

Membangun Organisasi Berdaya: Interaksi Antara Pengaruh, Politik, dan Kepemimpinan

Sri Inayati Ningrum^{1*}, Sukirno², Sardimi³, Asmawati⁴

¹⁻⁴ Universitas Islam Negeri (UIN) Palangka Raya, Indonesia

Email: ina.2510130473@uin-palangkaraya.ac.id¹, sukirno.pasca2410130418@iain-palangkaraya.ac.id², sardimikalimantan@gmail.com³, asmawati@iain-palangkaraya.ac.id⁴

Penulis Korespondensi: ina.2510130473@uin-palangkaraya.ac.id

Abstract: This article provides an in-depth discussion of the concepts of influencing, empowering, and organizational politics, as well as their relevance in building a resilient organization, particularly within the context of Islamic educational management. The primary objective of this paper is to examine the interrelationship among these three concepts and how their interaction shapes leadership patterns that are effective, ethical, and oriented toward human resource empowerment. The identified problem is the limited understanding among educational leaders regarding the dynamic relationship between influencing abilities, empowerment strategies, and organizational political practices. This lack of awareness often results in low managerial effectiveness, weak collaboration, and the emergence of organizational cultures that are unproductive or not adaptive to change. The research method employed is a literature review by examining various sources, such as books, scientific journals, research reports, and other relevant academic articles. This approach enables the authors to understand theories and leadership practices grounded in values, power dynamics, and decision-making processes influenced by organizational politics. The findings indicate that the ability to influence is at the core of leadership, while empowerment represents the practical implementation of transformational leadership that emphasizes strengthening members' capacities. Organizational politics, on the other hand, is understood as a strategic mechanism that can be utilized positively to advocate for group interests, manage conflicts, and ensure the representation of all members' voices. When applied harmoniously, these three concepts contribute to creating a healthy organizational culture, enhancing work motivation, and supporting more strategic decision-making. Thus, leaders who can integrate influence, empowerment, and politics wisely have a greater opportunity to build an adaptive, collaborative, and competitive organization.

Keywords: Empowered Organization; Empowerment; Interaction Between Influence; Leadership; Politics.

Abstrak: Artikel ini membahas secara mendalam konsep mempengaruhi, memberdayakan, dan politik dalam organisasi, serta relevansinya dalam membangun organisasi yang berdaya khususnya dalam konteks manajemen pendidikan Islam. Tujuan utama penulisan ini adalah untuk mengkaji keterkaitan antara ketiga konsep tersebut dan bagaimana interaksinya membentuk pola kepemimpinan yang efektif, etis, dan berorientasi pada pemberdayaan sumber daya manusia. Permasalahan yang diidentifikasi adalah masih lemahnya pemahaman pemimpin pendidikan mengenai hubungan dinamis antara kemampuan mempengaruhi, strategi pemberdayaan, dan praktik politik organisasi. Ketidaktahuan ini sering menimbulkan rendahnya efektivitas manajerial, kurangnya kolaborasi, serta munculnya budaya organisasi yang tidak produktif maupun tidak adaptif terhadap perubahan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka dengan menelaah berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, serta artikel akademik yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk memahami teori dan praktik kepemimpinan yang berlandaskan nilai, dinamika kekuasaan, dan proses pengambilan keputusan yang dipengaruhi oleh politik organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa kemampuan mempengaruhi merupakan inti dari kepemimpinan, sedangkan pemberdayaan adalah wujud implementatif dari kepemimpinan transformasional yang menekankan penguatan kapasitas anggota. Adapun politik organisasi dipahami sebagai mekanisme strategis yang dapat digunakan secara positif untuk memperjuangkan kepentingan kelompok, mengelola konflik, serta memastikan representasi suara seluruh anggota. Ketiga konsep ini, ketika diterapkan secara harmonis, berkontribusi pada terciptanya budaya organisasi yang sehat, peningkatan motivasi kerja, dan pengambilan keputusan yang lebih strategis. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan pengaruh, pemberdayaan, dan politik secara bijaksana memiliki peluang besar untuk membangun organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berdaya saing.

Kata Kunci: Interaksi Antara Pengaruh; Kepemimpinan; Organisasi Berdaya; Pemberdayaan; Politik.

