

THE ROLE OF CHARISMATIC LEADERSHIP IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (CASE STUDY: POLITICAL ORGANIZATION)

PERAN KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DALAM PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA (STUDI KASUS: ORGANISASI POLITIK)

Widi Pranita¹, Nur Asni Gani²
Universitas Muhammadiyah Jakarta^{1,2}

¹ widi pranitata@gmail.com

² n.asnigani@umj.ac.id

Informasi artikel

Diterima :

27 Februari 2026

Direvisi :

04 Juli 2026

Disetujui :

04 September 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of charismatic leadership in human resource development (HRD) within political organizations, using a case study of the Indonesian Solidarity Party (PSI). This research employs a qualitative approach with a case study method. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and documentation studies. The analysis was conducted using the interactive model, involving data reduction, data display, and conclusion drawing, with triangulation techniques employed for validation.

The results indicate that charismatic leadership plays a significant role in building cadre loyalty, enhancing intrinsic motivation, and forming a collective organizational identity. However, its effectiveness in long-term human resource development depends on the process of institutionalizing values and implementing a structured cadre system. This study proposes the concept of Competence Charisma, which is the integration of a leader's personal appeal and an institutionalized HRD system as a model for the sustainability of modern political organizations.

Keywords: *charismatic leadership, human resource development, political organization, cadre development, PSI*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan karismatik dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di organisasi politik, dengan mengambil studi kasus pada Partai

Solidaritas Indonesia (PSI). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Analisis dilakukan menggunakan model interaktif yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta menggunakan teknik triangulasi untuk validasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik berperan signifikan dalam membangun loyalitas kader, meningkatkan motivasi intrinsik, dan membentuk identitas organisasi kolektif. Namun, efektivitasnya dalam pengembangan SDM jangka panjang bergantung pada proses pelemagaan nilai-nilai dan penerapan sistem pengaderan yang terstruktur. Penelitian ini mengusulkan konsep **Competence Charisma** (Karisma Kompetensi)—yaitu integrasi antara daya tarik personal pemimpin dan sistem pengembangan SDM yang terlembagakan—sebagai model bagi keberlanjutan organisasi politik modern.

Kata kunci: kepemimpinan karismatik, pengembangan sumber daya manusia, organisasi politik, pengembangan kader, PSI

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan keberlanjutan di tengah perubahan lingkungan yang semakin dinamis. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga menjadi investasi jangka panjang untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui proses pembelajaran, pelatihan, dan pengembangan kapasitas (Armstrong & Taylor, 2020; Magdalena et al., 2023). Oleh karena itu, organisasi dituntut mampu membangun sistem pengembangan SDM yang berkelanjutan agar mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi.

Dalam organisasi politik, pengembangan SDM memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan organisasi bisnis maupun sektor publik. Organisasi politik tidak hanya membutuhkan anggota yang memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kader yang memiliki loyalitas, kemampuan komunikasi politik, kepemimpinan, serta komitmen terhadap ideologi organisasi. Keberhasilan proses kaderisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangun komitmen anggota organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, kompetensi, serta efektivitas pengembangan sumber daya manusia (Setiawan & Santoso, 2021; Aguinis & Kraiger, 2023).

Salah satu bentuk kepemimpinan yang banyak mendapat perhatian adalah kepemimpinan kharismatik. Kepemimpinan kharismatik ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam membangun pengaruh personal, menginspirasi anggota organisasi, serta menciptakan hubungan emosional yang mendorong komitmen terhadap tujuan bersama. Dalam organisasi politik, karakteristik tersebut dinilai mampu memperkuat proses kaderisasi, meningkatkan loyalitas anggota, serta membangun identitas organisasi. Namun demikian, kepemimpinan yang terlalu bertumpu pada figur juga berpotensi menimbulkan ketergantungan organisasi

terhadap individu tertentu apabila tidak diikuti dengan sistem pengembangan SDM yang terstruktur.

