

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penjelasan Konsep Teoritis**

##### **1. Kepercayaan**

###### **A. Definisi Kepercayaan**

Kepercayaan merupakan sesuatu hal yang penting dalam sebuah hubungan, karena di dalamnya terdapat kesempatan untuk melakukan aktivitas yang kooperatif, pengetahuan, otonomi, *self-respect*, dan nilai moral lainnya (Blackburn, 1998). Menurut Flores et al (1998), kepercayaan adalah hubungan emosional yang dinamis yang melibatkan tanggung jawab. Kepercayaan bukanlah substansi sosial, medium atau sesuatu yang misterius, melainkan seperangkat praktek-praktek sosial yang didefinisikan oleh pilihan kita, percaya atau tidak percaya.

Kepercayaan menurut Mayer et.al (1995) dan Rousseau et.al (1998) adalah adanya sebuah harapan sehingga ada pihak yang akan melakukan suatu tindakan demi terwujudnya harapan tersebut. Salah satu pendorong adanya harapan tersebut ialah kepercayaan. Lewis dan Weigert (1985) mendefinisikan bahwa kepercayaan didasarkan pada proses kognitif yang membedakan antara orang dan lembaga yang dapat dipercaya, tidak dipercaya dan tidak diketahui. Dalam hal ini kognitif kita memilih siapa yang akan kita percaya dan kita hormati sehingga itulah yang menjadi alasan yang baik bagi kita dalam menentukan siapa yang dapat kita percaya.

Menurut Flores dan Salomo (1998), dalam sebuah kasus yang ideal, salah satu faktor untuk mempercayai seseorang ialah karena seseorang tersebut memang layak untuk dipercaya, dan oleh karena itu, konsep dari kepercayaan sangat penting untuk memahami dan memprediksi tingkat kepercayaan.

Dari penjabaran definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepercayaan adalah sebuah proses kognitif seseorang untuk memutuskan siapa yang layak untuk ia percaya dan ketika ia memutuskan untuk mempercayai orang tersebut, maka harapannya terhadap orang tersebut adalah dapat mewujudkan harapan-harapan yang telah disepakati sebelumnya.

## **B. Faktor Terbentuknya Kepercayaan**

Membangun kepercayaan pada orang lain merupakan hal yang tidak mudah. Itu tergantung pada perilaku kita dan kemampuan orang lain dalam mempercayai kita (Myers,1992) . Menurut Lewicki (dalam Deutsch & Coleman, 2006) faktor yang mempengaruhi kepercayaan terhadap orang lain ialah:

### 1) Disposisi kepribadian

Bahwa setiap individu memiliki disposisi yang berbeda untuk percaya kepada orang lain. Semakin tinggi tingkat disposisi individu terhadap kepercayaan, semakin besar pula harapan untuk dapat mempercayai orang lain.

### 2) Reputasi dan *stereotype*

Meskipun individu tidak memiliki pengalaman langsung dengan orang lain, harapan individu dapat terbentuk melalui apa yang dipelajari dari teman ataupun dari

apa yang telah didengar. Reputasi orang lain biasanya membentuk harapan yang kuat yang membawa individu untuk melihat elemen untuk percaya dan tidak percaya serta membawa pada pendekatan pada hubungan untuk saling percaya.

### 3) Pengalaman aktual

Pada kebanyakan orang, individu membangun faset dari pengalaman untuk berbicara, bekerja, berkoordinasi dan berkomunikasi. Beberapa dari faset tersebut sangat kuat di dalam kepercayaan, dan sebagian juga kuat didalam ketidakpercayaan.

Sepanjang berjalannya waktu, baik elemen percaya maupun tidak percaya memulai untuk mendominasi pengalaman, untuk menstabilkan dan secara mudah mendefinisikan sebuah hubungan. Etika polanya sudah stabil, individu cenderung untuk mengeneralisasikan sebuah hubungan dan menggambarkannya dengan tinggi atau rendahnya kepercayaan atau tidak percaya.

### 4) Orientasi psikologis

Individu membangun dan mempertahankan hubungan sosial berdasarkan orientasi psikologisnya. Orientasi ini dipengaruhi oleh hubungan yang terbentuk dan sebaliknya. Dalam artian, agar orientasinya tetap konsisten, maka individu akan mencari hubungan yang sesuai dengan jiwa mereka.