1. PENDAHULUAN

Organisasi pada era modern menghadapi tantangan kompleks yang menuntut kemampuan adaptif, kolaboratif, dan kepemimpinan yang efektif. Dalam konteks ini, membangun *organisasi berdaya* menjadi agenda penting bagi institusi pendidikan, bisnis, maupun lembaga pemerintah. Organisasi berdaya bukan hanya ditentukan oleh struktur, sistem, atau sumber daya yang dimiliki, tetapi sangat dipengaruhi oleh dinamika perilaku manusia di dalamnya. Perilaku organisasi, terutama kemampuan mempengaruhi, strategi pemberdayaan, dan praktik politik organisasi, memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan jangka panjang.

Menurut Robbins & Judge (2019), perilaku individu dalam organisasi merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas dan kinerja organisasi. Individu yang mampu mempengaruhi orang lain tidak hanya bergantung pada kekuasaan formal, tetapi lebih pada kemampuan interpersonal seperti membangun kepercayaan (*trust*), komunikasi yang asertif, integritas, kredibilitas, dan kejelasan tujuan. Kemampuan mempengaruhi juga terkait erat dengan gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dalam menggerakkan anggotanya. Northouse (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, sehingga kemampuan mempengaruhi bukan hanya teknik, tetapi sebuah proses relasional yang berakar pada nilai dan etika.

Selain kemampuan mempengaruhi, konsep *pemberdayaan* (empowerment) menjadi isu penting dalam organisasi modern. Pemberdayaan tidak hanya mencakup pemberian wewenang, tetapi juga peningkatan kapasitas, kesempatan untuk berkembang, dan keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan. Pemberdayaan psikologis terdiri dari empat komponen utama: makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak. Keempat aspek ini terbukti meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Yukl (2013) menegaskan bahwa pemberdayaan merupakan strategi kepemimpinan transformasional yang mampu mendorong inovasi dan kreativitas dalam organisasi, sehingga memungkinkan organisasi tetap relevan dalam perubahan lingkungan.

Faktanya implementasi pemberdayaan sering mengalami hambatan karena struktur organisasi yang terlalu hierarkis, budaya organisasi yang tidak mendukung partisipasi, atau keterbatasan kemampuan pemimpin dalam mengalihkan sebagian kontrol kepada bawahan. Hal ini menyebabkan pemberdayaan hanya terjadi secara formal, tetapi tidak berkembang secara substansial. Kurangnya pemberdayaan dapat memicu rendahnya rasa memiliki (*sense of belonging*), minimnya inisiatif, dan turunnya motivasi kerja, yang pada akhirnya menghambat produktivitas organisasi.

Dinamika *politik organisasi* menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan organisasi. Politik dalam organisasi sering dipersepsikan negatif, karena dikaitkan dengan manipulasi, ambisi pribadi, atau perebutan kekuasaan. Namun, menurut Pfeffer (2010), politik organisasi adalah realitas yang bersifat natural dan tidak dapat dihindari, karena organisasi sendiri merupakan arena kompetisi sumber daya yang terbatas. Politik organisasi, jika dijalankan secara etis, dapat menjadi alat strategis untuk memperjuangkan kepentingan kelompok, membangun koalisi positif, serta meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan. Paramita (2011) menegaskan bahwa politik organisasi dapat membantu menyelesaikan konflik, memediasi perbedaan, serta memperkuat proses legitimasi dalam organisasi.

Interaksi antara pengaruh, pemberdayaan, dan politik organisasi sangat menentukan bagaimana budaya kerja terbentuk. Ketika pemimpin mampu memadukan ketiga konsep ini secara seimbang, maka organisasi dapat berkembang menjadi lebih adaptif, inklusif, dan inovatif. Namun sebaliknya, jika tidak dikelola, ketiga aspek ini dapat memunculkan konflik kepentingan, ketidakadilan, dan disfungsi organisasi. Politik organisasi tanpa pemberdayaan dapat menciptakan kompetisi tidak sehat, sementara pemberdayaan tanpa kemampuan pengaruh dapat menghasilkan kebingungan dalam koordinasi kerja. Pemimpin perlu memahami bahwa ketiga aspek tersebut bukan berdiri sendiri, melainkan saling menopang dan mempengaruhi.

