

Representasi Kepemimpinan Manipulatif: Studi Kasus Jordan Belfort dalam Film *The Wolf of Wall Street*

¹Hidan Razan Anwar, ²Novita Indah Dwi Ariani, ³Erindah Dimisqiyani, ⁴Amaliyah,
⁵Rizqy Amalia Sinulingga, ⁶Gagas Gayuh Aji
¹Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail : ¹hidan.razan.anwar-2023@vokasi.unair.ac.id, ²novita.indah.dwi-2023@vokasi.unair.ac.id, ³amaliyah@vokasi.unair.ac.id, ⁴erindah-dimisqiyani@vokasi.unair.ac.id, ⁵rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id,
⁶gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik, tujuan bersama sulit tercapai. Fenomena kepemimpinan manipulatif dalam film *The Wolf of Wall Street* memberikan gambaran bagaimana kekuasaan dapat disalahgunakan untuk kepentingan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis representasi kepemimpinan manipulatif Jordan Belfort serta relevansinya dengan teori kepemimpinan dan kekuasaan. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik analisis isi, melalui pengkajian adegan-adegan kunci film dan literatur pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Belfort menerapkan tiga bentuk utama manipulasi, yaitu bahasa persuasif, manipulasi emosional, dan iming-iming finansial. Strategi tersebut menimbulkan dampak berbeda pada tiga level: karyawan yang termotivasi secara emosional namun tereksplorasi, investor yang mengalami kerugian finansial, serta organisasi Stratton Oakmont yang runtuh akibat praktik ilegal. Analisis juga menegaskan keterkaitan gaya kepemimpinan Belfort dengan teori *power bases* French & Raven, konsep kekuasaan Weber, dan perspektif Foucault mengenai kontrol. Temuan ini menunjukkan perlunya organisasi menghindari gaya kepemimpinan manipulatif demi menjaga reputasi dan keberlanjutan, serta mendorong penelitian lebih lanjut untuk membandingkan fenomena serupa dalam film atau konteks nyata.

Kata kunci : kepemimpinan, manipulatif, komunikasi persuasif, kekuasaan

ABSTRACT

Leadership is a crucial factor for organizational success, as without effective leadership, shared goals are difficult to achieve. The phenomenon of manipulative leadership in *The Wolf of Wall Street* illustrates how power can be misused for personal gain. This study aims to analyze the representation of Jordan Belfort's manipulative leadership and its relevance to leadership and power theories. The research employs a descriptive qualitative method with content analysis, examining key scenes from the film alongside supporting literature. The findings reveal that Belfort applied three main forms of manipulation: persuasive language, emotional manipulation, and financial incentives. These strategies had distinct impacts at three levels: employees who were emotionally driven yet exploited, investors who suffered financial losses, and the organization Stratton Oakmont which collapsed due to illegal practices. The analysis further highlights the connection between Belfort's leadership style and French & Raven's power bases, Weber's concept of authority, and Foucault's perspective on control. The study underscores the importance of avoiding manipulative leadership to safeguard organizational reputation and sustainability, while suggesting further research to compare similar phenomena in other films or real contexts.

Keyword : leadership, manipulative, power, persuasive communication.

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan (Leadership) mempunyai peran sentral dalam sebuah organisasi. Tidak mungkin sebuah organisasi dapat berjalan tanpa seorang pemimpin (Suryana & Iskandar, 2022). Kepemimpinan adalah faktor penentu keberhasilan dan pusat perubahan signifikan dalam organisasi (Deden Suherman, 2019). Pemimpin yang mampu melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan efektif dapat menginspirasi orang atau kelompoknya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, pemimpin yang kurang efektif hanya berperan sebagai figur kepemimpinan tanpa mempengaruhi dengan kuat orang-orang yang dipimpinnya (Subni, 2024).

