MUSYTARI

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ISSN : 3025-9495

POLITIK ORGANISASI SEBAGAI MEKANISME NEGOSIASI MANAJEMEN

Khoirul Alim[1],Fatmawati[2],Sukatin[3],Zulqarnain[4]
Email: khoirulalim2204@gmail.com, fw8185244@gmail.com, shukatin@gmail.com, zulqarnain.fsy@gmail.com
Universitas Islam Batang Hari[1234]

ABSTRAK

Artikel ini membahas tentang Politik organisasi merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari dinamika kehidupan organisasi modern. Studi ini bertujuan untuk menganalisis peran, bentuk, serta dampak dari perilaku politik dalam organisasi terhadap efektivitas kerja dan pengambilan keputusan. Melalui pendekatan kualitatif dengan studi pustaka dan analisis data sekunder, ditemukan bahwa politik organisasi dapat bersifat konstruktif maupun destruktif tergantung pada cara dan tujuan penerapannya. Politik yang dijalankan secara etis dan strategis mampu meningkatkan aliansi kerja, mendorong inovasi, serta memperkuat posisi individu dalam struktur organisasi. Sebaliknya, praktik politik yang manipulatif dan oportunistik cenderung menimbulkan konflik, menurunkan moral kerja, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai dinamika politik organisasi sangat penting bagi para pemimpin dan anggota organisasi dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif.

Kata Kunci: politik organisasi, perilaku politik, pengambilan keputusan, efektivitas kerja, etika organisasi

Abstract

This article discusses organizational politics as a phenomenon that is inseparable from the dynamics of modern organizational life. This study aims to analyze the roles, forms, and impacts of political behavior within organizations on work effectiveness and decision-making processes. Using a qualitative approach through literature review and secondary data analysis, the study finds

Article history
Received: Juli 2025
Reviewed: Juli 2025
Published: Juli 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

that organizational politics can be either constructive or destructive, depending on how and for what purpose it is practiced. Politics that is conducted ethically and strategically can enhance work alliances, encourage innovation, and strengthen individuals' positions within the organizational structure. Conversely, manipulative and opportunistic political practices tend to create conflict, lower work morale, and hinder the achievement of organizational goals. Therefore, a deep understanding of the dynamics of organizational politics is essential for leaders and members of organizations to create a healthy and productive work climate.

Keywords: organizational politics, political behavior, decision-making, work effectiveness, organizational ethics

1. PENDAHULUAN

Organisasi sebagai suatu sistem sosial tidak hanya diwarnai oleh hubungan formal yang tercermin dalam struktur, peraturan, dan prosedur, melainkan juga oleh interaksi informal yang melibatkan kepentingan, kekuasaan, dan pengaruh. Dalam konteks ini, politik organisasi menjadi bagian tak terpisahkan dari dinamika kehidupan organisasi modern. Politik organisasi merujuk pada aktivitas dan perilaku individu atau kelompok yang bertujuan untuk memperoleh, mempertahankan, atau memperbesar pengaruh dan kekuasaan di lingkungan kerja[1]

Fenomena politik organisasi seringkali dipandang negatif karena dikaitkan dengan manipulasi, konflik kepentingan, dan praktik tidak etis. Namun, dalam perspektif kontemporer, politik organisasi juga dapat dilihat

[1] Ferris, G. R., Davidson, S. L., & Perrewé, P. L. (2019). *Keterampilan Politik di Tempat Kerja: Dampaknya terhadap Efektivitas Kerja.* Nicholas Brealey Publishing.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

sebagai alat strategis yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Ketika dijalankan secara etis dan profesional, politik organisasi dapat berkontribusi terhadap efektivitas manajerial dan pencapaian tujuan kolektif [2] Dalam berbagai studi, perilaku politik di organisasi dikaitkan erat dengan pengambilan keputusan, distribusi sumber daya, serta proses komunikasi antar anggota organisasi. Tindakan-tindakan seperti membangun jaringan, melobi atasan, menyembunyikan informasi, atau memainkan peran ganda merupakan bentuk nyata dari praktik politik dalam organisasi[3]

