

ETIKA PERILAKU POLITIK ORGANISASI

M. Yusuf Azwar Anas

Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Email. yusufazwar9@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penulisan ini adalah untuk menjelaskan etika dalam perilaku berpolitik, terutama dalam lingkungan organisasi, bukan dalam organisasi politik praktis. Politik organisasi dibutuhkan dalam upaya memenangkan persaingan bisnis. Dalam mencapai tujuan bisnis membutuhkan keterlibatan pemimpin dalam mengambil keputusan, berbagai kepentingan dalam proses pengambilan keputusan banyak diwarnai politik organisasi. Penerapan keterampilan politik organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku setiap pekerja, pilihan-pilihan sikap menjadi faktor penentu dalam kesuksesan organisasi, terutama kepuasan karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya. Beberapa tawaran perilaku politik dijelaskan untuk menjadi pilihan dalam menerapkan kemampuan political strategy dalam organisasi terutama perilaku dan politik yang ditulis oleh Ibnu Khaldun yang berlawanan dengan konsep perilaku politik oleh Niccolo Machiavelli, 1469-1527

Kata Kunci: Etika, Politik dan organisasi, Strategi Politik, Perilaku Politik

Abstract

The purpose of this paper is to explain the ethics in politics behavior, especially in the organizational environment, not in practical political organizations. Organizational politics is needed in order to win business competition. In achieving business objectives requires the involvement of leaders in making decisions, the various interests in the decision-making process many colored organizational politics. The application of organizational political skills is much influenced by the behavior of every worker, attitude choice options becomes the determinant factor in the success of the organization, especially employee satisfaction in do work activities. Some offers of political behavior are explained to be an option in applying political strategy skills in organizations especially behavior and politics written by Ibn Khaldun in contrast to the concept of political behavior by Niccolo Machiavelli, 1469-1527

Keywords: Ethics, Politics and organization, Political Strategy, Political Behavior

PENDAHULUAN

Dalam sebuah dunia organisasi dengan karakter pemotongan, ekspektasi produktivitas yang meningkat dan kompetisi yang ketat, tak mengejutkan banyak pekerja yang merasa tekanan untuk melakukan jalan pintas, melanggar peraturan, dan terlibat dalam praktik-praktik lain yang dipertanyakan¹.

Begitupula dengan organisasi yang secara umum mempunyai banyak pesaing, dalam konteks tertentu suatu perusahaan bersaing hanya dengan beberapa saingan utama dan lebih mungkin untuk berkonsentrasi pada berinteraksi dengan beberapa. Dalam konteks lain bagaimanapun suatu perusahaan sering bertemu banyak saingan yang telah mengambil banyak tindakan menyeluruh.² Bahwa tindakan kompetitif sebagai dorongan utama bagi perusahaan untuk meningkatkan atau mempertahankan posisi pasar mereka. Strategi akademis telah menunjukkan bahwa perusahaan cenderung pasif diungguli oleh saingan lebih aktif dan menghindari yang bukan pesaing, perusahaan menanggapi tindakan saingan dengan mengambil tindakan baru. Dengan kata lain sejauh bahwa manajer dapat melihat sambungan antara tindakan rival yang berbeda dan memperhitungkan dampak agregat tindakan saingan yang berbeda peningkatan jumlah tindakan ini akan membangun ketegangan kompetitif dialami oleh suatu perusahaan dan akhirnya menekan perusahaan ke akting (Chen et al. 2007)³.

Karyawan atau pekerja adalah merupakan bagian yang tak bisa dipisahkan dalam sebuah perusahaan, keberdaanya menjadi mutlak untuk membangun dan menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga karyawan harus dapat memahami kebutuhan organisasi, menurut (Ashforth et al., 2008, p. 334 dalam Hakan Erkutlu dan Jamel Chafra, 2016)⁴ bahwa memahami identifikasi organisasi adalah penting bagi organisasi. Konsep identitas membantu menangkap esensi dari orang sehingga mengapa mereka melakukan, apa yang mereka lakukan, itu merupakan inti dari mengapa orang bergabung dengan organisasi, dan mengapa mereka secara sukarela meninggalkannya, mengapa mereka

