

Power

Salsabil Atirah¹, Nastia Andi Carlimakis², Nurul Azifah³, Rahmat Ramadhan Syam⁴,
Siradjuddin⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

E-mail : putrisandrinasitompul@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of power in organizational dynamics and its relationship with conflict within organizations. The method employed is a literature study by reviewing various theories related to power and conflict management. The findings indicate that power is the ability of individuals or groups to influence the behavior of others, shaped through dependency relationships, resource distribution, and organizational structure. Power plays a dual role, both as a cause and as a tool for conflict resolution. Power imbalances can trigger conflict, while the appropriate exercise of power can produce constructive resolutions. Furthermore, the effectiveness of power execution is influenced by legitimacy, the capacity to influence, the degree of dependency, and power sources such as formal position, expertise, and charisma. Uncontrolled power competition has the potential to generate anarchy, whereas conditions of power symmetry may prolong conflict but open opportunities for achieving fairer solutions through negotiation. Other factors such as ethnic competition and power transitions also contribute to the emergence of conflict within organizations. Therefore, understanding and effectively managing power is essential for fostering constructive conflict, enhancing performance, and maintaining organizational stability.

Keywords: Power, Organizational Conflict, Conflict Management, Sources Of Power, Power Transition.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran power (kekuasaan) dalam dinamika organisasi serta hubungannya dengan konflik yang terjadi di dalamnya. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai teori terkait kekuasaan dan manajemen konflik. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kekuasaan merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam memengaruhi perilaku pihak lain, yang terbentuk melalui hubungan ketergantungan, distribusi sumber daya, serta struktur organisasi. Kekuasaan memiliki peran ganda, yaitu sebagai penyebab sekaligus alat penyelesaian konflik. Ketidakseimbangan kekuasaan dapat memicu konflik, sementara penggunaan kekuasaan yang tepat dapat menghasilkan penyelesaian yang konstruktif. Selain itu, efektivitas pelaksanaan kekuasaan dipengaruhi oleh legitimasi, kemampuan memengaruhi, tingkat ketergantungan, serta sumber kekuasaan seperti jabatan, keahlian, dan kharisma. Persaingan kekuasaan yang tidak terkendali berpotensi menimbulkan anarki, sedangkan kondisi simetri daya dapat memperpanjang konflik namun membuka peluang tercapainya solusi yang lebih adil melalui

negosiasi. Faktor lain seperti persaingan etnis dan transisi kekuasaan juga berkontribusi terhadap munculnya konflik dalam organisasi. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan kekuasaan secara efektif sangat penting untuk menciptakan konflik yang konstruktif, meningkatkan kinerja, serta menjaga stabilitas organisasi.

Kata Kunci: Kekuasaan, Konflik Organisasi, Manajemen Konflik, Sumber Kekuasaan, Transisi Kekuasaan.

PENDAHULUAN

Konflik merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dalam kehidupan organisasi. Perbedaan kepentingan, nilai, persepsi, serta keterbatasan sumber daya sering kali menjadi pemicu munculnya konflik antar individu maupun kelompok. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017), konflik adalah suatu proses di mana suatu pihak merasa bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif sesuatu yang menjadi kepentingannya. Dalam konteks ini, konflik tidak selalu bersifat negatif, tetapi juga dapat memberikan dampak positif seperti meningkatkan kualitas pengambilan keputusan apabila dikelola dengan baik.

Dalam dinamika konflik organisasi, kekuasaan (power) menjadi faktor yang sangat menentukan. Kekuasaan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk memengaruhi perilaku pihak lain sesuai dengan kepentingannya. Menurut Max Weber (1978), kekuasaan merupakan kemungkinan (probabilitas) bagi seseorang untuk melaksanakan kehendaknya meskipun menghadapi perlawanan dari pihak lain. Hal ini menunjukkan bahwa kekuasaan tidak bersifat absolut, melainkan bergantung pada situasi, legitimasi, serta respon dari pihak yang dipengaruhi.

