
- Arifai, A. A. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ARWANA MAS PALEMBANG. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications, Inc. <https://www.pdfdrive.com/qualitative-quantitative-and-mixed-methods-approaches-e91943566.html>
- Dinara, D. (2022). Theory Hub Book. In S. Papagiannidis (Ed.), *Social Influence Theory: A review* (pp. 110–119). <https://open.ncl.ac.uk/theories/15/social-influence-theory/>
- Drew, C. (2023, June 3). *25 Social Influence Examples*. <https://helpfulprofessor.com/social-influence-examples/>
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Hwang, Y. (2016). Understanding social influence theory and personal goals in e-learning. *Information Development*, 32(3), 466–477. <https://doi.org/10.1177/0266666914556688>
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51–60. <https://doi.org/10.1177/002200275800200106>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (R. Holland, Ed.; 2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Pambudi, C. A. (2014, Desember). *Pemimpin dan Kepemimpinan Kita*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/7018/Pemimpin-dan-Kepemimpinan-Kita.html>
- Suradinata, E. (1997). *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja*. CV Ramadan.
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.