JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JMPIS dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 21 Oktober 2024 | **Revised:** 28 Oktober 2024 | **Accepted:** 31 Desember 2024

Tingkat Kepercayaan Alumni FEB UKSW Terhadap Lembaga Terkait Sumber Daya Manusia di Indonesia

Felia Marin Kumontoy[1], Johnson Dongoran[2*]
[1]Universitas Kristen Satya Wacana, Jawa Tengah, Indonesia, felia@gmail.com
[2]Universitas Kristen Satya Wacana, Jawa Tengah, Indonesia, johnson.dongoran@uksw.edu

[*]Corresponding Author: johnson.dongoran@uksw.edu

Abstract: *This study aims to explore the level of trust alumni of the Faculty of Economics and business Satya Wacana Christian University (FEB UKSW) to institutions related to human resources (HR) in Indonesia. A qualitative approach was used, utilizing primary data collection through questionnaires distributed through Google Form to FEB SWCU alumni who graduated in the last 5 years, grouped into three groups: those who have not worked, those who have worked at the institution, and those who have become managers. Data analysis focused on beliefs based on identification, knowledge, reward, prevention, and denial. The results showed a variation in the level of alumni Trust in HR institutions, with appreciation-based and knowledge-based trust being the main focus. Factors such as ability, generosity, and competence affect trust levels, while positive consequences include improved employee performance and effective collaboration, and negative consequences involve decreased customer satisfaction and uncertainty in the workplace. This study provides insight into the importance of trust in the relationship between alumni and HR institutions, as well as its implications for organizational performance.*

Keywords: *Alumni, FEB UKSW, Human Resources, Organizational, Trust Factors*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menggali tingkat kepercayaan alumni Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana (FEB UKSW) terhadap institusi terkait sumber daya manusia (SDM) di Indonesia. Pendekatan kualitatif digunakan, memanfaatkan pengumpulan data primer melalui kuisioner yang didistribusikan melalui Google Form kepada alumni FEB UKSW yang lulus dalam 5 tahun terakhir, dikelompokkan menjadi tiga kelompok: mereka yang belum bekerja, mereka yang sudah bekerja di institusi, dan mereka yang telah menjadi manajer. Analisis data difokuskan pada kepercayaan berdasarkan identifikasi, pengetahuan, pengharagaan, pencegahan, dan penolakan. Hasilnya menunjukkan variasi tingkat kepercayaan alumni terhadap institusi SDM, dengan kepercayaan berbasis apresiasi dan berbasis pengetahuan menjadi fokus utama. Faktor-faktor seperti kemampuan, kedermawanan, dan kompetensi memengaruhi tingkat kepercayaan, sementara konsekuensi positif mencakup peningkatan kinerja karyawan dan kolaborasi yang efektif, dan konsekuensi negatif melibatkan penurunan kepuasan pelanggan dan ketidakpastian di tempat

kerja. Studi ini memberikan wawasan tentang pentingnya kepercayaan dalam hubungan antara alumni dan institusi SDM, serta implikasinya terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: Alumni, Faktor Kepercayaan, FEB UKSW, Organisasi, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang berkembang dengan pesat saat ini, membuat Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu sumber daya suatu negara yang sangat berharga. Untuk menghadapi persaingan global yang semakin ketat, kemakmuran suatu negara tidak hanya bergantung pada sumber daya alam dan kecanggihan teknologi, namun pada kualitas SDM nya (Masalah, 2013). Keberhasilan suatu lembaga akan bergantung pada seberapa baik atau buruknya organisasi tersebut agar dapat mengembangkan sumber daya manusia di dalam nya (Iii, n.d.). Adapun dengan pendidikan tinggi dan lembaga-lembaga yang terkait dengan pengelolaan sdm menjadi unsur penting dalam meningkatkan sdm yang berkualitas (Widya Mataram Yogyakarta, 2021), sehingga kepercayaan alumni memberikan landasan yang kuat bagi hubungan antara pendidikan tinggi dan dunia kerja. Secara khusus SDM yang mengacu pada tingkat kepercayaan alumni yang belum bekerja, sudah bekerja, hingga sudah menjadi manajer pada lembaga dan bertanggung jawab untuk mendorong serta membangun hubungan yang erat dengan lembaga terkait SDM. Hal ini menjadikan tingkat kepercayaan memegang peranan penting dalam sebuah hubungan (Barrimi et al., 2013).

Kepercayaan menjadi sangat penting agar bisa menjalin hubungan karena seseorang tidak dapat membangun hubungan yang baik tanpa adanya kepercayaan (Sutrisno et al., 2017). Kepercayaan menjadi dasar untuk saling mengerti, menghargai, dan mendukung satu sama lain. Ketika individu memercayai satu sama lain, maka akan terasa lebih nyaman untuk berkomunikasi dan terbuka tentang pikiran atau perasaan satu dengan yang lain. Adapun peneliti yang mendukung bahwa kepercayaan menjadi faktor penting dalam lembaga. Menurut (Desyosevin Ully Basa Pasaribu & Dongoran, 2022), hubungan saling percaya dapat mengungkapkan karakter karyawan seperti pengambilan risiko, motivasi, inisiatif, dan profesionalisme yang berarti pekerja memiliki kepercayaan terhadap kepemimpinan perusahaan cenderung akan bekerja lebih lama dan menunjukkan inisiatif dalam pekerjaannya. Dengan demikian, lembaga yang menjalin hubungan dapat membangun kepercayaan melalui lingkungan yang melibatkan beberapa pihak, akan terjadi jika setiap pihak yang terlibat saling mempercayai satu dengan yang lain (Luthfiyah, 2020). Besarnya kepercayaan di tempat kerja berpengaruh terhadap lembaga dan karyawan (Retnowati et al., 2021). Hal ini akan menciptakan ikatan yang kuat dalam lembaga terkait sumber daya manusia sehingga bisa membantu dalam pencapaian tujuan bersama untuk waktu yang panjang ataupun singkat.