Kekuasaan dalam organisasi tidak hanya berasal dari jabatan formal, tetapi juga dapat bersumber dari berbagai aspek lain. John R. P. French dan Bertram Raven mengemukakan bahwa terdapat lima sumber kekuasaan, yaitu legitimate power, reward power, coercive power, expert power, dan referent power. Sumber-sumber ini menunjukkan bahwa kekuasaan dapat berasal dari posisi formal, kemampuan memberikan imbalan atau hukuman, keahlian, maupun daya tarik pribadi. Dengan demikian, individu yang tidak memiliki jabatan tinggi pun tetap dapat memiliki pengaruh yang kuat apabila memiliki keahlian atau kharisma yang tinggi.

Distribusi kekuasaan yang tidak seimbang dalam organisasi sering kali menjadi pemicu utama konflik. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa individu atau kelompok yang memiliki kekuasaan lebih besar cenderung menguasai sumber daya dan proses pengambilan keputusan, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dari pihak lain. Namun demikian, kekuasaan juga memiliki peran penting dalam penyelesaian konflik. Penggunaan kekuasaan secara tepat, seperti melalui pendekatan kolaboratif dan komunikasi yang efektif, dapat menghasilkan solusi yang saling menguntungkan (win-win solution). Sebaliknya, penggunaan

kekuasaan secara koersif atau dominan justru dapat memperburuk konflik dan merusak hubungan kerja dalam organisasi.

Selain itu, dinamika kekuasaan juga berkaitan dengan berbagai fenomena lain seperti persaingan kekuasaan, simetri daya, persaingan etnis, serta transisi kekuasaan. Persaingan dalam memperoleh kekuasaan sering kali memicu konflik yang kompleks, terutama ketika berkaitan dengan perebutan sumber daya yang terbatas. Di sisi lain, dalam kondisi simetri daya, konflik cenderung berlangsung lebih lama karena tidak ada pihak yang dominan, tetapi juga membuka peluang tercapainya solusi yang lebih adil melalui proses negosiasi. Transisi kekuasaan juga menjadi fase yang rawan konflik karena adanya perubahan struktur, ketidakpastian kebijakan, serta perebutan posisi strategis dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kekuasaan memiliki peran yang sangat penting dalam dinamika konflik organisasi, baik sebagai penyebab maupun sebagai alat penyelesaian. Oleh karena itu, kajian ini bertujuan untuk menganalisis konteks hubungan kekuasaan, sumber-sumber kekuasaan, serta pengaruhnya terhadap dinamika dan penyelesaian konflik dalam organisasi. Dengan pemahaman yang tepat, konflik yang terjadi diharapkan dapat dikelola secara konstruktif sehingga mampu meningkatkan kinerja, memperkuat hubungan kerja, serta menciptakan stabilitas dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*literature review*),

yaitu metode penelitian kualitatif yang dilakukan dengan mengkaji, menganalisis, dan mensintesis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik yang diteliti. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder berupa buku teks, jurnal ilmiah, dan karya akademik yang berkaitan dengan teori kekuasaan dan manajemen konflik organisasi. Sumber utama meliputi karya Robbins & Judge (2017), Max Weber (1978), French & Raven (1959), Jeffrey Pfeffer (1992), Richard Emerson (1962), dan beberapa tokoh lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran pustaka secara sistematis menggunakan basis data akademik seperti Google Scholar. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif-kualitatif, yaitu dengan mengidentifikasi, membandingkan, dan menginterpretasikan konsep-konsep dari berbagai sumber untuk membangun pemahaman komprehensif mengenai hubungan kekuasaan dan konflik dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konteks Hubungan Kekuasaan dalam Organisasi

Hasil kajian menunjukkan bahwa kekuasaan dalam organisasi memiliki hubungan yang bersifat timbal balik dengan struktur dan dinamika kerja. Organisasi membentuk struktur formal yang menentukan siapa yang memiliki wewenang dan bagaimana kekuasaan didistribusikan, sementara di sisi lain distribusi kekuasaan tersebut turut membentuk pola komunikasi, proses pengambilan keputusan, serta kualitas interaksi antar individu dalam organisasi. Hal

ini menunjukkan bahwa kekuasaan bukan hanya hasil dari struktur organisasi, tetapi juga menjadi faktor yang membentuk perilaku organisasi itu sendiri.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017), kekuasaan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi perilaku orang lain sehingga mereka bertindak sesuai dengan keinginan pihak yang memiliki kekuasaan. Mereka juga menegaskan bahwa kekuasaan tidak hanya terbatas pada hubungan vertikal (atasan-bawahan), tetapi juga mencakup pengaruh horizontal (antar rekan kerja) dan lateral dalam organisasi. Dengan demikian, kekuasaan tidak hanya berasal dari jabatan formal, tetapi juga dari jaringan informal, akses terhadap informasi, serta kemampuan interpersonal individu.

