

MEMBUDAYAKAN NILAI-NILAI KOMITMEN TERHADAP PEKERJAAN DALAM UPAYA MENEGAKKAN ETIKA PROFESI

Oleh: **Rosita Endang Kusmaryani⁵**

Abstract

The social change as consequence of the technological progress in globalization has an impact on the value degradation. This phenomenon seen on some deviation of professional ethics. Professional ethics that should be the norm for someone in performing one's professional task has been done deviantly.

One of essensial problem of this phenomenon is the less of awareness of commitment value to one's occupation. Value and value system is able to change, even should be changed. The occupation commitmen value consequences in some professional tied to his profession. Someone who has high occupation commitment value is supposed to maintains his occupation, even develops it accordance with the professional ethics.

To civilize occupation commitment values becomes the important thing to do. It can be done means of value educating, professional ethics socializing and improving of profession organization.

Keyword : professional ethics, occupation commitment

Pendahuluan

Kehidupan era global adalah fenomena yang sudah tidak dapat ditawar lagi. Era global yang dimotori oleh tiga mesin globalisasi yaitu kemajuan teknologi, khususnya teknologi informasi, pasar modal dan kemajuan bidang manajemen telah membuat dunia menjadi transparan (Suwarjo, 2003: 1). Kemajuan teknologi tersebut membawa manusia kepada suatu kenyataan bahwa untuk mampu bertahan dalam era persaingan yang semakin ketat, manusia harus selalu memperbaiki diri dan mengembangkan diri. Dalam dunia profesi, upaya perbaikan dan pengembangan diri suatu tenaga profesi diharapkan dapat menunjukkan profesionalitasnya.

Profesi merupakan pekerjaan atau karir yang bersifat pelayanan bantuan keahlian dengan tingkat ketepatan yang tinggi untuk kebahagiaan-pengguna berdasarkan norma-norma yang berlaku (LPTK, 2004: 5). Profesi memiliki kekuatan

dan eksistensi sebagai akibat interaksi timbal balik antara kinerja profesional dengan kepercayaan publik (*public trust*). Kepercayaan publik terhadap profesi ini akan muncul apabila kinerja profesi tersebut menunjukkan konsep profesi yang jelas dengan cara-cara yang profesional dan membedakan kompetensinya dengan profesi yang lain.

Keberadaan suatu profesi diatur sesuai dengan aturan atau norma-norma tertentu yang disebut dengan kode etik profesi. Etika merupakan penilaian baik-buruknya mengenai hubungan antar manusia. Kode etik adalah pedoman yang ber-substansi-kan nilai dan yang secara batiniah perlu dipahami agar menjadi pegangan bagi seseorang dalam menjalankan tugas professional pada khususnya atau kehidupan pada umumnya (Barnadib, 2002: 14).

Akhir-akhir ini, etika profesi mulai dipertanyakan, terutama profesi pendidik. Koesoema (2007 : 6) memaparkan bahwa sekolah dan guru tidak lagi percaya dan dipercaya sebagai pendidik dan pengajar. Tugas mereka telah digantikan dengan bimbingan belajar atau bimbel. Menurutnya, fenomena bimbel di sekolah menunjukkan kenyataan, kepentingan siswa telah diperalat demi kepentingan lain terutama demi kepentingan bisnis. Etika profesi pun digadaikan demi uang. Tugas mendidik dan mengajar merupakan hak dan kewajiban yang menjadi monopoli seorang guru. Ketika tugas tersebut diserahkan oleh pihak lain yang tidak mempunyai kewenangan profesi, maka etika profesi mulai tidak berada pada jalurnya. Dalam hal ini tugas mendidik dan mengajar guru dilakukan secara tidak profesional.

Kasus seperti itu merupakan salah satu dampak dari adanya perubahan sosial yang semakin cepat. Perubahan ini memberikan tantangan munculnya pergeseran nilai dalam masyarakat, yang kadang-kadang membawa krisis nilai. Oleh sebab itu, penting meningkatkan pendidikan, karena pendidikan pada dasarnya melibatkan bagian integral pembentukan watak, sikap dan kepribadian. Pendidikan tidak hanya bertujuan menghasilkan pribadi yang cerdas dan terampil, tetapi juga pribadi yang berbudi luhur seperti yang dipesankan Ki Hajar Dewantara (Hanum, 2002 : 6). Tanpa disertai dengan integritas pribadi, kecerdasan dan keterampilan cenderung

⁵ Dosen Jurusan PPB FIP UNY

disalahgunakan.