Praktik tersebut dapat menciptakan dampak positif apabila dilakukan untuk menciptakan perubahan yang konstruktif, tetapi juga bisa memicu kerusakan relasi kerja bila digunakan untuk kepentingan pribadi semata. Perilaku politik dalam organisasi sering kali muncul sebagai respons terhadap ketidak pastian dan persaingan di tempat kerja. Ketika tujuan individu tidak selalu sejalan dengan tujuan organisasi, maka muncul ruang untuk strategi-strategi politik. Dalam lingkungan organisasi yang dinamis, keputusan tidak selalu diambil berdasarkan rasionalitas formal, tetapi juga melalui negosiasi dan kompromi antar kepentingan[4]

Pemimpin organisasi sering kali memainkan peran kunci dalam menentukan sejauh mana politik organisasi berkembang secara sehat atau sebaliknya. Gaya kepemimpinan yang terbuka, partisipatif, dan beretika dapat mengelola dinamika politik secara positif. Sebaliknya, kepemimpinan

---

[2] Vigoda-Gadot, E., & Drory, A. (2016*). Buku Pegangan Politik Organisasi: Menoleh ke Belakang dan Menuju Masa Depan. Edward Elgar Publishing*.
[3] Hochwarter, W. A., Treadway, D. C., & Ferris, G. R. (2020). *Politik Organisasi: Masa Lalu, Masa Kini, dan Masa Depan. Organizational Dynamics*, 49 (1), 100
[4] Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2017). *Politik organisasi, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja: Peran mediasi dari kepercayaan.* Australian Journal of Management, 42(3), hal. 376–392.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

otoriter dan tertutup cenderung memunculkan praktik politik yang oportunistik dan penuh intrik[5]

Tingkat intensitas politik dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, struktur kekuasaan, sistem penghargaan, dan tingkat kompetisi antar individu. Organisasi yang terlalu birokratis atau memiliki sistem penghargaan yang tidak adil cenderung menjadi lahan subur bagi berkembangnya perilaku politik yang tidak sehat[6]. Selain itu, literatur juga menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap politik organisasi memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan Ketika politik organisasi dipersepsikan sebagai tidak adil atau merugikan, maka karyawan cenderung mengalami ketidakpuasan dan burnout, yang pada akhirnya menurunkan kinerja individu dan tim.

Dalam praktiknya, politik organisasi tidak selalu dapat dihindari. Bahkan, dalam beberapa kondisi, kemampuan politik (political skill) menjadi kompetensi penting yang harus dimiliki oleh individu, terutama mereka yang berada pada posisi strategis. Kemampuan ini mencakup kepekaan terhadap dinamika sosial, kemampuan memengaruhi orang lain, membangun jaringan, serta keterampilan komunikasi interpersonal Namun demikian, tantangan utama dalam menghadapi politik organisasi adalah bagaimana menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi. Tanpa adanya etika dan integritas, politik organisasi dapat berubah menjadi alat eksploitasi dan dominasi yang merusak hubungan

---

[5] Pitesa, M., & Thau, S. (2013). *Compliant sinners, dissenting saints: How power and self-focus determine the effectiveness of social influences in ethical decision making*. *Academy of Management Journal*, 56(3), hal. 635–658.

[6] Kacmar, K. M., Harris, K. J., & Harris, R. B. (2013). *A moderated model of the relationship between perceptions of organizational politics and work outcomes.* Journal of Organizational Behavior, 34(3), hal. 389–403

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

kerja serta menurunkan kepercayaan antaranggota organisasi[7]. Sebagai bagian dari realitas sosial organisasi, politik organisasi tidak dapat diabaikan dalam kajian manajemen dan perilaku organisasi. Pemahaman terhadap bentuk, penyebab, dan dampak dari politik organisasi menjadi penting untuk merumuskan strategi manajerial yang efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, para pemimpin dan praktisi manajemen perlu membangun budaya organisasi yang mampu menyalurkan dinamika politik ke arah yang produktif dan etis.