¹ Robin, P Stephen edisi 2014” Organizational Behavior” edisi 16 salemba empat

² Concentration of rivals’ actions and competitive reaction Kai-Yu Hsieh, Waseda Business School, Waseda University, Tokyo, Japan, and Eunjung Hyun College of Business Administration, Hongik University, Seoul, Korea

³ Chan, C.M., Makino, S. and Isobe, T. (2010), “Does subnational region matter? Foreign affiliate performance in the United States and China”, *Strategic Management Journal*, Vol. 31 No. 11, pp. 1226-1243.

⁴ Impact of behavioral integrity on organizational identification: The moderating roles of power distance and organizational politics Hakan Erkutlu Jamel Chafra *Management Research Review* Vol. 39 No. 6, 2016 p. 672-691 © Emerald Group Publishing Limited 2040-8269 DOI 10.1108/MRR-01-2015-0011

mendekati pekerjaan mereka dengan cara yang mereka lakukan, dan mengapa mereka berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang mereka lakukan selama melakukan pekerjaan. hal itu karena identifikasi adalah proses dimana orang-orang datang untuk mendefinisikan sendiri berkomunikasi kepada orang lain dan menggunakan definisi untuk mengarahkan pekerjaan yang bijaksana. Menurut (Ashforth and Mael, 1989)⁵ bahwa Karyawan yang mengidentifikasi kuat dengan organisasi mereka lebih mungkin untuk menunjukkan sikap yang mendukung arah dan membuat keputusan yang konsisten dengan tujuan organisasi.

Bagian penting dalam berorganisasi yaitu proses pengambilan keputusan, yang melibatkan banyak pihak, seringkali dalam mengambil keputusan terutama ditingkatan manager puncak menimbulkan berbagai konflik dan memunculkan kepentingan, yang tak jarang memunculkan konflik yang berkepanjangan sehingga mengganggu kesehatan dari organisasi. Berbagai pihak bersikukuh dengan asumsi dan pendapat masing-masing, dan sulit untuk menemukan titik temu yang diyakini bersama dapat memajukan organisasi. Namun demikian kepentingan pribadi atau individu tak jarang menjadi motivasi tersendiri bagi pengambil keputusan dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat menghambat dan mengganggu tujuan organisasi secara umum. Perbedaan kepentingan dan pandangan inilah salah satu sumber dimana politik organisasi memainkan perannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Melakukan dan menerapkan politik dalam organisasi merupakan keniscayaan yang tak bisa dielakkan dalam budaya berorganisasi, namun demikian perilaku politik organisasi kadang dimaknai sesuatu yang keji dan tak bermartabat karena didalamnya banyak sekali intrik, kebohongan dan ketidakjujuran, tak peduli tindakan politik yang dijalankan bermuatan trick-trick, tipu daya, jujur atau tidak jujur asalkan tujuan tercapai menurut Machievelli (1469-1528m) dalam mukaddimah Ibnu Khaldun⁶. Hal ini berbeda dengan sifat-sifat dasar manusia berupa tidak mau dibohongi, alias jujur, dihargai sehingga Ibnu Khaldun menawarkan bahwa kekuasaan dan politik merupakan tanggung jawab dan amanah dari Allah SWT dalam rangka implementasi undang-undangnya bagi segenap manusia untuk kemaslahatan atau kebaikan. Sehingga tujuan penulisan ini adalah untuk menjelaskan etika perilaku berpolitik, terutama dalam lingkungan organisasi, bukan dalam organisasi politik praktis, yang dihadapkan dalam kondisi persaingan bisnis.

⁵ Ashforth, B.E. and Mael, F.A. (1989), "Social identity theory and the organization", *Academy of Management Review*, Vol. 14 No. 1, pp. 20-39.

⁶ Ibnu Khaldun " mukhaddimah" terj. Masturi irham dll, 2001, Pustaka Al-Kautsar.