Penyelewengan etika profesi sebagai suatu bentuk perilaku yang tidak profesional. Dalam hal ini seseorang atau pelaku profesi yang melakukan penyelewengan etika profesi sudah tidak memiliki integritas pribadi yang dapat dipertanggungjawabkan. Nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan mengalami kelemahan. Seseorang mulai tidak mempunyai ikatan yang kuat dengan pekerjaan atau profesi yang digelutinya. Upaya pengembangan profesi pun sudah tidak dilakukan lagi hanya karena untuk kepentingan tertentu. Untuk itu, sangat mudah bagi mereka untuk menggadaikan etika profesi dengan sesuatu yang lebih menarik bagi mereka.

Kurangnya nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan ini tampaknya menjadi salah satu akar permasalahan tersebut. Istilah pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang sesuai dengan profesi. Nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan ini perlu ditanamkan kepada para calon pelaku profesi. Para pelaku profesi diharapkan dapat berperilaku sesuai dengan kode etik profesinya.

Etika Profesi

Menurut Abimanyu (2002: 2), profesi adalah pekerjaan atau vokasi khusus dengan persyaratan tertentu, yang mempunyai ciri-ciri :

1. *Expertize, responsibility, dan corporateness*
2. Lebih mengutamakan pelayanan kemanusiaan yang ideal dan layanan itu mendapat pengakuan masyarakat
3. Memerlukan pendidikan yang relatif lama untuk menguasai sekumpulan ilmu yang melandasi teknik dan prosedur unik layanannya
4. Terdapat suatu kode etik profesi yang mengatur keanggotaan serta perilaku, sikap dan cara kerja anggota
5. Terdapat organisasi profesi yang berfungsi menjaga dan meningkatkan layanan profesi dan melindungi kepentingan serta kesejahteraan anggota
6. Terdapat suatu mekanisme saringan berdasar kualifikasi tertentu sehingga hanya yang kompeten yang diperbolehkan melaksanakan layanan
7. Pemangku profesi memandang profesinya sebagai suatu karir hidup

8. Keseragaman

Kemampuan seorang tenaga profesi yang berkaitan dengan profesi diuji dan biasanya kepada orang bersangkutan diberikan tanda bukti bahwa dia benar-benar diyakini dan dapat dipercaya untuk melaksanakan tugas dalam bidang profesi. Selain itu dalam melaksanakan tugas tersebut diatur sesuai dengan kode etik profesi. Kode etik profesi adalah norma-norma yang harus diindahkan oleh setiap tenaga profesi dalam menjalankan tugas profesinya. Norma-norma itu berisikan aturan-aturan yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh tenaga profesi. Pelanggaran terhadap kode etik akan mendapat sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Persoalan Nilai

Dalam sosiologi, nilai mengandung pengertian sebagai sesuatu yang baik, yang diinginkan, yang dicita-citakan dan dianggap penting oleh warga masyarakat (Efianingrum, 2002: 32). Nilai menyatakan keyakinan-keyakinan dasar bahwa suatu perilaku secara pribadi atau sosial dapat diterima atau tidak. Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik atau diinginkan. Menurut Robbins (2001: 131), nilai mempunyai baik atribut isi maupun intensitas. Atribut isi menekankan bahwa suatu modus perilaku dianggap penting, sementara atribut intensitas memfokuskan pada seberapa penting perilaku tersebut. Apabila nilai-nilai seseorang dibuat peringkat menurut intensitasnya maka terbentuk sistem nilai.

Nilai dan sistem nilai yang dianut oleh seseorang dapat digunakan untuk mempelajari dan memahami sikap dan motivasi seseorang. Hal ini karena nilai mempengaruhi persepsi terhadap sesuatu hal. Seseorang berperilaku berdasarkan gagasan-gagasan mengenai apa yang seharusnya dan apa yang tidak seharusnya. Gagasan-gagasan tersebut tentu saja mengandung penafsiran benar atau salah. Gagasan-gagasan ini juga yang akhirnya digunakan sebagai dasar seseorang untuk memutuskan sesuatu boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan.