Menurut (Ruiz-Palomino & Bañón-Gomis, 2017), perilaku manipulatif didefinisikan sebagai perilaku negatif dimana seseorang berusaha meraih keuntungan pribadi dengan mengendalikan orang lain walaupun bertentangan dengan kepentingan terbaik mereka. Sikap manipulatif sering dikaitkan dengan gaya kepemimpinan otoriter. Menurut teori kepemimpinan, gaya otoriter dapat menciptakan lingkungan kerja yang menekan kreativitas dan inisiatif karyawan. Pemimpin yang otoriter biasanya memaksakan metode kerja dan tidak menghiraukan saran dari bawahannya, sehingga karyawan merasa tidak dihargai dan terbebani (Aditya et al., 2023). Di dunia saat ini, di mana bisnis berkembang pesat akibat globalisasi, digitalisasi, dan meningkatnya kompleksitas sosial. Para pemimpin dituntut untuk tidak hanya mempertimbangkan keuntungan ekonomi tetapi juga dampak sosial dan moral dari setiap keputusan yang mereka buat. Dalam situasi seperti itu, para pemimpin yang mampu menggabungkan prinsip kejujuran dan tanggung jawab dalam setiap langkah pengambilan keputusan

akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang etis, serta meningkatkan daya saing dan kelangsungan hidup perusahaan (Siget & Agung, 2024). Maka dari itu, kepemimpinan manipulatif tidak sesuai dengan nilai-nilai tersebut karena cenderung mengutamakan kepentingan pribadi, sehingga membahayakan budaya organisasi dan kemampuan adaptasi bisnis menghadapi perubahan pasar yang cepat.

Salah satu film yang secara eksplisit menggambarkan kompleksitas kepemimpinan dalam lingkup ekonomi adalah *The Wolf of Wall Street* (2013), yang disutradarai oleh Martin Scorsese. Film ini menampilkan kisah nyata Jordan Belfort, seorang pialang saham yang membangun perusahaan bernama Stratton Oakmont dengan cara-cara manipulatif. Jordan Belfort mengembangkan gaya pitching yang sangat agresif dan penuh kebohongan. Studi (Haslam et al., 2020) menegaskan bahwa Belfort menggunakan pengaruh dan daya tariknya untuk menggerakkan bawahannya dengan cara yang merugikan secara etis dan legal, memperlihatkan ciri khas pimpinan manipulatif yang menempatkan keuntungan pribadi diatas kepentingan kolektif.

Pemilihan Jordan Belfort dalam film *The Wolf of Wall Street* sebagai studi kasus didasarkan pada representasinya yang kuat sebagai sosok pemimpin manipulatif yang mampu mempengaruhi dan mengendalikan karyawan di Stratton Oakmont untuk mencapai tujuan bisnis sendiri. Kepemimpinan semacam ini bertentangan dengan prinsip SDG 16, yang menekankan pentingnya membangun institusi yang adil, transparan, dan bertanggung jawab, karena manipulasi, korupsi, serta eksploitasi kekuasaan justru melemahkan kepercayaan publik dan menghambat terciptanya tata kelola yang berintegritas.

Dalam film *The Wolf of Wall Street*, Jordan Belfort direpresentasikan sebagai pemimpin manipulatif yang menggunakan kharismanya, bahasa persuasif, dan storytelling untuk membangkitkan ambisi serta keserakahan karyawan maupun investor. Kepemimpinannya membangun kredibilitas semu demi kekayaan dan kekuasaan, meski harus mengorbankan etika dan hukum (Lontoh et al., 2025). Gaya kepemimpinan manipulatif Jordan Belfort dalam *The Wolf of Wall Street* berdampak positif dengan menumbuhkan motivasi dan loyalitas semu pada karyawan melalui iming-iming kekayaan, namun secara negatif menjerumuskan mereka dalam praktik bisnis tidak etis yang berujung pada kehancuran organisasi. Studi kasus kepemimpinan manipulatif Jordan Belfort dalam film *The Wolf of Wall Street* berkontribusi dalam pengembangan pemahaman tentang komunikasi, manajemen, dan kajian film dengan menganalisis karakter dan strategi kepemimpinan yang diterapkan serta dampaknya terhadap lingkungan organisasi (Alzura Santoso, 2024).