PEMBAHASAN

Pada dasarnya type politik ini menitikberatkan pada penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi pengambilan keputusan didalam organisasi, atau pada kepentingan diri sendiri dan perilaku organisasi yang tidak dikenakan hukuman,⁷ juga beberapa upaya untuk memanfaatkan basis kekuasaan yang berupaya untuk mempengaruhi tujuan, kriteria atau proses yang digunakan dalam mengambil keputusan. Perilaku politik yang bervariasi seperti misalnya menahan informasi yang sangat penting dari para pegambil keputusan, bergabung dengan koalisi, pemberi informasi, menyebarkan rumor, membocorkan informasi yang bersifat rahasia kepada media dan meloby atas kepentingan atau terhadap individu tertentu atau alternatif keputusan.

Integritas perilaku dapat didefinisikan sebagai pola yang dapat dirasakan dari keselarasan antara kata-kata dan perbuatan pelaku. (Simons, 2002, p. 19)⁸. Bahwa kepercayaan memainkan dua peran penting dalam hubungan antara pemimpin dan pengikut, pertama: dengan tidak adanya kontrak formal antara pemimpin dan pengikut dalam membangun hubungan kerentanan dengan membuat kepercayaan yang diperlukan. Kedua: aspek kepercayaan dan integritas adalah pilihan type dalam membangun motivasi kepercayaan.

TEORI POLITIK ORGANISASI

Secara spesifik, politik dilihat sebagai sebuah cara untuk memecahkan konflik: yaitu, dengan kompromi, perdamaian dan negosiasi, daripada melalui kekuatan atau senjata terhunus. Ini adalah implikasi ketika politik digambarkan sebagai “seni kemungkinan”. pandangan tentang politik berasal dari tulisan Aristoteles 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 Crick. Politik adalah aktifitas dimana kepentingan-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.(Crick(1962) 2000)

⁷ Ibid 1

⁸ Simons, T. (2002), “Behavioral integrity: the perceived alignment between managers’ words and deeds as a research focus”, *Organization Science*, Vol. 13 No. 1, pp. 18-35

Mintzberg, 1983; Pfeffer, 1992⁹ bahwa Organisasi politik adalah nama umum yang memberikan kekuatan hubungan dan mempengaruhi taktik-taktik dalam lingkungan kerja. Ferris et al. (1989) as behavior strategically designed to maximize self-interests and therefore contradict the collective organizational goals or the interests of other individuals. Block (1988, p. 5) mentioned politics (in organizations) as basically a negative process and argued that "If I told you you were a very political person, you would take it either as an insult or at best as a mixed blessing". Gandz and Murray (1980) and Madison et al. (1980) observed that when individuals were asked to describe workplace politics, they typically listed self-serving and manipulative activities that are not perceived positively. Studies that developed this concept (e.g. Andrews and Kacmar, 2001; Cavanagh et al. 1981; Cropanzano and Kacmar, 1995; Dipboye and Foster, 2002; Drory, 1993; Fedor et al., 1998; Ferris and Kacmar, 1992; Vigoda-Gadot, 2003) found that workplace politics was perceived as self-serving behavior by employees to achieve self-interests, advantages, and benefits at the expense of others and sometimes contrary to the interests of the entire organization or work unit. This behavior was frequently associated with manipulation, defamation, subversiveness, and illegitimate ways of overusing power to attain one's objectives (Kipnis et al., 1980).

Meiser. G dan Vegoda.. E-Gadot (2014) Perilaku politik saat mengambil tindakan kepemimpinan dapat dikonseptualisasikan dalam hal rasionalitas dan emosionalitas. Dengan demikian dapat diklarifikasi bagaimana perilaku harus dimodifikasi untuk memastikan bahwa tindakan kepemimpinan adalah efektif konsisten.¹⁰

Perspektif Manajemen Politik Strategis

Adaptasi politik adalah didasarkan pada kejelasan pemahaman dimana kekuatan seseorang 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 sebelumnya. Sumberdaya Manajemen strategi tergantung pada perspektif bantuan daam memahami kekuatan para stakeholder untuk membantu atau menghalang dalam membangun pilihan-pilihan straegis. Terdapat tiga kunci prektif yaitu:

⁹ Mintzberg, H. (1983), Power in and around Organizations, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

¹⁰ Organisational politics: reconciling leadership's rational-emotional paradox G. Sheard A.P. Kakabadse N.K. Kakabadse Leadership & Organization Development Journal Vol. 32 No. 1, 2011 pp. 78-97 q Emerald Group Publishing Limited

1. Kehidupan organisasi adalah sebuah sistem yang berinteraksi dan saling ketergantungan, organisasi dapat eksis karena adanya daya tarik sumberdaya dari lingkungannya.
2. Kekuatan yang mengarah pada stakeholder yang mengontrol penggunaan sumberdaya sebagai fungsi kritisi dalam berorganisasi dan yang akan menggunakan kekuatannya untuk mempengaruhi organisasi pada cara-cara yang telah direncanakan, dan kemampuan untuk mempengaruhi secara efektif (kontak, komuniatif dan mengakkirnya rasa yang didasari pada kekuatan dan dikaitkan keberadaan isu, dalam merepon provokasi). Pengendalian sebuah sumber kritik menjadi meningkatkan kekuasaan yang lebih.
3. Organisasi membutuhkan kekuatan pengakuan dari para pemangku kepentingan dan kegiatan untuk mengambil sejumlah kebutuhan dan ekspektasi yang diinginkan

Penyesuaian pemimpin dengan politik adalah kompetensi yang sangat tinggi pada memanipulasi *stakeholders* untuk memastikan acuan pengembangan strategi yang dapat dikendalikan, terutama kemampuan dalam memahami dan memberikan masukan yang penting pada proyek. Mereka juga memahami berbagai asosiasi dan tertarik untuk mendorong bagian-bagian dari keberadaan stakeholder. Mereka cerdas mendesain dan mengelola strategi politik nilai tawar dan merubah mengurangi aktifitas resisten yang mereka kendalikan untuk mendapatkan kontribusi daya tarik, untuk menaklukkan penentang yang berapi-api pada perencanaan pemimpin, dan negosiasi dengan memilih kompromi dengan bagian tengah stakeholder.

Banyak pemimpin sukses dalam mengembangkan keahlian ini lebih lama, belajar bagaimana politik sebagai perjalanan pengalaman hidup mereka. Politik strategi dalam praktiknya, sehingga mengulang mengubah keluasaan dan intuitif. Dalam pendekatan formal untuk meningkatkan kompetensi politik kepemimpinan adalah langka dan keumuman profesi pengembangan manajemen akan lebih kecil dalam membantu mengembangkan pada kritik kompetensi kepemimpinan.¹¹

ETIKA-ETIKA DALAM POLITIK ORGANISASI

Etika adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kesediaan dan kesanggupan seseorang secara sadar untuk mentaati ketentuan dan norma kehidupan yang berlaku dalam suatu kelompok masyarakat atau suatu organisasi. Aristoteles menyatakan bahwa manusia pada dasarnya adalah hewan yang berpolitik, maksudnya didalam sebuah masyarakat yang

¹¹ Sonny NwankwoBill Richardson” Organizational leaders as political strategists: a stakeholder management perspective, Management Decision 34/10 [1996] 43–49 © MCB University Press [ISSN 0025-1747]

berpolitik umat manusia dapat menjalani kehidupan yang lebih baik. Dari sudut pandang inilah politik berarti sebuah aktifitas etis yang berkenaan dengan usaha menciptakan sebuah masyarakat yang adil, inilah yang disebut Aristoteles sebagai ilmu pengetahuan pokok¹². Kekuasaan dan politik banyak digambarkan sebagai sesuatu yang buruk.¹³