Berkaitan dengan sistem nilai yang dianut oleh seseorang, muncul suatu pertanyaan "dari mana sumber sistem nilai tersebut?". Sumber nilai sebagian ditentukan secara genetik, dan sebagian lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal.

Faktor-faktor tersebut antara lain faktor budaya, pola asuh orang tua, teman atau pengaruh lingkungan lainnya.

Nilai-nilai ini tidak bersifat tetap, tetapi apabila nilai-nilai ini berubah, perubahan itu sangat lambat (Robbins, 2001 : 131). Sebagian nilai yang dianut dibangun dalam usia dini melalui hasil pendidikan moral dari terutama orangtua. Banyak gagasan dini mengenai apa yang benar dan salah terbentuk sebagai hasil pandangan-pandangan orangtua. Ketika seseorang menginjak usia dewasa, gagasan – gagasan ini dimungkinkan terjadi perubahan atau pergeseran sebagai hasil interaksi dengan lingkungan berikutnya.

Komitmen Terhadap Pekerjaan

Kerja telah memainkan peranan penting dalam membantu mengklarifikasi beberapa sebab seseorang memiliki suatu komitmen. Morrow (dalam Lee et all, 2000) menemukan lima bentuk komitmen kerja yang dikelompokkan menurut fokusnya masing-masing, yaitu kerja itu sendiri, karir, pekerjaan, organisasi dan kelompok. Meskipun komitmen organisasi telah dianggap penting dalam mempengaruhi efektivitas organisasi, akan tetapi komitmen yang berkaitan dengan pekerjaan juga memberikan sumbangan yang tidak kecil.

Menurut Lee et all (2000), pemahaman mengenai komitmen pekerjaan penting karena beberapa alasan : 1) pekerjaan merupakan fokus yang berarti bagi beberapa orang. Hal ini sebagai akibat meningkatnya tingkat pendidikan dan pekerjaan yang lebih mengkhusus; 2) komitmen pekerjaan penting karena adanya keterikatan antara pekerjaan dan keanggotaan organisasi; 3) komitmen pekerjaan penting karena memiliki hubungan dengan *performance* kerja; dan 4) konstruk komitmen pekerjaan penting karena memberikan sumbangan pada pemahaman mengenai bagaimana beberapa orang mengembangkan, merasakan dan mengintegrasikan komitmen yang berkaitan dengan kerja yang meliputi batas-batas organisasi.

Komitmen pekerjaan didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara seseorang dan pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut (Lee, 2000). Seseorang memiliki komitmen pekerjaan yang kuat akan

mengidentifikasi dan memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang komitmennya rendah. Hubungan emosional terhadap pekerjaan memberikan gambaran perilaku kerja seseorang dan menentukan keinginan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, maka seseorang yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya adalah orang yang memiliki kepuasan dan mengembangkan pekerjaannya. Orang tersebut berusaha melakukan kewajiban dan tugas-tugas pekerjaan serta mempertahankan ketelitian dalam pekerjaan tersebut.

Komitmen pekerjaan merupakan perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi. Dalam pendekatan multidimensional, komitmen pekerjaan seperti halnya komitmen organisasi memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan seseorang dengan pekerjaannya (Meyer et all, 1993: 540).

Tiga komponen komitmen pekerjaan yang dikembangkan dari komitmen organisasi tersebut adalah :

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*). Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan berusaha mengembangkan pekerjaannya.
2. Komitmen kolektif (*Continuence Commitment*). Seseorang yang memiliki komitmen kolektif akan memerlukan tetap terlibat dalam pekerjaan karena beberapa alasan yang berkaitan dengan “investasi” (biaya, waktu, tenaga dsb.) yang sudah dikeluarkan.
3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*). Orang yang berkomitmen normatif tinggi akan memiliki perasaan kewajiban yang kuat terhadap pekerjaan.

