

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Afektif

1. Pengertian Komitmen Afektif Terhadap Organisasi

Cooper dan Makin (1995:178) menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan untuk tetap mempertahankan hubungan, yang meliputi ketergantungan dan kepercayaan individu sehingga tidak akan meninggalkan hubungan tersebut. Ditambahkan oleh Griffin (2003:15) yang menyatakan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Individu-individu yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Greenberg dan Baron (1997), mengemukakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan seberapa besar orang-orang dapat mengenal dan terlibat dalam organisasi, tanpa ada keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut. Sedangkan, Jewell (1998), mengartikan komitmen organisasi sebagai variabel yang menggambarkan tingkatan hubungan individu dalam memahami keberadaan dirinya pada sebuah organisasi di mana dia bekerja.

Selebihnya Robbins (1996:181) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan elemen-elemen organisasi beserta tujuan-tujuannya, serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Steers (dalam Damayanti,

2003:125-150) juga berpendapat bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik atau merupakan ketertarikan individu terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, tetapi juga meliputi kesediaan untuk mengupayakan segala yang terbaik bagi organisasi, dan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Vandenberg & Scarpello (1994:535-547) yang mengatakan komitmen organisasi adalah kepercayaan seseorang dan penerimaan atas nilai-nilai dari pekerjaan yang telah dipilihnya, serta kesediaan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Beberapa ahli lain juga mengungkapkan hal yang senada. Miner (1992:214) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan dan kesediaan individu untuk bekerja secara maksimal dalam organisasi.

Malthis dan Jackson (1992:214), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan individu terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Mowday, Porter, dan Steers (dalam Munandar, 2004:75) menyebutkan bahwa komitmen adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
- b. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
- c. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Pada penelitian yang berbeda, Porter & Smith (dalam Yuwono dkk, 2005) tetap mendefinisikan komitmen pada organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang tinggi, memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, kepercayaan dan penerimaan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi juga bisa diartikan sebagai karyawan yang memberikan kasih sayang, mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya ke dalam bagian organisasi menurut McShane dan Glinow (dalam Azizah, 2009:27). Griffin dan Bateman (dalam Munandar, 2004:75) menyebutkan bahwa komitmen adalah :

- a. Dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
- b. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- c. Kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi.

Luthan (1992:124) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan individu terhadap organisasi dalam mengekspresikan perhatiannya terhadap kesuksesan dan keberhasilan organisasi untuk pencapaian tujuannya. Sedangkan Kreitner (1995:162) mengatakan bahwa komitmen organisasi merefleksikan identifikasi individu terhadap organisasi dan setia dengan tujuan dari organisasi. Kesetiaan terhadap organisasi dapat mempengaruhi efektivitas organisasi tersebut. Hasil penelitian terdahulu dari

Rhoades dkk, (2001:825-836) mendukung adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan keluaran seperti meningkatnya penampilan dan produktivitas kerja, menurunnya absensi kerja, dan menurunnya *turn over*.

Menurut Lincoln (dalam Sopiah, 2008:156), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan keinginan anggota di dalam organisasi. Selanjutnya O'Reilly (Sopiah,2008:157) menyebutkan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu kepada organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Menurut Rhoades (2001:825-836), Schultz & Schultz (2002:255), dan Allen & Meyer (1984:372-378), komitmen terhadap organisasi dapat dibedakan dalam tiga komponen, masing-masing komitmen tersebut memiliki tingkat atau derajat yang berbeda. Ketiga jenis komitmen terhadap organisasi tersebut adalah:

- a. *Continuance commitment* (komitmen kontinuan/rasional), adalah komitmen yang berdasarkan persepsi individu tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. McGee & Ford (1987:638-641) menyatakan bahwa komitmen ini bisa disebut komitmen rasional. Seorang anggota tetap bertahan atau meninggalkan organisasi berdasarkan pertimbangan untung rugi yang diperolehnya. Anggota dengan tipe komitmen ini akan tetap bergabung dengan organisasi karena anggota tersebut membutuhkan organisasi. Menurut Schultz & Schultz (2002:255) komitmen kontinuan ini juga disebut dengan *behavioral commitment* (komitmen sebagai perilaku),

yaitu suatu proses yang menyebabkan individu menjadi terikat dengan organisasi dan bagaimana menghadapi masalah yang terjadi. Individu menjadi terikat pada kegiatan-kegiatan organisasi karena merasa investasinya di masa lalu akan hilang bila individu menghentikan kegiatan tersebut.

- b. *Normative Commitment* (komitmen normatif) merupakan komitmen yang meliputi perasaan-perasaan individu tentang kewajiban dan tanggungjawab yang harus diberikan kepada organisasi, sehingga individu tetap tinggal di organisasi karena merasa wajib untuk loyal terhadap organisasi. Individu dengan tipe komitmen ini, akan tetap menjadi anggota organisasi karena harus mengerjakan tanggung jawabnya.
- c. *Affective Commitment* (komitmen afektif) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi. Individu yang mempunyai komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan tetap bergabung dengan organisasi dikarenakan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi. Adapun beberapa indikator yang dapat diindikasikan oleh Meyer & Allen (1991) seperti berikut:
 - 1) *enjoyment*, karyawan sangat senang bekerja di lembaga tersebut;
 - 2) *involvement*, karyawan benar-benar merasa bahwa masalah yang ada di lembaga adalah masalah mereka juga;
 - 3) *part of the family*, karyawan merasa bahwa mereka seperti anggota keluarga dalam lembaga tersebut;

4) *emotional attachment*, karyawan merasa adanya keterlibatan emosional terhadap lembaga; 5) *personal meaning*, lembaga memiliki arti yang sangat tinggi bagi mereka; dan 6) *sense of belonging*, karyawan merasa ikut memiliki terhadap lembaga.