## C. Unsur-unsur Kepercayaan

Kepercayaan adalah ide universal (seperti kepemimpinan, atau waktu, dll). Kita semua tahu secara intuitif apa itu percaya dan bisa dipercaya. Tapi mendefinisikan secara operasional sulit karena gagasan kepercayaan menembus semua yang kita

lakukan dan kepercayaan adalah pemersatu dan penggabungan ide. Tanpa itu ide bersama, aksi kerjasama tidak akan terpikirkan, apalagi terlaksanan unsur-unsur kepercayaan tersebut (Fairholm, 1995). Adapun unsur-unsur kepercayaan tersebut ialah:

a. Penerimaan

Rosen dan Jerdee (1977) menetapkan bahwa kesediaan untuk menerima dan berpartisipasi dalam pemenuhan tugas kelompok adalah bagian dari tingkat kepercayaan dasar. Mereka juga mengemukakan bahwa tingkat pekerjaan dan status minoritas pengikut merupakan penentu utama dari tingkat kepercayaan yang ditampilkan dalam organisasi.

b. Asumsi

Orang-orang berperilaku sesuai dengan asumsi mereka tentang bagaimana dunia kerja (Barnes, 1981). Oleh karena itu asumsi juga berpengaruh pada tingkat kepercayaan terhadap orang lain. Barnes (1981) mengidentifikasi tiga asumsi yang memandu perilaku kepercayaan kita pada orang lain. *Pertama*, berpikir baik, *kedua*, adanya bukti dari kerja keras dari pada hanya sekedar spekulasi semata dan *ketiga*, bahwa pada umumnya manusia melihat dunia sebagai tempat yang tidak aman.

c. Menjaga kepercayaan

Gib (1978) mengemukakan pemimpin yang terbuka dengan bawahannya maka akan menimbulkan persepsi dari setiap bawahan, dan itu akan menjadi bukti otentik bagi bawahannya, bahwa pemimpin mereka peduli pada mereka .

d. Perilaku etis

Perilaku etis dan kepercayaan tentu memiliki hubungan, perilaku etis yang diterima oleh kelompok adalah perilaku etis seperti adil, benar dan baik (Fairholm, 1995).

e. Kepemimpinan

Beberapa faktor kepemimpinan yang dapat mengembangkan kepercayaan ialah seperti : berjiwa pemimpin, memimpin secara konsisten, terbuka, komunikatif, dapat bekerjasama, serta ucapan dan perbuatan sama, dan kemudian melayani, (Sinatar, 1998; Greenleaf, 1977; Bennis & Nanus, 1985).

f. Karakter individu

Menurut Klimoski dan Karol (1976), kepercayaan yang dimiliki oleh masyarakat terhadap pemimpinnya ialah karena mereka memiliki harapan bahwa pemimpinnya akan menepati janji dan memiliki sikap integritas didalam dirinya.

g. Kemungkinan prediksi

Memprediksi apa yang akan terjadi kedepannya juga merupakan pondasi terbentuknya kepercayaan. Adanya perilaku yang tidak menentu juga akan mempengaruhi kepercayaan (Fairholm, 1995).

Sementara unsur kepercayaan menurut Mayer (1995) ialah terdiri atas *pertama*, kebajikan yaitu sejauh mana seseorang ingin berbuat baik kepada orang yang mempercayainya, seperti kesetiaan, keterbukaan, dan kepedulian atau dukungan. *Kedua*, integritas yaitu sejauh mana seseorang meyakini dan mematuhi prinsip-prinsip moral dan etika seperti kejujuran, keadilan, konsistensi dan pemenuhan janji.

## **2. Pemimpin**

### **A. Pengertian Pemimpin**

Menurut Kartono (2006) Pemimpin terbagi atas dua macam yaitu :

#### **1. Pemimpin Formal**

Yaitu orang yang oleh organisasi atau lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi.

Dengan ciri-ciri berstatus sebagai pemimpin formal selama masa jabatan tertentu, atas dasar legalitas formal oleh penunjukan pihak yang berwenang (ada legitimitas) sebelum pengangkatannya, harus memenuhi beberapa persyaratan formal terlebih dahulu, diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas dan kewajibannya, mendapatkan balas jasa materil dan immaterial tertentu serta emolumen (keuntungan ekstra, penghasilan sampingan) lainnya.

