

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Istilah kepemimpinan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tidak dapat terlepas dari kata “memimpin” yang memiliki beberapa arti yaitu: memegang tangan seseorang sambil berjalan (untuk menuntun atau menunjukkan jalan), mengetahui atau mengepalai (dalam rapat atau perkumpulan), memandu, melatih (mendidik, mengajari). Juga ada kata “terpimpin” yang berarti dapat dipimpin atau terkendali, serta ada pula kata "pemimpin" yang memiliki dua arti: orang yang memimpin dan petunjuk, buku petunjuk (pedoman) (Hasanah, 2014).

Secara etimologi pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok. Kemudian secara terminologis banyak ditemukan definisi tentang pemimpin. Para pakar manajemen biasanya mendefinisikan pemimpin menurut pandangan pribadi mereka, dan aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan (Winardi, 1992 dalam Hasanah, 2014).

Menurut Burns bahwa kepemimpinan merupakan proses hubungan timbal balik pemimpin dan pengikut dalam memobilisasi berbagai sumber daya ekonomi politik dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selanjutnya, Gardner berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu atau sekumpulan aktivitas yang teramati oleh pihak lain, berlangsung dalam kelompok, organisasi atau lembaga, dan melibatkan pemimpin dan pengikut yang bekerjasama untuk mewujudkan tujuan umum yang direncanakan. Sedangkan Hary S. Truman mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memperoleh orang-orang agar mengabaikan apa yang tidak disukai dan melaksanakan apa yang disukai (Hasanah, 2014).

Pengertian kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan bersama dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi (Sedarmayanti, 2009 dalam Hasanah, 2014).

Menurut Sedarmayanti, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui dirinya sendiri dengan cara tertentu sehingga perilaku orang lain berubah/tetap menjadi integratif. Alfian Alfian mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses dimana seseorang punya pengaruh dalam satu kelompok (organisasi) untuk menggerakkan individu lain meraih tujuan bersama. Alfian (2009 dalam Hasanah, 2014) meringkas beberapa definisi ahli kepemimpinan dalam 5 perspektif, diantaranya:

**Tabel 2.1**  
**Perspektif Kepemimpinan**

<b>Perspektif</b>	<b>Pengertian Kepemimpinan</b>
<i>Focus of group processes</i>	Pemimpin merupakan pusat segala aktivitas dan perubahan kelompok. Kepemimpinan adalah pusat kehendak yang menggerakkan aneka aktivitas, perubahan, dan perkembangan kelompok (organisasi).
<i>Personality Perspective</i>	Pemimpin merupakan perpaduan antara bakat khusus ( <i>special traits</i> ) dan karakteristik individu, yang memiliki kemampuan untuk mendelegasikan tugas pada orang lain secara sempurna.
<i>Act or Behaviour</i>	Kepemimpinan merupakan seperangkat tindakan dan perilaku tertentu yang mampu menggerakkan perubahan dalam organisasi
<i>Power relationship</i>	Kepemimpinan adalah relasi antara pemimpin ( <i>leader</i> ) dan yang dipimpin ( <i>follower</i> )
<i>Instrument of goal achievement</i>	Kepemimpinan adalah upaya membimbing anggota mencapai tujuan bersama
<i>Skills Perspective</i>	Kepemimpinan adalah kapabilitas yang membuatnya bekerja secara efektif

Dari pengertian para ilmuwan ini dapat ditarik pemahaman bahwa kepemimpinan adalah berhubungan dengan proses mempengaruhi dari seseorang pemimpin kepada pengikutnya atau anggotanya guna mencapai tujuan organisasi dimana terdapat seni mengatur, mengelola dan mengarahkan orang dengan kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, kerjasama, semangat, dan potensi-potensi yang ada guna mencapai tujuan yang di cita-citakan.

### **2.1.2 Pengertian Kepemimpinan Politik**

Pada dasarnya kepemimpinan menjadi bagian dari kekuasaan, tetapi tidak sebaliknya, mirip dengan kekuasaan, kepemimpinan merupakan suatu hubungan antara pihak yang memiliki pengaruh dan orang yang dipengaruhi, dan juga

merupakan kemampuan menggunakan sumber pengaruh secara efektif. Berbeda dengan kekuasaan yang terdiri atas banyak jenis sumber pengaruh, kepemimpinan lebih menekankan pada kemampuan menggunakan persuasi untuk mempengaruhi pengikut. Selain itu, tidak seperti kekuasaan yang belum tentu menggunakan pengaruh untuk kepentingan bersama pemimpin maupun para pengikutnya.

Mengutip Heywood dalam Alfian (2018: 337) bahwa kepemimpinan (politik) dapat dipahami dalam tiga perspektif:

1. Kepemimpinan sebagai pola perilaku;

Sebagai pola perilaku, kepemimpinan terkait sekali dengan kemampuan untuk mempengaruhi yang lain dalam mengupayakan tujuan yang diharapkan. Kata kuncinya *influence* atau mempengaruhi.

2. Kepemimpinan sebagai kualitas personal;

Sebagai kualitas personal, kepemimpinan memiliki ciri-ciri karakter sebagai pemimpin yang mampu memberikan pengaruh kepada orang lain secara efektif karena memiliki karisma pemimpin atau kekuatan pribadi.

3. Kepemimpinan sebagai nilai politik.

Sebagai nilai politik, kepemimpinan memberikan bimbingan dalam inspirasi, dan memiliki kapasitas untuk mobilisasi inspirasi orang lain melalui otoritasnya yang berwawasan.

Oleh karena itu, kepemimpinan politik berbeda dengan elit politik, karena seperti yang dikemukakan oleh Pareto (dalam Hasanah, 2014), elit ialah orang-orang yang memiliki nilai-nilai yang paling dinilai tinggi dalam masyarakat, seperti prestise, keyakinan, ataupun kewenangan, memiliki kekuasaan politik berbeda

dengan memiliki kepemimpinan politik, karena dua hal, yaitu jenis sumber pengaruh yang digunakan dan tujuan penggunaan pengaruh.

Sebutan politik dalam kepemimpinan politik menunjukkan kepemimpinan berlangsung dalam suprastruktur politik (lembaga-lembaga pemerintahan), dan yang berlangsung dalam infrastruktur politik (partai politik dan organisasi kemasyarakatan). Oleh karena itu, pemimpin politik juga berbeda dengan kepala suatu instansi pemerintahan karena yang terakhir ini lebih menggunakan kewenangan dalam mempengaruhi bawahannya. Tidak seperti kepala suatu instansi yang cenderung menggunakan hubungan-hubungan formal dan impersonal dalam menggerakkan bawahannya, pemimpin politik lebih menggunakan hubungan-hubungan informal dan personal dalam menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan tertentu (Pareto dalam Hasanah, 2014).

Akan tetapi, orang yang secara formal menjadi elit politik atau kepala suatu instansi dapat saja memainkan peranan sebagai pemimpin politik kalau memenuhi karakteristik kepemimpinan tersebut. Penyelenggara politik dan pemerintahan yang sukses biasanya orang yang dapat menggunakan berbagai tipe penggunaan sumber pengaruh sesuai dengan konteks dan jenis permasalahan.