Menurut Schultz & Schultz (2002:255) komitmen afektif disebut juga dengan *attitudinal commitment* (komitmen sebagai sikap), yaitu keadaan saat individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan tujuannya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Individu dengan tipe komitmen ini akan mengidentifikasi dirinya dengan nilai dan tujuan organisasi, dan ingin mempertahankan keanggotaannya.

Kanter (Sopiah, 2008:158) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen dalam berorganisasi:

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan individu yang rela berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya.

Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Menurut Greenberg dan Baron (2003:161-163) setiap individu memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen terhadap organisasi yang dimilikinya. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi dengan dasar afektif akan memiliki tingkah laku berbeda dengan individu yang berkomitmen kontinuan. Individu yang berkeinginan menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Namun sebaliknya, individu yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauhmana perasaan kewajiban pada individu untuk memberikan balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Menurut Shore & Wayne (2001:774-780) komitmen normatif dinilai lebih tinggi daripada komitmen kontinuan (komitmen rasional), karena karyawan yang mempunyai komitmen normatif melakukan pekerjaannya berdasarkan kewajiban dan tanggung jawabnya, sementara komitmen rasional hanya sekedar pertimbangan untung atau rugi yang diperolehnya. Komitmen afektif dinilai lebih tinggi daripada komitmen normatif, karena komitmen afektif sudah melibatkan faktor emosional, seorang individu dengan komitmen afektif yang tinggi akan merasa terlibat dalam organisasi dengan perasaan senang dan menikmati perannya dalam organisasi. Oleh karena itu, komitmen

yang akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini adalah komitmen afektif terhadap organisasi.

Karakteristik individu yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi menurut Mowday, dkk (dalam Rhoades, 2001:825-836), antara lain: memiliki keyakinan yang kuat terhadap organisasi serta menerima tujuan dan nilai organisasi, mempunyai keinginan kuat untuk bekerja dan untuk bertahan dalam organisasi. Pendekatan Mowday, dkk ini, merupakan pendekatan attitudinal atau afektif, yaitu keterlibatan individu dikarenakan keinginan individu yang disertai keyakinan yang kuat untuk terlibat dalam organisasi. Schultz & Schultz (2002:255) menambahkan bahwa komitmen afektif disebut juga dengan *attitudinal commitment* (komitmen sebagai sikap), yaitu keadaan saat individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan tujuannya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen afektif menunjukkan suatu kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan di organisasi karena memang menginginkannya. Komitmen ini menunjukkan adanya keterlibatan secara mental dan emosional individu terhadap organisasinya. Individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mengidentifikasikan dirinya, terlibat lebih mendalam, dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi yang dikemukakan oleh Prabowo (2004:82)

Menurut Meyer, dkk (1989:152-156) komitmen afektif adalah kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena ingin dan terdapat keterlibatan emosional terhadap organisasi. Dimana

individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi dirinya, terlibat secara mendalam dan menikmati keanggotaan dalam organisasi. Meyer juga menemukan bahwa komitmen afektif mempunyai korelasi positif dengan performansi kerja, dan ditemukan juga bahwa seiring dengan komitmen afektif yang tinggi mengakibatkan meningkatnya prestasi dan performansi kerja sehingga memperlebar kesempatan untuk dipromosikan.

Rhoades (2001:825-836) juga menambahkan komitmen afektif merupakan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang menjadi penentu dedikasi dan loyalitas individu. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan individu tersebut dalam aktivitas organisasi, kemauan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kehendak untuk menjaga organisasi.

Jadi, komitmen afektif terhadap organisasi adalah kelekatan psikologis terhadap organisasi yang ditandai dengan keinginan yang kuat dari individu untuk bertahan dalam suatu organisasi dan terdapat keterlibatan emosional terhadap organisasi, adanya identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta adanya keinginan untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi.

2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1984:372-378) menjabarkan tiga aspek yang merupakan karakteristik bagi komitmen yang kuat. Ketiga aspek tersebut adalah :

- a. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Loyalitas kerja).

Individu dengan komitmen tinggi akan mempunyai loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Individu hanya mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi yang diikutinya. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi ini mencerminkan sikap loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi. Loyalitas juga tercermin dalam afeksi yang positif terhadap organisasi serta adanya rasa memiliki terhadap organisasi.

- b. Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (Keterlibatan diri).

Keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan kunci utama terbentuknya serangkaian aspek komitmen organisasi yang lain. Aspek tersebut tercermin dalam beberapa sikap, antara lain: adanya kesamaan antara tujuan dan nilai pribadi dengan tujuan dan nilai organisasi, penerimaan individu terhadap kebijakan-kebijakan organisasi, dan adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

- c. Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi (Kebahagiaan dalam kerja).

Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi tercermin dalam usaha individu untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas-tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Individu bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya, melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan organisasi. Individu akan terdorong pula untuk melaksanakan pekerjaan di luar tugas dan perannya apabila bantuannya dibutuhkan organisasi.

Schultz dan Schultz (2002:251) menyatakan bahwa aspek-aspek komitmen terhadap organisasi adalah:

1. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiediaan untuk berusaha keras demi organisasi.
3. Memiliki keinginan yang kuat untuk berafiliasi dengan organisasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen guru bimbingan konseling pada sekolah tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Greenberg & Baron (1997) dan Hellriegel dkk (2000), komitmen organisasi didorong oleh berbagai sumber yang berbeda, antara lain:

- a. Dipengaruhi oleh beberapa aspek dari pekerjaan mereka sendiri. Semakin tinggi tingkat tanggung jawab dan kebebasan yang berhubungan dengan pemberian tugas, dan individu akan mengembangkan ikatan yang lebih kuat pada organisasi dan teman kerja seperti banyaknya waktu yang telah dihabiskan bersama mereka.

b. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh adanya kesempatan pekerjaan lain.