Bisa mencapai promosi atau kenaikan pangkat formal dan dapat dimutasikan, apabila melakukan kesalahan-kesalahan, akan dikenakan sanksi dan selama menjabat kepemimpinan, diberi kekuasaan dan wewenang antara lain untuk: menentukan *policy*, memberikan motivasi kerja kepada bawahan, menggariskan pedoman dan petunjuk, mengalokasikan jabatan dan penempatan bawahannya, melakukan komunikasi, mengadakan supervise dan kontrol, menetapkan sasaran organisasi, dan mengambil keputusan-keputusan penting lainnya.

## 2. Pemimpin Informal

Pemimpin informal ialah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki sejumlah kualitas unggul, ia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat, dengan ciri-ciri antara lain: tidak memiliki penunjukan formal atau legitimitas sebagai pemimpin. Ditunjuk oleh masyarakat dan mengakuinya sebagai pemimpin, status kepemimpinannya berlangsung selama kelompok yang bersangkutan masih mau mengakui dan menerima pribadinya, mendapatkan dukungan dari suatu organisasi formal dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, biasanya tidak mendapatkan imbalan balas jasa atau imbalan jasa itu diberikan secara sukarela, tidak dapat dimutasikan, tidak pernah mencapai promosi, dan tidak memiliki atasan serta ia tidak perlu memenuhi persyaratan formal tertentu, dan apabila melakukan kesalahan, tidak dapat dihukum, hanya saja respek orang terhadap dirinya jadi berkurang, pribadinya tidak diakui atau ia ditinggalkan oleh massanya.

Disisi lain Yukl (1989) juga mengemukakan definisi pemimpin dapat digolongkan kedalam konsep luas dan konsep yang terbatas. Dalam arti konsep luas pemimpin ialah seseorang yang mempengaruhi anggota kelompok dalam segala hal agar menaati kehendaknya, baik secara sukarela maupun tidak. Sementara dalam konsep yang terbatas, pemimpin ialah seseorang yang mendapatkan komitmen yang antusias dari anggota kelompoknya dan memiliki pengaruh kuat terhadap anggota kelompok untuk mencapai tujuan kelompok.

Kepemimpinan, selalu melibatkan hubungan antara pemimpin dan bawahan, penting untuk fokus pada pemimpin sebagai manajer moral. "Kepemimpinan adalah fitur penting dari budaya etis organisasi (Trevino, Weaver, Gibson, & Toffler, 1999), dan itu adalah pemimpin yang mampu menempatkan etika pada agenda organisasi (Trevino, Brown, & Hartman, 2003; Trevino et al., 2000). Mengatur moral akan berusaha untuk mendorong perilaku moral pengikutnya dengan menetapkan standar moral yang jelas dan harapan dan menciptakan aturan-aturan dasar untuk perilaku moral (Brown & Trevino, 2006; Enderle, 1987; Trevino et al., 2003.).

Gagasan untuk mengatur moral yang didasarkan pada tiga konsep: pemodelan peran melalui tindakan, *reward/ punishment*, dan berkomunikasi tentang etika dan nilai-nilai (Trevino et al, 2000).

a. Pemodelan peran melalui tindakan

Pemimpin di dalam organisasi adalah orang-orang yang menjadi kunci pengikut melihat contoh perilaku moral. Pemimpin berfungsi sebagai model peran etis yang penting menjadi panduan untuk para pengikut mereka (Bass & Steidlmeier, 1999; Ciulla, 1999; Trevino & Brown, 2004; Weaver et al., 2005).

Hal itu penting bahwa pemimpin itu sendiri memang orang yang seharusnya bermoral dan secara eksplisit menunjukkan perilaku etis kepada pengikut mereka. Pengikut belajar apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak dilakukan dengan mengamati perilaku para pemimpin mereka dan cenderung meniru pemimpin mereka, apakah contoh yang ditetapkan oleh pemimpin yang baik atau buruk (Kaptein, 2002; Kaptein & Wempe, 2002; Lasthuizen, 2008; Soutar, McNeil & Molster, 1994).

Dengan demikian, pemimpin etis yang kredibel dan konsisten dalam apa yang mereka katakan dan menindaklanjuti bahwa dengan apa yang mereka lakukan (Brown & Trevino, 2006).

b. *Reward and punishment.*

Mengatur moral yang baik secara konsisten akan menghargai perilaku moral yang sesuai dan menghukum penyimpangan untuk memastikan bahwa pengikut memenuhi standar moral dan tahu apa yang dianggap perilaku moral (Brown et al, 2005;. Lasthuizen, 2008; Trevino et al, 2000;. Trevino et al., 2003). Pengikut disimak penghargaan dan hukuman dalam sebuah organisasi (Arvey & Jones, 1985; Kanfer, 1990, Trevino, 1992), perilaku moral begitu baik harus dihargai publik untuk mengirim pesan bahwa sesuai dengan standar etika dan nilai-nilai yang diinginkan.

