

KONSEP INFLUENCE, POWER, EMPOWERMENT, DAN POLITIK

Ansori¹, Paridatul Hasanah², Retno Intan Pratiwi³, Merlin Afrida⁴

Institut Agama Islam (IAI) Nusantara Batang Hari, Jambi

*Corresponding Email : Ansori1183@gmail.com

ABSTRAK

Konsep pengaruh, kekuasaan, pemberdayaan, dan politik sangat berperan dalam dinamika sosial dan kekuasaan. Pengaruh merujuk pada kemampuan individu atau kelompok untuk mengubah pikiran, perilaku, dan keputusan orang lain tanpa menggunakan kekuatan fisik. Kekuasaan melibatkan kontrol atas sumber daya, akses terhadap informasi, dan kemampuan untuk mempengaruhi keputusan. Pemberdayaan adalah proses di mana individu atau kelompok mendapatkan kendali atas kehidupan dan keputusan mereka sendiri. Politik mencakup pembentukan dan penggunaan kekuasaan untuk mencapai tujuan melalui jalur formal dan informal. Interaksi antara keempat konsep ini menciptakan lanskap hubungan sosial dan politik yang kompleks.

Kata Kunci: Pengaruh, Kekuatan, Pemberdayaan, Politik

ABSTRACT

The concepts of influence, power, empowerment and politics play a major role in social and power dynamics. Influence refers to the ability of an individual or group to change the thoughts, behavior, and decisions of others without the use of physical force. Power involves control over resources, access to information, and the ability to influence decisions. Empowerment is the process by which individuals or groups gain control over their own lives and decisions. Politics includes the establishment and use of power to achieve goals through formal and informal channels. The interaction between these four concepts creates a complex landscape of social and political relations.

Keywords: Influenece, Power, Empowerment, Poitical

PENDAHULUAN

Konsep kekuasaan, pengaruh, dan politik menjadi fokus analisis multidimensi dalam berbagai konteks sosial, politik, dan ekonomi. Dengan adanya perubahan zaman dan dinamika sosial, pemahaman yang mendalam tentang hubungan dan dampak dari ketiga konsep ini menjadi semakin krusial. Pengaruh dalam konteks ini mengacu pada kemampuan individu atau kelompok untuk mempengaruhi pandangan, sikap, dan perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan fisik langsung. Ini bisa mencakup pengaruh langsung seperti komunikasi persuasif, serta pengaruh tidak langsung seperti teladan dan norma sosial.

Kekuasaan sering dianggap sebagai perpanjangan dari pengaruh. Walaupun pengaruh berfokus pada kemampuan untuk mempengaruhi, kekuasaan lebih menitikberatkan pada kontrol atas sumber daya, informasi, dan keputusan. Bentuk-bentuk kekuasaan dapat bervariasi, dari kekuasaan formal dalam struktur politik dan organisasi hierarkis hingga kekuasaan informal yang terlihat dalam interaksi antar individu dan dinamika sosial.

Sebaliknya, pemberdayaan bertujuan memberi individu atau kelompok kendali atas kehidupan dan keputusan mereka sendiri. Ini melibatkan pembangunan kapasitas, akses ke sumber daya, dan pengembangan keterampilan untuk partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Pemberdayaan sering ditujukan pada kelompok yang diabaikan atau didiskriminasi untuk mengurangi ketimpangan kekuasaan dan meningkatkan kesetaraan sosial.

METODE PENELITIAN

Dalam jurnal ini, penulis menggunakan metode penelitian sastra untuk mengkaji konsep dasar perilaku dan budaya organisasi, dengan tujuan mengeksplorasi keterkaitannya dengan perkembangan saat ini serta meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif, serta memberikan informasi baru yang bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Definisi Pengaruh, Pembudayaan, Kekuatan, dan Politik

Disisi lain, pengaruh, budaya, kekuasaan, dan politik memiliki kesamaan karena dapat memotivasi individu untuk bertindak, namun ada perbedaan penting antar keempatnya.

a. Pengaruh

Pengaruh sosial adalah kemampuan menggunakan kekuatan sosial untuk memengaruhi perilaku orang lain, melalui strategi seperti persuasi, tekanan teman sebaya, dan observasi. Misalnya, persuasi digunakan untuk meminta pinjaman atau membantu rekan kerja. Pengaruh sosial juga terlihat saat seorang karyawan meminta rekannya melanggar aturan perusahaan dengan alasan "semua orang melakukannya". Supervisor juga menggunakan teknik observasi dengan memberikan pujian atau bantuan saat asisten menyelesaikan laporan. Dalam konteks ini, "pengaruh sosial" lebih spesifik dibandingkan dengan pengaruh secara umum dalam mempengaruhi perilaku orang lain.