2. LANDASAN TEORI

A. Manajemen

Manajemen adalah suatu upaya pemberian bimbingan dan pengarahan melalui perencanaan, koordinasi, pengintegrasian, pembagian tugas secara profesional dan proporsional, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Hamidah, 2023). Secara umum, Manajemen adalah kegiatan mengolah dan mengelola berbagai organisasi, seperti bisnis, pemerintahan, dan nirlaba. Tujuan manajemen adalah memanfaatkan sumber daya seperti manusia, uang, dan material secara efektif untuk mencapai

hasil yang optimal (Hantono, A. P., & Wijaya, S. F. 2025). Manajemen yang baik memiliki konsep sesuai dengan urutan prosesnya untuk kemudian diaplikasikan dalam prakteknya. Dalam fungsi manajemen ada planning, organizing, actuating, dan controlling atau disingkat POAC (Firdaus Jeka, 2024). Menurut Aditya (2018:46), penerapan fungsi-fungsi manajemen dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator, antara lain:

- a. Fungsi perencanaan mencakup visi dan misi, strategi serta koordinasi, sumber daya manusia, sarana-prasarana, dan anggaran.
- b. Fungsi pengorganisasian meliputi uraian tugas (*job description*), struktur organisasi, kepengurusan, kegiatan, dan pelatihan.
- c. Fungsi pengarahan terdiri atas pemberian motivasi, pengambilan keputusan, penegakan disiplin, tanggung jawab, serta komunikasi.
- d. Fungsi pengawasan meliputi evaluasi kegiatan, penetapan waktu, pengawasan individu, tindak lanjut (*follow up*), dan pengawasan organisasi.

Dalam kerangka manajemen, pencapaian tujuan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa tingkatan manajemen yang mempermudah pembagian serta pengelolaan tanggung jawab maupun tugas. Menurut Muizu dan Sule (2017), manajemen dibedakan menjadi tiga level, yaitu manajemen puncak (*top management*), manajemen menengah (*middle management*), dan manajemen lini/bawah (*low management*).

Menurut Bazarah, J. (2020), Manajer memiliki peranan penting dalam organisasi karena keberadaan manajer menjadi salah satu kunci utama keberhasilan dalam berorganisasi. Salah satu tugas atau peran manajer yaitu harus bisa mengelola konflik dalam organisasi yang dipimpinnya sehingga setiap konflik itu bisa diselesaikan

dengan baik dan tidak ada yang merasa dirugikan. Manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi. Posisi manajer menjadi sangat krusial bila Direktur atau *Deputy* diharapkan mempunyai peranan dalam meningkatkan serta menjaga keseimbangan dalam organisasi.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting bagi pertumbuhan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik, pencapaian tujuan organisasi akan sulit. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin bekerja dan bagaimana orang-orang yang dipimpinnya memandangnya. Gaya kepemimpinan mencakup berbagai metode, seperti perilaku, strategi, cara berpikir, keterampilan, sifat, dan sikap, yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi, dan mengorganisir orang lain agar mereka secara sukarela dan sadar melaksanakan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu (Eka, P. D. 2019). Kepemimpinan akan menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Hal ini karena kepemimpinan merupakan inti dari perubahan besar dalam organisasi. Kepemimpinan juga merupakan ciri orang yang berpengaruh, sekaligus seni menciptakan harmoni dan stabilitas dalam suatu organisasi (Deden Suherman, 2019).