Semakin besar seseorang merasa ada kesempatan untuk menemukan pekerjaan lain dan semakin besar alternatif yang mereka sukai, akan semakin rendah tingkat komitmen individu. Namun bila kesempatan dalam pasar kerja berkurang karena faktor usia, hal ini akan menyebabkan pekerja menjadi lebih kuat untuk dekat dengan pekerjaan mereka sekarang.

c. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa karakteristik personal.

Pegawai yang lebih tua, dengan masa jabatan atau senioritas, dan mereka yang puas dengan tingkat kinerja cenderung untuk lebih tinggi tingkat komitmennya daripada yang lain. Senioritas sering membawa keuntungan untuk cenderung mengembangkan perilaku kerja yang lebih positif.

Mowday, dkk (dalam Miner, 1992:125) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap organisasi dibagi menjadi empat karakteristik, yaitu:

a. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi meliputi: usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, nilai-nilai kepercayaan, dan kepribadian.

b. Karakteristik yang berkaitan dengan peran

Karakteristik yang berkaitan dengan peran meliputi: lingkup jabatan, tantangan, konflik peran, ketidakjelasan peran, kehendak sendiri, dan pengorbanan.

c. Karakteristik struktural

Karakteristik struktural meliputi: besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, tingkat kontrol, sentralisasi kekuasaan, dan kebijakan pimpinan organisasi

d. Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja meliputi: pekerjaan, pengawasan, kelompok kerja (tim), upah (bonus), keterandalan organisasi, dan kepuasan kerja.

Pendapat di atas senada dengan pendapat David (Sopiah, 2008:161) yang juga mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- c. Karakteristik struktur, misalnya: besar/kecilnya lembaga, bentuk lembaga, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada lembaga. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dalam lembaga tentu akan memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Steers (dalam Sjabadhyni, 2001:458) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap organisasi adalah :

a. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi ini meliputi kebutuhan berprestasi dan masa kerja.

b. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi: umpan balik dari pimpinan dan rekan kerja, identitas tugas, dan kesempatan untuk berinteraksi.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja meliputi: keterandalan perusahaan, perasaan dipentingkan oleh perusahaan, kepuasan terhadap organisasi, adanya rekan kerja yang memiliki sikap positif terhadap organisasi, serta adanya manajemen partisipatif dalam organisasi.

Sturn (Sopiah, 2008:164) berpendapat bahwa ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan, yaitu: a) budaya keterbukaan, b) kepuasan kerja, c) kesempatan personal untuk berkembang, d) arah organisasi dan e) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Sedangkan menurut Luthan (1992:125) komitmen terhadap organisasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

a. Faktor individu

Faktor individu meliputi: usia, masa kerja dalam organisasi, dan kecenderungan kepribadian seperti sikap positif atau negatif dalam hidup atau kontrol atribusi internal dan eksternal.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi: desain pekerjaan dan kepemimpinan.

Senada dengan Luthan, Wiener (dalam Muchinsky, 1987:384) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kecenderungan kepribadian dan intervensi organisasi. Dua faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut menyebabkan organisasi dapat memilih apakah akan mencari orang yang cenderung lebih berkomitmen atau akan melakukan sesuatu untuk meningkatkan komitmen anggotanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap organisasi adalah :

- a. Karakteristik individu yaitu: usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dll.
- b. Karakteristik organisasi yaitu: desain pekerjaan, kepemimpinan atasan, timbal balik yang diterima, kebijakan promosi yang diberlakukan, kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, realisasi harapan individu, dll.
- c. Pengalaman karyawan terhadap lembaga yaitu: segala sikap karyawan yang terkait dengan visi dan misi organisasi.

4. Konsekuensi Adanya Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2000:184), sangat masuk akal untuk dapat diprediksi bahwa seseorang yang merasa mengikat diri dengan organisasinya akan memiliki perbedaan dengan orang yang tidak merasa terikat dengan organisasi. Komitmen organisasi yang muncul akan sangat mempengaruhi beberapa aspek dalam bekerja, antara lain:

- a. Individu yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk sering absen dan mengundurkan diri. Semakin besar komitmen individu pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong individu untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada di sana.
- b. Individu yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya, menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban apa yang diperlukan untuk kelangsungan hidup organisasi sehingga kinerja karyawan pun akan terus menjadi lebih baik.

5. Dampak Rendahnya Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional yang rendah akan berdampak pada perilaku berhenti/keluar dari pekerjaan. Perilaku tersebut ditunjukkan dalam bentuk pengunduran diri dan/atau bentuk lain yang berkategori meninggalkan pekerjaan. Dampak tersebut menurut Dockel (2003) dapat dibagi menjadi dua, yaitu 1) *psychological withdrawal* dan 2) *physical withdrawal*. Yang termasuk dalam kategori yang pertama yaitu sering melamun di tempat kerja, banyak ngobrol selain tentang pekerjaan, berpura-pura sibuk, menggunakan waktu, fasilitas untuk keperluan di luar pekerjaan, dan menggunakan waktu untuk banyak bermain game dan sejenisnya di internet.

Perilaku yang kedua (*physical withdrawal*) dapat ditunjukkan berupa sering tidak masuk kerja, lama tidak kembali kerja setelah jam istirahat, jarang sekali mengikuti rapat, dan keluar/berhenti bekerja.