Sebaliknya, bila perilaku tidak etis dihukum, mungkin mencegah perilaku seperti itu di masa depan dan berfungsi sebagai contoh bagi yang lain bahwa penyimpangan dari nilai-nilai etika, prinsip, dan standar tidak akan ditoleransi. Selain itu, hukuman dan ganjaran perilaku tertentu akan menjelaskan cara di mana keberhasilan dan akan dikontekstualisasikan. Seorang pemimpin etis tidak akan menghargai perilaku amoral, meskipun mungkin membawa kesuksesan, untuk mengirimkan pesan bahwa keberhasilan tidak semata-mata ditentukan oleh hasil akhir, tetapi juga oleh seberapa hasil yang dicapai.

c. *Berkomunikasi tentang etika dan nilai-nilai.*

Cara ketiga di mana para pemimpin etis berpengaruh positif terhadap pengikut perilaku moral adalah dengan memfasilitasi komunikasi tentang etika dan nilai-nilai.

Ini termasuk sering berkomunikasi tentang standar etika dan nilai-nilai yang harus membimbing keputusan dan tindakan (Trevino et al, 2000.)

## **B. Sifat-sifat Pemimpin**

Menurut George R. Terry dalam bukunya “*Principles of Management*”, 1964 (dalam Kartono, 2006) menuliskan sepuluh sifat pemimpin yang unggul, yaitu: kekuatan, stabilitas emosi, pengetahuan tentang relasi insan, kejujuran, objekif, dorongan pribadi, keterampilan berkomunikasi, kemampuan mengajar, keterampilan sosial, dan kecakapan teknis atau kecakapan managerial.

Sementara itu Menurut Spears (2010), ada sepuluh karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu; mampu untuk mendengarkan, berempati, memiliki hubungan yang baik, memiliki kesadaran, melayani, konseptualisasi, berpikir ke masa depan, *srewardship*, memiliki komitmen dan membangun komunitas.

Kepemimpinan yang etis dapat didefinisikan sebagai berperilaku sesuai dengan norma dan seperti apa tindakan pribadi dalam hubungan interpersonal melalui komunikasi dua arah, penguatan dan pengambilan keputusan terhadap bawahannya (Brown, Trevino, & Harrison, 2005).

Selain itu, menjadi seorang pemimpin yang beretika itu ialah harus memiliki moral yang baik dan pengaturan moral yang baik pula (Trevino, Hartman, & Brown, 2000). Pemimpin yang bermoral dapat dilihat dari sifat dan karakteristik yang

dimilikinya, seperti, kejujuran, kepercayaan dan integritas serta berjiwa kepemimpinan (Trevino & Brown,2005 ; Trevino et al, 2000).

Integritas dan kompetensi mutlak dimiliki oleh seorang pemimpin, pengertian integritas dan kompetensi menurut Afiff (2011) ialah:

a) Integritas

Integritas merupakan kesadaran terpadu yang diperoleh dari penghayatan mendalam akan suatu proses yang pernah dialami, melampaui kreatifitas, nilai, intuisi, emosi dan daya analisis-rasional. Integritas bisa memunculkan gema, medan gaya-energi, kreatifitas, kebanggaan dan dapat diinteraksikan kepada oranglain dalam hubungan individual, kelompok, dan organisasional (Afiff, 2011).

Integritas merupakan ciri watak manusia yang patuh pada prinsip-prinsip moral dan etika, dalam keadaanya yang menyeluruh, penuh dan utuh. Seorang pemimpin yang berintegritas adalah pemimpin yang membuat komitmen dan setia kepada komitmen itu sendiri, kendati ia harus menanggung resiko (Afiff, 2011).

Pemimpin yang memiliki integritas akan memancarkan keyakinan pada kita semua, bahwa ia akan berbicara tentang keyakinan dan perasaan yang sesungguhnya, walaupun hal ini akan membahayakan diri sendiri dan karirnya. Namun demikian cahaya tanpa kegelapan adalah menjadi tidak lengkap, oleh karena itu seorang pemimpin yang berintegritas dituntut untuk menghadapi, menerima dan memadukan sisi alami dan cemerlang yang ditampilkan dengan sisi gelapnya yang tersembunyi.

