

# KETERKAITAN ANTARA POLITIK DAN KEKUASAAN DALAM ORGANISASI

Patricia Dhiana Paramita \*)

## *Abstraksi*

*Penyalahgunaan kekuasaan pada dunia politik yang kerap dilakukan oleh pelaku politik menimbulkan pandangan bahwa tujuan utama berpartisipasi politik hanyalah untuk mendapatkan kekuasaan. Studi tentang Kekuasaan dan Politik dalam organisasi hanya sedikit. Beberapa studi justru menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Pada saat setiap individu mengadakan interaksi untuk mempengaruhi tindakan satu sama lain, maka yang muncul dalam interaksi tersebut adalah pertukaran kekuasaan. Pada hakekatnya penggunaan kekuasaan dalam politik bertujuan untuk mengatur kepentingan masyarakat seluruhnya, bukan untuk kepentingan pribadi ataupun kelompok. Untuk itu, adanya pembatasan kekuasaan sangat diperlukan agar tumbuh kepercayaan masyarakat terhadap pemegang kekuasaan dan terciptanya keadilan serta kenyamanan dalam kehidupan. Politik dan kekuasaan dijalankan untuk menyeimbangkan kepentingan individu karyawan dan kepentingan manajer, serta kepentingan organisasi.*

**Kata kunci** : Politik, kekuasaan, Organisasi

## PENDAHULUAN

Politik dan kekuasaan adalah sesuatu yang ada dan dialami dalam kehidupan setiap organisasi, tetapi agak sulit untuk mengukurnya akan tetapi penting untuk dipelajari dalam perilaku keorganisasian, karena keberadaannya dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi.

Politik dan kekuasaan tidak hanya terjadi pada sistem pemerintahan, namun politik juga terjadi pada organisasi formal, badan usaha, organisasi keagamaan, kelompok, bahkan pada unit keluarga. Politik adalah suatu jaringan interaksi antarmanusia dengan kekuasaan diperoleh, ditransfer, dan digunakan. Politik dijalankan untuk menyeimbangkan kepentingan individu karyawan dan kepentingan manajer, serta kepentingan organisasi. Ketika keseimbangan tersebut tercapai, kepentingan individu akan mendorong pencapaian kepentingan organisasi.

---

\*) Fak Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pandanaran

Politik penting artinya dalam suatu organisasi, karena didalamnya terjadi suatu proses berorganisasi yang mempunyai dampak terhadap perilaku setiap individu atau anggota yang ada dalam organisasi. Politik dalam organisasi merupakan suatu proses dalam memahami proses manajerial. Perilaku politik merupakan perilaku yang secara organisasional tidak ada sanksinya,

yang mungkin dapat merugikan bagi tujuan organisasi atau bagi kepentingan orang lain dalam organisasi.

Kekuasaan adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan dari pelaku (Miriam Budiardjo, 2003). Studi tentang kekuasaan dan pengaruhnya sangat penting untuk dipahami bagaimana organisasi melakukan aktivitasnya. Sangat memungkinkan untuk melibatkan kekuasaan (*power*) dalam setiap interaksi dan hubungan sosial pada organisasi. Orang cenderung untuk mempengaruhi individu lain dan organisasi dalam setiap tindakan atau perilakunya dengan melakukan *social influence* dan tindakan (Greenberg & Baron, 2000).

Kekuasaan merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi cara berpikir dan berperilaku orang lain sesuai dengan yang diinginkannya. Kekuasaan tersebut dapat diperoleh dari berbagai sumber yang dibedakan menjadi kekuasaan formal dan kekuasaan personal. Kekuasaan biasanya identik dengan politik. Politik sendiri diartikan sebagai upaya untuk ikut berperan serta dalam mengurus dan mengendalikan urusan masyarakat.