Kepemimpinan politik dituntut untuk mampu mempertahankan konstituen politik dengan baik, bahkan mampu memunculkan dukungan-dukungan politik yang signifikan, mampu mengelola potensi konflik yang ada dengan baik dan efektif, mampu memotivasi anak buah dan konstituennya dengan baik, sehingga senantiasa optimis dan mampu bangkit dari keterpurukan. Di samping itu, ia juga dituntut untuk mampu bersosialisasi dan berkomunikasi dengan segmen manapun,

mampu memberi contoh dan mendorong suatu proses pendidikan dan pencerahan politik, mampu menghadirkan proses sirkulasi elite di dalam organisasi secara sehat, dan mampu mendudukkan orang-orangnya di posisi-posisi strategis di lembaga-lembaga politik kenegaraan yang ada. Kepemimpinan politik juga harus selaras dengan nilai-nilai demokrasi yang substansial. Seorang pemimpin politik harus paham benar etika politik, sehingga proses dan dinamika politik berjalan secara beradab (Fadeli, 2005 dalam Hasanah, 2014).

### **2.1.3 Teori-teori Kepemimpinan**

Sejarah lahirnya pemimpin tidak lepas dari fungsi akan kepemimpinan. Ia muncul bersama peradaban manusia sejak zaman Nabi-nabi dan nenek moyang yang terjadi kerjasama antar manusia dalam menjamin kelangsungan hidupnya. Kepemimpinan diperlukan dalam menjaga kepatuhan dan kesatuan para anggotanya dalam mengatur maupun menghadapi pengaruh luar maupun di dalam suatu kelompok tertentu. Dengan ringkasnya, pemimpin dan kepemimpinan dimanapun dan kapanpun selalu diperlukan baik sekarang maupun masa yang akan datang.

Adapun dari berbagai teori yang membahas tentang kepemimpinan, ada 3 teori tentang asal mula atau lahirnya pemimpin diantaranya (Sedarmayandi dalam Hasanah, 2014):

1. Teori genetik (*genetic theory*), yakni pemimpin lahir karena mewarisi bakat yang diturunkan orang tua atau leluhur.
2. Teori sosial (*traits theory*), yakni pemimpin bukan diwariskan tetapi diciptakan dan dibentuk.

3. Teori ekologi (*behavioral theory*), yakni pemimpin diciptakan oleh lingkungannya (Kartini dan Kartono dalam Hasanah, 2014).

Menurut French dan Raven, kekuasaan yang dimiliki oleh para pemimpin dapat bersumber dari (Hasanah, 2014):

1. *Reward Power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan, bahwa pemimpin mempunyai kemampuan dan sumberdaya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
2. *Coercive power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan memberikan hukuman bagi bawahan yang tidak mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
3. *Legitimate power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai hak untuk menggunakan pengaruh dan otoritas yang dimilikinya.
4. *Referent power*, yang didasarkan atas identifikasi (pengenalan) bawahan terhadap sosok pemimpin. Para pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya karena karakteristik pribadinya, reputasinya atau karismanya.
5. *Expert power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin adalah seorang yang memiliki kompetensi dan mempunyai keahlian dalam bidangnya. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.

Dalam teori kepemimpinan menurut Siagian (2015: 31–45) tipe-tipe kepemimpinan, diantaranya:

## 1. Tipe Kepemimpinan Otokratis

Tipe kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin semacam ini ingin berkuasa penuh dalam berbagai situasi dan dalam menjalankan roda pemerintahannya tanpa konsultasi dengan bawahannya. Kepemimpinan otokratis itu berdasarkan kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan biasanya yang dikembangkan dalam kegiatannya hanya melaksanakan perintah atasan, sementara bawahan tidak diberi kesempatan untuk berinisiatif dan mengeluarkan pendapat-pendapat.

Dalam kepemimpinan otokratis seorang pemimpin sangat egois, menentukan kebijakan, dan mengambil keputusan menurut kehendaknya sendiri, dan juga dapat disebut pemimpin diktator. Tipe kepemimpinan semacam ini memiliki keuntungan yaitu kedisiplinan sangat tinggi dan dapat mengontrol pekerjaan bawahannya dengan mudah. Adapun kekurangannya yaitu bawahan tidak memiliki kreativitas, dikarenakan tidak memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dan pengambilan keputusan untuk perkembangan organisasi.

## 2. Tipe Kepemimpinan Paternalistik.

Menurut Kartini Kartono, tipe kepemimpinan paternalistik yaitu tipe kepemimpinan yang kebabakan dengan sifat-sifat antara lain:

- a. Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- b. Dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).

- c. Jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
- d. Dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif.
- e. Dia tidak pernah memberikan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikutnya dan bawahannya untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas untuk mereka sendiri.
- f. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

Selain itu juga, dalam kesempatan ini dibahas mengenai tipe kepemimpinan maternalistik. Tipe Kepemimpinan Maternalistik adalah adanya sikap *over protective* atau terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai kasih sayang yang berlebih-lebihan.

### 3. Tipe Kepemimpinan Demokratis.

Tipe kepemimpinan ini sangat berbeda dengan tipe kepemimpinan otokrasi yang mendasarkan pada kekuasaan, sedangkan tipe kepemimpinan demokratis melibatkan bawahan yang harus melaksanakan keputusan. Hal ini sesuai penjelasan Kartini Kartono bahwa tipe kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

Kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin yang partisipatif berkonsultasi dengan bawahan tentang tindakan dan keputusan yang diusulkan serta mendorong adanya keikutsertaan bawahan. Jalannya

kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif.

Di bawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Dalam kepemimpinannya demokratis seorang pemimpin lebih mengutamakan kepentingan bersama dari pada kepentingan individu dan golongan. Dasar utama dalam kepemimpinannya melakukan musyawarah dan kekeluargaan dalam menyelesaikan masalah dan terciptalah iklim kerja yang sehat, saling membantu, dan saling pengertian di antara mereka.

Sifat-sifat kepemimpinan demokratis, yaitu:

- a. Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat manusia itu makhluk yang termulia di dunia.
- b. Selalu berusaha untuk mensinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan.
- c. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
- d. Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.
- e. Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya.
- f. Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses dari pada dirinya.
- g. Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

#### 4. Tipe Kepemimpinan Laizzes Faire.

Tipe kepemimpinan ini dipersepsi bahwa roda pekerjaan organisasi diserahkan pada bawahannya. Seorang pemimpin memberikan keleluasaan pada bawahan dan menganggap bawahannya orang yang dewasa, sehingga pemimpin tidak perlu intervensi terhadap perjalanan organisasi. Di sini sang pemimpin percaya penuh pada bawahan atas keberhasilan, tujuan, dan sasaran yang hendak dicapai organisasi. Tipe kepemimpinan semacam ini bahwa seorang pemimpin dalam perannya memiliki pandangan pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya, karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui segala sesuatu tujuan organisasi, sasaran organisasi, tugas para anggotanya, dan pemimpin tidak perlu melakukan intervensi kehidupan organisasi.