Pentingnya membangun ikatan kepercayaan yang kuat pada lembaga terkait dengan sumber daya manusia (SDM), mengingat keberhasilan suatu organisasi akan bergantung pada kepercayaan dalam membina sumber daya manusianya secara efektif. Menurut (Mukhlison Effendi, 2021), bahwa Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga dalam menjalankan peran organisasi, sehingga sebagai penggerak utama dan penyumbang kinerja organisasi agar memberikan keunggulan kompetitif. Kualitas SDM yang berkelanjutan sangat penting untuk di lakukan agar bisa mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada pada lembaga (Susilowati et al., 2021). Adapun suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan lembaganya dalam menjalankan komitmen SDM yang ada (Selanno, 2014). Hal ini di dukung oleh penelitian (Sholihin, 2020), bahwa sumber daya manusia (SDM) dapat berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepercayaan karena sdm menjadi asset utama pada perusahaan atau lembaga. Dalam konteks ini tingkat kepercayaan merupakan sumber daya yang penting untuk mengoptimalkan peran lembaga yang terkait

dengan sdm. Ketika lembaga yang terkait sumber daya manusia mendapat tingkat kepercayaan yang besar dari sekitar, ini akan mendukung untuk menciptakan peluang agar bisa meningkatkan efisiensi dan efektif agar memperkuat posisi kompetetif organisasi.

Mengingat perkembangan saat ini, penting bagi semua lembaga untuk menumbuhkan kepercayaan antar sesama, karena hal ini akan berdampak pada keberhasilan suatu organisasi maupun lembaga. Saat mendapatkan kepercayaan di tempat kerja kebiasaan kerja produktif akan tumbuh, dan bisa menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan dan ide-ide baru. Menurut (Rachman & Tahar, 2018), kepercayaan merupakan harapan bahwa orang lain akan bertindak sesuai dengan asumsi positifnya sendiri yang memutuskan untuk mempercayai seseorang berarti mereka menaruh keyakinanya pada orang tersebut. Adapun menurut (Dongoran & Robiyanto, 2021), kepercayaan yang mempunyai empat klasifikasi yaitu kepercayaan sebagai harapan (deterrence-based trust), kepercayaan sebagai imbalan (rewarding-based trust), kepercayaan sebagai pengetahuan (knowledge-based trust), dan kepercayaan sebagai identifikasi (identification-based trust). Sedangkan menurut (Putri & Kusumaputri, 2014), kepercayaan merupakan salah satu elemen dalam suatu hubungan yang terus berkembang dan berubah melalui tindakan trusting dan trustworthy. Sehingga dapat di paparkan bahwa kepercayaan menjadi fondasi dari kolaborasi yang efektif antara anggota tim. Kepercayaan menjadi perekat yang menyatukan berbagai pemahaman, menumbuhkan lingkungan kerja yang harmonis, dan pada akhirnya berkontribusi dalam kesuksesan jangka panjang organisasi.

Kepercayaan adalah elemen penting dalam menjalin hubungan kerja sama yang berkelanjutan, membentuk kolaborasi yang menguntungkan (Ii, 2020). Robbins dan Judge (2017) mengidentifikasi lima dimensi kepercayaan: integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas, dan keterbukaan, yang memperkuat hubungan kerja. McKnight et al. (2002) menambahkan dua dimensi kepercayaan, yaitu trusting belief dan trusting intention (Rahmawati, 2020). Hidayat (2019) dan Robbins dan Judge (2008) juga mengklasifikasikan kepercayaan menjadi lima jenis: berbasis penolakan, pengetahuan, identifikasi, penghargaan, dan pencegahan (Dongoran & Robiyanto, 2021). Kepercayaan pada lembaga di Indonesia, terutama sektor publik, sangat dipengaruhi oleh tingkat identifikasi masyarakat terhadap lembaga tersebut (Santika, 2023; Dongoran & Robiyanto, 2021). Menurut Ferrell et al. (2011), tingkat kepercayaan terhadap bisnis global bervariasi antar industri, dengan teknologi memiliki persentase tertinggi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) juga berperan dalam membangun kepercayaan, terutama melalui konsistensi dan integritas (Permatasari Dian, 2020; Raymond et al., 2018). Faktor-faktor utama seperti integritas, kebaikan hati, dan kompetensi membentuk dasar kepercayaan (Mayer et al., 1995; Dongoran & Robiyanto, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan dalam organisasi meningkatkan kerja sama, produktivitas, dan efektivitas (Raharso, 2011; Qomariah, 2019; Gonel Bang, 2023).

Berdasarkan pemaparan di atas di mana tingkat kepercayaan terhadap lembaga menjadi topik yang menarik untuk di lakukan penelitian. Dari penelitian yang ada mengungkapkan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintahan di Indonesia mencapai 52,9 persen sampai 94,6 persen (Santika, 2023). Adapun dari penelitian (Ferrell et al., 2011), yang mengungkapkan bahwa tingkat kepercayaan global terhadap lembaga bisnis yang mencapai 51 persen sampai 74 persen. Selanjutnya pada (Aditya, 2023) yang memaparkan bahwa tingkat kepercayaan terhadap lembaga bisnis di Indonesia cukup tinggi yang mencapai 89 persen sampai 93 persen. Sementara itu di Indonesia juga memiliki tingkat kepercayaan terhadap pemberi pekerjaan yang tertinggi di seluruh dunia yang mencapai 92 persen (Aditya, 2023). Dari penelitian yang ada mempertahankan tingkat kepercayaan menjadi hal yang menarik untuk di teliti agar bisa menghadapi tantangan dan pencapaian tujuan organisasi. Terutama dalam hal ini dapat membentuk hubungan yang positif dengan berbagai pihak, seperti Alumni Fakultas Ekonomika dan Bisnis di Indonesia.

