
PERSPEKTIF FILOSOFIS TERHADAP INTERAKSI POLITIK DAN KEKUASAAN DALAM ORGANISASI

Hari Purnomo¹, Khairul²

Universitas Waskita Dharma^{1,2}

haripurnomo@gmail.com¹, khairul10@gmail.com²

ABSTRACT

Power and politics play a significant role in organizations as tools to influence decisions, manage conflict, and achieve common goals. This article discusses how power can emerge from various sources, such as formal positions, expertise, and interpersonal relationships, as well as how politics is often used as a means to acquire or maintain power. Using a literature study method, this research explores different types of power, political elements within organizations, and strategies to manage their positive and negative impacts. The findings indicate that effective management can enhance innovation, collaboration, and organizational efficiency, while poor management may lead to conflict, manipulation, and an unhealthy work environment. The results of this study provide insights that can be applied to create a healthier and more productive work culture.

Keywords : Power, Organizational Politics, Conflict, Innovation, Management Strategies

ABSTRAK

Kekuasaan dan politik memainkan peran penting dalam organisasi sebagai alat untuk memengaruhi keputusan, mengelola konflik, dan mencapai tujuan bersama. Artikel ini membahas bagaimana kekuasaan dapat muncul dari berbagai sumber, seperti posisi formal, keahlian, dan hubungan interpersonal, serta bagaimana politik sering digunakan sebagai sarana untuk memperoleh atau mempertahankan kekuasaan. Dengan menggunakan metode studi kepustakaan, penelitian ini mengeksplorasi berbagai tipe kekuasaan, elemen politik dalam organisasi, serta strategi untuk mengelola dampak positif dan negatifnya. Temuan menunjukkan bahwa pengelolaan yang efektif dapat meningkatkan inovasi, kolaborasi, dan efisiensi organisasi, sementara kegagalan dalam pengelolaan dapat menyebabkan konflik, manipulasi, dan lingkungan kerja yang tidak sehat. Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang dapat diterapkan untuk menciptakan budaya kerja yang lebih sehat dan produktif.

Kata Kunci : Kekuasaan, Politik Organisasi, Konflik, Inovasi, Strategi Manajemen

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan entitas yang dinamis, tempat individu dan kelompok berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam interaksi tersebut, kekuasaan dan politik menjadi elemen yang tidak terhindarkan dan memiliki dampak besar terhadap jalannya organisasi. Kekuasaan memberikan kemampuan bagi individu atau kelompok

untuk memengaruhi keputusan dan tindakan orang lain, sementara politik mencerminkan proses negosiasi dan kompetisi untuk mendapatkan, mempertahankan, atau mendistribusikan kekuasaan.

Kekuasaan dalam organisasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti posisi formal, keahlian, hubungan interpersonal, dan karisma individu. Sumber-sumber ini tidak hanya memengaruhi bagaimana keputusan diambil, tetapi juga bagaimana konflik diselesaikan dan bagaimana anggota organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan. Di sisi lain, politik dalam organisasi sering digunakan untuk menyeimbangkan kepentingan individu dan kelompok dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan. Namun, politik yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan ketegangan, konflik, dan manipulasi yang merugikan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran kekuasaan dan politik dalam organisasi, dengan fokus pada bagaimana keduanya dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positif, seperti peningkatan motivasi kerja, inovasi, dan kolaborasi, dapat dicapai melalui pengelolaan yang transparan dan adil. Sebaliknya, dampak negatif seperti konflik internal, ketidakpercayaan, dan lingkungan kerja yang tidak sehat dapat terjadi jika kekuasaan dan politik disalahgunakan. Artikel ini akan mengeksplorasi berbagai jenis kekuasaan, elemen politik dalam organisasi, serta strategi untuk mengelola dampaknya. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pemimpin dan manajer organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang lebih sehat, produktif, dan berorientasi pada tujuan bersama.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah menggunakan metode studi kepustakaan atau literature review (*library research*) yaitu merupakan studi yang mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis dengan tujuan mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan merekonstruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal dan riset- riset yang sudah

pernah dilakukan kemudian dianalisis secara kritis agar mendukung proporsitas dan gagasannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan menyajikan hasil-hasil yang diperoleh dan cara pencapaiannya. Uraian harus komprehensif namun tetap ringkas dan padu. Pembahasan hasil penelitian meliputi kelebihan dan kekurangan, serta pengujian.