Erkutlu. H dan Chafra. J (2016)¹⁴ Integritas perilaku pemimpin menekankan pada identifikasi karyawan organisasi. *Leaders need to show the perceived alignment between their words and deeds and strive to form high quality leader–follower exchanges to create a trust-based culture that satisfies the necessary affective and cognitive components required for trust formation. Moreover, the results of this study indicated that perceived organizational politics weakened employees’ identification with their organizations. Organizational practices and policies, especially human resource practices, should be carefully designed and implemented as to prevent organizational politics, an important source of employee dissatisfaction and distrust. The fact that the first model was found to fit better with the data implies that perceptions of politics are crucial in creating satisfaction in the workplace as well as commitment to the organization. While this finding supports previous studies in the field (Drory, 1993; Witt et al., 2001, 2002), its importance lies in how it may lead to changes in the image of the organization in the eyes of various stakeholders. Politics serves as an indirect precondition for the formation of organizational image. When employees see the organizational atmosphere as unjust and unfair, their first reaction is dissatisfaction with the job and diminished organizational commitment that, in the long run, may also affect the general image of the organization as perceived by those employees. Therefore, when workplace politics are dominant, they may damage the image of the organization far beyond the degree that has been noted in previous studies (Cropanzano et al., 1997; Vigoda-Gadot, 2002; Zhou and Ferris, 1995). For public organizations such as those tested here, damage to organizational image may also result in damage to political institutions and to the stability of governance, as will be elaborated on in the next section. We noted above that model 1 is theoretically in line with the original model of workplace politics as first proffered by Ferris et al. (1989) and re-examined by Kacmar et al. (1999). However, our model extends Ferris’ by noting that image is another outcome that may be significantly affected by workplace politics. By comparing this model to the other alternative models, we*

¹² Eywood, Andrew. 2013 “politik” edisi 4 pustaka pelajar 2014

¹³ Robin .Ps dan Judge, Timoty “ Organizational Behavior” edisi 16 salemba empat

¹⁴ Erkutlu. H dan Chafra. J (2016) Impact of behavioral integrity on organizational identification The moderating roles of power distance and organizational politics Management Research Review Vol. 39 No. 6, 2016 pp. 672-691

*substantiated the idea that politics in itself has no direct effect on organizational image, reputation, and the general view of the organization in the eyes of various stakeholders. Its impact is thus better described as imminent but indirect.*¹⁵

Ferris et al. (1996) dan Sheard et al. (2011)¹⁶ bahwa perilaku mementingkan diri sendiri yang tidak disetujui oleh organisasi adalah tema umum dalam definisi politik organisasi. Meskipun konotasi negatif kata "politik" dan keniscayaan politik organisasi itu tidak selalu tidak berfungsi. Dalam hal ini Morgan (1997 hal. 154) mengamati bahwa arti aslinya ide politik berasal dari pandangan pada kepentingan masyarakat yang berbeda untuk menyediakan sarana yang memungkinkan bagi individu untuk mendamaikan perbedaan meskipun dengan konsultasi dan negosiasi. Ammeter et al. (2002) melihat perilaku politik sebagai rancangan kegiatan untuk meminimalkan jumlah besar ambiguitas yang terjadi dalam organisasi dan memberi makna fenomena ketidakpastian organisasi. Henisz dan Zelner (2010 p. 91) menawarkan perspektif yang saling melengkapi bahwa "penguasaan politik dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif dan cara untuk menghindari kerugian".

Bukti menunjukkan hubungan yang sangat kuat akan mengindikasikan, misalnya bahwa persepsi politik organisasi secara negatif terait dengan kepuasan kerja (Robbin), persepsi politik juga cenderung meningkatkan kecemasan pekerja dan tekanan, kemungkinan karena pekerja mengira dia telah kehilangan kesempatan dibandingkan orang lain yang aktif bermain politik atau sebaliknya, karena mereka merasakan tekanan akibat memasuki dan bersaing dalam kench politik. Politik dapat mengarahkan pada penurunan kinerja pekerja yang dilaporkan sendiri, mungkin karena pekerja memandang lingkungan kerja yang berpolitik tidak adil, sehingga dapat menurunkan motivasi mereka. Tidak mengejutkan ketika permainan politik menjadi terlalu banyak untuk ditangani, hal ini dapat mengarahkan pekerja untuk mengundurkan diri.