Dari hasil penelitian yang sudah pernah di lakukan dapat di ketahui bahwa tingkat kepercayaan sangat berpengaruh pada lembaga atau organisasi, sehingga pada penelitian ini peneliti akan meneliti tentang tingkat kepercyaan yang ada pada Alumni FEB UKSW terhadap lembaga yang terkait dengan SDM di Indonesia dan konsekuensi dari tingkat kepercayaan. Akan tetapi perbedaan penelitian dari (Desyosevin Ully Basa Pasaribu & Dongoran, 2022) yang meneliti tentang Tingkat Kepercayaan Pegawai terhadap Atasan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai mempercayai dan menghormati pemimpinnya karena mereka yakin bahwa menjaga hubungan baik dengan atasan akan membawa hasil yang positif. Adapun sumber dari penelitian lain (Sholihin, 2020) yang Menganalisis Faktor-faktor mempengaruhi Tingkat Kepercayaan Masyarakat terhadap Lembaga Keuangan dengan hasil penelitian menunjukan secara parsial sumber daya manusia berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan masyarakat. Penelitian selanjutnya dari (Dongoran & Robiyanto, 2021) yang meneliti tentang Tingkat Kepercayaan terhadap orang dan institusi dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan terhadap orang dan institusi memiliki hasil yang sama.

Dari hasil penelitian di atas, maka perbedaan penelitian dari (Desyosevin Ully Basa Pasaribu & Dongoran, 2022), yang di lakukan dengan memilih subjek secara individu pada lembaga pemerintahan, sedangkan pada penelitian ini memilih subjek pada lembaga Pendidikan, sementara itu perbedaan dengan mencari tau adanya konsekuensi terhadap kepercayaan. Adapun perbedaan dari penelitian (Sholihin, 2020), yang menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepercayaan, tetapi pada penelitian ini akan mengetahui faktor-faktor yang membentuk tingkat kepercayaan. Dan pada penelitian (Dongoran & Robiyanto, 2021), yang meneliti tentang orang dan institusi, sedangkan pada penelitian ini hanya pada alumni.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini akan mengadopsi pendekatan data kualitatif dengan memilih Alumni FEB dari berbagai tahapan karir dalam jangka waktu 5 tahun terakhir dengan pemilihan objek yang belum bekerja, sudah bekerja, dan sudah menjadi manajer sebagai objek studi yang relevan, sehingga di pilihnya penelitian ini akan menganalisis tingkat kepercayaan alumni terhadap lembaga terkait sdm dengan menggunakan lima tipe kepercayaan yaitu kepercayaan berdasarkan identifikasi, kepercayaan berdasarkan penghargaan, kepercayaan berdasarkan pengetahuan, kepercayaan berdasarkan pencegahan, dan kepercayaan berdasarkan penolakan. Hal ini akan membantu peran SDM untuk lebih memahami tingkat kepercayaan yang di miliki lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB). Adapun akan terdapat kebutuhan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penting tentang fenomena ini, karena pemahaman mendalam tentang tipe kepercayaan dapat memahami dinamika hubungan antara Alumni FEB dan Lembaga SDM, yang akan berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia yang akan bekerja lebih efisien.

Dalam konteks ini, persoalan penelitian yang muncul adalah bagaimana tingkat kepercayaan Alumni terhadap Lembaga terkait Sumber Daya Manusia di Indonesia, kemudian mengetahui faktor-faktor apa yang berkontribusi untuk membuat tingkat kepercayaan alumni terhadap lembaga terkait SDM, dan apa saja konsekuensi tingkat kepercayaan bagi alumni yang bekerja sama dengan lembaga terkait SDM? (bagi alumni yang sudah bekerja), setelah mengidentifikasi persoalan-persoalan penelitian sebagaimana di sebutkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi yang komprehensif dan mendalam tentang tingkat kepercayaan alumni feb terhadap lembaga terkait sumber daya manusia (sdm) di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat kepercayaan alumni feb terhadap lembaga terkait sdm, untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi membuat kepercayaan, dan untuk mengidentifikasi konsekuensi dengan tingkat kepercayaan

di tempat bekerja yang terkait dengan SDM. Penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat secara teoretis maupun praktis bagi berbagai macam pihak. Manfaat teoretis yang dapat di ambil dari penelitian ini yaitu untuk menambah wawasan kepada sesama peneliti tentang tingkat kepercayaan terhadap lembaga. Selain itu manfaat praktis dari penelitian ini yaitu untuk memperkuat kepercayaan alumni terhadap lembaga agar memberikan kontribusi yang positif bagi dunia kerja

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang di lakukan secara natural, tanpa ada nya manipulasi terhadap variabel yang di teliti, dengan menekankan penting nya deskripsi naturalistic (Harahap 2008). Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif merupakan gambaran fakta secara akurat mengenai objek penelitian yang di kumpulkan untuk membuat kesimpulan (Sugiyono 2003). Pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer dengan mencakup tingkat kepercayaan alumni terhadap lembaga terkait sdm, faktor yang membentuk tingkat kepercayaan, dan konsekuensi dalam bekerja sama dengan Lembaga. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yang relevan dengan topik penelitian. Data primer mencakup tiga aspek utama: pertama, tingkat kepercayaan alumni FEB UKSW terhadap lembaga terkait SDM; kedua, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepercayaan tersebut; dan ketiga, dampak serta konsekuensi dari kerja sama dengan lembaga SDM menurut pandangan alumni. Penelitian ini dilakukan melalui penggunaan kuisioner yang disebarkan melalui email masing-masing Alumni FEB dengan menggunakan Google Form. Populasi dari penelitian ini berjumlah 367 orang (Data Lulusan 2019-2023 req 212020356 n.d.) dengan menggunakan teknik pengambilan sampel Sratified Random Sampling yaitu metode pengambilan sampel yang membagi populasi menjadi subkelompok atau strata yang berbeda berdasarkan karakteristik tertentu, seperti usia, jenis kelamin, atau status pekerjaan. Pembagian populasi dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu kategori belum bekerja, sudah bekerja, dan manajer. Kemudian sampel akan diambil dari setiap alumni yang memberikan balasan atas email yang telah dikirim. Pendekatan ini digunakan untuk memastikan bahwa setiap strata dalam populasi diwakili secara proporsional dalam sampel akhir, sehingga meningkatkan akurasi hasil penelitian.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif yang bersifat induktif hipotesis (Sari sasi gendro 2022). Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul, yang kemudian dikembangkan menjadi hipotesis. Model analisis data interaktif dari Miles & Huberman (1994) dalam (Sugiyono 2003) diterapkan dalam proses analisis ini, yang mencakup empat teknik utama: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan kuesioner, sedangkan reduksi data menyaring dan merangkum informasi yang relevan. Data yang telah disajikan dalam bentuk yang terorganisir memudahkan analisis untuk menarik kesimpulan tentang tingkat kepercayaan alumni dan faktor-faktor yang mempengaruhinya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik Responden	Tipe Responden	Jumlah Responden
Jenis Kelamin	Laki-Laki	27
	Perempuan	23
Kategori Umur	23 Tahun	7
	24 Tahun	21