Lebih lanjut, konsep kekuasaan sangat erat kaitannya dengan ketergantungan (dependence). Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kekuasaan muncul ketika satu pihak memiliki sesuatu yang dibutuhkan oleh pihak lain, sehingga menciptakan hubungan ketergantungan. Semakin besar ketergantungan seseorang terhadap pihak lain, maka semakin besar pula kekuasaan pihak tersebut. Hal ini sejalan dengan pandangan Richard M. Emerson (1962) dalam teori power-dependence, yang menyatakan bahwa kekuasaan adalah fungsi dari ketergantungan; artinya, A memiliki kekuasaan atas B sejauh B bergantung pada A.

Selain itu, kekuasaan dalam organisasi tidak selalu bersifat formal atau terlihat secara struktural. Jeffrey Pfeffer (1992) menekankan bahwa kekuasaan juga

terbentuk melalui kontrol terhadap sumber daya strategis seperti informasi, jaringan, dan keahlian. Individu yang memiliki akses terhadap sumber daya penting cenderung memiliki pengaruh lebih besar, meskipun tidak berada pada posisi tertinggi dalam struktur organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kekuasaan informal sering kali sama pentingnya, bahkan lebih dominan, dibandingkan kekuasaan formal.

Dari perspektif sosiologis, Max Weber (1978) menyatakan bahwa kekuasaan merupakan peluang bagi seseorang untuk melaksanakan kehendaknya meskipun menghadapi perlawanan. Dalam konteks organisasi, hal ini berarti bahwa keberhasilan penggunaan kekuasaan sangat dipengaruhi oleh legitimasi, yaitu sejauh mana kekuasaan tersebut diakui dan diterima oleh anggota organisasi. Tanpa legitimasi, kekuasaan cenderung tidak efektif dan dapat menimbulkan resistensi.

B. Relasi Kekuasaan dalam Proses dan Hasil Konflik

Kekuasaan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan proses maupun hasil konflik dalam organisasi. Individu atau kelompok yang memiliki kekuasaan cenderung memiliki kontrol terhadap sumber daya strategis seperti anggaran, informasi, dan tenaga kerja, sehingga memiliki kemampuan lebih besar dalam memengaruhi arah serta penyelesaian konflik. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017), konflik organisasi sering muncul akibat keterbatasan sumber daya dan perbedaan kepentingan antar individu maupun kelompok, di mana pihak yang

memiliki kekuasaan lebih besar cenderung mendominasi proses pengambilan keputusan.

Selain itu, kekuasaan juga berperan dalam menentukan dinamika interaksi selama konflik berlangsung. Jeffrey Pfeffer (1992) menyatakan bahwa kekuasaan berkaitan erat dengan kemampuan mengontrol sumber daya dan memengaruhi keputusan strategis, sehingga pihak yang memiliki kekuasaan lebih tinggi cenderung memiliki posisi tawar (*bargaining power*) yang lebih kuat dalam konflik. Hal ini menyebabkan hasil konflik sering kali tidak sepenuhnya netral, melainkan dipengaruhi oleh distribusi kekuasaan yang ada dalam organisasi.

Konflik dalam organisasi dapat diklasifikasikan menjadi beberapa bentuk, yaitu konflik vertikal (antara atasan dan bawahan), konflik horizontal (antar individu atau kelompok setingkat), konflik garis-staf, serta konflik peran. Menurut Louis R. Pondy (1967), konflik organisasi merupakan proses yang terdiri dari beberapa tahapan, mulai dari konflik laten, konflik yang dirasakan, konflik yang dimanifestasikan, hingga akibat konflik. Dalam setiap tahap tersebut, kekuasaan memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana konflik berkembang dan diselesaikan.