Penyalahgunaan kekuasaan pada dunia politik yang kerap dilakukan oleh pelaku politik menimbulkan pandangan bahwa tujuan utama berpartisipasi politik hanyalah untuk mendapatkan kekuasaan. Padahal, pada hakekatnya penggunaan kekuasaan dalam politik bertujuan untuk mengatur kepentingan semua orang yang ada dalam organisasi, bukan untuk kepentingan pribadi ataupun kelompok. Untuk itu, adanya pembatasan kekuasaan sangat diperlukan agar tumbuh kepercayaan anggota organisasi terhadap pemegang kekuasaan dan terciptanya keadilan serta kenyamanan dalam kehidupan.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Politik**

#### **1.1 Pengertian Politik**

Politik berasal dari Bahasa Yunani “*politeia*” yang berarti kiat memimpin kota (*polis*). Secara prinsip, politik merupakan upaya untuk ikut berperan serta dalam mengurus dan mengendalikan urusan masyarakat. Menurut Arsitoteles, politik adalah usaha warga negara dalam mencapai kebaikan bersama atau kepentingan umum. Politik juga dapat diartikan sebagai proses pembentukan kekuasaan dalam masyarakat yang antara lain berwujud proses pembuatan

keputusan, khususnya dalam negara. Dari definisi yang bermacam-macam tersebut, konsep politik dapat dibatasi menjadi :

a. Politik sebagai kepentingan umum

Politik merupakan suatu rangkaian asas (prinsip), keadaan dan jalan, cara, serta alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tertentu, atau suatu keadaan yang kita kehendaki disertai dengan jalan, cara, dan alat yang akan kita gunakan untuk mencapai keadaan yang kita inginkan itu. Politik dalam pengertian ini adalah tempat keseluruhan individu atau kelompok bergerak dan masing-masing mempunyai kepentingan atau idenya sendiri.

b. Politik dalam arti kebijaksanaan

Politik dalam arti kebijaksanaan (*policy*) adalah penggunaan pertimbangan - pertimbangan tertentu yang dianggap lebih menjamin terlaksananya suatu usaha, cita-cita, keinginan atau keadaan yang kita kehendaki. Kebijaksanaan adalah suatu kumpulan keputusan yang diambil oleh seorang pelaku atau kelompok politik dalam usaha memilih tujuan-tujuan dan cara-cara untuk mencapai tujuan-tujuan itu.

## 1.2 Pengertian Politik dalam Organisasi

Menurut Kacmar dan Baron (1999) yang dikutip dalam Andrews dan Kacmar (2001) memberikan pengertian bahwa politik yang ada dalam suatu organisasi merupakan tindakan individu yang dipengaruhi oleh tujuan pencapaian kepentingan pribadi tanpa memperhatikan atau menghargai *well-being* orang lain atau organisasi. Greenberg dan Baron (2000) mendefinisikan politik organisasional sebagai penggunaan kekuasaan secara tidak resmi untuk meningkatkan atau melindungi kepentingan pribadi.

Politik keorganisasian adalah serangkaian tindakan yang secara formal tidak diterima dalam suatu organisasi dengan cara mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan individu (Greenberg dan Baron, 2000).

Kelaziman dan intensitas kemunculan politik organisasi berbeda-beda mengikuti karakteristik struktur organisasi dan siklus khusus (Drory, 1993). Pfeffer (1992) dikutip dalam Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan beberapa aspek situasi yang memunculkan aktivitas politik dalam organisasi, sebagai berikut :