	25 Tahun	18
	26 Tahun	4
Pendidikan Terakhir	S1	50
	S2	0
	S3	0
Pekerjaan	Wiraswasta	9
	Staff Perusahaan	9
	Guru/Dosen/Tenaga Pendidik	2
	Manajer Perusahaan	10
	Belum Bekerja	20
Lama Bekerja	Dibawah 1 Tahun	25
	2 – 4 Tahun	10
	Lebih Dari 5 Tahun	15
Status Kerja	Karyawan Tetap	17
	Karyawan Kontrak	6
	Wiraswasta (Pengusaha)	7
	Tidak ada status	20
Status Kerja	Karyawan Tetap	17
	Karyawan Kontrak	6
	Wiraswasta (Pengusaha)	7
	Tidak ada status	20

Sumber: data Riset

Berdasarkan tabel diatas yang memaparkan karakteristik responden, terlihat bahwa responden alumni FEB UKSW terdiri dari berbagai latar belakang demografis dan profesional. Dari segi jenis kelamin, jumlah responden laki-laki (27 orang) dan perempuan (23 orang) relatif seimbang. Mayoritas responden berusia 24 dan 25 tahun, dengan masing-masing 21 dan 18 responden, menunjukkan bahwa kebanyakan alumni yang berpartisipasi berada pada rentang usia awal karir mereka, yaitu antara 23 hingga 26 tahun. Semua responden memiliki pendidikan terakhir S1, menandakan fokus survei pada lulusan sarjana. Dalam hal pekerjaan, sebagian besar responden belum bekerja (20 orang), diikuti oleh manajer perusahaan (10 orang), wiraswasta, dan staff perusahaan (masing-masing 9 orang). Hal ini menunjukkan adanya variasi dalam status pekerjaan, dengan proporsi signifikan yang masih mencari pekerjaan atau baru memulai karir. Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja di bawah 1 tahun (25 orang), menunjukkan banyak yang mungkin baru saja lulus atau masih dalam tahap awal karir mereka. Dari segi status kerja, banyak responden yang tidak memiliki status kerja tetap (20 orang), sementara yang lain tersebar antara karyawan tetap, kontrak, dan wiraswasta.

Keseluruhan data ini menggambarkan mayoritas responden adalah lulusan baru yang masih dalam tahap awal karir atau belum bekerja. Informasi ini sangat relevan untuk memahami tantangan dan perspektif alumni yang baru memasuki dunia kerja. Variasi

karakteristik ini penting untuk diperhatikan dalam menganalisis tingkat kepercayaan terhadap lembaga SDM, karena kebutuhan dan harapan mereka mungkin berbeda tergantung pada pengalaman kerja dan status profesional mereka.

Dalam bagian ini, akan dibahas mengenai tingkat kepercayaan, faktor-faktor dan konsekuensi dari Alumni FEB UKSW terhadap Lembaga Terkait SDM di Indonesia . Penjelasan yang rinci akan diberikan mengenai temuan-temuan utama yang dihasilkan dari analisis data kualitatif guna menjawab persoalan penelitian yang ada. Berikut merupakan beberapa pembahasan dalam persoalan dalam penelitian ini:

Tabel 2. Tingkat Kepercayaan Alumni FEB UKSW terhadap Lembaga Terkait SDM di Indonesia berdasarkan 5 klasifikasi tingkat kepercayaan

Lembaga SDM	Kepercayaan Berdasarkan Identifikasi	Kepercayaan Berdasarkan Pengetahuan	Kepercayaan Berdasarkan Penghargaan	Kepercayaan Berdasarkan Pencegahan	Kepercayaan Berdasarkan Penolakan
Agen Tenaga	12 (24%)	12 (24%)	18 (36%)	8 (16%)	0 (0%)
Personalia Perusahaan	4 (8%)	15 (30%)	19 (38%)	10 (20%)	2 (4%)
Dinas Tenaga Kerja	10 (20%)	9 (18%)	17 (34%)	9 (18%)	5 (10%)
Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	8 (16%)	11 (22%)	14 (28%)	16 (32%)	1 (2%)
Serikat Kerja	6 (12%)	15 (30%)	14 (28%)	9 (18%)	6 (12%)
Lembaga Pengembangan SDM	9 (18%)	8 (16%)	20 (40%)	8 (16%)	5 (10%)
KEMNAKER	7 (14%)	15 (30%)	12 (24%)	13 (26%)	3 (6%)
BPJS	6 (12%)	20 (40%)	11 (22%)	10 (20%)	3 (6%)