Fenomena tersebut menarik untuk dikaji pada Partai Solidaritas Indonesia (PSI) sebagai salah satu partai politik baru di Indonesia yang mengusung citra modern, didominasi kader muda, dan memiliki gaya kepemimpinan yang kuat pada figur pimpinan nasional. Meskipun memperoleh peningkatan jumlah suara pada Pemilu 2024 dibandingkan Pemilu 2019, PSI belum mampu melampaui ambang batas parlemen. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan popularitas organisasi belum sepenuhnya diikuti oleh efektivitas pengembangan sumber daya manusia dan penguatan kapasitas kader di seluruh tingkatan organisasi. Fenomena ini mengindikasikan bahwa daya tarik pemimpin belum tentu secara otomatis menghasilkan sistem kaderisasi yang mampu meningkatkan kapasitas organisasi secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian sebelumnya umumnya membahas pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja organisasi, maupun loyalitas anggota. Namun demikian, penelitian yang secara khusus menganalisis bagaimana kepemimpinan kharismatik berperan dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada organisasi politik, khususnya partai politik baru di Indonesia, masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian juga lebih menitikberatkan pada aspek elektoral dan komunikasi politik dibandingkan pada proses pengembangan SDM sebagai faktor keberlangsungan organisasi. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai mekanisme bagaimana pengaruh kharisma pemimpin dapat diinstitusionalisasikan menjadi sistem pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan kharismatik dalam pengembangan sumber daya manusia pada Partai Solidaritas Indonesia (PSI), mengidentifikasi strategi kepemimpinan kharismatik dalam mendukung keberlangsungan organisasi, serta merumuskan model kepemimpinan kharismatik yang mampu memperkuat pengembangan SDM organisasi politik. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan pemahaman mengenai bagaimana kepemimpinan kharismatik tidak hanya dipandang sebagai karakteristik personal seorang pemimpin, tetapi juga sebagai mekanisme organisasi yang dapat diinstitusionalisasikan ke dalam sistem pengembangan sumber daya manusia guna mendukung keberlanjutan organisasi politik.

Meskipun kajian mengenai kepemimpinan kharismatik telah banyak dilakukan dalam konteks organisasi bisnis dan sosial, penelitian yang secara spesifik menghubungkan kepemimpinan kharismatik dengan pengembangan SDM dalam organisasi politik di Indonesia masih relatif terbatas. Sebagian besar studi politik lebih menekankan aspek elektoral, komunikasi politik, atau strategi kampanye, sementara dimensi manajemen SDM internal partai belum banyak dieksplorasi secara mendalam. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar urgensi penelitian ini.

Penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menganalisis bagaimana kepemimpinan kharismatik memengaruhi proses rekrutmen, loyalitas, motivasi, serta sistem kaderisasi dalam organisasi politik. Fokus penelitian tidak hanya pada efektivitas kharisma sebagai alat mobilisasi, tetapi juga pada sejauh mana kharisma tersebut diinstitusionalisasikan dalam bentuk sistem pengembangan SDM yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini mengintegrasikan perspektif teori legitimasi Weberian dengan pendekatan manajemen SDM strategis.

Secara teoretis, penelitian ini menawarkan kontribusi dalam memperluas diskursus kepemimpinan kharismatik ke dalam ranah manajemen organisasi politik modern. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi partai politik dalam merancang sistem kaderisasi yang lebih profesional dan adaptif. Pada akhirnya, keberhasilan organisasi politik dalam jangka panjang tidak hanya ditentukan oleh kekuatan figur pemimpin,

tetapi oleh kemampuan mentransformasikan kharisma menjadi struktur, budaya, dan mekanisme kerja yang terlembaga.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk dilakukan, mengingat dinamika politik yang semakin kompetitif serta tuntutan profesionalisasi partai politik di Indonesia. Studi ini berupaya menjawab bagaimana kepemimpinan kharismatik dapat menjadi modal sosial sekaligus tantangan struktural dalam pengembangan sumber daya manusia organisasi politik.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta mengembangkan sumber daya manusianya. Dalam konteks organisasi politik, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak perubahan, pembentuk budaya organisasi, serta pendorong proses kaderisasi yang berkelanjutan. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak dibahas dalam literatur adalah kepemimpinan kharismatik (*charismatic leadership*). Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Max Weber melalui teori *charismatic authority*, yang menjelaskan bahwa legitimasi seorang pemimpin diperoleh dari kualitas luar biasa yang dimilikinya sehingga mampu menumbuhkan kepercayaan, loyalitas, dan komitmen para pengikut. Seiring perkembangan teori organisasi modern, konsep tersebut dikembangkan lebih lanjut dengan menekankan bahwa pemimpin kharismatik mampu mengartikulasikan visi organisasi, memberikan inspirasi, membangun kepercayaan anggota, serta mendorong perubahan organisasi melalui pengaruh personal yang dimilikinya.