KEKUASAAN

1. Definisi

Kekuasaan berasal dari kata “Kuasa” yang berarti kemampuan atau kesanggupan untuk mempengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan. Kekuasaan juga dapat diartikan sebagai otoritas atau hak untuk melakukan sesuatu. Max Weber mendefinisikan kekuasaan atau power sebagai peluang atau sarana bagi seseorang individu untuk mencapai keinginannya sendiri bahkan sekalipun harus menghadapi perlawanan dari orang lain dalam hubungan sosialnya.

2. JENIS KEKUASAAN

Berikut beberapa jenis kekuasaan yaitu sebagai berikut :

a. Kekuasaan formal

Kekuasaan formal adalah kekuasaan yang berasal dari hierarki organisasi. Kekuasaan formal berasal dari jabatan atau kedudukan dalam organisasi, diberikan oleh organisasi atau lembaga dan secara resmi diakui sebagai pimpinan lembaga. Contoh: kekuasaan yang dijalankan oleh orang yang memiliki jabatan/ pangkat tertentu.

b. Kekuasaan Informal

Kekuasaan informal adalah kekuasaan yang berasal dari sumber lain. Kekuasaan ini didasarkan selain jabatan, misalkan pengaruh interpersonal atau keahlian seorang, pengalaman, kepribadian atau hubungan. Contoh: kekuasaan yang dijalankan oleh orang yang dihormati karena pengalaman dan pengetahuannya

3. **TIPE – TIPE KEKUASAAN DALAM ORGANISASI**

Menurut Tosi, Rizzo dan Carrol (1990) terdapat 5 (lima) tipe kekuasaan, yaitu:

a. **Reward Power (Kekuasaan Balas Jasa)**

Kekuasaan yang menggunakan balas jasa/ imbalan atas pekerjaan yang dilakukan orang lain. Kekuasaan ini bertujuan untuk kepuasan sehingga mau melakukan pekerjaan yang diinginkan. Contoh: atasan menjamin kepastian kenaikan gaji atau promosi jabatan, memberikan bonus atau pujian serta penempatan tugas yang lebih menarik jika melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan.

b. **Coercive Power (Kekuasaan Paksaan)**

Kekuasaan yang menggunakan ancaman/ hukuman kepada orang lain agar bersedia melakukan pekerjaannya. Kekuasaan yang bertipe paksaan ini lebih memusatkan pandangan kemampuan untuk memberi hukuman kepada orang lain. Tipe kekuasaan ini jika dilakukan memiliki sisi negatif, ada resiko bawahan melakukan balas dendam atau merasa diperlakukan tidak adil oleh atasan sehingga ada kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Contoh: atasan memberikan hukuman dengan memberikan tugas tugas sulit, penurunan jabatan sampai dengan pemotongan gaji apabila tidak melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan.

c. **Referent Power (Kekuasaan Rujukan)** Kekuasaan yang diperoleh atas dasar hubungan personal, kekaguman, keteladanan, kharisma dan kepribadian seorang pemimpin. Kekuasaan ini didasarkan pada satu hubungan “kesukaan” atau “liking, ketika seorang mengidentifikasi orang lain yang mempunyai kualitas atau persyaratan seperti yang diinginkan. Contoh: atasan memiliki karisma sehingga dapat memimpin lebih banyak orang.

d. **Expert Power (Kekuasaan Keahlian)** Kekuasaan berdasarkan pengetahuan atau keahlian, bahwa seseorang yang mempunyai kekuasaan pasti memiliki pengetahuan, keahlian dan informasi yang lebih banyak

atau kekuasaan yang muncul karena pengetahuan atau keahlian seseorang. Contoh: seorang karyawan yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu meskipun bukan orang yang memiliki jabatan formal, karyawan tersebut dipercaya untuk membimbing karyawan lainnya.

- e. Legitimate Power (Kekuasaan Sah) Kekuasaan yang sebenarnya (actual power), berasal dari posisi formal dalam organisasi. Contoh: seseorang yang ditunjuk sebagai pimpinan oleh organisasi, maka anggota tim lainnya setuju untuk mengizinkan orang tersebut melakukan kekuasaan dan mengikuti instruksinya.