Meskipun konflik sering dipersepsikan sebagai sesuatu yang negatif, hasil kajian menunjukkan bahwa konflik juga dapat memberikan dampak positif apabila dikelola dengan baik. Karen A. Jehn (1995) menemukan bahwa konflik tugas (*task conflict*) dapat meningkatkan kualitas keputusan karena mendorong pertukaran ide dan analisis yang lebih mendalam. Selain itu,

menurut Robbins dan Judge (2017), konflik yang dikelola secara konstruktif dapat memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kepercayaan, serta menghasilkan solusi yang lebih inovatif. Dengan demikian, konflik tidak selalu bersifat destruktif, tetapi dapat menjadi faktor produktif dalam organisasi apabila didukung oleh manajemen konflik yang efektif.

C. Pelaksanaan Kekuasaan sebagai Probabilitas

Pelaksanaan kekuasaan tidak bersifat mutlak, melainkan bergantung pada kemungkinan (*probability*) keberhasilan dalam memengaruhi pihak lain. Max Weber (1978) mendefinisikan kekuasaan sebagai peluang bagi seseorang untuk melaksanakan kehendaknya meskipun menghadapi perlawanan. Hal ini menunjukkan bahwa kekuasaan bersifat dinamis dan kontekstual, di mana keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh situasi sosial dan respon dari pihak yang dipengaruhi.

Salah satu faktor utama yang menentukan efektivitas pelaksanaan kekuasaan adalah legitimasi. Weber (1978) menjelaskan bahwa kekuasaan akan lebih efektif apabila dianggap sah oleh anggota organisasi, baik berdasarkan aturan formal, tradisi, maupun kharisma pemimpin. Tanpa legitimasi, kekuasaan cenderung menimbulkan resistensi dan sulit dijalankan secara efektif.

Selain legitimasi, kemampuan memengaruhi (*influence*) juga menjadi faktor penting. Menurut Gary Yukl (2013), efektivitas kekuasaan sangat ditentukan oleh kemampuan individu dalam menggunakan

taktik pengaruh, seperti persuasi rasional, inspirasi, dan konsultasi. Individu yang memiliki keterampilan komunikasi dan kepemimpinan yang baik cenderung lebih berhasil dalam menjalankan kekuasaan dibandingkan mereka yang hanya mengandalkan otoritas formal.

Faktor lain yang memengaruhi pelaksanaan kekuasaan adalah tingkat ketergantungan. Sejalan dengan teori Richard M. Emerson (1962), semakin besar ketergantungan seseorang terhadap pihak lain, maka semakin besar kemungkinan kekuasaan tersebut berhasil dijalankan. Ketergantungan inibiasanya berkaitan dengan kebutuhan terhadap sumber daya, informasi, atau dukungan tertentu.

Selain itu, cara penggunaan kekuasaan juga menentukan tingkat keberhasilannya. John R. P. French dan Bertram Raven (1959) membedakan berbagai bentuk kekuasaan, termasuk kekuasaan persuasif dan koersif. Dalam praktiknya, penggunaan kekuasaan secara persuasif cenderung lebih efektif dan berkelanjutan dibandingkan dengan pendekatan koersif. Hal ini didukung oleh Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa pendekatan persuasif mampu menciptakan komitmen, sedangkan pendekatan koersif hanya menghasilkan kepatuhan sementara.

D. Sumber-Sumber Kekuasaan dalam Organisasi

Kekuasaan dalam organisasi bersumber dari berbagai faktor, baik yang bersifat formal maupun informal. Secara teoritis, John R. P. French dan Bertram Raven (1959) mengemukakan lima sumber utama

kekuasaan, yaitu reward power (kemampuan memberikan imbalan), coercive power (kemampuan memberikan sanksi), legitimate power (kekuasaan berdasarkan jabatan formal), expert power (berdasarkan keahlian), dan referent power (berdasarkan daya tarik atau kharisma). Kelima sumber ini menunjukkan bahwa kekuasaan tidak hanya berasal dari struktur formal, tetapi juga dari kualitas personal individu.