Sumber: data Riset

Berdasarkan data dalam Tabel 9 yang menunjukkan tingkat kepercayaan alumni FEB UKSW terhadap lembaga terkait SDM di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepercayaan bervariasi secara signifikan di antara berbagai lembaga dan klasifikasi kepercayaan. Secara umum, Lembaga Pengembangan SDM memperoleh tingkat kepercayaan tertinggi berdasarkan identifikasi dengan (18%), penghargaan (40%), pengetahuan (16%), dan pencegahan (16%). Sementara itu, BPJS memiliki kepercayaan tertinggi berdasarkan pengetahuan (40%), yang menunjukkan bahwa alumni lebih mempercayai BPJS dalam hal informasi dan pengetahuan yang disediakan. Agen Tenaga Kerja memiliki persentase tertinggi dalam kategori penghargaan (36%) dan juga cukup tinggi dalam identifikasi dan pengetahuan (masing-masing 24%). Hal ini mungkin menunjukkan bahwa alumni melihat agen tenaga kerja sebagai lembaga yang mengakui dan menghargai kompetensi mereka. Personalia perusahaan mendapat kepercayaan paling tinggi berdasarkan penghargaan (38%), yang bisa diinterpretasikan bahwa alumni merasa diakui dan dihargai oleh personalia perusahaan. Dinas Tenaga Kerja dan KEMNAKER mendapatkan hasil yang cukup beragam dengan beberapa persentase tinggi dalam penghargaan dan pengetahuan, tetapi juga menunjukkan adanya kepercayaan berbasis pencegahan dan penolakan yang cukup signifikan. Hal ini mengindikasikan adanya keraguan atau ketidakpercayaan pada beberapa aspek pelayanan mereka. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta menunjukkan tingkat kepercayaan tertinggi dalam kategori pencegahan (32%), yang mungkin menunjukkan kepercayaan alumni terhadap kemampuan lembaga ini dalam mencegah atau mengatasi masalah terkait SDM. Serikat Kerja dan BPJS memiliki tingkat kepercayaan berbasis penolakan yang lebih tinggi dibandingkan

lembaga lain, masing-masing (12%) dan (6%). Ini menunjukkan adanya ketidakpuasan atau ketidakpercayaan yang signifikan terhadap kedua lembaga ini dalam beberapa aspek.

Dalam analisis tingkat kepercayaan alumni FEB UKSW terhadap lembaga terkait SDM, terdapat beberapa poin penting yang dapat dikaitkan dengan teori yang dipaparkan dalam tinjauan pustaka. Pertama, teori menyebutkan bahwa kepercayaan berbasis pengetahuan terbentuk melalui pengalaman interaksi yang berulang (Robbins & Judge, 2015). Temuan penelitian diatas menunjukkan bahwa BPJS memperoleh kepercayaan tertinggi dari alumni berdasarkan aspek pengetahuan, mengindikasikan bahwa alumni lebih mempercayai BPJS karena informasi dan pengetahuan yang disediakan, sejalan dengan konsep kepercayaan berbasis pengetahuan. Namun, terdapat perbedaan pada aspek kepercayaan berbasis pencegahan. Teori menguraikan bahwa kepercayaan jenis ini berkembang melalui kontrol dan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan (Robbins & Judge, 2015). Akan tetapi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan berbasis pencegahan tidak terlalu dominan dibandingkan bentuk kepercayaan lainnya, seperti penghargaan dan pengetahuan. Sebagai contoh, lembaga pelatihan kerja swasta memiliki kepercayaan berbasis pencegahan yang signifikan, namun masih lebih rendah dibandingkan kepercayaan berbasis pengetahuan. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan dengan teori yang ada. Selain itu, meskipun tinjauan pustaka tidak secara mendalam membahas kepercayaan berbasis penolakan, temuan penelitian mengungkapkan bahwa beberapa lembaga, seperti Serikat Kerja dan BPJS, menunjukkan tingkat kepercayaan berbasis penolakan yang cukup signifikan. Ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan atau ketidakpercayaan yang cukup besar terhadap kedua lembaga tersebut dalam beberapa aspek, yang tidak dijelaskan dalam teori sebelumnya.

Secara keseluruhan, sebagian besar temuan di lapangan sesuai dengan teori yang ada dalam tinjauan pustaka, seperti kepercayaan berbasis pengetahuan. Namun, terdapat pula perbedaan yang perlu diperhatikan, seperti kepercayaan berbasis pencegahan yang tidak terlalu dominan dan adanya kepercayaan berbasis penolakan yang tidak dijelaskan dalam teori. Hal ini menunjukkan bahwa dinamika kepercayaan dalam konteks lembaga terkait SDM mungkin memerlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami kompleksitasnya.

Tabel 3. Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepercayaan

Faktor Kepercayaan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Kemampuan	42 Orang	84%
Kemurahan hati	38 Orang	76%
Membantu dan Menghargai	36 Orang	72%
Disiplin dan Bertanggung Jawab	36 Orang	72%
Kompetensi	35 Orang	70%
Integritas	33 Orang	66%
Tidak Suka Berbohong	32 Orang	64%
Konsistensi	31 Orang	62%
Memahami Perasaan Diri Sendiri	29 Orang	58%
Loyalitas	27 Orang	54%
Peduli, Mendukung, Partisipasi	27 Orang	54%
Percaya Diri	27 Orang	54%
Komunikasi	27 Orang	54%
Menyimpan Rahasia	27 Orang	54%
Adil Objektif	25 Orang	50%