- a. Perilaku politik biasanya muncul pada saat ada ketidakpastian, sumber daya yang langka, unit-unit (individual dan kelompok) memiliki kepentingan yang terkonflik dan saat anggota-anggota organisasi memiliki kekuasaan (*power*) yang hampir sama.
- b. Perilaku politik yang muncul dalam bidang sumber daya manusia, seperti pada saat penilaian kinerja, seleksi personel, dan keputusan kompensasi (Ferris dan Kacmar, 1992). Hal ini kemungkinan karena adanya *ambiguity*. Lingkungan organisasional bersifat *ambiguous* karena tidak adanya kriteria evaluasi yang jelas, sehingga organisasi cenderung kurang bergantung pada hasil yang dapat diukur dan lebih pada usaha pekerja, potensi yang dipersepsikan dan karakteristik, nilai, dan sikap *personal*. Semua hal tersebut dapat diubah melalui manipulasi pertimbangan (Ferris & King, 1991).
- c. Aktivitas politik biasanya tidak sama pada tahap hidup organisasi yang berbeda. Menurut Greenberg dan Baron (1997) ada tiga tahapan dalam organisasi yang memiliki perilaku politik yang berbeda-beda. Tahap pertama, saat organisasi baru berdiri, pendiri organisasi memperoleh kekuasaan politik dengan menunjukkan ide mereka kepada para bawahannya. Kedua, tahap pertumbuhan organisasi, anggota organisasi cenderung terpisah-pisah karena kekomplekan tugas sehingga menciptakan adanya kepentingan yang berbeda-beda dan dapat menimbulkan konflik. Ketiga, saat pertumbuhan organisasi mengalami penurunan, anggota-anggota merasa tidak aman akan pekerjaannya dan memerlukan tindakan politik untuk mendapatkan kekuasaan dalam pengendalian organisasi.

### **1.3 Faktor-faktor Perilaku Berpolitik**

Karl Albrecht (1983) memberikan pemahaman bahwa suatu organisasi akan dipengaruhi faktor-faktor politis internal yang berkaitan dengan budaya organisasi dan gaya manajemen. Faktor-faktor politis yang dimaksud Albrecht merupakan iklim politik organisasi yang pada prinsipnya juga mempengaruhi iklim organisasi secara keseluruhan. Elemen Politik internal organisasi yaitu faktor-faktor internal dalam organisasi, kultur, dan gaya manajemen, yang mempengaruhi para pengambil keputusan dalam melaksanakan fungsi manajemennya.

Kreitner (2006) menjelaskan faktor-faktor utama yang menyebabkan munculnya perilaku berpolitik adalah karena adanya ketidakpastian dalam organisasi, seperti tujuan tidak jelas, ukuran prestasi dan kinerja tidak terstandar, proses pembuatan keputusan tidak terdefinisi dengan baik, kompetisi antar individu dan kelompok tinggi, dan perubahan.

## 1.4 Elemen Politik dalam Organisasi

Albrecht (1983) mengungkapkan ada lima elemen iklim politis dalam organisasi yang hendaknya dapat dipahami manajer senior dalam mengendalikan organisasi, antara lain :

### 1. *Inner Circle Relationship*

Mengidentifikasi hubungan antara *Manager Upper* dengan *Chief Executive*, apakah hubungan tersebut bersifat kekeluargaan, kerabat atau pertemanan (*Friendlines*). Disamping itu apakah terjadi kolaborasi antar manajer dan apa ada grup khusus baik dari dalam departemen maupun dari luar departemen yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan.

### 2. *Axis of Influence*

Mengidentifikasi hubungan pertemanan dari manajer menengah / area yang memiliki hubungan langsung ke *Chief Executive* tanpa melewati Manajer Divisinya. Apakah ada hubungan khusus antara berbagai manajer level menengah dengan pimpinan puncak sehingga dapat mengesampingkan peran manajer divisinya. Bisa jadi hubungan tersebut timbul karena memang adanya *special expertise* (keahlian khusus) yang dimilikinya dalam pengelolaan unit yang dipimpinnya sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas tanpa diperlukan manager divisi.

### 3. *Informal Power Centers*

Apakah ada karyawan *level operasional* yang memiliki hubungan khusus / pertemanan dengan manajer senior, sehingga melewati atasannya.

### 4. *Polarizing Elements*

Adakah ketidakcocokan antara Manajer dengan bawahannya dan dalam hal apa sajakah itu terjadi, dalam semua aktivitas organisasi atau hanya perbedaan yang tidak prinsip saja. Timbulnya hubungan antar personal yang saling berkompetisi sehingga mempengaruhi interaksi emosional bila akan mempengaruhi pengambilan keputusan maka akan menjadi kendala pelaksanaan tugas-tugas saja.