Para peneliti juga mencatat beberapa kualifikasi yang menarik, pertama, hubungan kinerja-politik terlihat menjadi moderat oleh seseorang yang memahami "bagaiman" dan "mengapa" politik organisasi. Ketika politik dan pemahaman terhadap politik tinggi, maka kinerja cenderung meningkat karena individu akan melihat tindakan berpolitik sebagai sebuah peluang, hal ini konsisiten dengan apa yang akan anda harapkan diantara para individu dengan kemampuan berpolitik yang telah terasa baik. Tetapi ketika pemahaman rendah, maka

¹⁵ Politics and image in the organizational landscape: Vigoda. E- Hedva Vinarski-PeretzEyal Ben-Zion Journal of Managerial Psychology Vol. 18 No. 8, 2003 pp. 764-787

¹⁶ Organisational politics: reconciling leadership's rational-emotional paradox G. Sheard A.P. Kakabadse N.K. Kakabadse

para individu lebih cenderung untuk memandang politik sebagai sebuah ancaman, sehingga dapat memberikan efek negatif terhadap kinerja.

Kedua, perilaku politik ditempat kerja memiliki efek yang moderat terhadap kepemimpinan yang beretika. Salah satu studi menemukan bahwa para pekerja perlu lebih responsif terhadap kepemimpinan yang beretika dan menunjukkan perilaku kewargaan yang tinggi ketika level keduanya, baik politik maupun kepemimpinan yang beretika tersebut tinggi. Para wanita disisi yang lain terlihat cenderung untuk terlibat dalam perilaku kewargaan ketika lingkungan secara konsisten beretika dan berpolitik.

Ketiga ketika para pekerja memandang politik sebagai sebuah ancaman, maka mereka seringkali memberikan tanggapan dengan perilaku defensif-perilaku yang reaktif dan protektif untuk menghindari tindakan, penyalahan atau perubahan.

Ketidak pastian dalam berorganisasi baik langsung maupun tidak langsung berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, politik memberikan kontribusi positif dan negatif dalam berorganisasi, namun demikian apakah mungkin politik dihilangkan atau terbebas dari politik, kita dapat mengatakan “ya” jika seluruh anggota dari organisasi memegang tujuan dan kepentingan yang sama, jika sumberdaya organisasi tidak langka, serta jika hasil kinerja benar-benar jelas dan objektif. Tetapi organisasi seperti itu tidak ada dalam kehidupan kita yang sebenarnya. Untuk itu ada beberapa tawaran etika politik organisasi yang menekankan pada nilai-nilai dasar manusia¹⁷.

Etika politik Ibnu Khaldun

Kekuasaan dan politik menurut Ibnu Khaldun memiliki tujuan substansial yang seharusnya diformulasikan untuk kemanusiaan karena keduanya secara naluri berkaitan 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 bermula dari 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, mengentaskan para mustad'afin berperangka baik terhadap pemeluk agama, menghindari tindakan makar dll, adalah cermin etika politik yang semestinya menjadi pijakan

¹⁷ Ibnu Khaldun “ Mukaddimah” terjemahan Masturi Irfan dkk, pustaka ilmu 2014

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.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Jhon uhr (2006) bahwa membangkitkan lagi kepercayaan sebagai pandangan dasar untuk membuat kasus untuk mengatur dirinya sendiri untuk pelaku demokrasi politik, berdasarkan demokrasi berharap politik dapat dipercaya untuk merespon aktifitas yang profesional¹⁸.

KESIMPULAN

Kepentingan-kepentingan dalam organisasi menimbulkan kompetisi untuk memenangkan atau diterimanya keputusan salah satu pihak, politik organisasi memberikan peran moderasi dan antisipasi dalam pengambilan keputusan bisnis. Namun ketidakjelasan politik justru akan menurunkan kinerja pekerja atau karyawan. Sehingga peranan pemimpin dalam mengelola organisasi sangat penting untuk melengkapi kemampuannya dalam menjalankan strategi politik, keahlian dalam menjalankan politik dengan mempunyai perilaku politik yang jujur, amanah dan dilengkapi dengan kecerdasan emosional.