Karakteristik utama seorang pemimpin yang *laissez faire* ditinjau dari kriteria persepsi, nilai, sikap dan perilaku, gaya kepemimpinan yang digunakan adalah:

- a. Pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif;
- b. Pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada para petugas operasional, kecuali dalam hal-hal tertentu yang nyata-nyata menuntut keterlibatannya secara langsung;
- c. Status quo organisasional tidak terganggu;

- d. Penumbuhan dan pengembangan kemampuan berpikir dan bertindak yang inovatif dan kuratif diserahkan kepada para anggota organisasi yang bersangkutan sendiri;
- e. Sepanjang dan selama para anggota organisasi menunjukkan perilaku dan prestasi kerja yang memadai, intervensi pimpinan dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimum.

Perlu ditekankan bahwa mudah mengidentikkan gaya kepemimpinan yang demikian dengan gaya yang demokratis, pada hal sesungguhnya tidak demikian halnya. Ada perbedaan-perbedaan nyata dan fundamental antara seorang pemimpin yang *laissez faire* dengan pemimpin yang demokratis.

#### 5. Tipe Kepemimpinan Kharismatik.

Tipe kepemimpinan kharismatik adalah suatu tipe kepemimpinan yang memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.

Melihat penjelasan itu pemimpin kharismatik memiliki kekuatan yang sangat baik dalam menarik dan memengaruhi bawahan atau orang lain. Melalui kekuatan itu sangat mungkin menggaet orang/pengikut yang sangat besar jumlahnya. Selaras dengan ungkapan Kartini Kartono tipe

kepemimpinan kharismatik adalah tipe kepemimpinan yang memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan pembawa yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

#### **2.1.4 Fungsi dan Peran Pemimpin**

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry dalam (Sutrisno, 2016) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) penggerak; (4) pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok.

Menurut Sutrisno (2014: 219) “Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya”. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan.

##### **1. Peranan yang bersifat interpersonal**

Dewasa ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan

manusia lain, bukan hanya dengan bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah *stakeholder*, di dalam dan di luar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan peran interpersonal yang menampakkan diri.

## 2. Peranan yang bersifat Informasional

Informasi merupakan aset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan dimasa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang mutakhir, lengkap, dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut mengambil tiga hal bentuk, yaitu;

- a. Pemantau arus informasi yang terjadi dari dan kedalam organisasi.  
Seorang manager selalu menerima berbagai informasi bahkan juga informasi yang sebenarnya tidak harus ditunjukkan kepadanya, tetapi kepada orang lain dalam organisasi. Dalam kaitan ini perlu ditekankan bahwa berkat kemajuan dan terobosan dalam bidang teknologi informasi, yang dihadapi oleh manajer ialah melimpahkan informasi yang diterimanya.
- b. Peran sebagai pemberi informasi. Berbagai informasi yang diterima oleh seseorang mungkin berguna dalam penyelenggaraan fungsi manajerialnya, akan tetapi mungkin pula untuk disalurkan kepada orang lain atau pihak lain dalam organisasi. Peran ini menuntut pemahaman

yang mendalam tentang makna informasi yang diterimanya, dan pengetahuan tentang berbagai fungsi yang harus diselenggarakan.

- c. Peran selaku juru bicara organisasi. Peran ini memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak diluar organisasi, terutama jika menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan, dan hasil yang telah dicapai oleh organisasi. Peranan ini juga menuntut pengetahuan yang mendalam tentang berbagai aspek industri yang ditanganinya maka, peran tersebut sangat penting dalam pembentukan dan pemeliharaan citra positif organisasi yang dipimpinnya.

### 3. Peran Pengambil Keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu;

- a. *Entrepreneur*, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi;
- b. Peredam gangguan, peran ini memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif kepada organisasi;
- c. Pembagi sumber dana dan daya. Tidak jarang orang berpendapat bahwa makin tinggi posisi manajerial seseorang, wewenang pun makin besar. Wewenang atau kekuasaan itu paling sering menampakkan diri

pada kekuasaan untuk mengalokasikan dana dan daya. Termasuk diantaranya wewenang untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, wewenang mempromosikan orang, menurunkan pangkat. Kewenangan itulah yang membuat para bawahan bergantung kepadanya.

### **2.1.5 Teori Konflik**

Teori Konflik adalah kebalikan dari teori fungsionalisme struktural. Teori fungsionalisme structural menggambarkan masyarakat sebagai kesatuan yang berintegrasi atas dasar nilai-nilai yang dibagi bersama yang telah disepakati, dibatinkan, dan didukung dengan spontan. Teori konflik mengambil posisi sebaliknya. Karl Marx dalam Hasanah (2014), menyatakan bahwa seluruh sejarah sosial manusia adalah sejarah pertentangan antara kelas penguasa (kapitalis) dan kelas yang dikuasai (proletar), keadaan sosial yang tampak di permukaan sebagai tertib dan teratur sebetulnya dihasilkan dari proses penindasan yang berlangsung dibawah permukaan. Keseimbangan sistem sosial yang pada mulanya dikira sebagai akibat dari adanya *consensus* atau nilai-nilai bersama (*common values*) adalah manipulasi pihak yang berkuasa.

Menurut Ralf Dahrendrof dalam (Hasanah (2014), masyarakat secara esensial adalah anak sejarah. Sejarah masyarakat adalah sejarah perubahan. Tidak ada satu pun masyarakat yang tidak berubah. Perubahan yang terus menerus ini menyingkap satu fakta yang selama ini tidak bisa dilihat oleh teori fungsionalisme struktural, yaitu bahwa setiap masyarakat didorong oleh kekuatan konflik yang membuatnya bisa berkembang dan berubah. Bahkan secara tegas dinyatakan bahwa dimana ada kehidupan, disitu ada konflik.

Setiap unsur dalam masyarakat menyumbang kepada disintegrasi dan perubahan. Jika sosial tanpa seimbang dan tersusun dalam orde yang harmoni, maka itu sesungguhnya dihasilkan dari tindakan segelintir orang yang berkuasa yang memaksakan nilai-nilainya kepada kelompok selebihnya.

Dalam skema pembagian masyarakat ke dalam dua kelas, penguasa (superordinat) dan yang dikuasai (subordinat), maka konflik itu sudah tertanam dalam jantung masyarakat itu sendiri karena setiap kelas memiliki kepentingannya sendiri yang saling berlawanan. Kelompok yang berkuasa memiliki kewenangan (*authority*) atas orang-orang yang berada di bawah kekuasaannya. Dengan kekuasaan dan kewenangan ini, pihak penguasa mengontrol tingkah laku kelompok subordinat melalui kewajiban dan larangan. Pihak penguasa memiliki kepentingan untuk mempertahankan status quo yang telah memberi keistimewaan baginya, sedangkan kelompok yang dikuasai memiliki kepentingan untuk melakukan perubahan dan perombakan. Setiap tindakan pelanggaran atas kepentingan kelas ini akan direspons dengan hukuman untuk mempertahankan struktur yang ada. Jika sistem sosial tetap seimbang, maka itu sesungguhnya adalah hukuman dan tekanan, bukan konsensus. Perlu ditekankan disini bahwa kepentingan adalah kepentingan kelas objektif, bukan kepentingan subjektif individu-individu.