Syahril (2019) menyatakan kepemimpinan adalah proses mengarahkan bawahan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan bersama, dengan tipe gaya yang beragam. Gaya otoriter melihat organisasi sebagai milik pribadi dan mengandalkan kekuasaan formal (Siregar & Lubis, 2022). Gaya paternalistik

muncul di masyarakat tradisional yang menjunjung kekeluargaan (Erlangga et al., 2013). Gaya kharismatik ditandai daya tarik pribadi dan visi kuat (Hadi et al., 2022). Gaya militeristik menekankan disiplin, kepatuhan mutlak, dan komunikasi satu arah (Bahri et al., 2024). Gaya demokratis memberi ruang partisipasi bawahan dalam keputusan (Susanti et al., 2015; Utari & Hadi, 2020). Sedangkan gaya *laissez-faire* cenderung pasif dengan keputusan diserahkan pada bawahan (Northouse, 2018).

C. Kepemimpinan Manipulatif

Kepemimpinan manipulatif adalah gaya kepemimpinan yang cenderung memanfaatkan situasi dan orang-orang di sekitarnya untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu dengan cara mempengaruhi, mengendalikan, bahkan menipu anggota organisasi supaya mengikuti kehendaknya (Efandi et al., 2023). Kepemimpinan *pseudo-demokratis* atau manipulatif adalah jenis kepemimpinan di mana seorang pemimpin pertamata menyampaikan keinginannya sendiri, kemudian membentuk sebuah komite. Ia berpura-pura bernegosiasi, tetapi sebenarnya hanya ingin memastikan bahwa usulannya diterima. Tipe pemimpin ini menggunakan demokrasi sebagai dalih untuk meraih kemenangan, tetapi sebenarnya otoriter dan tidak benar-benar demokratis. (Kamal et al., 2019). Kepemimpinan yang destruktif berpotensi memberikan sikap yang negatif yang mengakibatkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah hingga mengarah pada peningkatan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, serta menciptakan budaya kerja yang tidak sehat dan hubungan interpersonal yang rusak dalam organisasi (Kanissa et al., 2015).

D. Teori Kekuasaan dalam Perspektif Manipulatif

Max Weber mendefinisikan kekuasaan sebagai kemampuan memaksakan kehendak meski ada perlawanan, sedangkan otoritas adalah bentuk kekuasaan yang mendapat legitimasi formal. Salah satunya, otoritas karismatik, muncul dari daya tarik pribadi pemimpin yang dapat menimbulkan loyalitas sekaligus hubungan manipulatif (Jeanne Manik, 2013; Rahmalina et al., 2023). Foucault memandang kekuasaan bekerja melalui wacana dan praktik sosial, tidak hanya koersif tetapi juga membentuk kesadaran kolektif (Kamahi, 2023). Sementara itu, Lukes menekankan tiga dimensi kekuasaan, dengan dimensi ketiga pembentukan preferensi sebagai bentuk paling efektif karena mengendalikan pikiran tanpa konflik (Prakoso, 2020).

Dalam organisasi, kekuasaan digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan melalui legitimasi, penghargaan, atau keahlian (Jeanne Manik, 2013). French dan Raven (1959) membagi kekuasaan menjadi lima basis: koersif, penghargaan, legitimasi, referensi, dan keahlian (Kovach, 2020). Kepemimpinan manipulatif umumnya memanfaatkan tiga basis yaitu *koersif* (menggunakan ancaman atau hukuman), *penghargaan* (mengontrol lewat pemberian/penarikan hadiah), dan *reference* (memanfaatkan kekaguman bawahan sebagai kontrol terselubung) (Rahim & Afza, 2018; Krasikova et al., 2019; Shaughnessy, 2018).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti

untuk memahami fenomena sosial secara mendalam melalui eksplorasi data non-numerik yang bersumber dari literatur dan analisis representasi kepemimpinan manipulatif dalam film *The Wolf of Wall Street*. Menurut Waruwu (2023), metode kualitatif mempertanggungjawabkan deskripsi naratif untuk memahami dan menjelaskan makna dari berbagai fenomena sosial.

