



6213/BKI-D/SD-S1/2023

**PERAN KONSELOR DALAM MENGATASI PEYIMPANGAN
SOSIAL BAGI PEGAWAI DI PEJABAT SETIAUSAHA
KERAJAAN JOHOR BAHAGIAN PENGURUSAN
SUMBER MANUSIA, KOTA ISKANDAR,
JOHOR, MALAYSIA**



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Bimbingan Konseling Islam (S.Sos)**

Oleh :

AMMAR BIN AZMAN
NIM. 11940215414

**PRODI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**RIAU****2023**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

للإقوة الدعوة و ةواللصلال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl..H.R.Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:iain-sq@pekanbaru-Indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

: Ammar Bin Azman

: 11940215414

: Peran Konselor Dalam Mengatasi Penyimpangan Sosial Bagi Pegawai Di Pejabat

Setusaha Kerajaan Johor Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Kota Iskandar Johor, Malaysia

Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

pada :

: Jumaat

tanggal

: 25 November 2023

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 09 Desember 2023

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi



Dr. Amron Rosidi, S.Pd., MA

NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji

Sekretaris/PengujiII

Ketua/ PengujiI

Dra.Silawati, M.Pd

NIP. 19690902 199503 2 001

Rosmita, S.Ag.,M.Ag

NIP.19741113 200501 2 005

PengujiIII

PengujiIV

Ralfmad, S.Pd., M.Pd

NIP. 19780212 201101 1 006

Listiawati Susanti, S.Ag., M.A

NIP. 19720712 200003 2 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
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.
Dilarang mengumumkan dan mempublikasikan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

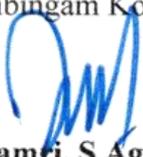
Nama : AMMAR BIN AZMAN
 NIM : 11940215414
 Judul Skripsi : PERAN KONSELOR DALAM MENGATASI
 PENYIMPANGAN SOSIAL BAGI PEGAWAI DI
 PEJABAT SETIAUSAHA KERAJAAN JOHOR,
 KOTA ISKANDAR, JOHOR, MALAYSIA

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
 Ketua Program Studi
 Bimbingan Konseling Islam


Zulamri, S.Ag., M.A.

NIP.197407022008011009

Pembimbing,


Zulamri, S.Ag., M.A.

NIP. 197407022008011009

- 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.



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.

Nomor : Nota Dinas
 Lampiran : 4 (eksemplar)
 Hal : Pengajuan Ujian Skripsi **AMMAR BIN AZMAN**

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 UIN Suska Riau
 Pekanbaru

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
 Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **NAMA: AMMAR BIN AZMAN , NIM : 11940215414** dengan judul **"PERAN KONSELOR DALAM MENGATASI PENYIMPANGAN SOSIAL BAGI PEGAWAI DI PEJABAT SETIAUSAHA KERAJAAN JOHOR, KOTA ISKANDAR, JOHOR, MALAYSIA"** telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak diucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

PEKANBARU 10, November
 2023

Dosen Pembimbing

Zulamri, S.Ag. MA. Psi
 NIP. 197407022008011009



PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : AMMAR BIN AZMAN

NIM : 11940215414

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **PERAN KONSELOR DALAM MENGATASI PENYIMPANGAN SOSIAL BAGI PEGAWAI DI PEJABAT SETIAUSAHA KERAJAAN JOHOR, KOTA ISKANDAR, JOHOR, MALAYSIA**” adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.