Artikel ini disusun dengan tujuan untuk mengkaji secara mendalam mengenai peran, bentuk, serta dampak dari politik organisasi terhadap efektivitas kerja dan pengambilan keputusan. Melalui pendekatan kualitatif berbasis studi pustaka, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam memahami serta mengelola politik organisasi secara lebih bijak dan konstruktif. Dengan meningkatnya kompleksitas organisasi modern dan persaingan yang semakin ketat, pemahaman yang mendalam terhadap fenomena politik organisasi bukan hanya menjadi kebutuhan teoritis, tetapi juga kebutuhan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan beretika.

2. METODE

Artikel ini menggunakan metode *library research* atau studi kepustakaan untuk membahas secara mendalam tentang Politik organisasi Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data sekunder yang relevan dari berbagai sumber tepercaya.

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka (library research). Pendekatan ini dipilih karena fokus

[7] Hassan, S., Park, J. H., & Liu, C. (2020). *Organizational political climate and leadership styles: Impacts on employees' performance and stress. Review of Public Personnel Administration,* 40(4), hal. 669–691.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

utama penelitian adalah menggali secara mendalam konsep, bentuk, serta dampak politik organisasi sebagaimana dibahas dalam berbagai sumber literatur ilmiah terkini. Pendekatan kualitatif memungkinkan pemahaman yang komprehensif terhadap makna, konteks, dan implikasi dari fenomena politik organisasi dalam berbagai jenis organisasi[8]

Melalui metode *library research* yang komprehensif ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman teoritis dan praktis mengenai implementasi Sistem Informasi Manajemen yang efektif dalam meningkatkan kualitas pengelolaan dan layanan di lembaga pendidikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Teori Politik Organisasi

Teori Politik Organisasi Secara spesifik, politik dilihat sebagai sebuah cara untuk memecahkan konflik: yaitu,dengan kompromi, perdamaian dan negosisasi, dari pada melalui kekuatan atau senjata terhunus. Ini adalah implikasi ketika politik digambarkan sebagai “seni kemungkinan”. pandangan tentang politik berasal dari tulisan Aristotels dan terutama, keyakinan dia bahwa apa yang dia sebut politik adalah sistem pemerintahan yang ideal, karena ia adalah „campuran", dalam pengertian bahwa dia memadukan ciri-ciri aristokrasi dan demokrasi. Salah satu pendukung modern terkemuka dari pandangan ini adalah Bernard Crik. Politik adalah aktifitas dimana kepetingan-kepentingan yang berbeda dalam sebuah unit pemerintahan tertentu, didamaikan dengan memberi mereka bagian dalam kekuasaan sebanding dengan peran mereka bagi kesejahteraan dan kelangsungan hidup seluruh masyarakat.

Menurut *Mintzberg dan Pfeffer*, bahwa Organisasi politik adalah nama umum yang memberikan kekuatan hubungan dan mempengaruhi

[8] Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (*4th ed.). SAGE Publications*.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

taktik-taktik dalam lingkungan kerja. Dan Ferris menyatakan sebagai perilaku yang dirancang secara strategis untuk memaksimalkan kepentingan pribadi dan karenanya bertentangan dengan tujuan organisasi kolektif atau kepentingan individu lain.

Block menyebutkan politik (dalam organisasi) pada dasarnya sebagai proses negatif dan berpendapat bahwa "Jika saya mengatakan Anda adalah orang yang sangat politis, Anda akan menganggapnya sebagai penghinaan atau paling banter sebagai berkah yang bercampur aduk". Gandz dan Murray mengamati bahwa ketika individu diminta untuk menggambarkan politik di tempat kerja, mereka biasanya mencantumkan kegiatan yang mementingkan diri sendiri dan manipulatif yang tidak dianggap positif.[9]

Berdasarkan makna diatas maka dapat disintesiskan bahwa Teori Polotik Organisasi memberikan gambaran bagaimana cara, taktik, untuk menyelesaikan prablematika di berbagai bidang melalui perdamaian, kerjasama untuk menyelesaikan semua persoalan dari pada menggunakan kekuatan dan kekerasan.