Pendekatan deskriptif dalam penelitian kualitatif ini dipandang tepat karena berorientasi pada pemaparan fakta, interpretasi, serta analisis mendalam tanpa menggunakan data numerik. Melalui teknik ini, peneliti dapat mengidentifikasi bentuk-bentuk manipulasi yang ditampilkan Jordan Belfort dalam memimpin organisasinya, kemudian menghubungkannya dengan teori-teori kepemimpinan dan kekuasaan. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019), penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk memahami makna fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan pemahaman komprehensif mengenai praktik kepemimpinan manipulatif dalam konteks studi film.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL



Gambar 1. Adegan Pelatihan *Penny Stocks* (menit 34:39).

Adegan pelatihan *penny stocks* dengan dialog “*You’re not gonna tell the client they’re gonna make money...*”

You're gonna tell him he's gonna make a fortune". Menunjukkan Belfort menggunakan bahasa persuasif dengan menekankan janji kekayaan besar, sehingga membentuk pola karyawan untuk menipu investor melalui janji berlebihan.



Gambar 2. Adegan Pidato Motivasi Jordan di Kantor Stratton Oakmont (menit 38:15).

Manipulasi juga tampak dalam pidato motivasi Jordan di kantor Stratton Oakmont ketika ia dengan tegas menyatakan, *"You need to pick up the phone and start dialing!"* Pernyataan tersebut memang mampu membangkitkan semangat karyawan, namun pada dasarnya digunakan sebagai strategi untuk mendorong mereka bekerja demi memenuhi ambisi pribadinya.



Gambar 3. Adegan Pidato "I'm Not Leaving" (menit 2:15:49).

Puncak praktik manipulasi tercermin dalam pidato *"I'm Not Leaving"*. Semula Jordan berniat menyampaikan pengunduran dirinya, namun ia justru membangkitkan emosi karyawan melalui teriakan, *"I'm not leaving! I'm not leaving!"* Antusiasme massa yang histeris memperlihatkan

betapa efektifnya manipulasi emosional dalam mempertahankan loyalitas.

B. Pembahasan

Hasil analisis sebelumnya menunjukkan bahwa Jordan Belfort melakukan berbagai bentuk manipulasi melalui bahasa persuasif, manipulasi emosional, maupun iming-iming finansial yang berdampak pada karyawan, investor, dan organisasi. Bagian ini membahas temuan tersebut dengan mengaitkan teori kepemimpinan dan kekuasaan.

Jordan Belfort menunjukkan gaya kepemimpinan manipulatif yang menyerupai dengan gaya kharismatik. Belfort memiliki daya tarik personal yang mampu mempengaruhi karyawan melalui pidato penuh energi. Namun, karisma ini bersifat *pseudo-transformational* karena digunakan bukan untuk perubahan positif, melainkan eksploitasi (Lin et al., 2017). Adegan *"I'm Not Leaving"* memperlihatkan bagaimana Jordan menyalurkan energi karismatik untuk mempertahankan loyalitas semu, padahal perusahaan tengah menghadapi masalah hukum.

Weber menjelaskan bahwa otoritas karismatik muncul dari daya tarik pribadi yang dianggap luar biasa oleh para pengikut (Jeanne Manik, 2013). Jordan memperoleh legitimasi bukan dari aturan formal, melainkan dari pesona dan retorikanya, sehingga karyawan tunduk pada sosok Jordan, bukan pada struktur organisasinya. Hal ini sejalan dengan model kekuasaan French & Raven (1959), yang membagi sumber kekuasaan menjadi *reward*, *coercive*, *legitimate*, *referent*, dan *expert* (Kovach, 2020). Jordan memanfaatkan *reward power* melalui janji bonus yang besar, *coercive power* dengan ancaman tersirat bagi mereka yang gagal memenuhi target, dan *referent power* karena karyawan mengidolakannya. Kombinasi ini

menjelaskan mengapa karyawan tetap loyal meskipun menyadari praktik-praktik yang tidak etis.