Menepati Janji	25 Orang	50%
Kejujuran	25 Orang	50%
Keterbukaan	22 Orang	44%

Sumber: data Riset

Berdasarkan Tabel 3, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepercayaan alumni FEB UKSW terhadap lembaga terkait SDM di Indonesia sangat beragam, dengan beberapa faktor yang menonjol. Faktor yang paling berpengaruh adalah "Kemampuan," yang disebutkan oleh (84%) responden, diikuti oleh "Kemurahan hati" (76%), "Membantu dan Menghargai" serta "Disiplin dan Bertanggung Jawab" (masing-masing 72%). Faktor-faktor ini menunjukkan bahwa alumni sangat menghargai lembaga yang memiliki kemampuan profesional yang tinggi, bersikap murah hati, mendukung dan menghargai, serta disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, "Kompetensi" 35 alumni (70%) dan "Integritas" (66%) juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat kepercayaan. Ini menunjukkan bahwa alumni menilai kompetensi teknis dan integritas moral sebagai kunci kepercayaan terhadap lembaga SDM. Faktor "Tidak Suka Berbohong" (64%) dan "Konsistensi" (62%) menunjukkan bahwa alumni juga mengutamakan kejujuran dan konsistensi dalam penilaian mereka. Faktor yang mendapatkan respon di bawah 60% termasuk "Memahami Perasaan Diri Sendiri" (58%), "Loyalitas," "Peduli, Mendukung, Partisipasi," "Percaya Diri," "Komunikasi," dan "Menyimpan Rahasia" (masing-masing 54%). Meskipun penting, faktor-faktor ini tidak sekrusial faktor-faktor sebelumnya dalam membangun kepercayaan. Faktor "Adil Objektif," "Menepati Janji," dan "Kejujuran" (masing-masing 50%) serta "Keterbukaan" (44%) berada di posisi terbawah, menunjukkan bahwa meskipun penting, mereka mungkin dianggap lebih sebagai dasar yang diharapkan daripada pembeda yang signifikan.

Hasil penelitian mengungkapkan berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kepercayaan alumni FEB UKSW terhadap lembaga terkait SDM di Indonesia. Dengan mengacu pada tinjauan pustaka, dapat dilihat bahwa faktor-faktor tersebut sejalan dengan konsep yang telah dipaparkan sebelumnya. Tinjauan pustaka menyebutkan bahwa menurut Mayer et al. (1995), ada tiga faktor utama yang membentuk kepercayaan seseorang, yaitu kemampuan (ability), kebaikan hati (benevolence), dan integritas (integrity). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang paling berpengaruh adalah "Kemampuan" (84%), "Kemurahan hati" (76%), serta "Membantu dan Menghargai" (72%). Hal ini selaras dengan konsep kemampuan dan kebaikan hati yang diuraikan dalam tinjauan pustaka. Selain itu, faktor "Kompetensi" (70%) dan "Integritas" (66%) juga ditemukan sebagai faktor penting yang mempengaruhi tingkat kepercayaan. Temuan ini sejalan dengan tinjauan pustaka yang menyebutkan bahwa kompetensi dan integritas merupakan komponen kunci dalam membangun kepercayaan. Faktor lain yang muncul, seperti "Tidak Suka Berbohong" (64%) dan "Konsistensi" (62%), juga dapat dikaitkan dengan konsep integritas yang dijabarkan dalam tinjauan pustaka, yaitu terkait dengan kejujuran dan konsistensi perilaku. Meskipun ada beberapa faktor lain yang mendapatkan respon di bawah 60%, seperti "Memahami Perasaan Diri Sendiri," "Loyalitas," dan "Komunikasi," tinjauan pustaka tidak secara spesifik membahas faktor-faktor tersebut. Namun, faktor-faktor ini dapat dianggap sebagai bagian dari kemampuan, kebaikan hati, dan integritas yang diuraikan dalam teori.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepercayaan alumni FEB UKSW terhadap lembaga terkait SDM di Indonesia sejalan dengan konsep yang dipaparkan dalam tinjauan pustaka. Hal ini mengindikasikan bahwa teori-teori yang ada dapat digunakan untuk memahami dinamika kepercayaan dalam konteks lembaga SDM.

Tabel 4. Konsekuensi Positif pada Tingkat Kepercayaan

Konsekuensi Positif	Jumlah Responden	Presentase (%)
Peningkatan Kinerja Dalam Bekerja	44 Orang	88%
Karyawan dapat saling membantu dalam mengerjakan pekerjaan	37 Orang	74%
Kolaborasi dan kerjasama antar Karyawan menjadi lebih efektif	37 Orang	74%
Karyawan saling melindungi satu dan lainnya	35 Orang	70%
Meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan dalam proyek-proyek	34 Orang	68%
Terciptanya kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan bersama	32 Orang	64%
Tidak adanya kecurigaan dalam bekerja antara satu sama lain.	32 Orang	64%
Motivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih baik	32 Orang	64%
Meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan dalam proyek-proyek	32 Orang	64%
Terciptanya komunikasi yang baik antara Karyawan	28 Orang	56%
Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih terbuka dan transparan	28 Orang	56%

Sumber: data Riset

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa tingkat kepercayaan yang tinggi memiliki berbagai konsekuensi positif bagi lingkungan kerja. Konsekuensi paling signifikan adalah peningkatan kinerja dalam bekerja, yang disebutkan oleh 88% responden. Ini menunjukkan bahwa kepercayaan yang tinggi di antara karyawan sangat berkorelasi dengan performa kerja yang lebih baik. Selanjutnya, 74% responden menyatakan bahwa karyawan dapat saling membantu dalam mengerjakan pekerjaan, serta kolaborasi dan kerjasama antar karyawan menjadi lebih efektif. Ini menunjukkan bahwa kepercayaan memperkuat kerjasama dan dukungan tim, yang esensial untuk efisiensi operasional. Sebanyak 70% responden menyebutkan bahwa karyawan saling melindungi satu sama lain, menunjukkan bahwa kepercayaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan suportif. Selain itu, 68% responden melaporkan bahwa kepercayaan meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan dalam proyek-proyek, yang penting untuk inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Konsekuensi lain yang juga penting adalah terciptanya kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan bersama (64%), tidak adanya kecurigaan dalam bekerja antara satu sama lain (64%), serta motivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih baik (64%). Ini menunjukkan bahwa kepercayaan tidak hanya mempengaruhi individu tetapi juga meningkatkan dinamika tim dan semangat kerja. Sebanyak 56% responden menyatakan bahwa kepercayaan menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih terbuka dan transparan. Ini menunjukkan bahwa kepercayaan memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif dan lingkungan kerja yang sehat, yang penting untuk pertumbuhan organisasi jangka panjang. Penelitian oleh Qomariah (2019) menunjukkan bahwa kepercayaan dalam tim dapat meningkatkan kolaborasi dan kinerja, yang sejalan dengan temuan bahwa kepercayaan tinggi di antara alumni meningkatkan produktivitas dan kerja sama. Baik tinjauan pustaka maupun hasil temuan menunjukkan bahwa kepercayaan yang tinggi berdampak positif pada kinerja, kolaborasi, dan motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan adanya konsistensi antara teori dan praktik.