3.2 Perspektif Manajemen Politik Strategis

Adaptasi politik adalah didasarkan pada kejelasan pemahaman dimana kekuatan sesorang dan mengapa mereka mempunyai kekuasaan itu. Hal ini juga didasarkan pada pandangan realistik, apakah kekuatan penuh pemain akan dapat memotivasi pelaksanaan kekuasaanya dan jika begitu, bagaimana mereka melaksanakan hal itu., untuk para pemimpin mengacu pada cara sebelumya. Sumberdaya Manajemen strategi tergantung pada perspektif bantuan dalam memahami kekuatan para stakeholder untuk

[9] *Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Impact of behavioral integrity on organizational identification: The moderating roles of power distance and organizational politics. Management Research Review*, *39*(6), hal. 17-18

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

membantu atau menghalang dalam membangun pilihan-pilihan strategis. Terdapat tiga kunci prektif yaitu:

1. Kehidupan organisasi adalah sebuah sistem yang berinteraksi dan saling ketergantungan, organisas dapat eksis karena adanya daya tarik sumberdaya dari lingkunganya.
2. Kekuatan yang mengarah pada stakeholder yang mengkontrol penggunaan sumberdaya sebagai fungsi kritik dalam berorganisasi dan yang akan menggunakan kekuatannya untuk mempengaruhi orgaisasi pada cara-cara yang telah direncanakan, dan kemampuan untuk mempegaruhi secara efektif (kontak, komuniatif dan mengakkirnya rasa yag didasari pada kekuatan dan dikaitkan keberadaan issu, dalam merepon provokasi).
3. Organisasi membuthkan kekuatan pengakukan dari para pemangku kepentingan dan kegiatan untuk mengambil sejumlah kebutuhan dan ekpektasi yang dinginkan

Penyesuaian pemimpin dengan politik adalah kompetensi yang sangat tinggi pada memanipulasi stakeholders untuk memastikan acuan pengembangan strategi yang dapat di kendalikan, terutama kemampuan dalam memahami dan memberikan masukan yang penting pada projek. Mereka juga memahami berbagai asprasi dan tertarik untuk mendorong bagian bagian dari keberadaan stakeholder. [10]

Dari makna diatas maka dapat di analisis bahwa manajemen politik strategis ialah Manajemen politik strategis menuntut kecerdasan emosional, komunikasi yang efektif, dan etika kepemimpinan. Tujuannya bukan untuk menghilangkan politik dalam organisasi, tetapi untuk mengarahkannya ke

[10] https://doi.org/10.1108/MRR-01-2015-0011 Di akses pada tanggal 15 Mei 2025 pukul 09.00 WIB

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

jalur yang konstruktif, sehingga dapat mendukung efisiensi, stabilitas, dan keberlanjutan organisasi.

3.3 Praktik Politik dalam Organisasi

Setiap aktor termasuk manajer menggunakan taktik dan strategi untuk mempengaruhi aktor lain dengan menggunakan sumber kekuasaan yang dimiliki. Secara deskriptif, beberapa taktik yang dipakai oleh para aktor adalah sebagai berikut:

1). Membentuk koalisi dengan pihak lain untuk meningkatkan dukungan dan sumber daya

2). Menciptakan suasana (seremoni dan simbol) untuk membentuk persepsi dan perilaku orang- orang sesuai dengan peran dan fungsinya

3). Mentransformasikan kepentingan kita menjadi kepentingan pihak lain dengan mengubah persepsi dan tindakan pihak lain

4). Memperluas jumlah pemain yang terlibat dalam suatu isu yang menjadi kepentingan kita untuk mendapatkan perhatian yang lebih luas

5). Melaksanakan negosiasi dan tawar-menawar dengan pihak lain yang bersinggungan dengan kepentingan kita untuk mendapatkan kompromi

6). Memilih waktu yang tepat untuk setiap tindakan agar situasi menguntungkan kita (manajer).