Integrasi dan pengakuan terhadap kepemimpinan seseorang atau kelompok orang bukan didasarkan dari kesepakatan yang *fixed*. Pihak yang berkuasa mengideologikan nilai-nilainya. Dengan berlakunya nilai-nilainya, maka kepemimpinannya menjadi kokoh. Oposisi berarti delegitimasi nilai-nilai yang disaktikan tersebut, yang itu berarti mensubversi kepemimpinan individu atau

kelompok yang ada. Setiap kekuatan oposisi akan dilenyapkan agar status quo tidak terganggu.

Lewis Coser dalam Hasanah(2014), mendefinisikan konflik sebagai “*a struggle over values and claims to secure status, power, and resources, a struggle in which the main aims of opponents are to neutralize, injure, or eliminate rivals*”. Definisi ini menjelaskan bahwa konflik adalah perselisihan mengenai nilai-nilai atau tuntutan-tuntutan berkenaan dengan status, kuasa, dan sumber daya yang persediannya tidak mencukupi, dimana pihak-pihak yang sedang berselisih tidak hanya bermaksud untuk memperoleh barang yang diinginkan, melainkan juga memojokkan, merugikan, atau menghancurkan lawan mereka.

Konflik terjadi karena berebut mendapatkan kontrol atas sumber daya dan posisi yang terbatas (Hasanah, 2014). Konflik terjadi apabila kelompok yang berbeda berebut untuk menguasai sesuatu. “Sesuatu” disini bisa berupa sumber material. “Sesuatu” disini juga bisa berupa sumber legitimasi kepemimpinan atau kewenangan (*authority*) dalam sebuah kelompok. Legitimasi kepemimpinan ini terkait dengan nilai-nilai. Jika nilai-nilai suatu kelompok menjadi ideologi atau nilai yang dijadikan sumber rujukan oleh komunitas, maka kelompok tersebut (atau tokohnya) dengan sendirinya akan menjadi pemimpin moral komunitas tersebut. Kepemimpinan kelompok tersebut atas komunitas akan semakin kokoh.

Alasan konflik tersebut bisa hasil sebagian atau semuanya. Skala konflik tergantung pada banyak tidaknya faktor yang bertentangan di antara kelompok-kelompok konflik. Konflik akan terjadi sangat intens dan akut apabila semua unsur

yang membedakan antarkelompok tersebut hadir pada saat yang bersamaan (Hasanah, 2014).

### **2.1.6 Pengertian Kepercayaan**

Kepercayaan dapat timbul sebagai hasil hubungan langsung antara dua orang atau lebih yang bersifat asosiatif. Misalnya, B sebagai orang yang dikuasai mengadakan hubungan langsung dengan A sebagai pemegang kekuasaan. B percaya sepenuhnya kepada A kalau A akan selalu bertindak dan berlaku baik. Dengan demikian, setiap keinginan A akan selalu dilaksanakan oleh B. Kemungkinan sekali bahwa B sama sekali tidak mengetahui kegunaan tindakan-tindakannya itu. Akan tetapi, karena dia telah menaruh kepercayaan kepada si A, dia akan berbuat hal-hal yang sesuai dengan kemauan A yang merupakan penguasa agar A semakin mempercayai B. Pada contoh tersebut, hubungan yang terjadi bersifat pribadi, tetapi mungkin saja hubungan demikian akan berkembang di dalam suatu organisasi atau masyarakat secara luas.

Menurut Good (2008), membangun kepercayaan adalah strategi menciptakan hubungan kerjasama dengan individu lain. Jika A mempercayai B untuk melakukan rencana C, maka A telah mempercayai B pada tahapan pertama, bahwa kepuasan tujuan A memerlukan B untuk melakukan C, dan tidak melakukan hal lain yang akan merugikan kepentingan A. Sepertinya A tidak bekerja sama dengan B, tapi B sendirilah yang melakukan C, dan pada saat yang sama B tidak menaruh kepercayaan terhadap A. Akan tetapi, pada kesempatan lain hal ini menjadi terbalik. B mempercayai A untuk memberikan dukungan pada kondisi permintaan untuk melakukan C, dengan kata lain A melakukan kerjasama untuk

menciptakan dukungan. Perilaku A dan B merupakan dasar terbentuknya kepercayaan dan kerjasama antara kedua belah pihak.

Adanya kepercayaan karena kedua pihak yang melakukan kerjasama saling memberi harapan. *Trustor* (orang yang memberi kepercayaan) mempercayai *trustee* (orang yang mendapat kepercayaan) melakukan suatu hal yang menjadi harapan *trustor*. *Trustee* mempercayai *trustor* untuk memberikan dukungan dalam memenuhi harapan *trustor*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika tidak ada harapan, maka tidak ada kepercayaan, dan jika tidak ada kepercayaan, maka tidak ada kerjasama. Jadi, timbulnya kepercayaan karena adanya harapan kedua pihak untuk menciptakan hubungan kerjasama.

Kepercayaan (*trust*) adalah keyakinan individu akan kebaikan individu atau kelompok lain dalam melaksanakan tugas dan kewajiban untuk kepentingan bersama. Kepercayaan terhadap politisi ditekankan pada teori Job bahwa politisi dipercaya jika mereka memiliki sikap dan misi dalam organisasi politik, pemerintahan, dan orang-orang yang mampu menjalankan sistem pemerintahan. Menurut Moordingsih, kepercayaan terhadap politisi adalah ketika rakyat memberi kepercayaan dan harapan terhadap politisi yang mampu mengelola pemerintahan daerah maupun pemerintahan negara (Hasanah, 2014).

Kepercayaan merupakan suatu fenomena yang dinamis yang terjadi secara intrinsik pada suatu keadaan yang alamiah, dimana kepercayaan merupakan hal yang menyangkut masalah mental yang didasarkan oleh suatu situasi seseorang dan konteks sosialnya Falcone dan Castelfranci dalam Hidayat, misalnya ketika seseorang ingin memilih wakil rakyat. Ia akan lebih memilih kandidat berdasarkan pilihan dari orang-orang yang lebih ia percayai. Menurut Almond dan Verba

kepercayaan terhadap politisi adalah ketika individu yang dermawan dipercaya memiliki dorongan untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan politik. Individu yang dipercaya merupakan agen pemerintah yang telah disetujui masyarakat.

Di Indonesia, pengetahuan, nilai, dan perilaku merupakan bentuk aktualisasi dari kepercayaan dan warisan budaya leluhur seperti cerita dongeng, cerita rakyat, atau seni wayang dalam dua metode yakni tertulis seperti buku dan cerita dari mulut ke mulut. Politisi dianggap sebagai orang yang dipilih dan dapat diandalkan mengelola pemerintahan daerah maupun pemerintahan negara. Oleh karena itu, kepercayaan terhadap politisi juga meliputi pengetahuan, nilai dan tata krama yang melekat pada politisi yang diceritakan dari orang tua dan guru. Jika Politisi mampu merespons tuntutan masyarakatnya mulai dari pemilu sampai di tingkat organisasi pemerintahan, maka masyarakat akan memberikan umpan balik berupa kepercayaan (*trust*). Mishler dan Rose Kepercayaan masyarakat merupakan dasar tindakan seorang politisi dan merupakan konsekuensi berjalannya proses politik. Sementara Job menyatakan bahwa dasar kepercayaan tersebut bersifat relasional, yakni berdasarkan apa yang terjadi selama interaksi antara masyarakat dan politisi.