Tabel 5. Konsekuensi Negatif pada Tingkat Kepercayaan

Konsekuensi Negatif	Jumlah Responden	Presentase (%)
Menurunnya kepuasan pelanggan karena pelayanan yang kurang baik akibat rendahnya	46 Orang	92%

motivasi dan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya kepercayaan dalam lembaga terkait SDM.		
Kesulitan dalam berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama	44 Orang	88%
Timbulnya ketidakpastian dan ketegangan dalam lingkungan kerja	42 Orang	84%
Potensi adanya penyalahgunaan kepercayaan, terutama dalam hal keuangan, yang dapat mengakibatkan ketidakstabilan finansial dan penurunan keuntungan organisasi.	41 Orang	82%
Berkurangnya reputasi organisasi di mata publik akibat ketidakstabilan internal yang diakibatkan oleh rendahnya tingkat kepercayaan	36 Orang	72%
Peningkatan tingkat turnover karyawan karena kurangnya kepuasan dan kepercayaan	34 Orang	68%
Menurunnya efisiensi dan produktivitas dalam menjalankan proyek	31 Orang	61%

Sumber: data Riset

Berdasarkan Tabel 12, konsekuensi negatif dari rendahnya tingkat kepercayaan terhadap lembaga terkait SDM sangat jelas dan signifikan. Konsekuensi paling mencolok adalah menurunnya kepuasan pelanggan karena pelayanan yang kurang baik, yang disebabkan oleh rendahnya motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini disebutkan oleh 92% responden, menunjukkan bahwa rendahnya kepercayaan memiliki dampak langsung pada kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Kesulitan dalam berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dilaporkan oleh 88% responden, menunjukkan bahwa kepercayaan yang rendah menghambat kerjasama tim dan efisiensi operasional. Selain itu, 84% responden menyatakan bahwa rendahnya kepercayaan menimbulkan ketidakpastian dan ketegangan dalam lingkungan kerja, menciptakan suasana yang tidak kondusif bagi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sebanyak 82% responden mengidentifikasi potensi penyalahgunaan kepercayaan, terutama dalam hal keuangan, yang dapat mengakibatkan ketidakstabilan finansial dan penurunan keuntungan organisasi. Ini menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kepercayaan tidak hanya mempengaruhi aspek operasional tetapi juga berdampak serius pada stabilitas dan keberlanjutan finansial organisasi. Penurunan reputasi organisasi di mata publik akibat ketidakstabilan internal yang diakibatkan oleh rendahnya tingkat kepercayaan dilaporkan oleh 72% responden. Ini menunjukkan bahwa dampak negatif dari rendahnya kepercayaan meluas hingga mempengaruhi persepsi eksternal terhadap organisasi. Konsekuensi lainnya termasuk peningkatan tingkat turnover karyawan (68%), penurunan efisiensi dan produktivitas (61%), serta munculnya konflik antar tim atau individu (58%). Hal ini menandakan bahwa rendahnya kepercayaan tidak hanya berdampak pada hasil kerja tetapi juga pada dinamika internal organisasi. Penurunan loyalitas dan keterlibatan dalam mencapai tujuan bersama (56%), penurunan kinerja karyawan (52%), kurangnya motivasi untuk bekerja dengan baik (50%), serta pengurangan inovasi dan kreativitas (50%) juga tercatat sebagai konsekuensi negatif. Ini menunjukkan bahwa rendahnya kepercayaan sangat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kemampuan organisasi untuk berkembang dan berinovasi. Penelitian oleh Mayer et al. (1995) mengidentifikasi bahwa ketidakpercayaan dapat menyebabkan ketegangan dan ketidakstabilan dalam organisasi, yang dapat mengarah pada penurunan kinerja dan peningkatan turnover karyawan. Hal ini tercermin dalam temuan bahwa ketidakpercayaan terhadap lembaga seperti Serikat Kerja dan BPJS dapat berdampak negatif pada stabilitas organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan tinjauan

pustaka, yaitu bahwa rendahnya kepercayaan berdampak negatif pada stabilitas organisasi, kinerja, dan turnover karyawan. Ini menunjukkan adanya kesamaan antara teori dan praktik dalam konteks konsekuensi negatif dari rendahnya kepercayaan.