6. Motif yang Mendasari Komitmen Organisasi

Menurut Reichers (dalam Prayitno, 2001:25) ada dua motif yang mendasari seseorang untuk komitmen pada organisasi antara lain :

a. *Slide-best orientation*

Slide-best orientation ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu kepada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Dasar pemikiran ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya yang tidak bisa diperoleh dari tempat lain.

b. *Goal-congruance orientation*

Goal-congruance orientation memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi dengan *Goal-congruance orientation* akan menghasilkan karyawan yang memiliki penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, serta hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

7. Membangun Komitmen Organisasi

Menurut McShane & Glinow (2000), agar dapat membentuk komitmen organisasi pada para karyawan, organisasi perlu membangunnya terlebih dahulu di dalam organisasi, yakni:

a. Keadilan dan kepuasan

Perusahaan harus memberikan rasa adil pada karyawan baru maupun dengan para senior, untuk mendapatkan komitmen karyawan, perusahaan juga harus meyakinkan bahwa mereka juga telah membangun komitmen dengan memenuhi kewajibannya dan membagi keuntungan secara adil.

b. Keamanan kerja

Karyawan juga membutuhkan rasa keabadian dan kualitas dalam hubungan kepegawaian.

c. Pemahaman tentang organisasi

Karyawan harus selalu tahu informasi tentang seluruh aktivitas organisasi agar selalu memiliki pemahaman yang mendalam tentang organisasi.

d. Keterlibatan karyawan

Melalui partisipasi karyawan akan membangun kesetiaan yang dipercayakan perusahaan pada para karyawan sehingga mereka akan merasa sebagai bagian dari organisasi.

e. Mempercayai karyawan

Kepercayaan sangat penting, karena itu adalah sentuhan hati dari pada hubungan kepegawaian, pegawai akan mengidentifikasi dirinya dan merasa berkewajiban bekerja hanya untuk organisasi ketika kepercayaan itu memang diberikan oleh pimpinan.

8. Komitmen dalam Pandangan Islam

Komitmen di dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan begitu pula dalam kehidupan beragama. Sebagai seorang muslim kita juga harus dapat berkomitmen pada diri kita sendiri untuk selalu menjalankan segala perintah

Allah dan menjauhi segala larangan-Nya serta untuk selalu berusaha dalam meraih sesuatu yang diinginkannya maka kita harus *istiqamah* dalam menjalaninya. Hal yang berkaitan dengan mematuhi perintah dan menjauhi larangan-Nya telah tercantum pada Al-Qur'an Surat Fushshilat ayat 6 yang berbunyi sebagai berikut:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهٌُ وَاحِدٌ فَاسْتَقِيمُوا إِلَيْهِ وَاسْتَغْفِرُوهُ ۗ وَوَيْلٌ لِّلْمُشْرِكِينَ ﴿٦﴾

Artinya: Katakanlah: "Bahwasanya aku hanyalah seorang manusia seperti kamu, diwahyukan kepadaku bahwasanya Tuhan kamu adalah Tuhan yang Maha Esa, Maka tetaplah pada jalan yang lurus menuju kepadanya dan mohonlah ampun kepadanya. dan kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang mempersekutukan-Nya." (QS. Fushshilat: 6)

Dan juga seperti yang tercantum pada Surat An-Nisaa' ayat 59 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنكُمْ ۖ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisaa' 59)

Sedangkan hal yang terkait dengan kesediaan usaha yang maksimal dalam mencapai sesuatu yang diinginkan juga telah disampaikan dalam Surat Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ تَحَفُّظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ



Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (QS. Ar-Ra’d: 11)

B. Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor

1. Pengertian Guru Bimbingan Konseling/Konselor

Guru pembimbing adalah seorang guru yang berfungsi sebagai pemberi bimbingan kepada peserta didiknya, untuk mencapai pemahaman dan pengarahan diri yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimal di sekolah, keluarga serta masyarakat. Atau dengan kalimat lain, guru pembimbing adalah guru yang menjadi pelaku utama dalam suatu proses yang terus menerus dalam membantu perkembangan individu untuk mencapai kemampuannya secara maksimal dan mengarahkannya agar dapat bermanfaat bagi diri siswa tersebut dan masyarakat sekitarnya.

Guru bimbingan dan konseling/konselor memiliki tugas, tanggungjawab, wewenang dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling terhadap peserta didik. Tugas guru bimbingan dan konseling/konselor terkait dengan pengembangan diri peserta didik yang sesuai dengan kebutuhan, potensi, bakat, minat, dan kepribadian peserta didik di sekolah. (Depdiknas No. 74 Tahun 2008).

2. Kompetensi Guru bimbingan Konseling

Guru bimbingan konseling memiliki beberapa kompetensi yang telah dirumuskan oleh Permendiknas RI No. 27 Tahun 2008 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi konselor yang mampu menopang berbagai tugas-tugasnya. Macam-macam kompetensinya yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik

- a. Menguasai teori dan praktis pendidikan
- b. Mengaplikasikan perkembangan fisiologis dan psikologis serta perilaku klien
- c. Menguasai esensi pelayanan bimbingan dan konseling dalam jalur, jenis, dan jenjang satuan pendidikan

2. Kompetensi kepribadian

- a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. Menghargai dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, individualitas dan kebebasan memilih
- c. Menunjukkan integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat (jujur, sabar, stabil, empati, toleran)
- d. Menampilkan kinerja berkualitas tinggi (inovatif, disiplin, kerja keras)

3. Kompetensi sosial

- a. Mengimplementasikan kolaborasi intern di tempat bekerja (memahami visi sekolah dan mau bekerja dengan guru yang lain)
- b. Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi bimbingan konseling
- c. Mengimplementasikan kolaborasi antar profesi