Selain itu, kekuasaan Jordan juga dapat dipahami melalui perspektif *Foucault* yang menekankan bahwa kekuasaan bekerja melalui wacana dan praktik sosial (Kamahi, 2023). Jordan membangun wacana tentang kesuksesan instan dan kebebasan finansial, yang membuat karyawan tunduk secara sukarela. Adegan pelatihan *penny stocks* memperlihatkan bagaimana bahasa manipulatif digunakan untuk membentuk realitas baru bagi karyawan dan investor.

Kepemimpinan manipulatif semacam ini membawa motivasi jangka pendek, tetapi menimbulkan kerusakan jangka panjang. Efandi et al, (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan manipulatif menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan merusak relasi interpersonal. Hal ini tampak dalam loyalitas semu karyawan yang didorong oleh keserakahan, sementara investor mengalami kerugian besar akibat janji palsu *penny stocks*. Pada akhirnya, organisasi runtuh karena dibangun di atas praktik ilegal yang tidak berkelanjutan.

Kepemimpinan manipulatif dapat menumbuhkan loyalitas palsu dan motivasi sesaat, tetapi berakhir pada kehancuran organisasi, sebagaimana ditunjukkan kasus Stratton Oakmont yang bertentangan dengan prinsip tata kelola dan SDG 16. Penelitian ini menegaskan pentingnya melihat kepemimpinan manipulatif sebagai studi kasus, sekaligus peringatan agar organisasi menghindarinya dan mengutamakan kepemimpinan etis berbasis integritas.

Ketika dikaitkan dengan teori kepemimpinan, gaya manipulatif Belfort sejalan dengan temuan Efandi et al. (2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan manipulatif menciptakan

iklim kerja yang tidak sehat dan merugikan hubungan interpersonal di dalamnya. Meskipun dapat meningkatkan motivasi untuk sementara, dorongan itu palsu karena didasarkan pada keserakahan. Hal ini sejalan dengan gagasan kepemimpinan *pseudo-transformasional* menurut Lin et al. (2017), yaitu ketika seorang pemimpin menggunakan karisma dan retorika bukan untuk kepentingan organisasi, tetapi untuk keuntungan pribadi.

Dari perspektif teori kekuasaan, praktik Belfort selaras dengan konsep otoritas karismatik Max Weber (Jeanne Manik, 2013), di mana legitimasi pemimpin berasal dari karisma pribadi. Namun, karisma ini diperkuat oleh strategi manipulasi menggunakan kekuasaan imbalan dan kekuasaan koersif (Kovach, 2020), yang mendorong kepatuhan bawahan. Dari perspektif *Foucault* (Kamahi, 2023), Jordan juga mengembangkan wacana tentang kesuksesan instan yang membuat karyawan secara sukarela menyerahkan kepatuhan mereka.

Kepemimpinan manipulatif dapat menumbuhkan loyalitas palsu dan motivasi sesaat, tetapi berakhir pada kehancuran organisasi, sebagaimana ditunjukkan kasus Stratton Oakmont yang bertentangan dengan prinsip tata kelola dan SDG 16. Penelitian ini menegaskan pentingnya melihat kepemimpinan manipulatif sebagai studi kasus, sekaligus peringatan agar organisasi menghindarinya dan mengutamakan kepemimpinan etis berbasis integritas.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan manipulatif Jordan Belfort dalam film *The Wolf of Wall Street* digambarkan melalui berbagai adegan yang dipenuhi retorika persuasif, manipulasi emosional, dan insentif

finansial. Meskipun strategi itu memang meningkatkan loyalitas karyawan dan menarik investor, pada akhirnya hanya menciptakan rasa motivasi palsu yang dibangun di atas keserakahan. Dampak gaya kepemimpinan ini terlihat pada karyawan yang terjebak dalam kesetiaan palsu, investor yang menderita kerugian signifikan, dan organisasi Stratton Oakmont yang akhirnya runtuh karena dibangun di atas praktik yang tidak etis.