Dalam praktik organisasi modern, kepemimpinan kharismatik tidak hanya dipandang sebagai karakteristik individu seorang pemimpin, tetapi juga sebagai kemampuan untuk membangun hubungan emosional dengan anggota organisasi sehingga tercipta motivasi, komitmen, dan partisipasi aktif dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang memiliki kharisma mampu membangun optimisme, meningkatkan rasa percaya diri anggota, serta mendorong mereka untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Namun demikian, berbagai kajian juga menunjukkan bahwa organisasi yang terlalu bergantung pada figur pemimpin berpotensi mengalami penurunan efektivitas ketika proses regenerasi kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia tidak berjalan secara optimal. Oleh karena itu, kepemimpinan kharismatik perlu diintegrasikan dengan sistem pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur agar keberlangsungan organisasi tidak bergantung pada satu individu.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, serta kapasitas individu agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia strategis, pengembangan SDM tidak hanya dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, tetapi juga melalui pembelajaran organisasi, pembinaan karier, mentoring, coaching, serta pengembangan kepemimpinan. Tujuan utama pengembangan SDM adalah menciptakan individu yang mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi sekaligus meningkatkan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Pada organisasi politik, pengembangan sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan organisasi bisnis. Pengembangan SDM tidak hanya diarahkan pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup pembentukan karakter kepemimpinan, loyalitas terhadap organisasi, kemampuan komunikasi politik, pemahaman ideologi, serta kesiapan kader dalam menjalankan fungsi organisasi. Oleh karena itu, proses kaderisasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Keberhasilan kaderisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan

teladan, membangun motivasi, serta menciptakan lingkungan organisasi yang mendorong pembelajaran dan pengembangan anggota secara berkelanjutan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik memiliki hubungan positif dengan berbagai aspek organisasi, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, loyalitas anggota, serta peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Penelitian-penelitian tersebut umumnya dilakukan pada organisasi bisnis, lembaga pendidikan, organisasi sektor publik, maupun organisasi nirlaba. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan kharismatik mampu meningkatkan keterlibatan anggota melalui kemampuan pemimpin dalam membangun visi bersama, memberikan inspirasi, dan menumbuhkan kepercayaan. Namun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada dampak kepemimpinan terhadap perilaku individu atau kinerja organisasi, sedangkan kajian mengenai peran kepemimpinan kharismatik dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia melalui proses kaderisasi organisasi masih relatif terbatas.

Dalam konteks organisasi politik, penelitian mengenai kepemimpinan lebih banyak diarahkan pada pengaruh figur pemimpin terhadap perilaku pemilih, komunikasi politik, citra partai, maupun peningkatan elektabilitas. Kajian yang secara khusus membahas bagaimana kepemimpinan kharismatik berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi politik masih belum banyak dilakukan, khususnya pada partai politik baru di Indonesia. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang penelitian untuk menjelaskan bagaimana pengaruh personal seorang pemimpin dapat diterjemahkan menjadi sistem kaderisasi, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusia yang mampu mendukung keberlanjutan organisasi politik.

Berdasarkan hasil telaah literatur tersebut, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*). Pertama, mayoritas penelitian mengenai kepemimpinan kharismatik dilakukan pada organisasi bisnis, pemerintahan, dan pendidikan, sementara penelitian pada organisasi politik masih relatif terbatas. Kedua, penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja, dibandingkan menganalisis perannya dalam pengembangan sumber daya manusia. Ketiga, belum banyak penelitian yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan kharismatik dapat diinstitusionalisasikan menjadi strategi kaderisasi dan pengembangan SDM yang berkelanjutan dalam organisasi politik di Indonesia. Kesenjangan tersebut menjadi dasar dilakukannya penelitian ini dengan mengambil studi kasus pada Partai Solidaritas Indonesia (PSI).

Penelitian ini memposisikan kepemimpinan kharismatik sebagai faktor yang berperan dalam proses pengembangan sumber daya manusia melalui mekanisme kaderisasi, pembinaan, dan penguatan kapasitas anggota organisasi. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak menitikberatkan pada aspek elektoral atau perilaku organisasi, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi konseptual mengenai bagaimana kepemimpinan kharismatik dapat diimplementasikan sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung keberlanjutan organisasi politik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus intrinsik untuk memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan kharismatik dalam pengembangan sumber daya manusia pada Partai Solidaritas Indonesia. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan mengeksplorasi makna, persepsi, serta pengalaman subjektif para informan terhadap praktik kepemimpinan dan sistem kaderisasi di dalam organisasi. Studi kasus digunakan untuk memperoleh pemahaman kontekstual yang komprehensif mengenai dinamika kepemimpinan dan pengembangan SDM dalam lingkungan partai politik yang spesifik.