Peran pemimpin sebagai teladan, pengarah, dan penggerak semakin penting. Pendidikan Islam menekankan nilai-nilai moral, etika, dan keadilan, sehingga interaksi antara pengaruh, pemberdayaan, dan politik harus dikelola secara berdasarkan prinsip integritas, transparansi, dan pengambilan keputusan yang maslahat. Kurangnya pemahaman para pemimpin pendidikan mengenai dinamika ini sering menyebabkan lemahnya efektivitas organisasi, rendahnya motivasi pendidik, serta terbentuknya budaya kerja yang tidak produktif dan tidak harmonis. Interaksi antara pengaruh, pemberdayaan, dan politik dalam organisasi sangat penting untuk membangun organisasi yang berdaya, produktif, dan berkelanjutan. Pemimpin yang memahami dan mampu mengelola ketiga aspek tersebut secara bijaksana berpotensi besar menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kualitas kolaborasi, serta memperkuat daya saing organisasi menghadapi perubahan zaman.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ilmiah ini adalah metode kepustakaan (library research/literature review). Metode ini dipilih karena fokus kajian berada pada upaya memahami konsep-konsep teoretis mengenai pengaruh, pemberdayaan, dan politik dalam organisasi, khususnya dalam konteks kepemimpinan dan manajemen pendidikan. Penelitian kepustakaan memungkinkan penulis untuk menggali, membandingkan, dan mensintesis berbagai teori, model, hasil penelitian terdahulu, serta pemikiran para ahli secara sistematis tanpa melakukan pengumpulan data lapangan.

Menurut Zed (2014), penelitian kepustakaan merupakan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian yang telah tersedia di berbagai sumber tertulis. Pendekatan ini sangat relevan untuk menganalisis fenomena teoretis atau konseptual karena menyediakan dasar argumentasi ilmiah yang kuat dan teruji dari berbagai perspektif akademik. Sementara itu, Creswell (2018) menjelaskan bahwa studi literatur juga berfungsi untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian, memahami perkembangan teori, serta mengintegrasikan hasil-hasil penelitian sebelumnya ke dalam suatu kerangka konseptual yang utuh. Penelitian ini tidak melakukan pengumpulan data lapangan, tetapi fokus pada pengumpulan informasi dari sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel, dokumen, dan sumber-sumber akademis lainnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan yang Efektif dalam Organisasi

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran penting pemimpin dan kepemimpinannya. Kepemimpinan yang efektif akan membawa organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan kepemimpinan organisasi itu sendiri pada hakikatnya adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang-orang dalam organisasi agar mempunyai sistem nilai dan visi tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan tingkat tinggi adalah apabila kepemimpinan (leadership) itu didominasi oleh pemikiran sebagai pelayan (service) kepada rakyatnya. Dan beliau melanjutkan ada 4 (empat) gaya kepemimpinan yang baik dalam strategi kepemimpinan situasional menurut *Hersey dan Blanchard*, antara lain sebagai berikut: *Supporting (high supportive and low directive behavior)*

a. Perilaku Supportif Tinggi

Pemimpin banyak memberi dukungan emosional, motivasi, dorongan, dan perhatian pada bawahan. Fokusnya pada hubungan (relationship-oriented).

Bentuk perilakunya bisa berupa:

- 1) Mendengarkan pendapat dan keluhan bawahan.
 - 2) Memberikan pengakuan, penghargaan, dan semangat.
 - 3) Membantu membangun rasa percaya diri.
 - 4) Membina komunikasi yang terbuka dan hangat (Andayani, & Tirtayasa, 2019).
- b. Perilaku Direktif Rendah

Pemimpin tidak terlalu banyak memberi instruksi detail atau arahan teknis tentang apa dan bagaimana pekerjaan harus dilakukan. Pemimpin memberi ruang bagi bawahan untuk mengambil keputusan, berinisiatif, dan mengatur cara kerja sendiri. Artinya, kontrol langsung dari atasan lebih sedikit (Chandolia, & Anastasiou, 2020).

Gaya kepemimpinan “Supporting” dalam model kepemimpinan situasional ini cocok diterapkan jika bawahan sudah mampu secara teknis (kompeten), tetapi masih membutuhkan dorongan / kepercayaan diri. Pemimpin tidak perlu terlalu mengarahkan, karena bawahan sudah tahu cara bekerja. Namun, pemimpin perlu banyak memberi dukungan agar bawahan merasa dihargai, percaya diri, dan termotivasi.

Seorang guru sudah berpengalaman mengajar dengan kurikulum baru. Kepala sekolah tidak perlu lagi mengatur detail metode mengajar, tapi ia tetap memberikan dukungan, apresiasi, dan kesempatan diskusi agar guru merasa percaya diri dan terus berkembang.