### 5. *Informal Coalitions*

Apakah ada grup manajer yang berkoalisi untuk menolak keputusan atau mengambil keputusan yang lain dengan yang sudah ditetapkan manajer atasnya dan sejauh mana hal ini akan diteruskan.

## **1.5 Beberapa Taktik Memainkan Politik dalam Organisasi**

Untuk memahami komponen politik dari organisasi, mengkaji taktik dan strategi yang digunakan oleh seseorang atau subunit untuk meningkatkan peluangnya dalam memenangkan permainan politik, individu atau subunit dapat menggunakan beberapa taktik politik untuk memperoleh kekuasaan dalam mencapai tujuan. Taktik memainkan politik dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan ketidakmampuan mengganti, misalkan jika dalam suatu organisasi hanya ada satu-satunya orang atau subunit yang mampu melakukan tugas yang dibutuhkan oleh subunit atau organisasi, maka ia atau subunit tersebut dikatakan sebagai memiliki ketidakmampuan mengganti.
- b. Dekat dengan manajer yang berkuasa. Cara lain untuk memperoleh kekuasaan adalah dengan mengadakan pendekatan dengan manajer yang sedang berkuasa.
- c. Membangun koalisi. Melakukan koalisi dengan individu atau subunit lain yang memiliki kepentingan yang berbeda merupakan taktik politik yang dipakai oleh manajer untuk memperoleh kekuasaan untuk mengatasi konflik sesuai dengan keinginannya.
- d. Mempengaruhi proses pengambilan keputusan. Dua taktik untuk mengendalikan proses pengambilan keputusan agar penggunaan kekuasaan nampaknya memiliki legitimasi dan sesuai dengan kepentingan organisasi yaitu mengendalikan agenda dan menghadirkan ahli dari luar.
- e. Menyalahkan atau menyerang pihak lain. Manajer biasanya melakukan ini jika ada sesuatu yang tidak beres atau mereka tidak dapat menerima kegagalannya dengan cara menyalahkan pihak lain yang mereka anggap sebagai pesaingnya.
- f. Memanipulasi informasi. Taktik lain yang sering dilakukan adalah manipulasi informasi. Manajer menahan informasi, menyampaikan informasi kepada pihak lain secara selektif, mengubah informasi untuk melindungi dirinya.
- g. Menciptakan dan menjaga image yang baik. Taktik positif yang sering dilakukan adalah menjaga citra yang baik dalam organisasi tersebut. Hal ini meliputi penampilan yang baik, sopan, berinteraksi dan menjaga hubungan baik dengan semua orang, menciptakan kesan bahwa mereka dekat dengan orang-orang penting dan hal yang sejenisnya.

## **2. Kekuasaan**

### **2.1 Definisi Kekuasaan**

Greenberg dan Baron (2000) menyatakan bahwa "A memiliki kekuasaan atas B sehingga A dapat meminta B melakukan sesuatu yang tanpa kekuasaan A tersebut tidak akan dilakukan B". Definisi ini menyempitkan konsep kekuasaan, juga menuntut seseorang untuk mengenali jenis-jenis perilaku khusus.

Riker (1964) berpendapat bahwa perbedaan dalam kekuasaan benar-benar didasarkan pada perbedaan kausalitas (sebab-akibat). Kekuasaan adalah kemampuan untuk menggunakan pengaruh, sedangkan alasan adalah penggunaan pengaruh yang sebenarnya.

Sedangkan Russel (1983) menyatakan bahwa power (kekuasaan) adalah konsep dasar dalam ilmu sosial. Kekuasaan penting dalam kehidupan organisasi, dan bahwa kekuasaan dalam organisasi terikat dengan status seseorang.