4. Kompetensi professional

- a. Menguasai konsep dan praktis asesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan, dan masalah klien
- b. Menguasai kerangka teoritik dan praktis bimbingan konseling
- c. Merancang program bimbingan konseling
- d. Mengimplementasikan program bimbingan konseling yang komprehensif
- e. Menilai proses dan hasil kegiatan bimbingan konseling
- f. Memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika professional
- g. Menguasai konsep dan praktis penelitian dalam bimbingan konseling

5. Kompetensi pribadi konselor

- a. Mempunyai daya tahan stress yang baik
- b. Membuka diri
- c. Membangun kepercayaan
- d. Mengembangkan empati
- e. Mempunyai kemampuan mendengarkan

Adapun beberapa aspek guru bimbingan konseling yang juga telah dibahas oleh Latipun (2010:37) yaitu:

1. Keahlian dan keterampilan

Guru bimbingan konseling hendaknya memiliki aspek keahlian (*expertise*) dan keterampilan (*skill*) dalam membantu peserta didik menyelesaikan masalahnya karena guru bimbingan konseling telah secara khusus studi di bidang yang sedang ditangani dan telah dilatih untuk menangani bidang itu, khususnya membantu peserta didik yang mengalami masalah. Dengan

demikian guru bimbingan konseling adalah pihak yang menguasai dasar-dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

2. Personal konselor

George dan Cristiani (dalam latipun, 2010:37) mengungkapkan bahwa faktor personal guru bimbingan konseling turut mempengaruhi efektivitas hubungan konseling. Disamping itu, Comb A. (dalam latipun, 2010:37) juga mengungkapkan bahwa faktor personal guru bimbingan konseling tidak hanya bertindak sebagai pribadi semata tetapi juga dapat dijadikan sebagai instrument dalam membantu masalah peserta didik. Dimensi personal yang harus disadari dan perlu dimiliki guru bimbingan konseling adalah:

a. Spontanitas

Jika dibandingkan dengan kegiatan belajar mengajar hubungan konseling tidak dapat direncanakan sebelumnya. Makin banyak pengetahuan dan pengalaman guru bimbingan konseling dalam menangani peserta didik akan semakin memiliki spontanitas lebih baik.

b. Fleksibilitas

Fleksibilitas adalah kemampuan dan kemauan guru bimbingan konseling untuk mengubah, dan memodifikasi yang mencakup spontanitas dan kreativitas. Fleksibilitas dimulai dari anggapan bahwa tidak ada cara yang “tetap” dan “pasti” dalam mengatasi masalah.

c. Konsentrasi

Konsentrasi merupakan bentuk kepedulian guru bimbingan konseling terhadap peserta didik. Konsentrasi mencakup dua dimensi, yaitu verbal dan non verbal. Konsentrasi secara verbal berarti guru bimbingan konseling mendengarkan apa isi verbalisasi peserta didik. Sedangkan konsentrasi secara non verbal dengan memperhatikan seluruh gerakan, ekspresi, intonasi, dan perilaku yang ditunjukkan serta semuanya yang berhubungan dengan pribadi peserta didik.

d. Keterbukaan

Keterbukaan adalah kemampuan guru bimbingan konseling untuk mendengarkan dan menerima nilai-nilai orang lain. Keterbukaan mengandung arti kemauan guru bimbingan konseling bekerja keras untuk menerima pandangan peserta didik sesuai dengan yang dirasakan dan/atau yang dikomunikasikan.

e. Stabilitas emosi

Stabilitas emosional merupakan keadaan guru bimbingan konseling sebagai profil yang dapat menyesuaikan diri dan terintegratif. Stabilitas emosi yang baik ndapat dijadikan salah satu cara untuk lebih dapat memahami dan bersikap empatik terhadap peserta didik.

f. Berkeyakinan akan kemampuan untuk berubah

Tugas guru bimbingan konseling adalah membantu sepenuhnya proses perubahan menjadi lebih efektif meskipun disisi lain ia selalu

berkeyakinan bahwa setiap anak pada dasarnya berkemampuan untuk mengubah keadaannya.

g. Komitmen pada rasa kemanusiaan

Komitmen ini perlu dimiliki guru bimbingan konseling dan menjadi dasar dalam usahanya membantu peserta didik untuk mencapai keinginan, perhatian, dan kemauannya.

h. Kemauan membantu peserta didik mengubah lingkungannya

Tugas guru bimbingan konseling adalah membantu peserta didik untuk mampu bertanggung jawab terhadap lingkungannya dan bukan anak yang selalu mengikuti apa kata lingkungannya.

i. Pengetahuan guru bimbingan konseling

Untuk dapat membantu peserta didik, guru bimbingan konseling harus mengetahui ilmu perilaku, filsafat, dan mengetahui lingkungannya. Pada akhirnya, guru bimbingan konseling harus bijak dalam memahami dirinya, orang lain, kondisi dan pengalamannya dalam meningkatkan aktualisasinya sebagai pribadi yang utuh.

j. Totalitas

Guru bimbingan konseling sebagai pribadi yang total, mandiri, dan tidak menggantungkan pribadinya secara emosional kepada orang lain.

3. Tugas Guru Bimbingan Konseling/Konselor

Guru bimbingan dan konseling memiliki beberapa tugas pokok yang terkait dengan berkembangnya program pengajaran dan layanan bimbingan, di antaranya:

- a. Menyusun program pengajaran, menyajikan program pengajaran, evaluasi belajar, analisis hasil evaluasi hasil belajar, serta menyusun program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya, atau
- b. Menyusun program bimbingan, melaksanakan program bimbingan, evaluasi pelaksanaan bimbingan, analisis hasil pelaksanaan bimbingan, dan tindak lanjut dalam program bimbingan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya (Prayitno, 2001: 6).