Delegating (low supporting and low directive behavior)

- a. Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini adalah :
- 1) Perilaku direktif rendah: pemimpin tidak lagi banyak memberi instruksi, arahan detail, atau mengontrol cara kerja bawahan.
 - 2) Perilaku dukungan rendah: pemimpin juga tidak terlalu terlibat dalam memberikan motivasi, dorongan emosional, atau perhatian intensif.

Pemimpin melepas sebagian besar tanggung jawab kepada bawahan, baik soal teknis maupun motivasi.

- b. Gaya kepemimpinan ini cocok diterapkan pada bawahan dengan tingkat kematangan tinggi (high readiness / M4), yaitu:
- 1) Kompeten: memiliki keterampilan dan pengalaman yang cukup.
 - 2) Komitmen tinggi: punya motivasi, tanggung jawab, dan percaya diri untuk menyelesaikan tugas tanpa banyak campur tangan pemimpin.
- Pemimpin percaya bahwa bawahan sudah mandiri dan bisa mengambil keputusan sendiri.

- c. Kelebihan dari gaya kepemimpinan ini adalah :
 - 1) Mendorong bawahan untuk lebih otonom dan bertanggung jawab.
 - 2) Efisien, karena pemimpin tidak perlu terlalu banyak campur tangan.
 - 3) Cocok untuk mencetak kader / pemimpin baru dalam organisasi.
- d. Kekurangan / Risiko dari gaya kepemimpinan ini :
 - 1) Jika bawahan ternyata belum benar-benar siap, gaya ini bisa membuat mereka merasa ditinggalkan.
 - 2) Bisa terjadi kesalahan atau penurunan kinerja jika ada masalah, karena pemimpin terlalu lepas tangan (Djafri, & 2017).

Seorang manajer mempercayakan sepenuhnya proyek pada tim senior yang sudah berpengalaman. Ia hanya sesekali memantau hasil, tanpa memberikan instruksi detail atau motivasi tambahan, karena yakin tim tersebut sudah mampu dan termotivasi menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Jadi, perilaku dukungan rendah dan direktif rendah adalah gaya kepemimpinan *Delegating*, yaitu memberi keleluasaan penuh pada bawahan yang sudah matang dalam keterampilan dan motivasi.

Coaching (high directive and high directive behavior)

- a. Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini adalah sebagai berikut :
 - 1) Direktif tinggi: pemimpin masih banyak memberi arahan, petunjuk teknis, instruksi jelas, menetapkan target, serta mengontrol proses kerja.
 - 2) Suportif tinggi: pemimpin juga banyak memberi dorongan emosional, motivasi, pengakuan, dan perhatian pada hubungan dengan bawahan.

Jadi, pemimpin aktif dalam dua sisi sekaligus: mengatur pekerjaan dan membina hubungan.
- b. Gaya kepemimpinan ini cocok diterapkan pada bawahan dengan tingkat kemampuan masih rendah / sedang, tetapi punya motivasi tinggi. Misalnya: bawahan bersemangat belajar, mau mencoba, tapi belum cukup terampil atau berpengalaman. Pemimpin perlu mengajar (*directing*) sekaligus meyakinkan (*supporting*) agar semangat bawahan tetap terjaga.
- c. Kelebihan gaya kepemimpinan ini adalah :
 - 1) Bawahan merasa dibimbing sekaligus didukung, jadi tidak mudah putus asa.
 - 2) Cocok untuk proses pengembangan keterampilan.
 - 3) Menciptakan lingkungan kerja yang positif karena ada arahan jelas plus dukungan moral.

d. Kekurangan / Risiko gaya kepemimpinan ini adalah :

- 1) Membutuhkan energi besar dari pemimpin karena harus memberi arahan detail dan juga dukungan emosional.
- 2) Bisa membuat bawahan terlalu bergantung jika gaya ini diterapkan terlalu lama.

Seorang kepala sekolah membimbing guru baru yang belum berpengalaman. Ia memberikan instruksi detail tentang cara membuat RPP, menyusun asesmen, sekaligus memberi semangat, mendengarkan kesulitan, dan memberi pujian. Gaya Direktif tinggi dan Suportif tinggi adalah Coaching / Selling style, yaitu gaya kepemimpinan yang mengajar sambil mendukung bawahan.

Directing (high directive and low supportive behavior)

a. Ciri-ciri gaya kepemimpinan *directing* ini adalah sebagai berikut :

- 1) Direktif tinggi: pemimpin banyak memberi arahan, instruksi detail, menetapkan standar kerja, menentukan apa–bagaimana–kapan pekerjaan harus dilakukan, serta mengawasi ketat.
- 2) Suportif rendah: pemimpin tidak banyak memberi motivasi emosional, dorongan, atau perhatian hubungan pribadi; fokusnya lebih pada tugas daripada hubungan.