Boulding (1989) mengemukakan gagasan kekuasaan dalam arti luas, sampai tingkat mana dan bagaimana kita memperoleh yang kita inginkan. Bila hal ini diterapkan pada lingkungan organisasi, ini adalah masalah penentuan di seputar bagaimana organisasi memperoleh apa yang diinginkan dan bagaimana para pemberi andil dalam organisasi itu memperoleh apa yang mereka inginkan. Kita memandang kekuasaan sebagai kemampuan perorangan atau kelompok untuk mempengaruhi, memberi perintah dan mengendalikan hasil-hasil organisasi.

### **2.2 Unsur Kekuasaan**

Kekuasaan terdiri dari tiga unsur, yaitu tujuan, cara, dan hasil. Kekuasaan dapat digunakan untuk tujuan yang baik dan yang tidak baik. Tujuan dari penggunaan kekuasaan biasanya akan mempengaruhi cara yang dipilih oleh individu atau kelompok yang memiliki kekuasaan. Jika pemegang kekuasaan memiliki tujuan yang baik, maka cara yang dipilih juga akan baik. Dan sebaliknya, jika pemegang kekuasaan menghendaki tujuan yang tidak baik, maka cara yang digunakan juga tidak baik, misalnya dengan mengancam. Kemudian, unsur yang terakhir atau hasil dari kekuasaan dapat dilihat dari jumlah individu yang dapat dikendalikan atau dipengaruhi, dan seberapa besar pengaruh kekuasaan tersebut. Sikap pihak yang dikuasai, turut menentukan kualitas kekuasaan yang berlaku atas dirinya. Jika diterima dan didukung, maka

kekuasaan itu merupakan wibawa. Kekuasaan yang demikian tidak banyak memerlukan paksaan (kekuatan) dalam penggunaannya.

### 2.3 Tipe-tipe Kekuasaan

Menurut Tosi, Rizzo, dan Carrol (1990), ada lima tipe kekuasaan, yaitu :

#### a. *Reward Power*

Tipe kekuasaan ini memusatkan perhatian pada kemampuan untuk memberi ganjaran atau imbalan atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan orang lain. Kekuasaan ini akan terwujud melalui suatu kejadian atau situasi yang memungkinkan orang lain menemukan kepuasan. Dalam deskripsi konkrit adalah jika anda dapat menjamin atau memberi kepastian gaji atau jabatan akan meningkat, maka dapat menggunakan *reward power*. Bahwa seseorang dapat melakukan *reward power* karena ia mampu memberi kepuasan kepada orang lain.

#### b. *Coercive Power*

Kekuasaan yang bertipe paksaan ini, lebih memusatkan pandangan kemampuan untuk memberi hukuman kepada orang lain. Tipe koersif ini berlaku jika bawahan merasakan bahwa atasannya yang mempunyai 'lisensi' untuk menghukum dengan tugas-tugas yang sulit, mencaci maki sampai kekuasaannya memotong gaji karyawan. Menurut David Lawless, jika tipe kekuasaan yang poersif ini terlalu banyak digunakan akan membawa kemungkinan bawahan melakukan tindakan balas dendam atas perlakuan atau hukuman yang dirasakannya tidak adil, bahkan sangat mungkin bawahan atau karyawan akan meninggalkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

#### c. *Referent Power*

Tipe kekuasaan ini didasarkan pada satu hubungan 'kesukaan' atau *liking*, dalam arti ketika seseorang mengidentifikasi orang lain yang mempunyai kualitas atau persyaratan seperti yang diinginkannya. Dalam uraian yang lebih konkrit, seorang pimpinan akan mempunyai referensi terhadap para bawahannya yang mampu melaksanakan pekerjaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasannya.