3.4 Etika Berpolitik dalam Organisasi

Etika politik Ibnu Khaldun Kekuasaan dan politik menurut ibnu khaldun memiliki tujuan substansial yang seharusnya diformulasikan untuk kemanusia karena keduanya secara naluri berkait dengan fitrah manusia dan pola pikirnya yang condong kepada maslahat dalam cakupan ini kebutuhan manusia terhadap perlindungan, keamanan, kesejahteraan dll, adalah termasuk bagian tanggungjawab politik dan kekuasaan. Rumusan kekuasaan dan politik seperti yang ditawarkan ibnu khaldun bermuara dari

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

pemahaman bahwa kekuasaan dan politik merupakan tanggung jawab alamiah dari Allah dalam rangka implementasi undang-undangNya bagi segenap manusia untuk kemaslahatan. Membantu yang lemah merangkul semua pihak, menjunjung tinggi hukum, mendengar aspirasi, mengentas para mustd"afin berperasangka baik terhadap pemeluk agama, menghindari tindakan makar dll, adalah cermin etika politik yang semestinya menjadi pijakan praktis dalam setiap tindakan politik. Jelasnya, konsep yang ditawarkan Ibnu Khaldun ini adalah bagaimana agar kekuasaan maupun politik itu senantiasa direfleksikan bergandengan dengan rasa kemanusiaan.[11]

Pembahasan politik organisasi tidaklah lengkap tanpa berbicara tentang etika berpolitik dalam organisasi. Pertimbangan etis haruslah merupakan suatu kriteria pengontrol dalam perilaku politik untuk mempengaruhi pihak lain. Etik adalah standar moral apakah suatu perilaku baik atau buruk menurut norma masyarakat. Perilaku politik yang etis adalah perilaku yang bermanfaat untuk individu dan organisasi, sedangkan perilaku politik yang tidak etis adalah perilaku yang bermanfaat untuk individu tetapi melukai organisasi.

Setidaknya terdapat tiga kriteria untuk menilai apakah cara kita bertindak etis atau tidak etis yaitu:.

1. Prinsip utilitarianisme mengajarkan bahwa keputusan yang kita ambil haruslah ’memberikan manfaat terbesar untuk jumlah orang terbesar’. Pandangan demikian menekankan pada kinerja kelompok (kinerja organisasi). Dengan kata lain, pengambilan keputusan adalah dalam rangka efisiensi dan produktivitas organisasi, bukan untuk mengambil keuntungan sepihak.[12]

---

[11] Ibnu Khaldun *“ Mukaddimah*” terjemahan masturi irham dkk, pustaka ilmu 2014

[12] Siswanto, S. (2007). P*olitik dalam Organisasi (Suatu Tinjauan Menuju Etika Berpolitik). Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, *10*(4), hal. 164

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

2. Prinsip ’hak’ menekankan bahwa setiap individu mempunyai kebebasan untuk mengemukakan pendapat dan berbicara, sebagaimana diatur dalam Piagam Hak Asasi Manusia.
3. Prinsip ’keadilan’ mengisyaratkan individu untuk memberlakukan dan menegakkan aturan- aturan secara adil dan tidak berat sebelah sehingga terdapat distribusi manfaat dan biaya yang pantas.Tampak bahwa ketiga kriteria penilaian etis dan tidak etis tersebut bersifat bersaing (trade-off), satu kriteria dapat saling melemahkan atau meniadakan kriteria lainnya.

Sebagai saringan dapat juga dipakai empat langkah pertanyaan berikut: (i) apakah perilaku itu merupakan kebenaran?, (ii) apakah perilaku itu adil untuk semua pihak terkait?, (iii) apakah perilaku itu akan membangun komitmen dan pertemanan yang lebih baik?, dan (iv) apakah perilaku itu bermanfaat untuk semua pihak terkait? Apabila jawaban dari keempat pertanyaan saringan tersebut, dalam batas- batas tertentu memenuhi syarat, maka dapat dikatakan perilaku tersebut adalah etis.