Sifat kepemimpinan lebih otoritatif dan berpusat pada kontrol.

b. Gaya kepemimpinan ini cocok diterapkan untuk bawahan dengan tingkat kemampuan (kompetensi) rendah dan komitmen rendah (disebut M1 / R1 = unable & unwilling). Bawahan tidak tahu cara mengerjakan tugas dan kurang motivasi / keyakinan. Pemimpin perlu memberi instruksi jelas dan tegas agar bawahan bisa mulai bekerja sesuai standar.

c. Kelebihan gaya kepemimpinan ini antara lain :

- 1) Memberikan kejelasan peran, target, dan prosedur pada bawahan yang belum berpengalaman.
- 2) Mengurangi kebingungan atau kesalahan pada tahap awal.
- 3) Cocok untuk kondisi darurat atau situasi krisis yang butuh kepastian arahan.

d. Kekurangan / Risiko gaya kepemimpinan ini antara lain :

- 1) Jika diterapkan terus-menerus, bawahan bisa merasa dikekang dan tidak berkembang.
- 2) Hubungan atasan-bawahan bisa terasa kaku dan otoriter.
- 3) Tidak cocok untuk bawahan yang sudah berpengalaman, karena mereka bisa kehilangan motivasi.

- e. Contoh praktis : Manajer baru menghadapi karyawan magang yang belum mengerti prosedur. Ia memberi instruksi detail: apa yang harus dilakukan, bagaimana caranya, jam kerja, bahkan langkah-langkah kecil. Ia kurang memberi ruang diskusi, karena fokusnya agar pekerjaan berjalan sesuai aturan.

Jadi, gaya Direktif tinggi dan Suportif rendah adalah Directing / Telling style, yaitu kepemimpinan yang sangat mengarahkan, minim dukungan emosional, cocok untuk bawahan yang belum kompeten dan belum termotivasi.

Keberhasilan pendekatan ini bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memahami tingkat kematangan setiap individu di dalam organisasi. Semakin tinggi tingkat kematangan bawahan, semakin sedikit arahan langsung yang diberikan oleh pemimpin, dengan fokus yang lebih besar pada pencapaian tujuan organisasi (Azmy, 2021). Bawahan yang dinilai memiliki kematangan tinggi biasanya menunjukkan kompetensi, kesediaan untuk bertanggung jawab, serta keyakinan dalam menjalankan tugas. Namun, tingkat kematangan ini sangat bervariasi antar individu, dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan target yang dihadapi. Oleh karena itu, fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan menjadi kunci untuk menyesuaikan pendekatan dengan kebutuhan spesifik bawahan.

Melihat hal tersebut diatas seorang pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dalam melayani anggota/rakyatnya mengetahui dan memahami gaya kepemimpinan diatas, utamanya kondisi anggota atau masyarakat yang dipimpinnya. Dengan demikian maka diharapkan seorang pemimpin dapat menerapkan strategi mempengaruhi dan memberdayakan serta politik dalam memimpin organisasi.

Konsep Mempengaruhi, Memberdayakan dan Politik dalam Organisasi

Yukl (2004) mengemukakan bahwa dari ragamnya definisi tentang “kepemimpinan” tetap ditemukan sejumlah unsur yang sama, yaitu adanya sebuah proses memengaruhi dari satu orang (pihak) pada orang (pihak) lainnya sehingga pihak lain itu mampu bertindak sesuai dengan arah dan tujuan organisasi (Ismoyo, 2013).

Strategi mempengaruhi dalam kepemimpinan ini merupakan salah satu modal dasar keberhasilan dalam kepemimpinannya. Keterampilan ini sangat didukung oleh kemampuan seorang pemimpin dalam mengkomunikasikan dan menginternalisasikan tujuan suatu organisasi kepada semua anggota kelompok atau organisasinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Pandji Anoraga (2003) dalam bukunya yang berjudul Psikologi Kepemimpinan, yang mengatakan bahwa : “ Seorang pemimpin akan terlihat kemampuannya dalam memimpin itu

dari kepemimpinannya. Secara ringkas kepemimpinan itu mencakup tugas: pemanduan, penuntunan, pemberian motivasi, dan menjalin jaringan komunikasi yang mantap”.