#### d. *Expert Power*

Kekuasaan yang berdasar pada keahlian ini, memfokuskan diri pada suatu keyakinan bahwa seseorang yang mempunyai kekuasaan, pastilah ia memiliki pengetahuan, keahlian dan informasi yang lebih banyak dalam suatu persoalan. Seorang atasan akan dianggap memiliki



expert power tentang pemecahan suatu persoalan tertentu, kalau bawahannya selalu berkonsultasi dengan pimpinan tersebut dan menerima jalan pemecahan yang diberikan pimpinan. Inilah indikasi dari munculnya *expert power*.

e. *Legitimate Power*

Kekuasaan yang sah adalah kekuasaan yang sebenarnya (*actual power*), ketika seseorang melalui suatu persetujuan dan kesepakatan diberi hak untuk mengatur dan menentukan perilaku orang lain dalam suatu organisasi. Tipe kekuasaan ini bersandar pada struktur social suatu organisasi, dan terutama pada nilai-nilai cultural. Dalam contoh yang nyata, jika seseorang dianggap lebih tua, memiliki senioritas dalam organisasi, maka orang lain setuju untuk mengizinkan orang tersebut melaksanakan kekuasaan yang sudah dilegitimasi tersebut.

Kekuasaan hampir selalu berkaitan dengan praktik-praktik seperti penggunaan rangsangan (insentif) atau paksaan (*coercion*) guna mengamankan tindakan menuju tujuan yang telah ditetapkan. Seharusnya orang-orang yang berada di pucuk pimpinan, mengupayakan untuk sedikit menggunakan insentif dan koersif. Sebab secara alamiah cara yang paling efisien dan ekonomis supaya bawahan secara sukarela dan patuh untuk melaksanakan pekerjaan adalah dengan cara mempersuasi mereka.

Cara-cara koersif dan insentif ini selalu lebih mahal, dibanding jika karyawan secara spontan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi yang mereka pahami berasal dari Definisi tradisional kekuasaan difokuskan pada kemampuan perorangan untuk menentukan atau membatasi hasil-hasil.

## **2.4 Sumber-Sumber Kekuasaan dalam Organisasi**

Kekuasaan Berdasarkan Kedudukan memiliki pengaruh potensial yang berasal dari kewenangan yang sah karena kedudukannya dalam organisasi terdiri dari :

a. Kewenangan Formal

Kewenangan Formal, yaitu kewenangan yang mengacu pada hak prerogatif, kewajiban dan tanggung jawab seseorang berkaitan dengan kedudukannya dalam organisasi atau sistem sosial.

Kontrol terhadap sumber daya dan imbalan, merupakan kontrol dan penguasaan terhadap sumber daya dan imbalan terkait dengankedudukan formal. Makin tinggi posisi seseorang dalam hirarki organisasi, makin banyak kontrol yang dipunyai orang tersebut terhadap sumber daya

yang terbatas. Kontrol terhadap hukuman merupakan kapasitas untuk mencegah seseorang memperoleh imbalan.. Kontrol terhadap informasi menyangkut kontrol terhadap akses terhadap informasi penting maupun kontrol terhadap distribusinya kepada orang lain. Kontrol ekologis menyangkut kontrol terhadap lingkungan fisik, teknologi dan metode pengorganisasian pekerjaan.

#### b. Kekuasaan Pribadi.

Kekuasaan pribadi menjelaskan bahwa kelompok sumber kekuasaan berdasarkan kedudukan akan berlimpah pada orang-orang yang secara hirarki mempunyai kedudukan dalam organisasi. Pengaruh potensial yang melekat pada keunggulan individu terdiri dari :

- Kekuasaan keahlian (*expert power*)

Kekuasaan keahlian (*expert power*) merupakan kekuasaan yang bersumber dari keahlian dalam memecahkan masalah tugas-tugas penting. Semakin tergantung pihak lain terhadap keahlian seseorang, semakin bertambah kekuasaan keahlian (*expert power*) orang tersebut.

- Kekuasaan kesetiaan (*referent power*)

Kekuasaan kesetiaan (*referent power*) merupakan potensi seseorang yang menyebabkan orang lain mengagumi dan memenuhi permintaan orang tersebut. *Referent power* terkait dengan keterampilan interaksi antar pribadi, seperti pesona, kebijaksanaan, diplomasi dan empati.