## b) Kompetensi

Kompetensi adalah kombinasi kecakapan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas spesifik (*National Postsecondary Education Cooperative, 2002*).

Sejumlah pakar menjelaskan kompetensi merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas, dapat diamati dan diteliti (Crunkilton, 1984).

Pengertian lain menurut Gordon (1988), mengemukakan beberapa aspek dalam konsep kompetensi yaitu: pengetahuan (*knowledge*) adalah kesadaran dalam bidang kognitif, pemahaman (*understanding*) adalah kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, nilai (*value*) adalah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, sikap (*attitude*) adalah perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dan kemudian minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan perbuatan.

## **B. Kerangka berpikir**

Kepercayaan adalah faktor utama dalam hubungan manusia. Smolkin (dalam Indrayanti, 2008) mencatat bahwa kepercayaan penting bagi kehidupan sosial untuk bekerja sama dengan orang lain atau untuk memiliki jenis hubungan pribadi yang

merupakan bagian agar membuat hidup menjadi lebih baik. Kepercayaan adalah kemampuan untuk memberikan evaluasi yang memadai untuk penampilan kinerja orang lain. Memang, orang akan mencakup faktor internal dan eksternal dalam memberikan evaluasi untuk penampilan kinerja lain. Faktor internal adalah kemampuan dan keyakinan untuk memberikan kepercayaan kepada orang lain. Faktor eksternal termasuk orang lain merupakan kualitas internal dalam satu hubungan. Ini terkait untuk mengambil manfaat dalam satu hubungan.

Yamagishi (dalam Indrayanti, 1998) mengatakan bahwa kepercayaan adalah kualitas internal dari orang terpercaya. Orang itu sendiri akan muncul integritas internal mereka yang cocok agar dipercaya oleh orang lain. Pada saat yang sama, kita semua memiliki kepentingan dalam mendorong kepercayaan dalam berhubungan dengan orang lain, serta setidaknya dalam memberikan persepsi bahwa kita adalah juga percaya pada diri kita sendiri, sehingga resiko terhadap orang yang kita percaya memiliki kuantitas resiko yang kecil sehingga manfaatnya dapat kita rasakan bersama (Smolkin, 2008).

Kepercayaan memiliki unsur-unsur untuk membuat satu keputusan pada kognisi kita untuk percaya kepada orang lain atau tidak. Smolkin (2008) menunjukkan bahwa kepercayaan melibatkan penilaian keterampilan, motivasi, dan keadaan. Memiliki semacam keyakinan bahwa orang tersebut akan melakukan seperti yang diharapkan atau ketika seseorang harus berhubungan dengan area tertentu dari perilaku. Selain itu, kepercayaan dapat didasarkan pada ditingkatkan oleh keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan beberapa tugas dan terpercaya adalah kompetensi

untuk memberikan yang baik, seperti halnya rakyat yang mempercayai pemimpin mereka akan melakukan sesuai dengan yang dijanjikannya.

Pemimpin merupakan orang yang dipilih oleh masyarakat untuk memimpin suatu instansi atau pemerintahan. Mereka dipilih karena memiliki kemampuan lebih pada suatu bidang sehingga masyarakat mempercayainya. Adanya kepercayaan yang diberikan masyarakat terhadap pemimpin tentu akan menjadi sebuah tantangan atau tanggung jawab bagi pemimpin tersebut, karena dengan adanya kepercayaan yang diberikan, tentunya ada harapan besar yang dipercayai oleh masyarakat pada pemimpinnya, terutama menyangkut tugas-tugasnya sebagai seorang pemimpin, pemimpin harus bisa menjalankan semua tugas-tugasnya agar masyarakat yang memilihnya tetap dapat mempercayainya.

Bukan hanya masyarakat saja yang akan mengamati kinerja para pemimpin, kaum intelektual yaitu mahasiswa tentu akan lebih kritis lagi dalam menilai kinerja para pemimpinnya. Begitu tanggap dan kritisnya mahasiswa terhadap kinerja pemimpinnya, apapun hal yang dilakukan pemimpin jika itu tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya, maka tidak jarang mahasiswa akan langsung bertindak, apakah secara damai atau tidak dan hal itu tentu sangat berpengaruh pada kepercayaan mahasiswa terhadap pemimpinnya.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka pertanyaan yang dimunculkan dalam penelitian ini ialah bagaimanakah kepercayaan mahasiswa terhadap pemimpin pemerintahan.