Komitmen afektif diharapkan berkembang ketika keterlibatan dalam pekerjaan memberikan pengalaman yang memuaskan. Komitmen kolektif berkembang pada orang-orang yang telah memiliki investasi pada pekerjaan tersebut. Investasi tersebut dipersepsikan akan hilang apabila berubah pekerjaan. Komitmen normatif akan berkembang sebagai hasil internalisasi dari norma-norma untuk berperilaku dan menerima hasil pekerjaan sesuai kewajiban timbal balik.

Berdasarkan ketiga aspek komitmen, seseorang dapat mengalami beberapa kecenderungan dari ketiga bentuk komitmen tersebut. Masing-masing aspek

mengembangkan hasil pengalaman yang berbeda-beda dan implikasi perilaku kerja yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki pengalaman dalam organisasi konsisten dengan harapan-harapannya dan kebutuhan-kebutuhan dasarnya mendapatkan kepuasan cenderung untuk mengembangkan ikatan terhadap pekerjaan.

Menurut Mowday dkk. (dalam Meyer dkk., 1993: 539) beberapa faktor penyebab komitmen afektif meliputi karakteristik personal, karakteristik struktural, karakteristik yang berkaitan dengan kerja dan pengalaman kerja. Menurut Dunham dkk. (1994: 371), faktor penyebab yang terkait dengan komitmen afektif antara lain persepsi karakteristik kerja yang berkaitan dengan otonomi tugas, signifikansi tugas, identitas tugas, variasi keterampilan, umpan balik supervisor, ketergantungan organisasi dan persepsi mengenai partisipasi dalam manajemen.

Faktor yang potensial menjadi penyebab komitmen kalkulatif antara lain usia, masa kerja, kepuasan karir dan niat untuk keluar (Dunham dkk., 1994: 371). Usia dan masa kerja menjadi faktor penentu karena memiliki peran dalam mengukur besar investasi yang telah dikeluarkan selama mengampu pekerjaan. Masa kerja mengindikasikan investasi yang tidak tergantikan seperti hubungan kerja yang erat dalam kelompok kerja, investasi pensiun, investasi karir dan keunikan keterampilan. Usia berkaitan dengan alternatif kesempatan kerja yang tersedia apabila melepaskan pekerjaan. Kepuasan karir sangat terkait dengan investasi kesempatan karir dalam pekerjaan tersebut.

Komitmen terhadap kelompok pekerja, ketergantungan organisasi dan partisipasi dalam manajemen menjadi penyebab komitmen normatif (Dunham dkk., 1994: 371). Ketergantungan organisasi dan partisipasi dalam manajemen diharapkan dapat memunculkan rasa kewajiban untuk melakukan hubungan timbal balik dengan organisasi. Hubungan timbal balik tersebut berupa komitmen terhadap pekerjaan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen dipengaruhi 3 faktor, yaitu karakteristik personal, harapan seseorang dan faktor-faktor organisasi.

1. Karakteristik personal yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap pekerjaan meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian. Adanya

- perbedaan individu secara personal tentu saja akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan.
2. Harapan seseorang terhadap pekerjaan akan menentukan komitmen terhadap pekerjaan. Pengalaman-pengalaman ketika berinteraksi kerja dengan pekerjaan akan memberikan referensi dalam mengevaluasi pekerjaan tersebut. Selain itu, harapan terhadap pekerjaan akan berpengaruh terhadap komitmen terhadap pekerjaan itu sendiri. Apabila seseorang mengalami kepuasan terhadap pekerjaannya serta sesuai dengan harapannya, diprediksikan orang tersebut akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan.
 3. Faktor-faktor organisasi seperti lingkungan kerja, kebijakan-kebijakan, status organisasi selain memberikan pengaruh terhadap terpeliharanya komitmen seseorang terhadap organisasi juga terhadap pekerjaan. *Reward* yang diberikan organisasi seperti gaji, posisi, pengayaan dan variasi tugas, kekuasaan dan kebijakan organisasi akan mempengaruhi sejauh mana persepsi seseorang terhadap dukungan organisasi (Eisenberger dkk., 1986: 501), yang pada selanjutnya berpengaruh pada komitmen.