- Kekuasaan karisma

Kekuasaan karisma merupakan sifat bawaan dari seseorang yang mencakup penampilan, karakter dan kepribadian yang mampu mempengaruhi orang lain untuk suatu tujuan tertentu.

### 3. Keterkaitan antara Politik dan Kekuasaan dalam Organisasi

Studi tentang Kekuasaan dan Politik dalam organisasi hanya sedikit. Beberapa studi justru menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Pada saat setiap individu mengadakan interaksi untuk mempengaruhi tindakan satu sama lain, maka yang muncul dalam interaksi tersebut adalah pertukaran kekuasaan. Kekuasaan adalah kualitas yang melekat dalam satu interaksi antara dua atau lebih individu.

Heryawan Ahmad (2009), menyebutkan bahwa kekuasaan merupakan konsep yang berkaitan dengan perilaku. Kekuasaan dipandang sebagai gejala yang selalu terdapat dalam proses politik. Dalam kamus ilmu politik terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan

kekuasaan (*power*), seperti *influence* (pengaruh), *persuasion* (persuasi), *force* (kekuatan), *coercion* (kekerasan) dan lain sebagainya.

*Influence* adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mengubah sikap dan perilakunya secara sukarela. *Persuasion* adalah kemampuan meyakinkan orang lain dengan argumentasi untuk melakukan sesuatu. *Force* adalah penggunaan tekanan fisik, seperti membatasi kebebasan, menimbulkan rasa sakit ataupun membatasi pemenuhan kebutuhan biologis pihak lain agar melakukan sesuatu. Pengertian *coercion* adalah peragaan kekuasaan atau ancaman dan paksaan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok terhadap pihak lain agar bersikap dan berperilaku sesuai dengan kehendak pihak pemilik kekuasaan.

Dari konsep di atas, kekuasaan politik dapat dirumuskan sebagai kemampuan menggunakan sumber-sumber pengaruh untuk mempengaruhi proses pembuatan dan pelaksanaan keputusan politik sehingga keputusan itu menguntungkan dirinya, kelompoknya ataupun masyarakat pada umumnya. Bila seseorang suatu organisasi, atau suatu partai politik bisa mengorganisasi sehingga berbagai badan negara yang relevan misalnya membuat aturan yang melarang atau mewajibkan suatu hal atau perkara, maka mereka mempunyai kekuasaan politik.

Variasi yang dekat dari kekuasaan politik adalah kewenangan (*authority*), kemampuan untuk membuat orang lain melakukan suatu hal dengan dasar hukum atau mandat yang diperoleh dari suatu kuasa. Seorang polisi yang bisa menghentikan mobil di jalan, tidak berarti dia memiliki kekuasaan, tetapi dia memiliki kewenangan yang diperolehnya dari UU Lalu Lintas. Sehingga, bila seorang pemegang kewenangan melaksanakan kewenangannya tidak sesuai dengan mandat peraturan yang ia jalankan, maka dia telah menyalahgunakan wewenangnya, dan untuk itu dia bisa dituntut dan dikenakan sanksi.

Hasrat untuk memiliki kekuasaan merupakan keadaan alamiah manusia, persis seperti yang dimaksudkan oleh Sartre dan Nietzsche. Bagi Sartre, kebutuhan dasar manusia adalah dianggap penting dan dihargai. Sementara bagi Nietzsche, manusia pada dasarnya selalu didorong oleh hasrat untuk menjadi manusia super, manusia yang berkuasa. Dalam konteks kedudukan politik, boleh jadi hasrat manusia alamiah inilah yang mendorong seseorang mengejar kekuasaan politik. Menurut Lord Acton (dalam Greenberg dan Baron, 2000) kekuasaan cenderung korup dan kekuasaan absolut pasti korup. Hal itu sudah diketahui banyak orang, khususnya yang

memperhatikan praktik kekuasaan atau politik, baik di pemerintahan, korporasi, maupun organisasi kemasyarakatan