Bahwa tawaran konsep perilaku politik yang ditawarkan oleh Ibnu Khaldun yaitu politik membantu yang lemah merangkul semua pihak, menjunjung tinggi hukum, mendengar aspirasi, mengentaskan para mustad'afin berpasangan baik terhadap pemeluk agama, menghindari tindakan makar dll, adalah cermin etika politik yang semestinya menjadi pijakan praktis dalam setiap tindakan politik, hal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terutama pada konsep dan tolok ukur yang bisa diadopsi diberbagai jenis organisasi, yang tidak hanya organisasi yang menerima nilai-nilai Islam saja, namun nilai-nilai universal juga menjadi pedoman untuk membangun perilaku politik organisasi yang beretika.

¹⁸ Uhr John 2006 “ Profesional Ethics for Politicians?, Research in public analysis and management vol 14, 207-225s

DAFTAR PUSTAKA

- Ammeter, A.P., Douglas, C., Gardner, W.L., Hochwarter, W.A. and Ferris, G.R. (2002), "Toward a political theory of leadership", *The Leadership Quarterly*, Vol. 13, pp. 751-96.
- Ashforth, B.E. and Mael, F.A. (1989), "Social identity theory and the organization", *Academy of Management Review*, Vol. 14 No. 1, pp. 20-39.
- (1989), "Social identity theory and the organization", *Academy of Management Review*, Vol. 14 No. 1, pp. 20-39.
- Concentration of rivals' actions and competitive reaction Kai-Yu Hsieh, Waseda Business School, Waseda University, Tokyo, Japan, and Eunjung Hyun College of Business Administration, Hongik University, Seoul, Korea
- Chan, C.M., Makino, S. and Isobe, T. (2010), "Does subnational region matter? Foreign affiliate performance in the United States and China", *Strategic Management Journal*, Vol. 31 No. 11, pp. 1226-1243.
- Eywood, Andrew. 2013 "politik" edisi 4 pustaka pelajar 2014
- Erkutlu. H dan Chafra. J (2016) Impact of behavioral integrity on organizational identification The moderating roles of power distance and organizational politics *Management Research Review* Vol. 39 No. 6, 2016 pp. 672-691
- Ferris, G.R., Frink, D.D., Galang, M.C., Zhou, J., Kacmar, K.M. and Howard, J.L. (1996), "Perceptions of organisational politics: prediction, stress-related implications, and outcomes", *Human Relations*, Vol. 49 No. 2, pp. 233-66.
- Henisz, W.J. and Zelner, B.A. (2010), "The hidden risks in emerging markets", *Harvard Business Review*, Vol. 88 No. 4, pp. 88-95.
- Impact of behavioral integrity on organizational identification: The moderating roles of power distance and organizational politics Hakan Erkutlu Jamel Chafra *Management Research Review* Vol. 39 No. 6, 2016 p. 672-691 © Emerald Group Publishing Limited 2040-8269 DOI 10.1108/MRR-01-2015-0011
- Ibnu Khaldun "Mukaddimah" terjemahan masturi irham dkk, pustaka ilmu 2014
- Ibnu Khaldun "mukhaddimah" terj. Masturi irham dll, 2001, Pustaka Al-Kautsar.
- Ibnu Khaldun "mukhaddimah" terj. Masturi irham dll, 2001, Pustaka Al-Kautsar.
- Organisational politics: reconciling leadership's rational-emotional paradox G. Sheard A.P. Kakabadse N.K. Kakabadse *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 32 No. 1, 2011 pp. 78-97 q Emerald Group Publishing Limited
- Robin .Ps dan Judge, Timoty "Organizational Behavior" edisi 16 salemba empat

- Politics and image in the organizational landscape: Vigoda. E- Hedva Vinarski-PeretzEyal
Ben-Zion Journal of Managerial Psychology Vol. 18 No. 8, 2003 pp. 764-787
- Robin, P Stephen edisi 2014” Organizational Behavior” edisi 16 salemba empat
- Sonny NwankwoBill Richardson” Organizational leaders as political strategists: a
stakeholder management perspective, Management Decision 34/10 [1996] 43–49 ©
MCB University Press [ISSN 0025-1747]
- Uhr John 2006 “ Profesional Ethics for Pliticians?, Research in public analisys and
managemnet vol 14, 207-225s