b. Pembudayaan

Pembudayaan dan pembangunan adalah konsep kunci dalam mengembangkan masyarakat dan membagi kekuasaan. Peradaban mendorong individu atau kelompok untuk mengatur kehidupan dan membuat keputusan sendiri, sementara pembangunan bertujuan meningkatkan kualitas hidup seluruh masyarakat dengan meningkatkan akses dan keterampilan untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan sosial dan ekonomi.

Budaya berpengaruh besar dalam perkembangan masyarakat. Ketika individu atau kelompok merasa memiliki kontrol dan kemandirian, mereka lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam keberlanjutan. Peradaban juga penting dalam mengurangi kesenjangan dan diskriminasi dengan memberi suara kepada yang terpinggirkan dalam struktur kekuasaan.

Pembudayaan tidaklah mudah karena melibatkan perubahan budaya, sosial, dan politik yang sering bertentangan dengan kepentingan dan kekuasaan yang ada. Ini menghadirkan tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya. Meskipun demikian, pemberdayaan individu dan kelompok sebagai agen perubahan tetap menjadi fokus utama dalam pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.

c. Kekuatan

Kekuasaan di tempat kerja melibatkan penggunaan hubungan dan posisi untuk mempengaruhi orang lain bertindak, meskipun ada tentangan. Sebagai contoh, seorang CEO memberikan perintah kepada wakil presiden perusahaan untuk menjalankan tugas tertentu berdasarkan kedudukan mereka. Meskipun kekuasaan terutama bergantung pada individu yang memilikinya, pengaruhnya juga dipengaruhi oleh hubungan antara mereka. Seorang karyawan juga dapat menggunakan kemampuan persuasifnya untuk membujuk rekan kerja yang kurang termotivasi agar meningkatkan kinerjanya dengan memberikan motivasi.

d. Politik Organisasi

Keegoisan mendorong orang lain demi tujuan pribadi. Bedanya, politik organisasi selalu berorientasi pada kepentingan individu, sedangkan pengaruh dan kekuasaan tidak selalu bermuara pada kepentingan pribadi.

2. Kekuasaan : Kekuatan Utama dalam Organisasi Kerja

Kekuasaan dalam organisasi, berbeda dengan pengaruh, berasal dari peran atau posisi individu serta karakteristik seperti keterampilan atau kepemimpinan yang luar biasa. Kekuasaan adalah kekuatan stabil yang secara konsisten dapat mempengaruhi perilaku orang lain di berbagai situasi dan waktu. Ini menunjukkan kemampuan yang tetap untuk memengaruhi secara permanen, sesuai dengan Hocker dan Wilmot (1985). Dalam praktiknya, penggunaan strategi pengaruh dapat berhasil dalam beberapa situasi, tetapi kekuatan hampir selalu membuahkan hasil yang diinginkan.

a. Sumber Daya

Kekuasaan bisa bervariasi dan berasal dari sumber yang berbeda, terbagi menjadi dua tipe dasar. Kekuasaan organisasi sering didasarkan pada posisi individu di dalamnya dan kendali atas sumber daya kunci organisasi yang mereka kelola.

Kekuasaan dalam organisasi berasal dari posisi seseorang dan kontrol atas sumber daya penting dari jabatannya. Sementara kekuatan individu muncul dari karakteristik pribadi yang berharga bagi organisasi, seperti keterampilan khusus atau kepemimpinan. Sumber daya organisasi bisa berwujud seperti uang atau tugas, atau tidak berwujud seperti akses informasi atau komunikasi dengan orang lain.

French dan Raven (1959) menggolongkan berbagai jenis kekuasaan sebagai dasar sumber kekuasaan seseorang atas orang lain dalam organisasi. Mereka mengidentifikasi lima jenis utama: kekuasaan paksaan, imbalan, legitimasi, keahlian, dan referensi.

1) Kekuatan Paksa

Kekuasaan paksa adalah kemampuan untuk menghukum atau mengancam orang lain, seperti dengan ancaman denda, penurunan jabatan, atau pemecatan. Ini dapat dilakukan di dalam organisasi atau secara pribadi dengan ancaman fisik atau psikologis, seperti merusak reputasi melalui rumor palsu. Penggunaan kekuasaan koersif perlu dilakukan dengan hati-hati karena dapat menimbulkan kemarahan dan kebencian pada individu yang terkena dampaknya.