Jika politisi dapat dipercaya pada umumnya, maka kepercayaan itu tetap ada meskipun beberapa politisi memiliki reputasi yang buruk. Kepercayaan merupakan salah satu faktor dalam menentukan keberhasilan politisi dalam mengelola kehidupan bermasyarakat. Semua elemen masyarakat dan politisi harus mengadakan kerjasama untuk menciptakan kesejahteraan dan perbaikan untuk kepentingan bersama. Akan tetapi, jika kepercayaan terhadap para politisi masih

rendah, masyarakat tentunya memiliki alasan-alasan untuk tidak percaya terhadap politisi.

### **2.1.7 Manfaat Kepercayaan**

Hal yang penting bagi kesuksesan *relationship* adalah kepercayaan, *relationship benefit* yang didasarkan pada kepercayaan memiliki pengaruh yang signifikan serta berkenaan dengan:

1. Kerjasama (*cooperation*)

Dengan meningkatkan kepercayaan kerjasama memberikan hasil yang lebih banyak dibandingkan apabila dikerjakan sendiri.

2. Komitmen (*commitment*)

Komitmen akan dibentuk hanya dengan pihak-pihak yang saling percaya karena komitmen merupakan komponen yang dapat membangun hubungan.

3. Durasi hubungan (*relationship duration*)

Kemungkinan bahwa pembeli akan terlibat dalam bisnis pada masa yang akan datang berhubungan dengan kepercayaan dari penjual secara positif, hal itu memberikan kontribusi untuk meningkatkan durasi hubungan.

4. Kualitas (*quality*)

Informasi yang diberikan pihak yang dipercaya lebih mungkin untuk diterima oleh pihak yang percaya, dan dalam informasi tersebut akan menghasilkan benefit yang lebih besar. Akhirnya perselisihan atau konflik kemungkinan dapat dipecahkan dengan damai oleh kepercayaan, perselisihan merupakan penyebab berakhirnya *relationship* dan tanda akan

adanya kesulitan pada masa yang akan datang (Peppers dan Rogers, 2004 dalam Priansa, 2017: 117).

### **2.1.8 Karakteristik Kepercayaan**

Berbagai karakteristik yang berkenaan dengan kepercayaan menurut Priansa (2017: 118), adalah:

1. Menjaga hubungan

Karena ia menyadari bahwa hubungan yang baik akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi dirinya, baik saat ini maupun dimasa yang akan datang.

2. Menerima pengaruh

Biaya program menjadi semakin murah karena orang yang memiliki kepercayaan yang tinggi akan mudah untuk dipengaruhi.

3. Terbuka dalam komunikasi

Informasi yang konstruktif akan diberikan apabila telah memiliki kepercayaan tinggi sehingga memudahkan organisasi untuk bertindak dengan cepat karena arus informasi tidak tersendat.

4. Mengurangi pengawasan

Kurangnya fungsi pengawasannya terhadap organisasi terjadi karena biasanya klien yang percaya jarang mengkritik.

5. Kesabaran

Kesabaran yang berlebih dibandingkan dengan klien biasa dimiliki oleh klien yang percaya.

6. Memberikan pembelaan

Ketika produk dikritik oleh kompetitor atau bahkan pengguna lainnya yang tidak suka, maka klien yang percaya akan memberikan pembelaan kepada organisasi.

7. Memberi informasi yang positif

Informasi positif dan membangun bagi organisasi akan selalu diberikan oleh konsumen yang percaya.

8. Menerima resiko

Risiko apapun ketika ia memutuskan untuk menggunakan produk dari organisasi tersebut akan diterima oleh klien yang percaya sehingga ketika mengkonsumsi produk ia tidak akan mudah mengeluh dan mengkritik.

9. Kenyamanan

Karena percaya bahwa organisasi memberikannya kenyamanan dalam jangka pendek maupun panjang, klien yang percaya akan mempertahankannya.

10. Kepuasan

Kepuasan dapat diwujudkan oleh organisasi dengan mudah pada klien yang percaya karena akan lebih mudah untuk diberikan kepuasan daripada klien yang tidak percaya.

### **2.1.9 Dimensi Kepercayaan**

Penelitian yang dilakukan lebih dari 40 tahun tentang kepercayaan, telah menghasilkan dimensi yang dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran kepercayaan, yaitu kepuasan, skala interpersonal, tepercaya, dan hasil kepercayaan (Rawlins, 2007 dalam Priansa, 2017: 123).

1. Kepuasan

Sikap terhadap hasil transaksi dan akan mempengaruhi perilaku selanjutnya, serta mempengaruhi tingkat loyalitas merupakan kepuasan. Variabel mediator yang menghubungkan variabel kualitas layanan, kepercayaan, dan kesetiaan merupakan kepuasan.

2. Skala interpersonal (*interpersonal scale*)

Dalam skala interpersonal diukur mengenai hubungan interpersonal, yang ada di lingkungannya dengan baik mengenai satu individu dengan individu lain. Hubungan interpersonal juga dapat dipahami sebagai hubungan baik antara klien dan organisasi.

3. Tepercaya (*trustworthiness*)

Tepercaya berkenaan dengan kepercayaan klien pada kemampuan, kejujuran, integritas, kebaikan, keandalan, dan ketulusan dalam pelayanan yang diberikan.

4. Hasil kepercayaan (*Out Comes of Trust*)

Bukan hanya berhubungan dengan kognitif maupun efektif klien, kepercayaan juga berkaitan dengan tindakan.

#### **2.1.10 Komponen-komponen kepercayaan**

Komponen-komponen kepercayaan menurut Peppers dan Rogers, (2004) dalam Priansa, (2017: 126) terdiri dari:

1. Kredibilitas (*credibility*)

Kredibilitas berarti bahwa karyawan jujur dan kata-katanya dapat dipercaya. *Believability* dan *truthfulness* adalah bentuk lain yang berhubungan dengan kredibilitas

## 2. Reliabilitas (*reliability*)

Reliabilitas berarti sesuatu yang bersifat reliable atau dapat diandalkan. *predictability* dan *familiarity* adalah bentuk lain yang berhubungan dengan reliabilitas.

## 3. Intimasi (*intimacy*)

Integritas yang berarti karyawan memiliki kualitas sebagai karyawan yang memiliki prinsip moral yang kuat adalah kata yang berhubungan dengan intimasi.