Perilaku politik dalam ”kelompok cara mempengaruhi dengan menebar rasa takut”, misalnya menusuk dari belakang, mengintimidasi, mengkambinghitamkan, mengganggu, mengancam, menakut-nakuti, meremehkan, menyepelekan, menyalahkan, melemahkan, mengaburkan, memperdayai, menipu, merayu, menghambat, mengalihkan, membuat sedih, membuat kecil hati, menghalangi, menyiasati dan merampas hak adalah perilaku politik yang kurang atau tidak etis. Siapapun orangnya akan ”sakit hati” bila ditusuk dari belakang, dikambinghitamkan, disepelekan, diremehkan, diperdayai dan tindakan sejenisnya

3.5 Langkah-langkah pengambilan keputusan dalam organisasi politik

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Langkah-Langkah Pengambilan Keputusan Terbaik dalam Politik Organisasi Dalam lingkungan organisasi yang sarat dengan dinamika politik, pengambilan keputusan tidak hanya melibatkan aspek rasional dan struktural, tetapi juga memerlukan kecermatan dalam memahami kekuatan informal, aliansi, dan kepentingan tersembunyi. Berikut adalah langkah-langkah strategis yang dapat diambil untuk menghasilkan keputusan yang optimal dalam situasi politik organisasi:

1. Mengidentifikasi Masalah secara Objektif, Langkah pertama dalam pengambilan keputusan adalah mengenali dan merumuskan masalah dengan jelas. Dalam konteks politik organisasi, penting untuk memisahkan fakta dari opini serta memahami dimensi politik yang mungkin tersembunyi di balik masalah tersebut.[13]
2. Memetakan Kepentingan dan Aktor yang Terlibat, Sebelum membuat keputusan, pemimpin organisasi harus memetakan siapa saja aktor yang terlibat, apa kepentingan mereka, serta sejauh mana mereka memiliki pengaruh dalam organisasi. Langkah ini sering disebut sebagai analisis stakeholder politik.[14]
3. Membangun Koalisi dan Aliansi Strategis, Karena keputusan dalam organisasi sering kali dipengaruhi oleh kekuatan informal, penting untuk membangun dukungan dari aktor-aktor kunci melalui komunikasi strategis, kompromi, dan negosiasi.[15]
4. Mengumpulkan Informasi yang Relevan dan Kredibel, Dalam situasi politis, informasi dapat menjadi alat kekuasaan. Oleh karena itu, pengambilan

[13] Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2015). *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management. Pearson Education*
[14] Pfeffer, J. (2013). *Power: Why Some People Have It and Others Don't. HarperBusiness*.
[15] Loc. Cit.,

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

keputusan yang baik membutuhkan data yang akurat, disertai dengan validasi sumber agar tidak terjebak dalam manipulasi informasi.[16]

5. Menyusun Alternatif dan Menganalisis Risiko, Setelah memahami kekuatan politik dan data yang tersedia, susun beberapa alternatif keputusan yang memungkinkan. Evaluasi masing-masing alternatif berdasarkan dampaknya terhadap tujuan organisasi dan aktor-aktor yang berkepentingan.[17]

Dari pernyataan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa di dalam pengambilan keputusan pada politik organisasi memiliki langkah-langkah yang strategis Pengambilan keputusan dalam organisasi politik memerlukan lebih dari sekadar pendekatan rasional. Keterampilan memahami dinamika kekuasaan, membangun koalisi, dan menjaga etika menjadi elemen penting. Langkah-langkah di atas tidak hanya membantu pemimpin dalam menghasilkan keputusan yang tepat, tetapi juga dalam menjaga stabilitas organisasi dan kepercayaan antar anggota.

4. Kesimpulan

Teori Politik Organisasi Secara spesifik, politik dilihat sebagai sebuah cara untuk memecahkan konflik: yaitu,dengan kompromi, perdamaian dan negosisasi, dari pada melalui kekuatan atau senjata terhunus. Ini adalah implikasi ketika politik digambarkan sebagai “seni kemungkinan”.