Raven (1992) mengungkapkan bahwa pemimpin yang menggunakan kekuatan koersif harus secara aktif mengawasi bawahannya untuk memastikan perilaku yang diinginkan, meskipun hal ini dapat menguras energi mereka tanpa memedulikan biaya yang terlibat.

2) Kekuatan Hadiah

Kekuasaan yang memberi imbalan berbeda dengan kekuasaan yang memaksa. Yang pertama menggunakan insentif positif seperti uang, pujian, promosi, dan tugas-tugas menarik. Ini sering kali menciptakan pengaruh kuat dalam organisasi dengan mengendalikan sumber daya yang dihargai orang lain, seperti kenaikan gaji, bonus, dan peran pekerjaan yang diinginkan.

3) Kekuatan yang Sah

Kekuasaan hukum merujuk pada hak atau kekuasaan formal yang dimiliki seseorang karena posisinya dalam organisasi. Jabatan seperti supervisor, manajer, atau wakil presiden memberikan dasar bagi kewenangan yang sah. Ketika karyawan mengikuti perintah atasan, mereka mengakui otoritas tersebut. Dalam konteks organisasi, kekuasaan hukum sering terkait dengan kekuasaan koersif dan legitimasi. Misalnya, wakil presiden urusan masyarakat di sebuah perusahaan asuransi kecil mungkin memiliki sedikit dukungan formal, karena ia satu-satunya tanpa bawahan. Namun, kebanyakan karyawan cenderung menghormati otoritas yang sah, mungkin karena diajarkan demikian sejak dini.

4) Kekuatan Tenaga Pakar

Kekuasaan ahli adalah kekuatan yang kuat karena berdasarkan pengetahuan, keterampilan, atau kompetensi profesional. Di organisasi teknologi tinggi, seperti pengembangan perangkat lunak dan peralatan medis kompleks, pengetahuan ini sangat berharga. Penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan keterampilan ini berkaitan dengan kenaikan gaji bawahan pemimpin (Bartol dan Martin, 1990). Ahli juga menjadi sumber kekuatan bagi profesional kesehatan; misalnya, mengikuti saran dokter karena kepercayaan pada pengetahuan khusus mereka.

5) Data Referensi

Basis kekuasaan yang berbeda adalah kekuasaan referensial, terjadi saat seseorang dihormati dan dikagumi oleh orang lain. Karyawan merespons dengan berusaha memenangkan hati orang tersebut karena rasa kagum tersebut. Contoh yang mencolok adalah seorang pemimpin politik karismatik yang mampu menginspirasi masyarakat karena pengaguman dan penghormatan yang diberikan padanya.

b. Dinamika Daya dalam Organisasi Kerja

Kekuasaan dalam lingkungan kerja semakin menjadi fokus penelitian yang berkembang, terutama dalam konteks dinamika organisasi kerja (Bacharach dan Lawler, 1980; Tarakci, Greer, dan Groenen, 2016). Penelitian telah mengungkap berbagai aspek seperti distribusi kekuasaan di dalam organisasi, upaya anggota untuk meningkatkan kekuasaan, hubungan antara kekuasaan dan ketergantungan, serta dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan kerja organisasi.

3. Politik Organisasi

Politik organisasi adalah hal yang umum terjadi setiap hari di berbagai tingkatan dalam suatu organisasi. Misalnya, seseorang yang seharusnya dipromosikan bisa dilewati demi rekan kerja yang kurang memenuhi syarat; ini sering dianggap sebagai keputusan politik. Ada juga contoh di mana dua pejabat yang tidak akur tiba-tiba menyampaikan keluhan bersama terhadap atasan yang tidak populer; ini dijelaskan sebagai hasil dari dinamika politik di tempat kerja. Bahkan tindakan seperti membatalkan rencana

perjalanan untuk merawat anjing bosnya saat atasan sedang pergi juga bisa bermotivasi politis.

Politik organisasi melibatkan penggunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi guna mencapai hasil yang diinginkan. Ini mencakup berbagai perilaku, di mana hampir semua dapat dianggap sebagai tindakan politis. Perbedaan antara perilaku politis fungsional dan disfungsional tergantung pada dampaknya terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Perilaku politis fungsional membantu mencapai tujuan organisasi, sementara perilaku politis disfungsional mengurangi kemampuannya.