Selain itu, guru pembimbing juga memiliki tugas di sekolah yaitu:

1. Setiap guru pembimbing diberi tugas bimbingan dan konseling sekurang-kurangnya terhadap 150 siswa.
2. Bagi sekolah yang tidak memiliki guru pembimbing yang berlatar bimbingan dan konseling, maka guru yang telah mengikuti penataran bimbingan dan konseling sekurang-kurangnya 180 jam dapat diberi tugas sebagai guru pembimbing. Penugasan ini bersifat sementara sampai guru yang ditugasi itu mencapai taraf kemampuan bimbingan dan konseling sekurang-kurangnya setara D3 atau di sekolah tersebut telah ada guru pembimbing yang berlatar belakang minimal D3 bidang bimbingan dan konseling.
3. Pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling dapat diselenggarakan di dalam atau di luar jam pelajaran sekolah. Kegiatan bimbingan dan konseling di luar sekolah sebanyak-banyaknya 50% dari keseluruhan kegiatan

bimbingan untuk seluruh siswa di sekolah itu, atas persetujuan kepala sekolah (Prayitno,2001: 11).

Keberadaan guru bimbingan dan konseling sangat penting karena banyak aspek dari diri peserta didik yang perlu dikembangkan. Aspek-aspek pengembangan tersebut meliputi :

- a. Pengembangan kehidupan pribadi, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami, menilai bakat dan minat.
- b. Pengembangan kehidupan sosial, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai serta mengembangkan kemampuan hubungan sosial dan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.
- c. Pengembangan kemampuan belajar, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik mengembangkan kemampuan belajar untuk mengikuti pendidikan sekolah/madrasah secara mandiri.
- d. Pengembangan karir, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai informasi, serta memilih dan mengambil keputusan karir.

4. Pentingnya Layanan Bimbingan dan Konseling

Layanan bimbingan konseling merupakan bagian yang terintegrasi dalam proses pendidikan di sekolah, dan keberadaannya sangat berperan dalam mencapai tujuan pendidikan, di samping bidang manajemen dan kepemimpinan serta bidang pengajaran. Pada dasarnya, bimbingan dan konseling dilakukan dalam empat bentuk upaya, yaitu:

- a. Pemahaman: dipahaminya diri klien, masalah klien, dan lingkungan klien baik oleh klien itu sendiri, konselor, maupun pihak-pihak lain yang berkepentingan.
- b. Pencegahan: mengupayakan tersingkirnya berbagai hal yang secara potensial dapat menghambat atau mengganggu perkembangan kehidupan individu.
- c. Perbaikan: membebaskan klien dari berbagai masalah yang dihadapinya.
- d. Pemeliharaan dan Pengembangan: memelihara segala sesuatu yang baik pada diri individu atau kalau mungkin mengembangkannya agar lebih baik.

Setiap bentuk upaya tersebut mengacu kepada empat fungsi bimbingan seperti yang diungkapkan oleh Nurihsan (2005:13) sebagai berikut:

- 1) Fungsi pemahaman, yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang akan menghasilkan pemahaman tentang sesuatu oleh pihak-pihak tertentu sesuai dengan kepentingan pengembangan siswa
- 2) Fungsi penyaluran, yaitu fungsi bimbingan yang membantu siswa untuk memilih jurusan sekolah, jenis sekolah dan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat dan ciri-ciri kepribadian lainnya. Kegiatan dalam fungsi penyaluran ini meliputi bantuan untuk memantapkan kegiatan belajar di sekolah. Dalam melaksanakan fungsi ini, guru pembimbing perlu bekerja sama dengan pendidik lainnya baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah.
- 3) Fungsi adaptasi, yaitu fungsi membantu petugas-petugas di sekolah, khususnya guru, untuk mengadaptasikan program pendidikan terhadap

minat, kemampuan dan kebutuhan peserta didik. Dengan menggunakan informasi yang memadai mengenai para peserta didik, guru pembimbing dapat membantu guru untuk memperlakukan siswa secara tepat, baik dalam mengelola dan memilih materi pelajaran yang tepat, atau dalam mengadaptasikan bahan pelajaran pada kecepatan dan kemampuan peserta didik.

- 4) Fungsi penyesuaian, yaitu fungsi bimbingan untuk membantu peserta didik memperoleh penyesuaian pribadi dan memperoleh kemajuan dalam perkembangannya secara optimal. Fungsi ini dilaksanakan di antaranya dengan cara mengidentifikasi, memahami dan memecahkan masalah (Nurihsan, 2005:13)

Sesuai dengan tujuan dan fungsinya, bimbingan dan konseling diarahkan kepada terselenggaranya dan terpenuhinya keperluan akan bantuan dalam hal pendataan, informasi dan orientasi, komunikasi dan konsultasi kepada peserta didik dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Dengan demikian akan tercipta kemudahan bagi terselenggaranya proses dan tercapainya tujuan program pendidikan.