Penelitian dilaksanakan di kantor pusat PSI di Jakarta dalam rentang waktu September hingga Desember 2025. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive dengan pertimbangan bahwa kantor pusat merupakan pusat pengambilan keputusan strategis, termasuk kebijakan kaderisasi dan pengembangan organisasi. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, yaitu memiliki posisi strategis dalam struktur organisasi atau terlibat langsung dalam proses kaderisasi dan pengembangan SDM. Informan terdiri atas ketua umum, pengurus bidang organisasi dan kaderisasi, kader aktif dari berbagai tingkat kepengurusan, serta satu pengamat politik eksternal untuk memperoleh perspektif pembandingan. Proses pengumpulan data dihentikan ketika informasi yang diperoleh telah mencapai titik saturasi, yaitu ketika tidak ditemukan lagi data atau tema baru yang signifikan.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam sebanyak 4 narasumber yaitu Ketua umum Partai Solidaritas Indonesia periode 2019 – 2014 dan periode 2024 – 2029, Ketua Organisasi dan Kaderisasi serta Pengamat politik dari The Indonesian Institute (in-depth interview) dengan pedoman semi-terstruktur agar memungkinkan eksplorasi yang fleksibel namun tetap terarah sesuai fokus penelitian. Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi partisipatif terbatas terhadap kegiatan internal partai seperti rapat koordinasi dan pelatihan kader untuk memahami praktik kepemimpinan dalam konteks nyata. Studi dokumentasi dilakukan terhadap dokumen internal partai, materi kaderisasi, serta publikasi resmi yang relevan untuk memperkuat validitas data.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis tematik. Tahapan analisis dimulai dengan proses transkripsi hasil wawancara secara verbatim, dilanjutkan dengan pembacaan berulang untuk memperoleh pemahaman menyeluruh terhadap data. Selanjutnya dilakukan proses open coding untuk mengidentifikasi unit-unit makna yang relevan dengan fokus penelitian. Kode-kode tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang lebih luas melalui proses axial coding, hingga akhirnya terbentuk tema-tema utama yang merepresentasikan pola hubungan antar konsep. Interpretasi dilakukan dengan mengaitkan temuan empiris dengan teori kepemimpinan kharismatik, khususnya perspektif Max Weber mengenai legitimasi kharismatik dan proses institusionalisasinya.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, metode, dan teori. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi antar informan yang memiliki posisi berbeda dalam organisasi. Triangulasi metode dilakukan dengan memadukan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sementara itu, triangulasi teori dilakukan dengan menguji konsistensi temuan terhadap kerangka konseptual kepemimpinan kharismatik dan pengembangan SDM. Selain itu, peneliti juga melakukan member check dengan mengonfirmasi kembali beberapa hasil interpretasi kepada informan untuk memastikan kesesuaian makna. Dengan prosedur tersebut, penelitian ini diharapkan memiliki tingkat kredibilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas yang memadai sesuai standar penelitian kualitatif.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik di Partai Solidaritas Indonesia (PSI) berperan sebagai penggerak utama dalam proses pengembangan sumber daya manusia, khususnya melalui mekanisme kaderisasi, pembinaan, dan internalisasi nilai-nilai organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, para informan menekankan bahwa keberhasilan pengembangan kader tidak hanya ditentukan oleh sistem organisasi, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam membangun inspirasi, memberikan teladan, serta menyampaikan visi organisasi secara konsisten.

Sebagaimana disampaikan oleh Mantan Ketua Umum PSI, Giring Ganesha:
"Proses kaderisasi kita lakukan dengan cara sering mengadakan diskusi dengan melibatkan secara langsung mengenai visi dan misi, program kerja, dan pembinaan agar terwujud cita

dan harapan atau haluan partai secara umum dan khusus, contohnya mendirikan sekolah kader."

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa proses kaderisasi di PSI tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai media internalisasi visi organisasi. Sekolah kader menjadi instrumen strategis untuk menyelaraskan pemahaman anggota terhadap arah organisasi sekaligus meningkatkan kompetensi kepemimpinan mereka. Dengan demikian, kepemimpinan kharismatik tidak berhenti pada kemampuan memengaruhi pengikut secara personal, tetapi diinstitusionalisasikan melalui sistem pengembangan SDM yang lebih terstruktur.