Komunikasi sebagai kunci sukses dalam organisasi, bisa dikatakan efektif jika: (a) pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh komunikan, (b) komunikan bersikap atau berperilaku seperti apa yang dikehendaki oleh komunikator dan ada kesesuaian antarkomponen. (c) Menarik perhatian, dalam arti baru, tidak biasa. Simbol yang digunakan hendaknya mudah dipahami, meliputi bahasa, istilah, kata-kata atau kalimatnya. (d) Komunikator menganjurkan menggunakan sesuatu, maka hendaknya sesuatu tersebut mudah didapat dengan menggunakan cara tertentu, termasuk misalnya tentang tempatnya (Schramm 1973, diacu dalam Hamidi 2007).

Berdasarkan teori tersebut, maka unsur-unsur yang mendukung efektivitas pesan adalah: (1) menimbulkan kebutuhan, (2) menarik perhatian, (3) simbol yang dipahami dan (4) cara memperoleh. Sedangkan menurut Moekijat (1993:146) hal yang diperlukan untuk berlangsungnya komunikasi yang efektif adalah seperti, penerangan ringkas yang cukup dari penerima, penggunaan bahasa yang sesuai, kejelasan, serta penggunaan media yang tepat (Julianto dan Agnanditiya Carnarez, 2021).

Dalam organisasi, konsep mempengaruhi atau dalam bahasa asing lebih dikenal dengan *influence power* juga berfungsi untuk membentuk budaya organisasi, memotivasi karyawan, dan mempengaruhi keputusan strategis. Pemimpin yang memiliki kekuasaan pengaruh dapat membimbing tim mereka untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang lebih persuasif daripada dengan kekuasaan yang berbasis pada otoritas atau hierarki. Kekuasaan pengaruh memungkinkan pemimpin untuk membangun hubungan yang lebih harmonis dan saling percaya dengan bawahannya.

Memberdayakan (*empowerment*) adalah proses memberikan wewenang, kepercayaan, kesempatan, serta sumber daya kepada anggota organisasi agar mereka dapat mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, dan berkontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan (Luthans, 2006), Pemberdayaan (*empowerment*) adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Pemberdayaan sering kali dilihat sebagai cara untuk meningkatkan otonomi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih partisipatif dan inklusif. Pemberdayaan juga melibatkan pemberian otonomi dan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka.

Memberdayakan memiliki tujuan: a) Meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi, b) Mengembangkan kreativitas dan inisiatif individu, c) Meningkatkan

efektivitas kerja melalui partisipasi aktif, d) Membangun komitmen jangka panjang dari anggota organisasi.

Bentuk Pemberdayaan dalam organisasi meliputi : 1) pemberdayaan struktural, yaitu memberikan akses terhadap informasi, sumber daya, dukungan, dan kesempatan berkembang, 2) pemberdayaan psikologis, yaitu menumbuhkan rasa percaya diri, otonomi, dan arti penting peran individu dalam organisasi, 3) pemberdayaan melalui pelatihan dan pengembangan, yaitu memberi kesempatan belajar, meningkatkan kompetensi, dan jenjang karir.

Adapun manfaat dari pemberdayaan anggota organisasi, antara lain : 1) meningkatkan kinerja tim dan organisasi, 2) mengurangi ketergantungan pada pimpinan, 3) mendorong munculnya inovasi, 4) meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja.

Dalam politik, pemberdayaan berfokus pada memperluas partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan. Pemberdayaan politik sering kali digunakan untuk menggambarkan upaya untuk memperkuat suara kelompok yang kurang terwakili, seperti perempuan, minoritas, atau masyarakat adat, dalam proses politik. Proses ini bisa berupa desentralisasi kekuasaan, reformasi pemilu, atau penguatan hak asasi manusia. Pemberdayaan politik bertujuan untuk menciptakan sistem politik yang lebih inklusif, adil, dan demokratis, dengan memberikan akses yang lebih besar kepada kelompok-kelompok yang selama ini terpinggirkan dalam pengambilan keputusan.

Pendapat para ahli dibawah ini akan memperjelas tentang pengertian politik dalam organisasi:

- 1) 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.
- 2) 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).

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat dipahami bahwa politik dalam organisasi merupakan serangkaian tindakan penggunaan kekuasaan untuk mencapai kepentingan pribadi dengan mempengaruhi anggota organisasi lainnya.