Ketika dikaitkan dengan teori, kepemimpinan Jordan Belfort dapat dipahami sebagai bentuk kepemimpinan *pseudo-transformasional*, yang berarti karisma digunakan untuk keuntungan pribadi, dan juga memiliki karakteristik otoriter karena ia memegang kendali penuh. Dari perspektif kekuasaan, Jordan Belfort mengandalkan *reward*, *coercive*, dan *referent power*, serta menggunakan otoritas karismatik dan wacana kesuksesan instan untuk mempertahankan pengaruhnya. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan yang manipulatif dapat mencapai keberhasilan jangka pendek, pada akhirnya merusak organisasi, mengikis kepercayaan publik, dan bertentangan dengan prinsip tata kelola yang baik serta nilai-nilai keadilan dan integritas yang ditekankan dalam SDG 16.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Jamaluddin Rasyid Pinto. 2018. Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Karate Inkai Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aditya, Y., Adrie Manafe, L., Tinovita Sari, F., Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, S. (2023). *MENILIK GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER* (Vol. 7, Issue 2).
- Alzura Santoso, K. (2024). *THE REPRESENTATION OF POWER AND CORRUPTION IN THE MOVIE "The Wolf of Wall Street" A THESIS SUBMITTED TO THE STATE UNIVERSITY OF JAKARTA IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF LITERATURE ENGLISH LITERATURE STUDY PROGRAMME FACULTY OF LANGUAGES AND ARTS*.
- Bahri, M. S., Citriadin, Y., & Rusta, R. (2024). Kepemimpinan Militeristik Pendidik. *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, Dan Geofisika (GeoScienceEd Journal)*, 6(1), 170–172.
- Bazarah, J. (2020). Peran manajer dalam mengelola konflik organisasi pengusaha telaah terhadap hukum ketenagakerjaan. *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(2), 90-103.
- Clegg, S., Courpasson, D., & Phillips, N. (2019). *Power and organizations* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Deden Suherman, U. (2019). *PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI*.
- Demerjian, P., Donovan, J., Kepler, J., & Schrand, C. (2024). The effect of financial misreporting on employees. *Journal of Accounting and Economics*, 77(2), 101594.
- Dhariwal, S., & Srivastava, N. (2025). *SEBI's regulatory blind spots: Critical analysis of unchecked penny stock manipulation in the Indian market*. *Journal of Finance and Marketing*, 9(2), 1–7.
- Efandi, S., Nadia Putri, R., Indrayeni, W., Studi Psikologi, P., Tinggi Ilmu Kesehatan Syedza Saintika, S., & Pariwisata dan Perhotelan, F. (2023). *S Y EDZ N A S A I T I K A*. In *Behavioral Science Journal* (Vol. 1, Issue 2).