Di sisi lain, karena politik berusaha mengurus dan mengendalikan urusan masyarakat, politik juga dapat dijadikan sarana untuk menyampaikan kebaikan dan kebenaran kepada masyarakat luas. Namun, yang terjadi justru sebaliknya. Orang-orang yang melalui proses politik sekaligus diberi amanah untuk bekerja untuk rakyat malah menjadi orang pertama yang mengkhianati amanah itu, dengan mengedepankan kepentingan pribadi dan golongannya sendiri di atas kepentingan rakyat. Jadi, sebenarnya orang-orang yang bekerja dalam orbit politiklah, dan bukan politik itu sendiri, yang telah membuat stigma dan label bahwa politik selalu berorientasi pada kekuasaan.

## **PENUTUP**

Pada hakekatnya, kekuasaan merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi cara berpikir dan berperilaku orang lain sesuai dengan yang diinginkannya. Kekuasaan tersebut dapat diperoleh dari berbagai sumber yang dibedakan menjadi kekuasaan formal dan kekuasaan personal. Kekuasaan biasanya identik dengan politik. Politik sendiri diartikan sebagai upaya untuk ikut berperan serta dalam mengurus dan mengendalikan urusan masyarakat. Penyalahgunaan kekuasaan pada dunia politik yang kerap dilakukan oleh pelaku politik menimbulkan pandangan bahwa tujuan utama berpartisipasi politik hanyalah untuk mendapatkan kekuasaan. Padahal, pada hakekatnya penggunaan kekuasaan dalam politik bertujuan untuk mengatur kepentingan masyarakat seluruhnya, bukan untuk kepentingan pribadi ataupun kelompok. Untuk itu, adanya pembatasan kekuasaan sangat diperlukan agar tumbuh kepercayaan masyarakat terhadap pemegang kekuasaan dan terciptanya keadilan serta kenyamanan dalam kehidupan. Politik dan kekuasaan dijalankan untuk menyeimbangkan kepentingan individu karyawan dan kepentingan manajer, serta kepentingan organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Andrews dan Kacmar, 2001. *The Relationship of Organizational Politic and Support to work Behaviors, Attitudes and Stress*, Journal of Organizational Behavior, Vol. 18, p. 159 – 180

Drory, A., 1993. *Perceived Political Climate and Job Attitudes*, *Organization Studies*, 14, p. 59 - 71

Ferris, Gerald & Kacmar, K. Michele, 1992. *Perception of Organizational Politics*, *Journal of Management*, Vol. 18 No. 1, p. 93 - 116

Greenberg, J., & Baron, R. A., 2000. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*, Prentice – Hall International, New Jersey

Heryawan, Ahmad. 2009. *Kekuasaan Politik. Online*. Tersedia : <http://www.ahmadheryawan.com/kolom/3840-kekuasaan-politik.html>.

<http://id.shvoong.com/law-and-politics/politics/2077849-pengertiankekuasaan/#ixzz1OQALZD19>.

Michael Beer. *Organizational Behavior and Development*. Harvard Business Review. 115. 1998.

Carolyn Bourdeaux and Grace Chikoto. *Legislative Influence on Performance Management Reform*. *Public Administration review*. Mar/Apr 2008. p53.

Nigel Nicholson and Rod White. Darwinism—*A new paradigm for organizational behavior?* *Journal of Organizational Behavior*, 27, 2006, 111–119.

Perilaku Organisasional. DR. Sopiah, MM, MPd. Penerbit Andi. 2008

Joyce S Osland, David A Kolb, Irwin M Rubin. *Organizational Behavior, an Experiential Approach*. Seventh Edition. Prentice Hall. 1995.

Karl Albrecht. *Organizational Development: A Total System Approach to positive Change in Any Business Organization*; Englewood Cliffs, NJ; Prentice Hall Inc; 1983.

(<http://globalmanagement.wordpress.com/2009/03/09/kekuasaan-dan-politik-dalam-organisasi/>)