POLITIK

1. Definisi

Politik berasal dari Bahasa Yunani “politeia” yang berarti kiat memimpin kota. Secara prinsip, politik merupakan upaya untuk ikut berperan serta dalam mengurus dan mengendalikan urusan masyarakat. Menurut Aristoteles politik adalah upaya atau cara yang dilakukan untuk memperoleh sesuatu yang dikehendaki. Kemudian politik juga dianggap oleh sebagian orang merupakan tujuan agar mereka dapat memperoleh kekuasaan. Sedangkan Miriam Budiardjo mendefinisikan politik sebagai bermacam-macam kegiatan yang ada di dalam suatu sistem politik

2. Konsep Politik

Secara umum konsep politik dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- a. Politik sebagai kepentingan umum Politik sebagai kepentingan umum dimana politik merupakan tempat keseluruhan individu atau kelompok bergeraal dan masing-masing mempunyai kepentingan atau idenya sendiri. Politik ini mengacu pada kegiatan yang terkait dengan pengambilan keputusan dan kebijakan publik, fokus pada kepentingan bersama dan mensejahterakan masyarakat, melibatkan proses demokratis seperti Pemilu, debat publik, dan lain lain. Politik sebagai kepentingan umum bertujuan untuk mencapai keadilan, kesetaraan dan kemakmuran bagi seluruh masyarakat.

Contoh: Kebijakan Publik, Perencanaan Kota, Pendidikan, dan lain sebagainya

b. Politik dalam arti kebijaksanaan (*policy*)

Politik dalam arti kebijaksanaan (*policy*) adalah dimana penggunaan pertimbangan - pertimbangan tertentu yang dianggap lebih menjamin terlaksananya suatu usaha, cita-cita, keinginan atau keadaan yang kita kehendaki. Politik dalam arti kebijaksanaan mengacu pada kemampuan memahami dan mengelola kekuasaan, fokus pada strategi, taktik, diplomasi untuk mencapai tujuan, melibatkan kemampuan analisis, negosiasi dan pengambilan keputusan. Politik ini bertujuan untuk mencapai kepentingan individu atau kelompok.

Contoh: Diplomasi Internasional, Negosiasi Bisnis, Strategi Kampanye, dan lain sebagainya

3. Politik dalam Organisasi

Politik dalam organisasi bisa diartikan seluruh aktivitas formal maupun informal untuk mempengaruhi keputusan yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan individu maupun organisasi. Karakteristik politik dalam organisasi antara lain muncul pada saat ada kondisi ketidakpastian atau sumber daya yang terbatas, melibatkan konflik kepentingan individu atau kelompok serta biasanya terjadi pada saat anggota - anggota organisasi memiliki power yang hampir sama.

Berikut beberapa contoh perilaku politik dalam organisasi antara lain:

- a. Lobi: bertujuan untuk mendapatkan dukungan dari anggota organisasi lainnya atau orang - orang yang berpengaruh dalam organisasi atau untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.
- b. Pembentukan Aliansi: membentuk aliansi untuk saling mendukung ide, kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Sabotase: Upaya untuk menghambat atau merusak pekerjaan/ reputasi orang lain dalam rangka menggagalkan pekerjaan.
- d. Konflik: menciptakan pertentangan untuk memperoleh kekuasaan.

Sesuai teori yang dikemukakan oleh Albrecht (1983) ada 5 (lima) elemen iklim politik dalam Organisasi yang harus dipahami seorang pimpinan dalam rangka mengendalikan organisasi. 5 (lima) elemen tersebut antara lain:

1. *Inner Circle Relationship*

Hubungan erat dan eksklusif antara individu atau kelompok dengan pimpinan/ pejabat yang berpengaruh. Hubungan ini bersifat kekeluargaan, kerabat atau pertemanan (*friendlines*). Hubungan ini berisi orang-orang yang dipercaya atau bisa diandalkan. Manfaat dari hubungan ini diantaranya dapat meningkatkan pengaruh dan kekuasaan, membangun kepercayaan dan loyalitas dan meningkatkan kemampuan negosiasi, namun bisa juga berisiko memicu konflik kepentingan dan ketergantungan yang berlebihan pada pimpinan.