### **2.1.11 Indikator Kepercayaan**

Indikator kepercayaan menurut Mayer dkk., (2014) sebagai berikut:

1. Kemampuan.
2. Kebaikan hati.
3. Integritas.

### **2.1.12 Pengertian Loyalitas**

Loyalitas secara umum dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan serta perilaku terbaik. Menurut Winardi dalam Rinanda dan Achnes (2016), loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran serta sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Loyalitas dalam KBBI artinya adalah kesetiaan, kepatuhan, dan kepatuhan, dalam suatu organisasi semakin tinggi loyalitas para anggota, maka semakin mudah

bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Loyalitas adalah kesetiaan, tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

### **2.1.13 Menjaga Loyalitas**

Loyalitas perlu dijaga oleh setiap organisasi agar dapat membina hubungan jangka panjang dengan pelanggan. Menurut Griffin (2003: 141 dalam Bricci dkk., 2016). Organisasi harus bisa mempertahankan loyalitas agar pelanggan tidak beralih kepada pesaing dengan cara sebagai berikut:

1. Meriset (*Costumers reset*)

Tujuan dengan diadakan riset teratur adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat sehingga dapat menjelaskan secara objektif tentang apa yang diinginkan masyarakat.

2. Membuat hambatan agar pelanggan tidak berpindah (*Obstacle to unmove*)

Tiga hambatan agar pelanggan tidak berpindah kepada pesaing yaitu Hambatan fisik, yaitu dengan menyediakan pelayanan fisik yang dapat memberikan nilai tambah, Hambatan psikologis, yaitu hambatan dengan menciptakan persepsi dalam pikiran supaya bergantung pada organisasi dan hambatan ekonomis, yaitu dengan memberikan insentif.

3. Melatih dan memotivasi staf untuk loyal (*Trainning and inotivation*)

Kader dan masyarakat merupakan faktor paling penting untuk membangun loyalitas, untuk itu harus diberikan pelatihan sehingga akan terbina rasa loyalitas yang tinggi.

#### **2.1.14 Pengertian Partai Politik**

Budiardjo (2013) mengatakan partai politik merupakan suatu kelompok yang terorganisasi yang anggota-anggotanya mempunyai orientasi, nilai-nilai, dan cita-cita yang sama untuk memperoleh kekuasaan politik atau merebut kedudukan politik secara konstitusional untuk melaksanakan kebijakan umum.

Carl J. Friedrich dalam Budiardjo (2013) mengatakan bahwa partai politik merupakan sekelompok manusia yang terorganisir secara stabil dengan tujuan merebut atau mempertahankan penguasaan terhadap pemerintahan bagi pimpinan partainya dan berdasarkan penguasaan ini, memberikan kepada anggota partainya kemanfaatan yang bersifat idiil serta materiil (*A political, party is a group of human beings, stably organized with the objective of securing or maintaining for its leaders the control of a government, with the further objective of giving to members of the party, through such control ideal and material benefits and advantages*).

Berdasar atas pendapat tersebut partai politik dapat disimpulkan sebagai organisasi atau wadah yang dibentuk oleh sekelompok orang dengan tujuan dan semangat yang sama, atas dasar kesadaran bahwa kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara adalah prinsip yang paling penting. Uraian di atas diperkuat oleh kutipan di bawah ini.

Undang-undang No. 2 Tahun 2011 Tentang Partai Politik menyebutkan bahwa partai politik adalah organisasi yang bersifat nasional dan dibentuk oleh sekelompok warga negara Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kehendak dan cita-cita untuk memperjuangkan dan membela kepentingan politik anggota,

masyarakat, bangsa dan negara, serta memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Oleh karena itu, partai politik adalah organisasi politik yang memiliki ideologi dan prinsip tertentu yang ingin digabungkan dan berusaha untuk mendapatkan dan mempertahankan kekuasaan melalui perlombaan pemilihan untuk menduduki jabatan publik. Kehidupan politik kontemporer yang demokratis membutuhkan partai politik. Partai politik seharusnya berfungsi sebagai organisasi untuk mengaktifkan dan memobilisasi rakyat, mewakili kepentingan tertentu, menawarkan kompromi bagi pendapat yang berbeda, dan menyediakan sarana legitimasi untuk suksesi kepemimpinan politik.

#### **2.1.15 Fungsi Partai Politik**

Partai politik biasanya melakukan sejumlah tugas, termasuk komunikasi politik, menimbulkan kepentingan, sosialisasi politik, rekrutmen, pengendalian konflik, partisipasi politik, dan kontrol politik. Hal ini sebagai mana dikemukakan (Ramlan, 2010) sebagai berikut:

1. Sarana komunikasi politik.

Komunikasi politik adalah proses penyampaian informasi tentang politik dari pemerintah ke komunitas dan dari komunitas ke pemerintah. Dalam hal ini, partai politik berperan sebagai media politik yang tidak hanya menyampaikan kepada masyarakat segala keputusan pemerintah dan penjelasan mengenai partai politik di negara-negara totaliter, namun juga

menyampaikan kepada pemerintah keinginan dan kepentingan berbagai kelompok masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, partai politik tidak menyampaikan seluruh tuntutan masyarakat kepada pemerintah, namun merumuskannya sedemikian rupa sehingga penerima informasi mudah memahami dan menggunakannya. Jadi bisa dikatakan partai politik berupaya meningkatkan komunikasi antara pemerintah dan masyarakat.

## 2. Sarana Pemandu Kepentingan

Situasi masyarakat saat ini yang semakin luas dan kompleks menyebabkan semakin beragamnya opini dan keinginan yang terbentuk. Setiap kelompok pasti mempunyai banyak pendapat yang berbeda, sehingga diperlukan suatu proses yang disebut agregasi kepentingan. Setelah pendapat dan keinginan dipadukan, diolah dalam bentuk yang terorganisir dan dirumuskan. Proses ini disebut artikulasi minat. Menyatukan dan mengartikulasikan kepentingan merupakan salah satu tugas komunikasi partai politik. Partai kemudian menyusun usulan strategi dan menambahkannya ke dalam program atau platform partai untuk bertarung di parlemen, sehingga menjadi kebijakan publik. Di sisi lain, partai politik juga berupaya mendiskusikan dan mensosialisasikan rencana dan kebijakan pemerintah. Dalam hal ini, partai politik berperan sebagai sarana komunikasi antara penguasa dan penguasa.

## 3. Sarana sosialisasi politik.

Sosialisasi politik merupakan proses pembentukan sikap dan orientasi politik anggota masyarakat sehingga masyarakat memperoleh sikap dan orientasi untuk kelangsungan kehidupan politik. Proses ini berlangsung seumur hidup dan diperoleh secara sengaja (melalui pembelajaran formal, non-formal dan informal) atau secara kebetulan (melalui kontak dan pengalaman sehari-hari baik dalam kehidupan keluarga maupun masyarakat). Metode sosialisasi politik terbagi menjadi dua bagian, yaitu pendidikan politik dan indoktrinasi politik. Pendidikan politik merupakan proses dialog antara pengirim dan penerima pesan. Melalui proses ini masyarakat mengenal dan mempelajari norma, nilai, simbol politik negaranya dalam sistem politik seperti sekolah, pemerintahan, dan partai politik. Indoktrinasi politik merupakan proses sepihak di mana penguasa memobilisasi dan memanipulasi warga negara untuk menerima nilai-nilai dan simbol-simbol yang baik dan ideal dari mereka yang berkuasa. Indoktrinasi politik merupakan hal yang lumrah di negara-negara dengan sistem totaliter.