Politik juga sebagai arena di mana kekuasaan, otoritas, dan pemberdayaan berinteraksi. Politik, baik di tingkat negara maupun organisasi, adalah proses bagaimana individu atau kelompok berusaha untuk memperoleh dan mempertahankan kekuasaan. Sebagai arena kekuasaan, politik melibatkan berbagai aktor yang saling bersaing untuk mempengaruhi keputusan yang dapat mengubah kehidupan masyarakat. Dalam hal ini, politik berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan hak-hak individu dan kelompok, tetapi juga untuk mempertahankan kekuasaan yang ada. Politik sebagai arena kekuasaan sering kali melibatkan konflik dan politik muncul karena adanya perbedaan kepentingan, kelangkaan sumber daya, serta distribusi kekuasaan yang tidak merata.

Bentuk Perilaku Politik sebagai berikut:

- 1) Koalisi: membangun aliansi atau kelompok untuk memperkuat posisi.
- 2) Lobi: melakukan pendekatan informal kepada pihak berpengaruh.
- 3) Pengendalian informasi: menyaring, menunda, atau menyebarkan informasi demi kepentingan tertentu.
- 4) Mencari dukungan: membangun citra positif agar mendapatkan simpati atau perlindungan.
- 5) Strategi framing: menyusun argumen sehingga menguntungkan posisi pribadi atau kelompok.

Dampak positif politik organisasi antara lain : 1) membantu mengatasi konflik kepentingan, 2) bisa mempercepat pengambilan keputusan, 3) menjadi sarana untuk memperjuangkan aspirasi anggota. Sedangkan dampak negatifnya, 1) menimbulkan intrik, konflik, dan perpecahan, 2) menurunkan kepercayaan antaranggota dan 3) membuat suasana kerja tidak sehat jika berlebihan.

Hubungan Memberdayakan dan Politik dalam Organisasi

Pemberdayaan yang baik dapat mengurangi politik negatif karena setiap anggota merasa dihargai, memiliki kesempatan, dan diberi ruang untuk berkontribusi. Politik organisasi yang sehat dapat menjadi alat untuk memperjuangkan pemberdayaan, misalnya memperjuangkan hak pegawai, pelatihan, atau fasilitas kerja. Namun, jika politik lebih dominan daripada pemberdayaan, organisasi bisa terjebak pada konflik kepentingan, bukan produktivitas. Konsep pemberdayaan dan politik dalam organisasi memiliki hubungan yang erat karena keduanya berkaitan dengan distribusi kekuasaan, pengaruh, serta partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan. Pemberdayaan yang efektif baik secara struktural maupun psikologis meningkatkan rasa kompeten, otonomi, dan keterlibatan anggota sehingga mereka merasa diakui serta memiliki peran penting dalam organisasi (Luthans, 2006).

Ketika anggota organisasi diberi kewenangan, akses informasi, dan kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung menampilkan perilaku yang lebih kolaboratif dan tidak terjebak dalam upaya politik yang bersifat negatif. Sejalan dengan itu, Kanter (1993) menjelaskan bahwa akses terhadap sumber daya dan dukungan struktural mengurangi kompetisi tidak sehat yang sering menjadi pemicu munculnya politik organisasi.

Politik organisasi muncul ketika individu atau kelompok menggunakan kekuasaan informal untuk mempengaruhi keputusan demi kepentingan pribadi, terutama jika sumber daya terbatas atau proses organisasi tidak transparan (Greenberg & Baron, 2000; Kacmar & Baron, 1999). Pemberdayaan dapat berfungsi sebagai mekanisme penyeimbang yang mencegah manipulasi kekuasaan, karena keputusan menjadi lebih partisipatif dan setiap anggota memiliki kesempatan yang relatif setara. Politik organisasi tidak selalu bersifat negatif; ia dapat menjadi alat strategis untuk memperjuangkan program pemberdayaan, seperti pengembangan kompetensi, pembagian peran yang adil, atau peningkatan kesejahteraan pegawai (Pfeffer, 1992). Pemberdayaan berfungsi membangun kekuatan kolektif demi efektivitas organisasi, sedangkan politik organisasi merupakan dinamika kekuasaan yang dapat berdampak positif atau negatif tergantung bagaimana ia dikelola secara etis dan transparan.