2. *Axis of Influence*

Hubungan individu (manajer area) yang memiliki hubungan langsung dengan pimpinan tertinggi (chief eksekutif) tanpa melewati pimpinan langsung di atasnya (manajer divisi) atau bisa disebut hubungan diluar hierarki formal. Hubungan ini memiliki dampak positif diantaranya komunikasi bisa langsung dan efektif, pengambilan keputusan cepat, meningkatkan kolaborasi dan loyalitas, namun juga memiliki dampak negatif yaitu memicu konflik kepentingan dengan pimpinan langsung (manajer divisi), meningkatkan politik internal karena mengabaikan prosedur dan struktur organisasi dan memiliki potensi penyalahgunaan kekuasaan.

3. *Informal Power Centers*

Merupakan hubungan tidak resmi dan tidak terstruktur yang muncul dalam organisasi, diluar struktur hierarki formal. Misalkan pertemanan antara karyawan/ staf dengan manajer senior yang saling mempengaruhi keputusan dan kebijakan yang dikeluarkan. Hubungan ini berbasis kepercayaan dan loyalitas dan menggunakan pengaruh dan persuasi namun dapat mempengaruhi keputusan yang strategis. Hubungan ini berdampak meningkatkan kecepatan dalam pengambilan keputusan, membangun kerjasama, mengurangi birokrasi namun dapat menimbulkan konflik

dengan struktur formal.

4. *Polarizing Elements*

Merupakan faktor - faktor yang memecah belah atau memisahkan individu atau kelompok dalam organisasi. Biasanya terjadi karena ketidakcocokan antar individu atau antar pimpinan dalam semua aktivitas organisasi, meskipun tidak prinsip namun bisa menyebabkan antar personal saling berkompetisi. Hal lain yang memicu polarizing elements antara lain jika dalam organisasi terdapat kebijakan yang kontroversial, perubahan struktur dan kebijakan, perbedaan pendapat dan lain sebagainya sehingga menimbulkan ketegangan dan konflik bahkan sampai hilangnya kepercayaan.

5. *Informal Coalitions*

Merupakan kelompok - kelompok tidak resmi yang terbentuk dalam organisasi, yang memiliki tujuan atau kepentingan bersama. Kelompok ini beroperasi di luar struktur formal dan hierarki kekuasaan, tidak resmi, berbasis kepercayaan dan dapat melibatkan individu dari berbagai level. Hubungan kelompok ini bisa meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan, mengurangi birokrasi, meningkatkan kerjasama dan dapat memberikan kesempatan bagi kelompok minoritas untuk mengemukakan pendapat. Namun seringkali hubungan ini menjadi potensi penyalahgunaan kekuasaan dan meningkatnya politik di internal organisasi

Ada berbagai jenis tipe berpolitik dalam organisasi sebagai berikut:

- a. Tipe *Self Promotion* (Promosi Diri) Tipe bertindak mempromosikan diri sendiri, skill, prestasi untuk mencapai tujuan karirnya tanpa mempedulikan dampak terhadap orang lain disekitarnya. Contoh: mengambil ide orang lain, membangun image diri sendiri dengan merendahkan rekan kerja yang lain.
- b. Tipe *Office Politics* (Politik Kantor) Tipe mempengaruhi karyawan atau kelompok lain melalui persuasi, manipulasi, pengaruh atau tekanan bisa antar rekan kerja, antar atasan dan bawahan atau antar

departemen. Hal ini bisa berdampak negatif karena menimbulkan stress dan kecemasan, ketegangan dan pertengkaran. Contoh: menyebarkan gosip/ rumor tentang organisasi, membatasi akses informasi rekan kerja, membangun hubungan dengan atasan semata-mata untuk memperoleh keuntungan dan lain sebagainya.

- c. Tipe *Fractionalism* (Fraksionalisme) Tipe yang melakukan pembagian atau perpecahan kelompok dalam organisasi, membentuk kelompok-kelompok yang sejalan dengan tujuan mereka. Biasanya terjadi karena perbedaan pendapat dan tujuan, sehingga yang pendapat dan tujuannya sama akan berkelompok. Contoh: perbedaan pendapat antara serikat pekerja dengan manajemen, kelompok yang mendukung perubahan kebijakan dan kelompok yang tidak mendukung.
- d. Tipe *Gatekeeping* (Penjaga Gerbang) Tipe yang mengontrol akses informasi atau kesempatan orang lain, menghalangi karyawan untuk menyampaikan ide - idenya dengan tujuan untuk mempertahankan posisi atau kekuasaan yang sudah dimiliki dan menghindari tantangan. Tipe ini dapat menghambat inovasi atau bakat berkembang dalam organisasi, diskriminasi dan kehilangan kesempatan bagi karyawan lainnya.
- e. Tipe *Territorialism* (Teritorialisme) Tipe seseorang yang menjadi sangat terikat dengan peran atau tugas tertentu dan tidak akan membiarkan orang lain mengambilnya. Ciri - ciri tipe ini antara lain selalu ingin mengontrol semua akses dan membatasi Kerjasama antar departemen. Tipe ini akan dapat menghambat inovasi dalam organisasi dan perkembangan karir dari rekan kerja lainnya.