Selain itu, kekuasaan juga dapat bersumber dari kekayaan, pengetahuan, jabatan, serta kharisma individu. Max Weber (1978) menjelaskan bahwa kekuasaan dapat memperoleh legitimasi melalui tiga bentuk, yaitu legal-rasional (berdasarkan aturan), tradisional, dan karismatik. Sementara itu, Jeffrey Pfeffer (1992) menekankan bahwa kontrol terhadap sumber daya strategis seperti informasi, jaringan, dan akses terhadap pengambilan keputusan merupakan sumber kekuasaan yang sangat penting dalam organisasi modern.

Dalam praktiknya, kombinasi berbagai sumber kekuasaan akan menghasilkan pengaruh yang lebih kuat dan efektif. Individu yang tidak hanya mengandalkan jabatan formal, tetapi juga memiliki keahlian dan kemampuan interpersonal, cenderung lebih berhasil dalam memengaruhi orang lain. Sebaliknya, penggunaan kekuasaan yang hanya bertumpu pada posisi formal tanpa didukung kompetensi dan kepribadian yang baik akan cenderung kurang efektif dan berpotensi menimbulkan resistensi dari anggota organisasi (Robbins & Judge, 2017).

E. Persaingan Kekuasaan dan Potensi Anarki

Persaingan kekuasaan merupakan salah satu faktor utama yang memicu konflik dalam organisasi. Persaingan ini biasanya muncul dalam bentuk perebutan jabatan strategis, pengaruh dalam pengambilan keputusan, serta dominasi kelompok tertentu. Menurut Stephen P. Robbins (2017), konflik organisasi sering kali dipicu oleh kompetisi terhadap sumber daya yang terbatas, di mana kekuasaan menjadi alat utama untuk mengontrol sumber daya tersebut.

Lebih lanjut, Ralf Dahrendorf (1959) menjelaskan bahwa konflik muncul akibat ketimpangan distribusi kekuasaan antara kelompok yang berkuasa dan kelompok yang tidak berkuasa. Ketika satu kelompok mendominasi, kelompok lain cenderung melakukan perlawanan, sehingga memicu konflik yang berkelanjutan.

Apabila persaingan kekuasaan tidak dikelola dengan baik, maka dapat berkembang menjadi kondisi anarki, yaitu keadaan di mana tidak terdapat otoritas atau kontrol yang jelas. Thomas Hobbes (1651) dalam konsep *state of nature* menggambarkan kondisi tanpa otoritas sebagai situasi “semua melawan semua” (*war of all against all*), di mana individu bertindak berdasarkan kepentingannya masing-masing. Dalam konteks organisasi, anarki dapat terjadi akibat lemahnya kepemimpinan, rendahnya legitimasi, serta adanya kekosongan kekuasaan (*power vacuum*). Kondisi ini menyebabkan aturan tidak lagi dihormati dan konflik menjadi semakin tidak terkendali.

F. Simetri Daya dalam Konflik

Simetri daya terjadi apabila pihak-pihak yang berkonflik memiliki kekuatan yang relatif seimbang, baik dari segi sumber daya, pengaruh, maupun dukungan. Dalam kondisi ini, tidak ada pihak yang mampu mendominasi konflik secara sepihak, sehingga konflik cenderung berlangsung lebih lama.

Menurut Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin (2004), keseimbangan kekuatan dalam konflik sering menyebabkan kondisi *stalemate* (kebuntuan), karena masing-masing pihak memiliki kemampuan untuk bertahan tetapi tidak cukup kuat untuk memenangkan konflik secara mutlak.

Namun demikian, simetri daya juga memiliki sisi positif. Karen A. Jehn (1995) menunjukkan bahwa konflik yang terjadi dalam kondisi kekuatan seimbang dapat meningkatkan kualitas keputusan karena mendorong proses diskusi dan pertukaran argumen yang lebih mendalam. Dengan demikian, simetri daya dapat menjadi peluang untuk menghasilkan keputusan yang lebih adil dan seimbang.

Meskipun demikian, tanpa adanya komunikasi yang efektif serta mekanisme mediasi yang baik, kondisi ini juga berpotensi menyebabkan kebuntuan (*deadlock*) yang dapat menghambat kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi negosiasi yang tepat agar konflik dapat diselesaikan secara konstruktif.