- Eka, P. D. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 61-70.
- Erlangga, F., Frinaldi, A., Lince, &, Alumni, M., Ilmu, P., Negara, A., Sosial, I., Padang, U. N., & Dosen, D. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA PADANG*.
- Gaol, N. T. L. (2023). Teori dan Model Manajemen Pendidikan: Sebuah Kajian Fundamental. PT. Scifintech Andrew Wijaya.
- Hadi, R. T., Sunan, U., & Yogyakarta, K. (2022). *Revitalisasi Teori Perilaku Kepemimpinan Karismatik dalam Pengaturan Manajemen Organisasi* *Revitalization of Charismatic Leadership Behavior Theory in Organizational Management Settings*.
- Hamidah, D. (2023). *Strategi Manajemen Pemasaran dalam Peningkatan Kualitas dan Kepercayaan Lembaga Pendidikan*. *Jurnal Administrasi*.
- Hasfi, N., Usman, S., & Santosa, H. P. (n.d.). *REPRESENTASI KEPEMIMPINAN CALON PRESIDEN DI TWITTER*.
- Haslam, S. Alexander., Reicher, Stephen., & Platow, Michael. (2020). *The new psychology of leadership: identity, influence and power*. Routledge.
- Hu, J., Chen, C. C., Huang, Q., & Liu, T. (2023). Exploiting the loyal: Exploring the dark side of employee loyalty. *Journal of Experimental Social Psychology*, 104, 104440.
- Jeanne. Manik SH., M. H. N. D. (2013). Kekuasaan dan kepemimpinan sebagai proses sosial dalam bermasyarakat. Jeanne Darc N. Manik SH., M.Hum . *Jurnal Society*, 1(1).
- Jeka, F., Samsu, S., Indriyani, T., & Asrulla, A. (2024). Penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. *Journal Genta Mulia*, 15(1), 189–197.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi)*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Kamahi, U. (2023). Teori kekuasaan Michel Foucault: Tantangan bagi sosiologi politik. *Jurnal Al-Khitabah*, 3(1), 117-133.
- Kanissa, R. A., Kurniawan, A. I., Emilisa, N., & Abstract, U. T. (n.d.). Pengaruh Toxic Leadership, Project Team Member's Silence, dan Sustainable Project Management Terhadap Project Success Pada Karyawan di Lingkungan Pemerintah Pusat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2023(16), 684–694.
- Kovach, M. (2020). Leader Influence: A Research Review of French & Raven's (1959) Power Dynamics. *Journal of Values-Based Leadership*, 13(2).
- Krasikova, D. V., Green, S. G., & LeBreton, J. M. (2019). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*, 45(2), 525–560.
- Kurniawan, E., Humairoh, N., & Asy'ari, H. (2024). Kepemimpinan karismatik: Dampak positif dan tantangan dalam organisasi modern. *Manajerial: Jurnal*

- Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 75–83.
- Lin, C.-S., Huang, P.-C., Chen, S.-J., & Huang, L.-C. (2017). Pseudo-transformational Leadership is in the Eyes of the Subordinates. *Journal of Business Ethics*, 141(1), 179–190.
- Lontoh, I. M., Rawung, C., & Ongkoso, A. Y. (2025). *AN ANALYSIS OF JORDAN BELFORT CHARACTER FROM "THE WOLF OF WALL STREET" MOVIE*.
- Muizu, Wa Ode Zusnita, and Ernie Tisnawati Sule. "Manajer dan perangkat manajemen baru." *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* 9.2 (2017): 151-160.
- Northouse, P. G. (n.d.). 1668071371 *Peter G. Northouse Leadership Theory and Practiz-lib.org copy (1)*.
- Prakoso, A. T. (2020). *Analisis Tiga Dimensi Kekuasaan Steven Lukes dalam Organisasi*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 8(2), 134-148.
- Rahim, M. A., & Afza, M. (2018). Power bases in organizations: A review and empirical assessment. *Frontiers in Psychology*, 9, 2620.
- Rahmalina, N., Sari, D., & Putri, L. (2023). Peran kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Manajemen*, 12(1), 45-58.
- Ruiz-Palomino, P., & Bañón-Gomis, A. (2017). The negative impact of chameleon-inducing personalities on employees' ethical work intentions: The mediating role of Machiavellianism. *European Management Journal*, 35(1), 102–115.
- Shaughnessy, B. A., Treadway, D. C., Breland, J. W., Williams, L. V., Brouer, R. L., & Ferris, G. R. (2018). Trait expressions of power bases in organizations: Validity evidence for French and Raven's (1959) model. *Frontiers in Psychology*, 9, 1327.
- Siregar, R. L., & Lubis, M. J. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU* (Vol. 11, Issue 2).
- Subni, M. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi The role of leadership in building teamwork and developing organizations. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 15–26.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryana, C., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menerapkan Konsep Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7317–7326.
- Susanti, Y., Yunita, A., Pengaruh, S., Kepemimpinan, G., Terhadap, D., Pegawai, K., Kantor, P., & Sungai, K. (2015). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUNGAI PINANG KOTA SAMARINDA*. 3(1), 271–284.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). *GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS PERPUSTAKAAN KOTA YOGYAKARTA (STUDI KASUS)*. In *Jurnal Pustaka Ilmiah* (Vol. 6, Issue 1).
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910.