Membudayakan Nilai-nilai Komitmen Terhadap Pekerjaan atau Profesi

Nilai atau sistem nilai yang ada dalam diri seseorang seringkali memerlukan perubahan. Perubahan tersebut tentu saja merupakan perubahan ke arah yang lebih baik. Perubahan nilai perlu dilakukan apabila nilai-nilai yang dianut sebelumnya sudah tidak sesuai dengan tuntutan saat ini. Selain itu, mungkin telah terjadi pergeseran nilai sehingga ada degradasi nilai atau moral yang tidak menguntungkan.

Kurangnya kesadaran etika profesi yang terjadi akhir-akhir ini menunjukkan merosotnya nilai-nilai kerja yang dianut kebanyakan orang. Etika kerja sudah mulai kabur, sehingga bagi pelaku profesi tidak dapat membedakan nilai benar atau salah. Hal lain yang mungkin terjadi, bahwa sebenarnya sudah mengetahui nilai benar atau salah akan tetapi tetap melakukan pelanggaran. Salah satu faktor penyebab dari kondisi ini adalah kurangnya komitmen seseorang terhadap pekerjaan atau profesi yang digelutinya. Kurangnya komitmen ini menimbulkan sikap atau perilaku yang tidak positif terhadap pekerjaan atau profesi. Seseorang menjadi dengan mudahnya menukar etika profesi dengan kepentingan-kepentingan tertentu.

Nilai-nilai kerja, dalam hal ini nilai komitmen terhadap pekerjaan menjadi nilai yang vital untuk dibudayakan bagi calon pelaku profesi. Dalam membudayakan nilai-nilai komitmen ini, pendidikan harus dioptimalkan. Lembaga pendidikan memiliki peran sentral dalam upaya menanamkan dan membudayakan nilai-nilai komitmen sebelum calon-calon lulusannya siap menjadi pelaku profesi tertentu. Lembaga pendidikan diharapkan tidak hanya mengorientasikan pada pengembangan aspek kognitif saja, akan tetapi juga mengembangkan aspek afektif dan psikomotor.

Beberapa hal yang penting dilakukan lembaga pendidikan dalam upaya membudayakan nilai-nilai komitmen tersebut adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan pendidikan nilai

Adanya gejala pergeseran nilai yang terjadi dalam lingkup profesi, pendidikan nilai tampaknya menjadi agenda yang penting untuk dilakukan. Tanggung jawab lembaga pendidikan tidak hanya menghasilkan pribadi yang cerdas secara intelektual, tetapi juga pribadi yang berbudi luhur perlu ditekankan. Nilai-nilai yang ditanamkan diharapkan akan menjadi dasar perilaku peserta didik untuk menentukan sesuatu “boleh dilakukan” atau “tidak boleh dilakukan” kelak ketika mereka benar-benar melaksanakan perilaku profesi.

Pendidikan dalam menanamkan nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan perlu menekankan pada kekuatan ikatan emosional peserta didik kepada bidang ilmu yang ditekuni saat ini. Ikatan emosional dapat berupa rasa kecintaan terhadap profesi terkait bidang ilmu tersebut. Selain itu juga perlu menumbuhkan rasa kebanggaan pekerjaan dan profesi. Ikatan emosional terhadap pekerjaan atau profesi akan membentuk nilai komitmen terhadap pekerjaan secara afektif. Dengan demikian seseorang akan berupaya untuk selalu mengembangkan ilmu terkait dengan pekerjaan dan profesinya.

Pendidikan nilai juga ditekankan pada tanggung jawab profesi. Tanggung jawab profesi ini meliputi tanggung jawab terhadap investasi waktu, tenaga dan biaya yang dikeluarkan untuk menekuni bidang profesi. Selain itu, juga berupa tanggung jawab untuk melakukan upaya timbal balik keilmuan terhadap sesuatu yang telah diterima selama menekuni bidang ilmu. Dengan demikian, bentuk

tanggung jawab tersebut diharapkan akan dapat menumbuhkan komitmen kalkulatif dan normatif.

2. Melakukan sosialisasi kode etik profesi

Dalam menegakkan etika profesi, dalam hal ini pedoman nilai untuk menjalankan tugas profesi perlu ada sosialisasi kode etik profesi. Kode etik profesi ini disosialisasikan dan ditanamkan sedini mungkin, sehingga proses internalisasi nilai berlangsung lebih awal. Kode etik profesi hendaknya disosialisasikan tidak hanya sekedar lisan akan tetapi perlu adanya pengelolaan yang lebih komprehensif dan sistematis.