G. Persaingan Etnis dalam Kekuasaan

Persaingan etnis merupakan bentuk konflik yang muncul akibat perbedaan identitas kelompok dalam memperoleh

kekuasaan dan sumber daya. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori identitas sosial yang dikemukakan oleh Henri Tajfel (1979), yang menyatakan bahwa individu cenderung mengidentifikasi dirinya berdasarkan kelompok (ingroup) dan membandingkannya dengan kelompok lain (outgroup). Hal ini dapat memicu sikap favoritisme terhadap kelompok sendiri dan diskriminasi terhadap kelompok lain.

Selain itu, Ralf Dahrendorf (1959) menegaskan bahwa konflik dalam masyarakat terjadi karena adanya ketimpangan distribusi kekuasaan antara kelompok dominan dan kelompok subordinat. Dalam konteks etnis, kelompok yang memiliki akses lebih besar terhadap kekuasaan cenderung mempertahankan dominasinya, sementara kelompok lain berusaha menuntut kesetaraan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa persaingan etnis dapat dipicu oleh ketidakadilan distribusi jabatan, politik identitas, serta kurangnya integrasi sosial. Dampaknya dapat berupa diskriminasi, konflik sosial, hingga disintegrasi organisasi. Namun, jika dikelola dengan baik melalui pendekatan inklusif dan komunikasi yang efektif, keberagaman etnis justru dapat menjadi kekuatan dalam menghasilkan keputusan yang lebih representatif dan adil.

H. Transisi Kekuasaan dan Potensi Konflik

Transisi kekuasaan merupakan fase yang sangat rentan terhadap konflik karena ditandai oleh perubahan struktur, ketidakpastian kebijakan, sertaperebutan posisi strategis. Guillermo O'Donnell dan

Philippe C. Schmitter (1986) menjelaskan bahwa dalam fase transisi, sering terjadi ketidakpastian aturan karena sistem lama belum sepenuhnya ditinggalkan, sementara sistem baru belum sepenuhnya terbentuk.

Dalam perspektif teori, A. F. K. Organski (1958) melalui Power Transition Theory menyatakan bahwa konflik cenderung muncul ketika terjadi perubahan keseimbangan kekuasaan antara pihak lama dan pihak baru. Pihak yang kehilangan kekuasaan berusaha mempertahankan pengaruhnya, sementara pihak yang memperoleh kekuasaan berusaha memperkuat posisinya.

Hasil kajian menunjukkan bahwa konflik dalam masa transisi sering disebabkan oleh perebutan kekuasaan, ketidakpastian arah kebijakan, perbedaan kepentingan, serta lemahnya legitimasi pemimpin baru. Menurut Max Weber (1978), legitimasi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan kekuasaan; tanpa legitimasi, tingkat kepatuhan anggota organisasi akan menurun dan konflik cenderung meningkat.

Oleh karena itu, untuk meminimalkan konflik dalam masa transisi kekuasaan, diperlukan komunikasi yang efektif, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta mekanisme manajemen konflik yang tepat. Dengan demikian, proses transisi dapat berjalan lebih stabil dan tidak mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai power (kekuasaan) dalam organisasi, disimpulkan bahwa kekuasaan merupakan kemampuan individu atau kelompok untuk

memengaruhi perilaku pihak lain, yang sangat berperan dalam dinamika organisasi dan manajemen konflik. Kekuasaan tidak berdiri sendiri, melainkan terbentuk melalui hubungan ketergantungan, distribusi sumber daya, serta struktur formal dan informal dalam organisasi.

Kekuasaan memiliki hubungan yang erat dengan konflik. Di satu sisi, ketidakseimbangan kekuasaan dapat menjadi penyebab munculnya konflik, terutama ketika terjadi perebutan sumber daya, perbedaan kepentingan, maupun dominasi kelompok tertentu. Namun di sisi lain, kekuasaan juga dapat menjadi alat dalam menyelesaikan konflik apabila digunakan secara tepat, seperti melalui pendekatan kolaboratif dan komunikasi yang efektif.