Mengingat pentingnya peranan bimbingan dan konseling seperti yang telah diuraikan diatas, maka diharapkan peran aktif dari seluruh personil yang terlibat dalam kegiatan bimbingan dan konseling tersebut. Diantaranya dari pihak siswa itu sendiri yaitu dengan memanfaatkan bimbingan dan konseling yang tersedia dengan optimal

5. Jenis-jenis Layanan Bimbingan dan Konseling

Berdasarkan kebutuhan dan masalah yang dialami oleh peserta didik maka layanan bimbingan dan konseling dibagi kedalam beberapa jenis bidang layanan bimbingan dan konseling (Depdiknas No. 74 Tahun 2008) yaitu:

- a. Layanan orientasi, yaitu layanan yang membantu peserta didik memahami lingkungan baru, terutama lingkungan sekolah/ madrasah dan obyek-obyek yang dipelajari, untuk menyesuaikan diri serta mempermudah dan memperlancar peran peserta didik di lingkungan yang baru.
- b. Layanan informasi, yaitu layanan yang membantu peserta didik menerima dan memahami berbagai informasi diri, sosial, belajar, karir/jabatan, dan pendidikan lanjutan.
- c. Layanan penempatan dan penyaluran, yaitu layanan yang membantu peserta didik memperoleh penempatan dan penyaluran yang tepat di dalam kelas, kelompok belajar, jurusan/program studi, program latihan, magang, dan kegiatan ekstra kurikuler.
- d. Layanan penguasaan konten, yaitu layanan yang membantu peserta didik menguasai konten tertentu, terutama kompetensi dan atau kebiasaan yang berguna dalam kehidupan di sekolah/madrasah, keluarga, industri dan masyarakat.
- e. Layanan konseling perorangan, yaitu layanan yang membantu peserta didik dalam mengentaskan masalah pribadinya.
- f. Layanan bimbingan kelompok, yaitu layanan yang membantu peserta didik dalam pengembangan pribadi, kemampuan hubungan sosial, kegiatan

belajar, karir/jabatan, dan pengambilan keputusan, serta melakukan kegiatan tertentu melalui dinamika kelompok.

- g. Layanan konseling kelompok, yaitu layanan yang membantu peserta didik dalam pembahasan dan pengentasan masalah pribadi melalui dinamika kelompok.
- h. Layanan konsultasi, yaitu layanan yang membantu peserta didik dan atau pihak lain dalam memperoleh wawasan, pemahaman, dan cara-cara yang perlu dilaksanakan dalam menangani kondisi dan atau masalah peserta didik
- i. Layanan mediasi, yaitu layanan yang membantu peserta didik menyelesaikan permasalahan dan memperbaiki hubungan antar mereka.

6. Pendukung Kegiatan Layanan Bimbingan dan Konseling

Adanya bermacam-macam kegiatan layanan bimbingan dan konseling membutuhkan perilaku pendukung guna memaksimalkan kegiatan tersebut (Depdiknas No. 74 Tahun 2008), yang berupa:

- a. Aplikasi instrumentasi, yaitu kegiatan mengumpulkan data tentang diri peserta didik dan lingkungannya, melalui aplikasi berbagai instrumen, baik tes maupun nontes.
- b. Himpunan data, yaitu kegiatan menghimpun data yang relevan dengan pengembangan peserta didik, yang diselenggarakan secara berkelanjutan, sistematis, komprehensif, terpadu dan bersifat rahasia.
- c. Konferensi kasus, yaitu kegiatan membahas permasalahan peserta didik dalam pertemuan khusus yang dihadiri oleh pihak-pihak yang dapat

memberikan data, kemudahan dan komitmen bagi terentaskannya masalah peserta didik, yang bersifat terbatas dan tertutup.

- d. Kunjungan rumah, yaitu kegiatan memperoleh data, kemudahan dan komitmen bagi terentaskannya masalah peserta didik melalui pertemuan dengan orang tua atau keluarganya.
- e. Tampilan kepastakaan, yaitu kegiatan menyediakan berbagai bahan pustaka yang dapat digunakan peserta didik dalam pengembangan pribadi, kemampuan sosial, kegiatan belajar, dan karir/jabatan.
- f. Alih tangan kasus, yaitu kegiatan untuk memindahkan penanganan masalah peserta didik ke pihak lain sesuai keahlian dan kewenangannya.

7. Strategi Pelaksanaan Program Bimbingan Konseling

Strategi pelaksanaan program bimbingan konseling memuat metode pelaksanaan sehingga diharapkan dapat memperlancar pelaksanaan dan bisa mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaan program bimbingan konseling ini menggunakan beberapa metode, antara lain:

1. Ceramah : melalui kegiatan penyampaian suatu informasi melalui tatap muka untuk member wawasan pada peserta didik.
2. Diskusi : adalah kegiatan yang dilakukan dalam bentuk kelompok untuk membahas suatu persoalan sehingga diperoleh kesimpulan dari pendapat peserta didik.
3. Tanya jawab : adalah kegiatan bimbingan dengan jalan menyampaikan pertanyaan sehingga memperoleh perkiraan seberapa jauh wawasan peserta didik.

4. Pemberian tugas : dengan jalan memberikan sebuah tugas sehingga peserta didik berusaha untuk memperoleh pernyataan untuk menjawab persoalan yang diberikan (SMA Bangil,2008).

8. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang diperlukan dalam melaksanakan program bimbingan konseling antara lain sebagai berikut :

1. Sarana

a. Alat pengumpul data

Seperti : format-format, pedoman observasi, pedoman wawancara, angket, catatan harian, daftar nilai prestasi belajar, kartu konsultasi, instrumen bakat dan minat.

b. Alat penyimpan data

Seperti : kartu pribadi dan buku pribadi.

c. Perlengkapan teknis

Seperti : buku pedoman/petunjuk, blanko surat, agenda surat, komputer.

2. Prasarana

a. Ruang bimbingan konseling

Terdiri atas: ruang tamu, ruang konsultasi, ruang bimbingan kelompok/diskusi, ruang dokumentasi.

b. Anggaran biaya untuk menunjang kegiatan program bimbingan konseling

Terdiri atas biaya/anggaran yang diperlukan misalnya pada layanan home visit (SMA Bangil,2008).