Temuan tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan kharismatik Max Weber yang menjelaskan bahwa legitimasi pemimpin berasal dari kemampuan membangun kepercayaan dan keyakinan pengikut terhadap visi yang dibawanya. Dalam konteks organisasi modern, pengaruh tersebut berkembang menjadi kemampuan pemimpin dalam menginspirasi anggota untuk berpartisipasi aktif mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kharisma pemimpin tidak hanya dipahami sebagai daya tarik personal, tetapi juga sebagai modal sosial yang mendorong terciptanya komitmen organisasi.

Penelitian ini juga mendukung konsep Human Resource Development yang menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan proses sistematis melalui pembelajaran, pelatihan, mentoring, dan pembinaan berkelanjutan. Sekolah kader PSI merupakan implementasi nyata dari konsep tersebut karena menjadi media pembentukan kompetensi, karakter kepemimpinan, serta penguatan nilai organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik memiliki kontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendorong peningkatan kapasitas kader secara berkelanjutan.

Selain berperan dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas kader, kepemimpinan kharismatik di Partai Solidaritas Indonesia (PSI) juga berkontribusi dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung proses pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, proses pembinaan tidak hanya dilakukan melalui kegiatan formal, seperti sekolah kader atau pelatihan, tetapi juga melalui interaksi langsung antara pimpinan dan anggota dalam berbagai kegiatan organisasi. Pola komunikasi yang terbuka serta keterlibatan pemimpin dalam aktivitas organisasi menciptakan suasana belajar yang mendorong kader untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di PSI berlangsung melalui proses *learning by doing*. Kader memperoleh pengalaman secara langsung dalam pelaksanaan program organisasi, penyusunan strategi, hingga pelaksanaan kegiatan politik. Dengan demikian, proses pengembangan kompetensi tidak hanya diperoleh melalui pendidikan formal organisasi, tetapi juga melalui pengalaman praktis yang didampingi oleh pimpinan dan pengurus senior. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik mampu menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan.

Apabila dikaitkan dengan teori pengembangan sumber daya manusia, kondisi tersebut mencerminkan bahwa pengembangan kompetensi tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan formal, tetapi juga oleh pengalaman kerja, pembinaan, mentoring, dan pembelajaran organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai fasilitator yang menyediakan kesempatan bagi anggota untuk belajar, berpartisipasi, serta mengembangkan kemampuan dalam situasi nyata. Oleh karena itu, efektivitas pengembangan SDM tidak hanya bergantung pada kualitas materi pelatihan, tetapi juga pada bagaimana pemimpin mampu menciptakan iklim organisasi yang mendorong proses belajar secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa kepemimpinan kharismatik memiliki peran strategis dalam membangun komitmen organisasi. Para informan menjelaskan bahwa kedekatan pemimpin dengan kader, penyampaian visi yang jelas, serta keteladanan dalam

menjalankan aktivitas organisasi menjadi faktor yang meningkatkan kepercayaan anggota terhadap organisasi. Kepercayaan tersebut kemudian mendorong kader untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan organisasi, termasuk proses kaderisasi dan pengembangan diri. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengaruh pemimpin tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga bersifat psikologis melalui terbentuknya rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini memiliki kesamaan dalam menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen anggota organisasi. Akan tetapi, penelitian ini memberikan perspektif yang lebih spesifik karena menempatkan kepemimpinan kharismatik sebagai faktor yang mendukung keberhasilan pengembangan sumber daya manusia pada organisasi politik melalui sistem kaderisasi yang terstruktur. Dengan demikian, penelitian ini memperluas kajian sebelumnya yang umumnya lebih berfokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi atau perilaku individu.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa efektivitas kepemimpinan kharismatik memiliki tantangan tersendiri. Ketergantungan organisasi terhadap figur pemimpin berpotensi menghambat proses regenerasi apabila tidak diimbangi dengan sistem pengembangan SDM yang terdokumentasi dan berkelanjutan. Oleh sebab itu, keberadaan sekolah kader, mekanisme mentoring, pembinaan berjenjang, serta evaluasi kompetensi menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa proses pengembangan kader tetap berlangsung meskipun terjadi pergantian kepemimpinan. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi politik tidak hanya ditentukan oleh kekuatan figur pemimpin, tetapi juga oleh kemampuan organisasi membangun sistem pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi politik perlu menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai strategi utama dalam membangun keberlanjutan organisasi. Kepemimpinan kharismatik akan memberikan dampak yang lebih optimal apabila diintegrasikan dengan sistem kaderisasi yang sistematis, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta mekanisme regenerasi kepemimpinan yang jelas. Dengan demikian, organisasi tidak hanya menghasilkan kader yang loyal terhadap pemimpin, tetapi juga memiliki kompetensi yang memadai untuk melanjutkan visi dan tujuan organisasi pada masa mendatang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia di Partai Solidaritas Indonesia (PSI). Kepemimpinan kharismatik tidak hanya berfungsi sebagai sumber pengaruh personal yang mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen anggota, tetapi juga menjadi pendorong terbentuknya sistem pengembangan sumber daya manusia melalui kaderisasi, pembinaan, dan sekolah kader. Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses pengembangan SDM di PSI dilaksanakan dengan mengintegrasikan visi kepemimpinan ke dalam berbagai program pembinaan sehingga mampu memperkuat kapasitas kader dan mendukung keberlanjutan organisasi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa efektivitas kepemimpinan kharismatik tidak semata-mata ditentukan oleh kekuatan figur pemimpin, melainkan oleh kemampuan organisasi menginstitusionalisasikan pengaruh tersebut ke dalam sistem pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur. Dengan demikian, kepemimpinan kharismatik menjadi lebih berkelanjutan karena diwujudkan melalui mekanisme kaderisasi yang sistematis, bukan hanya bergantung pada karakteristik personal seorang pemimpin.

Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi dengan memperluas kajian mengenai kepemimpinan kharismatik dalam konteks organisasi politik, khususnya melalui perspektif pengembangan sumber daya manusia. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya berfokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, motivasi, atau perilaku anggota, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik juga berperan dalam membangun sistem kaderisasi dan pengembangan SDM sebagai fondasi keberlanjutan organisasi politik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Partai Solidaritas Indonesia (PSI) disarankan untuk terus memperkuat sistem pengembangan sumber daya manusia melalui program kaderisasi yang lebih terstruktur, berkelanjutan, dan tidak bergantung pada figur pemimpin tertentu. Pengembangan kompetensi kader melalui pendidikan politik, pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan evaluasi berkala perlu ditingkatkan agar proses regenerasi kepemimpinan dapat berlangsung secara konsisten dan mendukung keberlanjutan organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu organisasi politik dengan pendekatan kualitatif sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada seluruh partai politik di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi komparatif pada beberapa partai politik atau menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran kepemimpinan kharismatik dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi, sistem kaderisasi, dan kepemimpinan transformasional, yang berpotensi memengaruhi efektivitas pengembangan SDM dalam organisasi politik.

REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management* (16th ed.). Kogan Page
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Conger, J. A. (2015). Charismatic leadership. In C. L. Cooper, P. C. Flood, & Y. Freeney (Eds.), *Wiley Encyclopedia of Management*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110122>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational leadership effectiveness: An evidence-based primer. *Human Resource Development International*, 26(5), 627-641. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938>
- Ernst, B. A., Banks, G. C., Loignon, A. C., Frear, K. A., Williams, C. E., Arciniega, L. M., Gupta, R. K., Kodydek, G., & Subramanian, D. (2022). Virtual charismatic leadership and signaling theory: A prospective meta-analysis in five countries. *The Leadership Quarterly*, 33(5), Article 101541. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101541>
- Fletcher, L. (2016). How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *The International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1184177>
- George C. Banks, G. C., Engemann, K. N., Williams, C. E., Gooty, J., McCauley, K. D., & Medaugh, M. R. (2017). A meta-analytic review and future research agenda of

- charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, 28(4), 508-529.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.12.003>
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Polity Press.
- House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The cutting edge* (pp. 189-207). Southern Illinois University Press.
- Jonker, C. S., & Dube, S. C. (2025). Servant leadership and well-being: A scoping review of positive organisational outcomes. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2783>
- Lehman, I. M. (2024). *Charismatic Leadership in Organizations*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781032625010>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
[https://doi.org/10.1016/0147-1767\(85\)90062-8](https://doi.org/10.1016/0147-1767(85)90062-8)
- McMahon, T. P. (2024). *Comparing Charismatic Leaders' Communication Styles*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003463047>
- Mulyadi, M. (2017). Charismatic leadership. *Indonesian Journal of Educational Review*, 4(2), 9-19 <https://doi.org/10.21009/IJER.04.02.02>
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
[https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management*, 54(2), 189-204. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.004>
- Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology* (G. Roth & C. Wittich, Eds.). University of California Press. (Original work published 1922).
- Yawson, R. M., Woldeab, D., & Osafo, E. (2021). Human resource development and the Internet of Things. *Human Resource Development and the Internet of Things*.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Zenger, J., Folkman, J., & Edinger, S. (2011). Making yourself indispensable. *Harvard Business Review*, 89(10), 84-92.