#### 4. Sarana rekrutmen politik.

Rekrutmen politik adalah seleksi dan penyeleksian atau pengangkatan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan beberapa tugas dalam sistem politik pada umumnya dan pemerintahan pada khususnya. Peran ini semakin penting di negara-negara yang menganut sistem politik totaliter dengan satu partai atau ketika partai tersebut merupakan partai mayoritas di parlemen. Fungsi rekrutmen merupakan kelanjutan dari fungsi pencarian dan pemeliharaan pasukan. Selain itu,

fungsi rekrutmen politik merupakan fungsi penting bagi keberlangsungan sistem politik.

5. Sarana pengendali konflik.

Dalam negara demokrasi, setiap warga negara mempunyai hak untuk menyampaikan aspirasi dan kepentingannya serta memperjuangkannya, sehingga konflik tidak dapat dihindari. Partai politik sebagai lembaga demokrasi berperan dalam penanganan konflik melalui dialog dengan pihak-pihak yang berkonflik, mempertimbangkan dan memadukan perbedaan aspirasi dan kepentingan pihak-pihak yang berkonflik, serta membawa permasalahan ke dalam pembahasan DPR sebagai bentuk penyelesaiannya.

6. Sarana partisipasi politik.

Partisipasi politik adalah aktivitas warga negara biasa dalam mempengaruhi proses pembentukan dan pelaksanaan kebijakan publik serta pengangkatan pemimpin pemerintahan. Hal ini mencakup mengajukan tuntutan, membayar pajak, melaksanakan keputusan, mengkritik dan mengoreksi pelaksanaan kebijakan umum, mendukung dan menentang calon pemimpin tertentu, mengusulkan pemimpin alternatif, dan memilih wakil dalam pemilihan parlemen. Dalam hal ini, peran partai politik adalah membuka peluang, mendorong dan mengajak anggota dan anggota masyarakat lainnya untuk menggunakan partai politik sebagai saluran kegiatan untuk mempengaruhi proses politik.

7. Sarana kontrol politik.

Pengawasan politik adalah kegiatan menunjukkan kesalahan, kelemahan dan penyimpangan dalam kebijakan atau pelaksanaan kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan oleh pemerintah. Dalam menerapkan kontrol politik, harus ada metrik yang jelas agar kinerjanya relatif obyektif. Nilai-nilai acuan tersebut berupa nilai-nilai politik yang dianggap ideal dan baik (ideologi), yang diterjemahkan ke dalam berbagai kebijakan atau peraturan perundang-undangan. Kepemimpinan politik bertujuan untuk memperbaiki kebijakan atau implementasi kebijakan yang menyimpang agar kebijakan dan implementasinya konsisten dengan tolak ukurnya. Partai politik hendaknya menggunakan tolok ukur yang disepakati bersama dalam melakukan pengawasan sehingga menjadi pedoman bersama.

Partai politik melakukan banyak hal, seperti mengajarkan politik kepada anggota dan masyarakat umum, menciptakan lingkungan yang mendukung persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia demi kebaikan masyarakat, dan memungkinkan warga negara Indonesia untuk berpartisipasi dalam politik.

Menurut Budiardjo (2013) fungsi partai politik terbagi menjadi enam, ialah:

1. Komunikasi politik.

Dalam suatu negara, arus informasi berjalan dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Parpol berfungsi sebagai jembatan antara “mereka yang memerintah” dan “mereka yang diperintah”.

2. Artikulasi kepentingan.

Artikulasi kepentingan adalah proses mengolah dan merumuskan pendapat dan sikap yang beragam di masyarakat modern. Tidak peduli

seberapa luas wilayahnya, pendapatan dan aspirasi seseorang atau kelompok akan hilang tak berbekas.

3. Agregasi kepentingan.

Agregasi kepentingan terjadi ketika pendapat dan tuntutan dari berbagai kelompok yang memiliki kepentingan yang sama digabungkan. Dalam sistem politik, artikulasi kepentingan dan agregasi kepentingan adalah input yang diberikan kepada instansi yang berwenang membuat keputusan yang mengikat, seperti dewan perwakilan rakyat, pemerintah, dan sebagainya, untuk diproses atau di-“konversi” menjadi output dalam bentuk undang-undang, kebijakan umum, dan lain-lain. Ini dikenal sebagai program partai.

4. Sosialisasi politik.

Perolehan perspektif, orientasi, dan nilai-nilai dari masyarakat di mana seseorang tinggal juga merupakan proses di mana norma-norma dan nilai-nilai diwariskan dari generasi ke generasi.

5. Rekrutmen politik.

Proses yang digunakan partai untuk mendapatkan anggota baru dan mendorong individu yang berbakat untuk berpartisipasi dalam proses politik.

6. Pengatur konflik.

Perbedaan dan perselisihan pendapat sudah merupakan hal yang wajar di negara demokratis yang masyarakatnya terbuka. Namun,

perbedaan pendapat ini, apakah didasarkan pada perbedaan etnis, status, sosial ekonomi, atau agama, mudah sekali menyebabkan konflik di masyarakat yang sangat heterogen. Dengan bantuan parpol, perselisihan seperti ini dapat diselesaikan, atau setidaknya dapat diatur sehingga dampak negatifnya diminimalkan. Di sisi lain, seringkali terlihat bahwa partai malah mempertajam konflik yang ada. Dalam kenyataannya, fungsi partai politik tidak dilaksanakan dengan cara dan tingkat keberhasilan yang sama. Hal ini tidak hanya bergantung pada sistem politiknya, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan untuk beradaptasi, tingkat dukungan anggota masyarakat terhadap partai politik, dan kompleksitas.

### 2.1.16 Penelitian yang Relevan

Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan beberapa penelitian tentang kepemimpinan partai Demokrat terhadap kepercayaan dan loyalitas kader. Mereka menggunakan berbagai metode, sampel, dan populasi, dan menemukan berbagai persamaan dan perbedaan bukti penelitian.