C. Komitmen Afektif pada Guru Bimbingan Konseling

Guru bimbingan konseling adalah seorang guru yang bertugas memberikan arahan dan bimbingan kepada peserta didik untuk mencapai pemahaman dan pengarahan diri yang dibutuhkan dalam melakukan penyesuaian diri secara maksimal di sekolah, keluarga serta masyarakat seperti misalnya agar peserta didik dapat mengerti bagaimana cara belajar yang baik dan benar, bagaimana cara mengikuti pelajaran yang sedang diberikan oleh guru di kelas, bagaimana cara memilih dan bergaul dengan baik, cara bertindak, serta cara bersikap dalam kehidupan sehari-hari dan lain-lain.

Adanya pemberian layanan bimbingan konseling yang baik dan benar secara terus menerus menjadikan para peserta didik mampu dengan mudah dalam mengikuti pelajaran, memahami dan mengerti pelajaran yang diberikan oleh guru di kelas, belajar di rumah dengan teratur, mampu memilih dan bergaul dengan teman yang baik, dan lain-lain. Dilihat dari pentingnya fungsi guru bimbingan konseling maka oleh depdiknas RI telah dirumuskan beberapa macam kompetensi yang harus dimiliki seorang guru bimbingan konseling misalnya memiliki sifat sabar, keinginan pribadi untuk membantu tunas bangsa atau pun sesama, mampu mendengarkan secara empati, dan lain sebagainya.

Guru bimbingan konseling memiliki aneka ragam jenis tugas namun ternyata tidak mudah dalam menjalankannya dikarenakan ditemukan pada hasil penelitian Kusmaryani (2009:2) terdapat beberapa permasalahan yakni salah satunya terkait dengan terbatasnya jam masuk kelas bagi guru bimbingan konseling untuk bertatap muka dengan para peserta didik. Selain itu, di era

sekarang jumlah guru bimbingan konseling semakin terbatas sehingga kondisi ini menyebabkan beban tugas guru bimbingan konseling menjadi berat yakni yang seharusnya 1 guru bimbingan konseling mengampu minimal 150 peserta didik menjadi diharuskan maksimal 250 peserta didik (Depdiknas, 2009:14). Permasalahan lain, banyaknya guru bimbingan konseling yang tidak berlatarbelakang pendidikan bimbingan dan konseling maupun psikologi sehingga kurangnya pengetahuan dan pengalaman yang terkait sebagai guru bimbingan konseling (Kusmaryani, 2009:2).

Berkaitan dengan hal tersebut, agar seorang guru bimbingan konseling dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik maka seorang guru bimbingan konseling hendaknya memiliki salah satu prinsip yang melandasi guru dalam melaksanakan tugas yaitu komitmen terhadap pekerjaan.

Dessler (1994:2) berpendapat bahwa komitmen pada pekerjaan merupakan kekuatan identifikasi dari keterlibatan guru bimbingan konseling dengan tugasnya. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai pekerjaan, kemauan yang kuat untuk bekerja demi pekerjaan, keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam pekerjaannya. Pendekatan tersebut didukung oleh Mowday, dkk (dalam Rhoades, 2001:825-836) yang beranggapan bahwa tiga ciri tersebut merupakan pendekatan attitudinal atau afektif yaitu keterlibatan guru bimbingan konseling dikarenakan keinginan guru bimbingan konseling yang disertai keyakinan yang kuat untuk terlibat dalam suatu pekerjaan.

Menurut Prabowo (2004:82), komitmen afektif menunjukkan suatu kelekatan psikologis terhadap pekerjaan. Guru bimbingan konseling bertahan karena memang menginginkannya. Komitmen ini menunjukkan adanya keterlibatan secara mental dan emosional guru bimbingan konseling terhadap tugas-tugasnya dan peserta didik. Guru bimbingan konseling yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mengidentifikasi dirinya, terlibat lebih mendalam, dan menikmati keanggotaannya dalam instansi sekolah.

Adapun beberapa indikator komitmen afektif yang telah diindikasikan oleh Meyer & Allen (1991) seperti berikut: 1) *enjoyment*, guru bimbingan konseling sangat senang bekerja di sekolah tersebut; 2) *involvement*, guru bimbingan konseling benar-benar merasa bahwa masalah yang dihadapi peserta didik adalah masalah mereka juga; 3) *part of the family*, guru bimbingan konseling merasa bahwa mereka seperti anggota keluarga dalam sekolah tersebut; 4) *emotional attachment*, guru bimbingan konseling merasa adanya keterlibatan emosional terhadap peserta didik; 5) *personal meaning*, pekerjaan sebagai guru bimbingan konseling memiliki arti yang sangat tinggi bagi mereka; dan 6) *sense of belonging*, guru bimbingan konseling merasa ikut memiliki terhadap sekolah.

Dari beberapa hal tersebut, baik bagi guru bimbingan konseling untuk menumbuhkan beberapa indikator komitmen afektif pada dirinya masing-masing yang juga akan bermanfaat pada kelayakan hidupnya mendatang seperti yang juga dikemukakan oleh Rhoades dkk, (2001:825) bahwa guru bimbingan konseling yang memiliki komitmen afektif terhadap pekerjaan akan memperlihatkan performa kerja yang tinggi pula. Sehingga diprediksikan guru bimbingan

konseling tersebut akan berupaya untuk bertahan atau bahkan mengembangkan layanan bimbingan konseling. Upaya-upaya yang dilakukan tentu saja berdampak pada kinerja layanan bimbingan konseling. Standart keberhasilan kinerja seorang guru bimbingan konseling difokuskan pada pemberian layanan bimbingan konseling. Kinerja guru bimbingan konseling dapat ditentukan dengan melihat komponen perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi layanan bimbingan konseling yang dilandasi oleh sikap moral dan profesionalitas sebagai seorang guru bimbingan konseling.