Pelaksanaan kekuasaan tidak selalu berhasil secara mutlak, melainkan bersifat kemungkinan (probabilitas) yang dipengaruhi oleh legitimasi, kemampuan memengaruhi, tingkat ketergantungan, serta cara penggunaannya. Selain itu, kekuasaan juga bersumber dari berbagai faktor seperti jabatan, kekayaan, keahlian, dan kharisma, yang secara bersama-sama menentukan kuat atau lemahnya pengaruh seseorang dalam organisasi.

Lebih lanjut, persaingan dalam memperoleh kekuasaan dapat memicu konflik yang lebih kompleks, bahkan berpotensi menimbulkan kondisi anarki apabila tidak diatur dengan baik. Sebaliknya, dalam kondisi simetri daya, konflik cenderung berlangsung lebih lama namun membuka peluang terciptanya solusi yang lebih adil melalui negosiasi.

Selain itu, faktor lain seperti persaingan etnis dan transisi kekuasaan juga menjadi pemicu konflik yang signifikan. Perbedaan identitas kelompok serta perubahan struktur kekuasaan seringkali menimbulkan ketidakpastian, perebutan kepentingan, dan resistensi, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu stabilitas organisasi. Dengan demikian, pemahaman yang baik mengenai kekuasaan dan cara pengelolaannya sangat penting agar konflik yang terjadi dalam organisasi dapat diarahkan menjadi konflik yang konstruktif, sehingga mampu meningkatkan kinerja, memperkuat hubungan kerja, serta menciptakan stabilitas dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahrendorf, R. (1959). *Class and class conflict in industrial society*. Stanford University Press.
- Emerson, R. M. (1962). Power-dependence relations. *American Sociological Review*, 27(1), 31–41. <https://doi.org/10.2307/2089716>
- French, J. R. P., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150–167). University of Michigan Press.
- G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Brooks/Cole. Retrieved
- Henri Tajfel & Turner, J. C. (n.d.). . An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In W.
- Hobbes, T. (1651). *Leviathan*. Andrew Crooke.
- https://inlislite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=3121&utm_source=Robbins,

- S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
<https://doi.org/10.4324/9781315730920>
- <https://scholar.google.com/scholar?q=An+Integrative+Theory+of+Intergroup+Conflict+Tajfel+Turner+1979>
- Jehn, K. A. (1995). A Multimethod Examination of the Benefits and Detriments of Intragroup Conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256.
<https://doi.org/10.2307/2393638>
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256–282.
<https://doi.org/10.2307/2393638>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Prentice-Hall.
- O'Donnell, G., & Schmitter, P. C. (1986). *Transitions from authoritarian rule: Tentative conclusions about uncertain democracies*. Johns Hopkins University Press.
- Organski, A. F. K. (1958). *World politics*. Alfred A. Knopf.
- Pfeffer, J. (1992). *Managing with power: Politics and influence in organizations*. Harvard Business School Press.
- Pondy, L. R. (1967). Organizational conflict: Concepts and models. *Administrative Science Quarterly*, 12(2), 296–320.
<https://doi.org/10.2307/2391553>
- Pruitt, D. G., & Rubin, J. Z. (2004). *Social conflict: Escalation, stalemate, and settlement* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206–235.
<https://doi.org/10.1108/eb022874>
- Rasyid, M. R. (2007). *Makna pemerintahan: Tinjauan dari segi etika dan kepemimpinan*. Jakarta: PT Mutiara Sumber Widya.
- Rasyid, M. R. (2007). *Makna pemerintahan: Tinjauan dari segi etika dan kepemimpinan*. PT Mutiara Sumber Widya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
<https://doi.org/10.4324/9781315730920>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.
- Thomas, K. W. (1992). Conflict and conflict management: Reflections and update. *Journal of Organizational Behavior*, 13(3), 265–274.
<https://doi.org/10.1002/job.4030130307>
- Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology*. University of California Press.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.

Zartman, I. W. (2000). Ripeness: The hurting stalemate and beyond. In P. C. Stern & D. Druckman (Eds.), *International conflict resolution after the cold war* (pp. 225–250). National Academy Press