Berdasarkan temuan yang telah ditemukan pada pembahasan penelitian diatas, penulis dapat membandingkan teori pada penjabaran tinjauan pustaka dengan temuan yang didapatkan yaitu teori di tinjauan pustaka menyebutkan bahwa kepercayaan berbasis pengetahuan berkembang melalui pengalaman interaksi yang berulang (Robbins & Judge, 2015). Pada peneliti yang penulis lakukan, ditemukan bahwa BPJS memperoleh kepercayaan tertinggi dari alumni berdasarkan pengetahuan, menunjukkan bahwa alumni lebih mempercayai BPJS karena informasi dan pengetahuan yang disediakan. Kemudian tinjauan pustaka pada penelitian ini menguraikan bahwa kepercayaan berbasis pencegahan berkembang melalui kontrol dan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan (Robbins & Judge, 2015). Namun, hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa kepercayaan berbasis pencegahan tidak terlalu dominan dibandingkan dengan bentuk kepercayaan lainnya seperti penghargaan dan pengetahuan. Contohnya, lembaga pelatihan kerja swasta memiliki kepercayaan berbasis pencegahan yang signifikan, namun masih kalah dibandingkan dengan kepercayaan berbasis pengetahuan. Perbandingan dari teori dan temuan berikutnya adalah meskipun data pada tinjauan pustaka tidak membahas secara mendalam tentang kepercayaan berbasis penolakan, Hasil penelitian menemukan bahwa beberapa lembaga, seperti Serikat Kerja dan BPJS, menunjukkan tingkat kepercayaan berbasis penolakan yang signifikan. Ini menunjukkan adanya ketidakpuasan atau ketidakpercayaan yang signifikan terhadap kedua lembaga ini dalam beberapa aspek, yang tidak dibahas dalam teori sebelumnya. Perbandingan ini menunjukkan bahwa sebagian besar temuan di lapangan sesuai dengan teori yang ada, tetapi ada juga perbedaan yang perlu diperhatikan dan mungkin memerlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika kepercayaan dalam konteks lembaga terkait SDM.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian yang berjudul Tingkat Kepercayaan Alumni FEB UKSW Terhadap Lembaga Terkait Sumber Daya Manusia di Indonesia ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kemampuan, kemurahan hati, serta dukungan dan penghargaan dari lembaga terkait sangat berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan alumni. Mayoritas responden adalah lulusan baru berusia 23-26 tahun dengan pendidikan terakhir S1, yang sebagian besar belum bekerja atau baru memulai karir mereka. Lembaga Pengembangan SDM dan BPJS memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi, terutama dalam aspek penghargaan dan kompetensi, sementara Personalia Perusahaan dan Serikat Kerja menunjukkan ketidakpuasan di beberapa aspek. Kepercayaan yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kinerja, kolaborasi, dan rasa percaya diri alumni di tempat kerja, sedangkan rendahnya kepercayaan dapat menurunkan kepuasan kerja, menghambat kolaborasi, dan menciptakan ketegangan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan agar lembaga-lembaga SDM di Indonesia fokus pada peningkatan kompetensi, transparansi, dan penghargaan untuk membangun kepercayaan yang lebih kuat dari alumni. Program pelatihan yang berkualitas, komunikasi yang lebih efektif, serta pemberian insentif yang sesuai dapat menjadi langkah konkret untuk meningkatkan hubungan antara lembaga SDM dan alumni. Langkah-langkah ini tidak hanya berpotensi memperbaiki kinerja organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Penelitian ini mendukung teori Robbins & Judge (2017) tentang pentingnya kepercayaan dalam hubungan antara individu dan institusi, serta memberikan dasar bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi model kepercayaan dalam konteks yang lebih luas.

Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk memperluas cakupan sampel sehingga hasil dapat lebih representatif secara keseluruhan. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat

melibatkan wawancara atau studi kasus untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepercayaan dan implikasinya. Terakhir, untuk meningkatkan relevansi praktis, lembaga SDM dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk meningkatkan strategi manajemen SDM mereka, dengan fokus pada membangun kepercayaan dan mengurangi konsekuensi negatif yang mungkin timbul.

REFERENSI

Adji, H., Kusworo, D., & Damanik, J. (2002). Pengembangan SDM pariwisata daerah: Agenda kebijakan untuk pembuat kebijakan. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 6, 105–120.

Khoirudin, A., Khoiri, N., Fahreza, R. B., & Nisa', I. F. (2023). Manajemen sekolah di era society 5.0 dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia. Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 222–240.

Rahmawati, A. Y. (2020a). No title (pp. 1–23).

Rahmawati, A. Y. (2020b). No title (pp. 1–23).

Crystallography, X-ray Diffraction. (2016). No title (pp. 1–23).

Hidayat, U. (2019). Bab II landasan teori. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 8–24.

Demokrawati, F. A. (2014). Analisa quick count dengan menggunakan metode stratified random sampling (Studi kasus Pemilu Walikota Bandung 2013). Universitas Pendidikan Indonesia (pp. 22–23).

Pasaribu, D. U. B., Claudia, & Dongoran, J. (2022). The level of employee trust in the boss in the regional secretariat of Cirebon City. Quantitative Economics and Management Studies, 3(6), 921–931.

Dongoran, J. K. S., & Robiyanto, R. (2021). An exploratory study on level of trust to people and institution: Factors influencing it and its consequences on community. Kasetsart Journal of Social Sciences, 42(4), 715–724.

Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2011). Business ethics: Ethical decision making and cases.

Harahap, N. (2008). Penelitian kualitatif. Jurnal (p. 282).

Huruswati, I. (2021). Permasalahan pekerja migran di daerah perbatasan: Studi kasus tenaga kerja wanita di Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat. Sosio Konsepsia, 3(4), 563–572.

Qomariah, J. (2019). Pengaruh efikasi diri dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. Jurnal Manajemen Pendidikan (pp. 806–815).

Raharso, S. (2011). Kepercayaan dalam tim. Jurnal Manajerial, 10(2), 42–53. Rohman, T. (2019). Kerangka berpikir. Psikologi Perkembangan (pp. 1–16).

Santika, E. F. (2023). Survei indikator politik atas kepercayaan masyarakat.

Databoks Katadata (April 2023).

Simposium, Prosiding, et al. (2022). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital melalui pelatihan sertifikasi kompetensi di universitas. Simposium, 4, 479–486.

Sugiyono. (2003). Metode penelitian pendekatan kuantitatif kualitatif.

Suwandayani, N. K., Trianasari, & Telagawathi, N. L. W. S. (2023). Pengaruh citra merk dan bauran pemasaran terhadap keputusan memilih lembaga pelatihan kerja swasta.

PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 10(3), 884–896.

Wardoyo, B., Adil, A. S., & Hardiyono. (2023). Analisis peluang karier pegawai negeri sipil di Kementerian Ketenagakerjaan akibat perubahan jabatan dari struktural menjadi fungsional. Accounting Profession Journal (APAJI), 5(2), 95– 104.