HUBUNGAN KEKUASAAN DAN POLITIK DALAM ORGANISASI

Heryawan Ahmad (2009), menyebutkan bahwa kekuasaan merupakan konsep yang berkaitan dengan perilaku. Kekuasaan dapat disebut

sebagai inti atau gejala yang selalu ada dari proses politik. Hubungan antara politik dan kekuasaan itu tidak dapat dipisahkan, dimana kekuasaan dapat mempengaruhi keputusan politik, sebaliknya politik juga mempengaruhi distribusi kekuasaan. Kekuasaan dalam suatu organisasi adalah tentang siapa yang memiliki kendali atau pengaruh dalam suatu kelompok. Kekuasaan menentukan siapa yang berhak membuat keputusan penting dan melaksanakan tindakan. Sedangkan politik mengacu pada taktik dan strategi yang digunakan orang untuk memperoleh keuntungan atau memberikan pengaruh dalam suatu organisasi.

Dalam ilmu politik terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan *power* (kekuasaan), *influence* (pengaruh), *persuasion* (persuasi), *force* (kekuatan), *coercion* (kekerasan) dan lain sebagainya. *Influence* (pengaruh) merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mengubah sikap dan perilakunya secara sukarela, *persuasion* (persuasi) adalah kemampuan meyakinkan orang lain dengan argumentasi untuk melakukan sesuatu, *force* (kekuatan) adalah penggunaan tekanan fisik agar melakukan sesuatu serta *coercion* (kekerasan) adalah peragaan kekuasaan atau ancaman dan paksaan yang dilakukan seseorang atau kelompok kepada pihak lain agar bersikap dan berperilaku sesuai dengan kehendak pemilik kekuasaan.

Politik digunakan untuk memperoleh kekuasaan, mengelola konflik, menyelesaikan masalah, mempengaruhi keputusan strategis, mengelola sumber daya dan meningkatkan pengaruh dan posisi dalam organisasi. Kekuasaan politik dapat dirumuskan sebagai kemampuan menggunakan sumber sumber pengaruh untuk mempengaruhi proses pembuatan dan pelaksanaan proses politik sehingga keputusan itu menguntungkan dirinya, kelompoknya maupun masyarakat pada umumnya.

DAMPAK KEKUASAAN DAN POLITIK DALAM ORGANISASI

Dampak Positif Kekuasaan dan Politik dalam Organisasi antara lain :

1. Mendorong kreativitas, kolaborasi dan inovasi anggota organisasi
2. Memotivasi anggota organisasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai

tujuan

3. Meningkatkan pengambilan keputusan strategis
4. Membantu menciptakan hubungan yang kuat antar anggota organisasi, komunikasi yang lebih baik dan rasa kekompakan tim lebih baik

Dampak Negatif Kekuasaan dan Politik dalam Organisasi antara lain:

1. Menimbulkan konflik internal dan ketegangan
2. Menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat karena muncul diskriminasi, ketidakadilan, pembatasan kebebasan dan ketergantungan terhadap individu
3. Memicu manipulasi dan ketidakpercayaan
4. Menyebabkan penyebaran rumor dan misinformasi

STRATEGI MENGELOLA KEKUASAAN DAN POLITIK DALAM ORGANISASI

Ada beberapa strategi dalam mengelola kekuasaan dan politik dalam organisasi serta mengurangi dampak negatif dalam implementasi kekuasaan dan politik dalam organisasi antara lain:

1. Organisasi harus menciptakan budaya transparansi dan akuntabilitas.
2. Organisasi harus mempromosikan komunikasi terbuka dan mendorong tim untuk berbicara saat mereka memiliki masalah atau pertanyaan. Berkomunikasi secara efektif dan transparan: proses pengambilan keputusan yang terbuka, mendorong komunikasi dan umpan balik yang terbuka, komunikasi yang jujur, penuh rasa hormat dan transparan.
3. Organisasi harus mendorong kolaborasi dan Kerjasama tim dengan memberikan penghargaan kepada tim yang bekerjasama dengan baik.
4. Organisasi harus mengedepankan etika dan integritas, mengutamakan keadilan dalam distribusi kekuasaan, menunjukkan integritas membangun kepercayaan dan rasa hormat.
5. Organisasi harus memiliki strategi dalam pengelolaan konflik, mencegah eskalasi politik destruktif, membuka wacana bahwa konflik adalah sesuatu yang destruktif/ merusak

6. Organisasi berupaya untuk menjaga netralitas/ tetap netral dan tidak terlibat dalam konflik yang tidak perlu
7. Organisasi berupaya membangun hubungan baik, menjalin koneksi positif dan saling mendukung

Organisasi harus terus meningkatkan ketrampilan interpersonal, fokus pada pengembangan diri dari karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kekuasaan dan politik merupakan elemen mendasar dalam organisasi yang berpengaruh terhadap hubungan kerja, pengambilan keputusan, dan pencapaian tujuan bersama. Kekuasaan dapat berasal dari posisi formal, keahlian, maupun hubungan interpersonal, sementara politik sering digunakan sebagai sarana untuk memanfaatkan kekuasaan dalam mencapai kepentingan tertentu. Secara positif, kekuasaan dan politik dapat mendorong inovasi, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat kolaborasi antar anggota organisasi. Namun, apabila tidak dikelola dengan baik, keduanya dapat menimbulkan konflik internal, manipulasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Oleh karena itu, strategi seperti transparansi, komunikasi terbuka, pengelolaan konflik yang efektif, dan promosi etika kerja sangat diperlukan untuk meminimalkan dampak negatif serta mengoptimalkan peran kekuasaan dan politik dalam organisasi.

Sebagai saran, organisasi perlu membangun budaya kerja yang transparan dan mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota guna mengurangi potensi konflik yang disebabkan oleh dinamika kekuasaan dan politik. Selain itu, pelatihan komunikasi dan kepemimpinan sebaiknya diberikan kepada para manajer untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola kekuasaan dan politik secara etis dan profesional. Di samping itu, penerapan evaluasi kinerja yang objektif dan berbasis merit sangat penting untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan serta memperkuat kepercayaan dan integritas dalam lingkungan organisasi.

REFERENSI

- French, J.R.P., & Raven, B.H. (1959). *The Bases of Social Power*. University of Michigan, Institute For Social Research
- Weber, Max. (1998). *Essay in Sociology*. London

- Mintzberg, Henry. (1983). *Power in and Around Organizations*. Englewood Cliffs, NJ
- Foucault, Michael (1975). *Discipline and Punish*. Franch
- Mahsuni, Abdul Wahid, dkk. 2024. *Filosofi Kekuasaan dan Politik Dalam Organisasi*. Jurnal Ilmiah Research Student Vol. 1 No.03.
- Sumual, Shelly. D, dkk. 2023. *Kekuasaan Politik Dalam Organisasi*. Journal Of Social Science Research Volume 3 No. 6.
- Miza Nina Adlini et.al., *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka*. Edumaspul : Jurnal Pendidikan 6, No. 1 (2022): 974-980.
- Heryawan, Ahmad. 2009. *Kekuasaan Politik*.
Online. <http://www.ahmadheryawan.com/kolom/3840-kekuasaan>
- Anonymous, (2022, Juni 28). *Kekuasaan dan Politik Dalam Organisasi*.
<https://manajemen.uma.ac.id/2022/06/kekuasaan-dan-politik-dalam-organisasi/>
- Anonymous, 2024. *Organizational Politics*. <https://www.aihr.com/hr-glossary/organizational-politics/>
- Kompasiana. 2019. *Pengertian Kekuasaan dan 5 Jenis Kekuasaan dalam Organisasi*. <https://www.kompasiana.com/ianpribadi6149/5de868c9097f367ce3653732/pengertian-kekuasaan-dan-5-jenis-kekuasaan-dalam-organisasi>