**Tabel 2.2**  
**Penelitian yang Relevan**

No	Nama, Tahun	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Desy, Novita Sari (2018)	Pengaruh kepercayaan, citra partai dan	Persamaan: - Kepercayaan - Loyalitas	Kepercayaan, citra partai dan kepuasan secara simultan berpengaruh	<i>Doctoral dissertation</i> , Universitas

		kepuasan terhadap loyalitas mahasiswa pada partai politik.	Perbedaan - Citra partai - kepuasan	positif terhadap loyalitas mahasiswa, secara parsial variabel kepercayaan dan kepuasan memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas mahasiswa, sedangkan citra partai tidak berpengaruh terhadap loyalitas mahasiswa.	Muhammadiyah Ponorogo
2	Fajar Febriansyah (2018)	Partai Politik Sebagai Political Brand	Persamaan: - Kepercayaan - Loyalitas  Perbedaan - Citra partai - komunikasi	Tidak ada pengaruh brand communication terhadap brand image, dan brand <i>trust</i> dan tidak ada pengaruh brand image terhadap brand <i>trust</i> Partai Amanat Nasional (PAN). Sedangkan H4 diterima, karena nilai sig < 0,05, yang artinya terdapat pengaruh brand <i>trust</i> terhadap brand loyalty.	<i>Cakrawala-Jurnal Humanioran dan Sosial</i> , Vol 21 No. 1 Maret 2021 P-ISSN 1411-8629 E-ISSN 2579-3314
3	Wuri Arenggoasih (2016)	Pengaruh Brand Communication, Service Quality Dan Brand Personality Anggota Dewan Terpilih Melalui <i>Brand Trust</i> Terhadap Brand Loyalty Pemilih	Persamaan: - Kepemimpinan - Kepercayaan - Loyalitas  Perbedaan - Kualitas Pelayanan	Penelitian ini membuktikan bahwa <i>Brand Trust</i> (kepercayaan) sebagai variabel mediasi parsial pada variable Brand Communication, Service Quality dan Brand Personality yang berpengaruh terhadap brand loyalty (kepatuhan/ kesetiaan) pada pemilih.	<i>Jurnal Interaksi</i> , Vol 5 No. 2, Juli 2016 : 123-135

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan merupakan suatu proses pelaksanaan tugas pemimpin, mengalir dari atas ke bawah, yang berfungsi untuk mendisiplinkan, kegiatan para anggota melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin. Tiga perspektif dalam kepemimpinan yaitu 1) kepemimpinan sebagai pola perilaku.

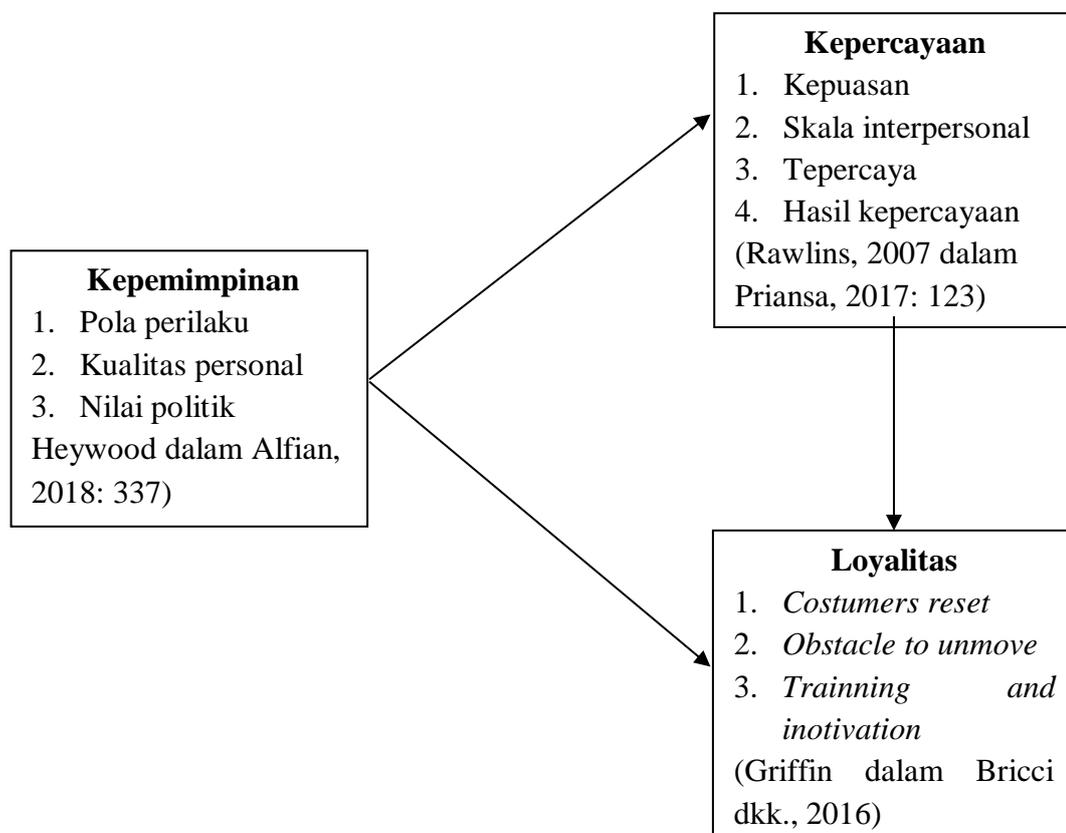
2) kepemimpinan sebagai kualitas personal. 3) kepemimpinan sebagai nilai politik. Sebagai pola perilaku, kepemimpinan terkait sekali dengan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam mengupayakan tujuan yang diharapkan (Heywood dalam Alfian, 2018: 337).

Kepercayaan (*trust*) adalah keyakinan individu akan kebaikan individu atau kelompok lain dalam melaksanakan tugas dan kewajiban untuk kepentingan bersama. Kepercayaan terhadap politisi ditekankan pada teori Job bahwa politisi dipercaya jika mereka memiliki sikap dan misi dalam organisasi politik, pemerintahan, dan orang-orang yang mampu menjalankan sistem pemerintahan. Menurut Moordingsih, kepercayaan terhadap politisi adalah ketika rakyat memberi kepercayaan dan harapan terhadap politisi yang mampu mengelola pemerintahan daerah maupun pemerintahan negara (Hasanah, 2014). Dasar kepercayaan tersebut bersifat relasional, yakni berdasarkan apa yang terjadi selama interaksi antara masyarakat dan politisi. Jika politisi dapat dipercaya pada umumnya, maka kepercayaan itu tetap ada meskipun beberapa politisi memiliki reputasi yang buruk. Dimensi yang dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran kepercayaan, yaitu kepuasan, skala interpersonal, terpercaya, dan hasil kepercayaan (Rawlins dalam Priansa, 2017: 123).

Loyalitas terbentuk dalam dua komponen yaitu: loyalitas sebagai perilaku merupakan pemilihan partai yang konsisten sebagai sikap positif untuk suatu partai politik. Jadi partai politik harus dapat memahami apa yang menjadi kebutuhan masyarakat supaya terciptanya kesetiaan masyarakat pada partainya dalam jangka panjang. Loyalitas dapat dilihat dari persentase orang yang pernah memilih dan melakukan pemilihan ulang sejak pemilihannya yang pertama. Organisasi harus bisa mempertahankan loyalitas agar pelanggan tidak beralih kepada pesaing dengan

cara meriset (*Costumers reset*), membuat hambatan agar pelanggan tidak berpindah (*Obstacle to unmove*) dan melatih dan memotivasi staf untuk loyal (*Training and inotivation*) (Griffin dalam Bricci dkk., 2016).

Berdasar atas uraian kerangka pemikiran mengenai kepemimpinan, kepercayaan dan loyalitas terhadap Partai Demokrat, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konsep Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepercayaan pada kader Partai Demokrat DPC Kabupaten Tasikmalaya

Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas pada kader Partai Demokrat DPC Kabupaten Tasikmalaya

Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepercayaan dan loyalitas pada kader Partai Demokrat DPC Kabupaten Tasikmalaya.