3. Melakukan perbaikan organisasi profesi

Sosialisasi kode etik profesi secara umum sudah tampak diupayakan oleh kebanyakan bidang profesi, meskipun seringkali belum menunjukkan pelaksanaan secara sistematis dan komprehensif. Justru yang tidak kalah penting adalah perbaikan organisasi profesi. Perbaikan organisasi profesi ini diharapkan dapat mentargetkan agenda-agenda pengembangan profesi, sehingga para pelaku profesi tidak terjebak pada rutinitas kerja yang membosankan. Selain itu, dengan manajemen yang tertata dengan baik, memberikan konsekuensi bagi para pelaku profesi secara otomatis akan menjadi anggota organisasi profesi. Konsekuensinya, pengambil kebijakan profesi dapat menetapkan sanksi-sanksi atas pelanggaran kode etik. Selanjutnya, dapat memberikan sanksi kepada pelaku profesi yang melakukan pelanggaran kode etik. Organisasi profesi yang dikelola dengan baik juga dapat memberikan harapan positif bagi pelaku profesi mengenai masa depan profesi di mata masyarakat.

Penutup

Pergeseran nilai yang terjadi di masyarakat saat ini telah menjadi fenomena umum. Salah satu konsekuensi dari adanya pergeseran nilai ini adalah munculnya persoalan-persoalan penyelewengan kode etik profesi. Etika profesi mulai digadaikan demi kepentingan-kepentingan tertentu.

Salah satu akar permasalahan dari hal tersebut adalah kurangnya nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan. Nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan yang terdiri

dari tiga aspek yaitu komitmen afektif, kalkulatif dan normatif perlu ditanamkan pada para calon pelaku profesi. Hal penting yang dilakukan dalam menanamkan dan membudayakan nilai-nilai komitmen tersebut antara lain dengan melalui pendidikan nilai, sosialisasi kode etik profesi dan perbaikan organisasi profesi.

Daftar Pustaka

- Abimanyu, Soli. 2002. Standarisasi Profesi BK. *Makalah*. Disampaikan dalam Seminar dan Lokakarya Nasional Standarisasi Profesi Bimbingan dan Konseling. Ruang Sidang Utama Gedung Rektorat UNY tanggal 24-25 Oktober 2002.
- Barnadib, Iman. 2002. *Kode Etik Akademik*. Yogyakarta : Yayasan Penerbitan Tamansiswa
- Dunham, R.B., Grube, J.A. , & Castaneda, M.B. 1994. Organizational Commitment : The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79, No 3, 370-380
- Efianingrum, Ariefa. 2002. Pendidikan Moral Generasi Muda di Era Global. *Dinamika Pendidikan : Majalah Ilmu Pendidikan*. No. 1/Th IX Maret 2002.
- Eisenberger, R. & Huntington, R. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71, No 3, 500-507.
- Hanum, Farida. 2002. Peran Sekolah dalam Membudayakan Nilai Pluralisme dan Kemanusiaan untuk Membangun Kebersamaan. *Dinamika Pendidikan : Majalah Ilmu Pendidikan*. No. 1/Th IX Maret 2002.
- Koesoema, Doni. 2007. Menggadaiakan Etika Profesi. *Kompas*. Rabu, 14 Maret 2007.
- Lee, T.W., Ashford, S.J., Walsh, J.P. & Mowday, R.T. 2000. Commitment Propensity, Organizational Commitment and Voluntary Turnover : a Longitudinal Study of Organizational Entry Processees. *Journal of Management*. Vol. 18, No 1, 15-32
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No 4, 538-551



- LPTK. 2004. *Dasar Standarisasi Profesi Konseling*. Jakarta : Direktorat Pembinaan Pendidikan Tenaga Kependidikan dan Ketenagaan Pendidikan Tinggi.

Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. (Edisi Bahasa Indonesia). Jilid I. Jakarta : PT Prenhalindo

Suwarjo. 2003. Pengembangan Profesi Bimbingan dan Konseling dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi. *Makalah*. Disampaikan dalam Seminar Peranan Bimbingan dan Konseling dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi di UNY Yogyakarta.