4. KESIMPULAN

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang melandaskan pada kebutuhan dan harapan dari anggota yang dipimpinnya. Untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, hendaknya pemimpin mempelajari gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi anggota atau masyarakat yang dipimpinnya. Dengan demikian maka diharapkan seorang pemimpin dapat menerapkan strategi mempengaruhi dan memberdayakan serta politik dalam memimpin organisasi. Konsep mempengaruhi berfungsi untuk membentuk budaya organisasi, memotivasi karyawan, dan mempengaruhi keputusan strategis. Sedangkan memberdayakan digunakan untuk menggambarkan upaya memperkuat suara kelompok yang kurang terwakili dan politik dalam organisasi berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan hak-hak individu dan kelompok. kemampuan mempengaruhi merupakan inti dari kepemimpinan, sedangkan pemberdayaan adalah wujud implementatif dari kepemimpinan transformasional yang menekankan penguatan kapasitas anggota. Adapun politik organisasi dipahami sebagai mekanisme strategis yang dapat digunakan secara positif untuk memperjuangkan kepentingan kelompok, mengelola konflik, serta memastikan representasi suara seluruh anggota. Ketiga konsep ini, ketika diterapkan secara harmonis, berkontribusi pada terciptanya budaya organisasi yang sehat, peningkatan motivasi kerja, dan pengambilan keputusan yang lebih

strategis. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan pengaruh, pemberdayaan, dan politik secara bijaksana memiliki peluang besar untuk membangun organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berdaya saing. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin dalam organisasi, khususnya pada konteks pendidikan maupun sektor publik, perlu mengembangkan kemampuan yang terintegrasi dalam hal mempengaruhi, memberdayakan, dan mengelola politik organisasi secara etis untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Praktik kepemimpinan yang didasarkan pada pemahaman tiga konsep tersebut menuntut adanya peningkatan kapasitas pemimpin melalui pelatihan kepemimpinan transformasional, penguatan kecerdasan emosional, serta kompetensi dalam manajemen konflik dan komunikasi strategis. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang menekankan kolaborasi, transparansi, dan pemberdayaan anggota, sehingga budaya kerja yang terbuka dan adaptif dapat tercipta. Temuan ini juga membuka ruang bagi penelitian lanjutan terkait bagaimana implementasi pengaruh, pemberdayaan, dan politik yang konstruktif dapat meningkatkan kinerja organisasi di berbagai sektor lainnya, serta bagaimana dinamika tersebut berinteraksi dengan faktor konteks seperti budaya, struktur organisasi, dan tingkat kematangan anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Andrews, M. C., & Kacmar, K. M. (2001). Discriminating among organizational politics, justice, and support: A multitrait–multimethod study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(4), 347–366.
- Anoraga, P. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Azmy, A. (2021). *Kepemimpinan situasional dan kematangan bawahan dalam organisasi*. Jakarta: Penerbit Akademia.
- Chandolia, E., & Anastasiou, S. (2020). Leadership and conflict management style are associated with the effectiveness of school conflict management in the region of Epirus, NW Greece. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 455–468. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010034>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Daft, R. L. (2018). *Organization theory and design* (13th ed.). Cengage Learning.
- Djafri, S. Q. B., & N. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (7th ed.). Prentice Hall.

- Hamidi. (2007). *Metode penelitian kualitatif: Pendekatan praktis penelitian kualitatif*. UMM Press.
- Ismoyo, H. (2013). Kepemimpinan dalam perspektif organisasi modern. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 45–57.
- Julianto, B., & Agnanditiya, T. Y. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi profesional: Kepemimpinan, komunikasi efektif, kinerja, dan efektivitas organisasi (suatu kajian studi literature review ilmu manajemen terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.592>
- Julianto, B., & Carnarez, A. (2021). Komunikasi efektif dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 12(1), 15–27.
- Kacmar, K. M., & Baron, R. A. (1999). Organizational politics: The state of the field, links to related processes, and an agenda for future research. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 17, pp. 1–39). JAI Press.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Moekijat. (1993). *Komunikasi dalam manajemen*. Mandar Maju.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Pandji, A. (2003). *Psikologi kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Paramita, P. D. (2011). Keterkaitan antara politik dan kekuasaan dalam organisasi. *Dinamika Sains*, 9(21).
- Pfeffer, J. (2010). *Power: Why some people have it—and others don't*. Harper Business.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Schramm, W. (1973). *Men, messages, and media*. Harper & Row. (Dikutip dalam Hamidi, 2007)
- Thomas, U. I. (2013). Kepemimpinan: Usaha pemberdayaan pemimpin baru menuju pertumbuhan organisasi berkelanjutan. *Humaniora*, 4(2), 811. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v4i2.3509>
- Yukl, G. (2004). *Leadership in organizations* (6th ed.). Pearson Education.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Zed, M. (2014). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.