

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah adalah sebutan kolektif mengikuti satuan kerja atau satuan organisasi kementerian atau departemen, lembaga pemerintah non departemen, kesekretariat lembaga tinggi negara, dan instansi pemerintah lainnya, baik pusat maupun daerah, badan usaha milik negara badan hukum milik negara dan badan usaha milik negara. Fungsi Instansi merupakan diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien anatara unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian Instansi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan. Dalam pelayanan publik yakni suatu proses yang memberikan pelayanan.

Manusia adalah salah satu sumber daya yang penting dalam Instansi memerlukan pengolahan yang baik dan terencana, bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa dan karsa dimana-mana. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya instansi tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi kegiatan usahanya, baik itu masalah produksi, keuangan, sumber daya manusia, pemasaran maupun usahanya. Masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia merupakan suatu hal sangat penting untuk diatasi di dalam Instansi. Salah satu permasalahan di dalam suatu instansi itu adalah stres kerja.

Konsultasi didalam program bimbingan di pandang sebagai suatu proses menyediakan bantuan teknis untuk guru, orang tua, administrator, dan konselor lainnya dalam mengidentifikasi dan memperbaiki masalah yang membatasi efektifitas peserta didik, karyawan, pegawai dll.

Juntika menjelaskan layanan konsultasi yaitu layanan layanan yang membantu peserta didik atau pihak lain dalam memperoleh wawasan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemahaman, dan cara yang perlu dilaksanakan dalam menangani kondisi atau masalah yang dialami.¹

Stres kerja menurut Robbins, sebagai suatu tanggapan penyesuaian di perantara oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan) kerja, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada Seseorang. Stres kerja di samping memiliki sebab juga berdampak, munculnya stres banyak dan bervariasi, diantaranya ada yang positif dan negatif. Namun demikian lebih banyak lagi efek negatifnya yang secara potensial berbahaya. Adapun akibat dari stres tersebut antara lain kelelahan fisik, perasaan kesal-marah bahkan depresi kerja.

Tingkat stres kerja berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja pegawai yang merugikan yang akhirnya merugikan Instansi. Dampak negatif tersebut dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas, minimnya kreativitas, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar pegawai yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, bahkan munculnya kekerasan didalam lingkungan kerja.

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tekanan sering menyebabkan seseorang mengalami stres. Kata stres bagi mereka yang tinggal di perkotaan seperti dianggap kata biasa yang sering diucapkan. Target pekerjaan dan keinginan hidup layak secara cepat juga sering menimbulkan stres, sehingga banyak orang mulai ingin belajar tentang bagaimana mengendalikan stres.

Stres tidak lagi dipandang sebagai masalah yang sulit dicari jalan keluarnya akan tetapi bagaimana seseorang belajar mengelola memenage stres. Dengan kata lain stres di anggap sebagai sesuatu yang sulit bisa di hindari.² Didalam praktek kinerja pegawai mengalami pasang surut dimana pada saat

¹ Aris Munandar (2015) *Implementasi Layanan Konsultasi Dalam Bimbingan Konseling Di Smk Negeri Sekota Semarang Tahun Pelajaran 2015* Mahasiswa S1 Program Studi Bimbingan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

² Irham Fahmi, *Prilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 256

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari fenomena di atas peneliti tertarik untuk memilih objek penelitian di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas II Pekanbaru. Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa banyaknya permasalahan-permasalahan yang di alami pegawai baik itu internal maupun eksternal yang mengakibatkan pegawai di LPKA stres dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil Survei yang dilakukan peneliti ada beberapa penyebab stres kerja pegawai di LPKA yaitu kejenuhan dalam melaksanakan tugas karena melakukan kegiatan yang berulang-ulang, jam kerja yang tidak kondusif, adanya selisih paham sesama pegawai dan masih banyak permasalahan-persalahan pribadi lainnya seperti di tinggal nikah oleh pasangannya, gaya hidup yang berlebihan.

Berdasarkan penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Implementasi Layanan Konsultasi dalam Mengatasi Stres Kerja Pegawai Lembaga Pembinaan khusus anak (LPKA) klas II Pekanbaru**”.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari adanya kesalahan dalam menafsirkan judul skripsi ini, maka penulis perlu memberikan penegasan atau pengertian pada istilah-istilah dalam judul tersebut yang sekaligus menjadi batasan dalam pembahasan selanjutnya:

1. Implementasi

Implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan.

2. Layanan Konsultasi

Layanan konsultasi mneurut Doughherti adalah proses hubungan manusia.⁴ Menurut Jakson dan Hayes Konsultasi membutuhkan sentuhan

⁴Dougherty dalam Samuel T Glading, *konseling*, (Jakarta Barat: PT Indeks, 2012), hal.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pribadi selain masukan profesional agar efektif. Juga membutuhkan kepekaan yang tinggi terhadap nuansa budaya dan kultural.⁵

3. Stres Kerja

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.⁶

C. Alasan Pemilihan Judul

Alasan saya memilih judul ini adalah agar bisa mengetahui layanan konsultasi di sebuah instansi dalam mengatasi stres kerja pegawai atau sumber daya manusia agar pegawai bisa mengendalikan dirinya dari stres tersebut.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah dari uraian di atas maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan bagaimana implementasi layanan konsultasi dalam mengatasi stres kerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak kelas II Pekanbaru ?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Implementasi Layanan Konsultasi dalam Mengatasi Stres Kerja pegawai Lembaga Pembinaan khusus anak (LPKA) kelas II Pekanbaru.

⁵Jackson dan Hayes dalam Samuel T Glading, *Konseling*, (Jakarta Barat: PT Indeks, 2012), hal. 324

⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), Hal. 157

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Manfaat dari segi akademis adalah dapat membantu para mahasiswa yang ingin mengetahui Implementasi Layanan Konsultasi dalam Mengatasi Stres Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini yaitu, agar kiranya penelitian ini nantinya dapat memberikan sumbangan informasi terkait dengan mengatasi stres pegawai.

F. Sistematika Pembahasan

Secara sistematis, teknik penulisan dibagi dalam beberapa bab yang dimaksudkan untuk mempermudah dan menjelaskan hal-hal menjadi permasalahan. Untuk itu penulis membagi ke dalam lima bab yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang Latar Belakang masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

Bab ini berisikan tentang kajian teori, kajian trdahulu dan kerangka pikir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai jenis dan pendekatan penelitian, Lokasi dan waktu penelitian sumber dan informasi penelitian, teknik pengumpulan data, validasi data, teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian, yaitu di LPKA klas II Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil dan analisis penelitian tentang Implementasi layanan konsultasi dalam mengatasi stres kerja pegawai di LPKA Klas II pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian tentang Implementasi layanan konsultasi dalam mengatasi stres kerja pegawai di LPKA Klas II Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