Perspektif Manajemen Politik Strategis Adaptasi politik adalah didasarkan pada kejelasan pemahaman dimana kekuatan sesorang dan mengapa mereka mempunyai kekuasaan itu. Hal ini juga didasarkan pada pandangan realistik, apakah kekuatan penuh pemain akan dapat memotivasi

[16] Loc. Cit., hal. 376–392.
[17] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

pelaksanaan kekuasaanya dan jika begitu, bagaimana mereka melaksanakan hal itu. Praktik Politik dalam Organisasi. ialah Membentuk koalisi dengan pihak lain untuk meningkatkan dukungan dan sumber daya, Menciptakan suasana (seremoni dan simbol) untuk membentuk persepsi dan perilaku orang- orang sesuai dengan peran dan fungsinya, Mentransformasikan kepentingan kita menjadi kepentingan pihak lain dengan mengubah persepsi dan tindakan pihak lain,

Etika Berpolitik dalam Organisasi Etika politik Ibnu Khaldun Kekuasaan dan politik menurut ibnu khaldun memiliki tujuan substansial yang seharusnya diformulasikan untuk kemanusia karena keduanya secara naluri berkait dengan fitrah manusia dan pola pikirnya yang condong kepada maslahat dalam cakupan ini kebutuhan manusia terhadap perlindungan, keamanan, kesejahteraan dll, adalah termasuk bagian tanggungjawab politik dan kekuasaan.

Langkah-langkah pengambilan keputusan dalam organisasi politik Langkah-Langkah Pengambilan Keputusan Terbaik dalam Politik Organisasi Dalam lingkungan organisasi yang sarat dengan dinamika politik, pengambilan keputusan tidak hanya melibatkan aspek rasional dan struktural, tetapi juga memerlukan kecermatan dalam memahami kekuatan informal, aliansi, dan kepentingan tersembunyi.

DAFTAR PUSTAKA

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (*4th ed.). SAGE Publications.*

Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Impact of behavioral integrity on organizational identification: The moderating roles of power distance and organizational politics. *Management Research Review*, *39*(6),

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Ferris, G. R., Davidson, S. L., & Perrewé, P. L. (2019). *Keterampilan Politik di Tempat Kerja: Dampaknya terhadap Efektivitas Kerja*. Nicholas Brealey Publishing.

Hassan, S., Park, J. H., & Liu, C. (2020). *Organizational political climate and leadership styles: Impacts on employees' performance and stress. Review of Public Personnel Administration,* 40(4), 669–691.

Hochwarter, W. A., Treadway, D. C., & Ferris, G. R. (2020). *Politik Organisasi: Masa Lalu, Masa Kini, dan Masa Depan. Organizational Dynamics*, 49 (1), 100

Kacmar, K. M., Harris, K. J., & Harris, R. B. (2013). *A moderated model of the relationship between perceptions of organizational politics and work outcomes.* Journal of Organizational Behavior, 34(3), 389–403

Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2017). *Politik organisasi, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja: Peran mediasi dari kepercayaan*. Australian Journal of Management, 42(3), 376–392.

Pitesa, M., & Thau, S. (2013). *Compliant sinners, dissenting saints: How power and self-focus determine the effectiveness of social influences in ethical decision making. Academy of Management Journal*, 56(3), 635–658.

Vigoda-Gadot, E., & Drory, A. (2016*). Buku Pegangan Politik Organisasi: Menoleh ke Belakang dan Menuju Masa Depan. Edward Elgar Publishing*.

Ramadhani, P. S., Yani, D. F., Lubis, D. M., & Maidina. (2022). Kekuasaan dan politik dalam organisasi. *Journal of Resources and Reserves (JRR)*, *4*(1),

Siswanto, S. (2007). Politik dalam Organisasi (Suatu Tinjauan Menuju Etika Berpolitik). *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, *10*(4),

Ibnu Khaldun " *Mukaddimah*" terjemahan masturi irham dkk, pustaka ilmu 2014

https://unair.ac.id/pemetaan-penelitian-tentang-politik-organisasi/

Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2015). *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management. Pearson Education*

Pfeffer, J. (2013). *Power: Why Some People Have It and Others Don't. HarperBusiness*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education.

https://doi.org/10.1108/MRR-01-2015-0011

MUSYTARI

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ISSN : 3025-9495