4. Pendekatan Kontingen terhadap Kekuatan Organisasi dan Politik

Penggunaan kekuasaan dan politik dalam organisasi dipengaruhi oleh karakteristik individu, seperti kemampuan dan motivasi mereka untuk menggunakan kekuasaan (Kirchmeyer, 1990). Efektivitas dalam penggunaan kekuasaan juga tergantung pada bagaimana individu yang menjadi target strategi kekuasaan (Yukl, Guinan, & Sottolano, 1995). Organisasi juga dapat berbeda dalam pendekatan mereka terhadap pemberian kekuasaan dan kontrol politik kepada anggota (Near, Dworkin, & Miceli, 1993), menunjukkan kompleksitas fenomena kekuasaan dan politik dalam konteks kerja.

Para ahli meneliti hubungan antara kekuasaan dan politik dalam konteks krisis organisasi. Gray dan Ariss (1985) menunjukkan bahwa perilaku politik berubah seiring dengan "siklus hidup" suatu organisasi, dengan strategi politik yang tepat krusial untuk keberhasilan manajemen organisasi (Mintzberg, 1984; Salancik dan Pfeffer, 1977). Pada tahap awal, manajer berperan sebagai pengusaha yang menggunakan kekuasaan mutlak, sementara saat organisasi matang, mereka mengadopsi strategi politik kolaboratif untuk memperoleh sumber daya yang diperlukan.

Model episodik mengkaji pelaksanaan kekuasaan dengan memfokuskan pada aspek-aspek seperti wewenang, obyek, dan situasi kekuasaan. Sebagai contoh, dalam memahami konsumsi energi, model ini menyoroti tiga faktor utama yang mempengaruhi penggunaan listrik: motivasi individu, pemahaman politik, dan jenis kekuasaan yang dimiliki individu. Model ini juga mengevaluasi situasi kekuasaan dalam konteks organisasi formal dan informal, menggambarkan bagaimana kekuasaan sah dan keterampilan mempengaruhi mendorong tujuan. Tujuannya adalah untuk menyediakan pemahaman yang komprehensif tentang dinamika kekuasaan dalam organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh, kekuasaan, dan politik penting dalam dinamika kelompok kerja dan organisasi. Pengaruh menggunakan strategi sosial informal untuk mempengaruhi tindakan orang lain. Kekuasaan memanfaatkan hubungan sosial untuk memaksa tindakan, meskipun ada perlawanan. Politik organisasi adalah penggunaan kekuasaan untuk mencapai tujuan pribadi atau kelompok.
2. Ada lima dasar atau sumber kekuasaan, Kekuasaan koersif: yang melibatkan penggunaan atau ancaman hukuman, Reward power: yaitu kemampuan untuk memberikan manfaat organisasi kepada orang lain, Kekuasaan yang sah: yang mengacu pada hak dan wewenang formal yang terkait dengan profesi, Kekuasaan ahli: yang berasal dari pengetahuan, keterampilan, atau keahlian yang berkaitan dengan

pekerjaan seseorang, Kekuatan referensial: yang muncul karena dihormati dan dikagumi oleh orang lain.

3. Perilaku politik di dalam organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis. Yang pertama adalah politik operasional, di mana anggota organisasi berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan yang kedua adalah kebijakan disfungsional, yang menghalangi pencapaian tujuan organisasi.
4. Penggunaan kekuasaan dan politik dalam organisasi dipengaruhi oleh karakteristik individu, seperti kemampuan dan motivasi mereka untuk menggunakan kekuasaan

DAFTAR PUSTAKA

- Donald L. Horowitz, 2003. *Electoral System and Their Goals: A Primer For Decision-Makers*, Paper on James B. Duke Professor of Law and Political Science, Duke University, Durham, North California.
- Dwiyanto, Agus. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2011
- Ipong S.Azhar, *Pemilu, Parpol dan DPR Masa Orde Baru*, Bigraf Publishing, Yogyakarta, 1997
- Jurnal, 1985, *Politics and Strategic Change across Organizational Life Cycles*, Vol. 10, No. 4 Oct., 1985
- Mas'ood, Mochtar dan Colin Man Andrew. *Perbandingan Sistem Politik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008
- Mujiburohman, Dian Aries. *Pengantar Hukum Tata Negara*. Yogyakarta: STPN Press, 2017
- Ridwan dkk. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013
- Saragih, Bintar R. *Lembaga Perwakilan dan Pemilihan Umum di Indonesia*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 1998