Pekanbaru, 10, November
2023

Atas Pernyataan,


Ammar Bin Azman
11940215414

UIN SUSKA RIAU

- 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.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRACT

Nama : Ammar Bin Azman
Nim : 11940215414
Judul : **The Role of Counselors in Overcoming Social Deviations for Employees at the Johor Royal Secretariat Office, Human Resources Management Division, Iskandar City, Johor, Malaysia**

This thesis explains the role of counselors in overcoming social deviations for employees at the Johor Royal Secretariat Office, Human Resources Management Division, Iskandar City, Johor, Malaysia. An organization that was developed under BPSM is located in the government secretary's office to help employees (PNS) who have personal problems or problems at work. Employees are individuals who work in an organization or institution with the aim of fulfilling the duties, responsibilities and functions determined by a company under the government or private sector. Employees (PNS) need strong mental and emotional control as long as they carry out their duties in order to produce something useful and meaningful as directed by the government and company. Therefore, these employees will face various situations that are unattainable in their environment, so this will result in the employee acting aggressively and committing acts of social deviance. Here, SUKJ's Human Resources Management Division takes responsibility and plays a role in helping employees who face problems and commit social irregularities so that their emotional, identity, mental and behavioral conditions are maintained throughout their service. This research aims to analyze the role of counselors in overcoming social deviations for employees. This study used qualitative research methods. The data sources for this research are informants who understand the role of counselors in overcoming social deviations for employees at SUKJ BPSM. The data collection techniques used are observation, interviews and documentation techniques. The research results show that the role of counselors in overcoming social deviations for employees is through several applications such as improving communication skills, managing stress, building healthy work relationships, and increasing self-confidence. Guidance is carried out individually and in groups to help solve problems faced by employees.

Keyword : **Role of Counselor, Social Deviance, Employees**

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.



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KATA PENGHANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alamiin Puji syukur kepada Allah subhanahu wa ta'ala dengan limpahan rahmat, nikmat serta hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat disertakan salam kepada baginda Rasul yakni Muhammad shalallahu 'alaihi wa sallam, yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang. Semoga kita termasuk generasi akhir zaman yang mencintai beliau dengan terus berusaha mengamalkan risalah agama yang telah disampaikannya.

Dalam kesempatan yang berbahagia dipenuhi dengan kebesaran Allah yang maha kuasa tidaklah sesuatu terjadi melainkan atas izin-Nya, terwujudlah bagi penulis sebuah karya ilmiah/skripsi. Tentunya dalam penulisan skripsi dan penelitian ini ada pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis mengucapkan terima kasih dengan tulus kepada pihak yang telah membantu dalam menjayakan penulisan ini, yaitu kepada :

1. Kedua orang tua yaitu ayah Azman Bin Hassan dan ibu Raja Rohoya Binti Raja Salim yang telah berjuang mendidik, menjaga dan membesarkan penulis serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa serta kasih sayang.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab M.Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag. Selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd. Selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Prof. Edi Erwan S.Pt.,M.Sc.Ph.D. Selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Ag.,MA,Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. Prof. Dr. Masduki, S.Ag. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Dr. Toni Hartono, M.Si. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak Dr. H. Arwan, M.Ag. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Bapak Zulamri, S.Ag.,M.A,P.Si. Selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Ibu Rosmita, M. Ag. Selaku Sekertaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
12. Bapak Zulamri, S.Ag.,M.A. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga tuntas.
13. Bapak Dr. Yasril Yazid, M.I.S. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
14. Seluruh Dosen Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan pembelajaran dan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
15. Seluruh civitas akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
16. Adik beradik serta tunangan penulis yang menjadi insan istimewa Aiman Azman, Afiq Azman, Azfar Azman dan Iki Husna Noh yang banyak menyokong serta memberikan semangat yang tidak henti-henti dalam penulisan skripsi ini.
17. Teman-teman seperjuangan dari maba sehingga sekarang yang tak putus-putus memberikan sokongan dan semangat.
18. Teman seperjuangan penulis dari maba sehingga sekarang yang tak putus-putus memberikan sokongan dan semangat Amir Akram, Syahmi Izzat, Muaaz Mukhatar, Hanafi Maliki, Ahmad Muhaimin, Izdihar Anuar, Iqbal Afiq, Ahmad Karimi, Amirul Haikal, Daniel Syafiq, Khairun Naqib, Wan

**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.

Amirul, Izzwan Zulkifli, Nur Fatin Zakirah dan teman-teman seperjuangan dari Malaysia yang tak dapat penulis sebutkan nama kesemuanya.

19. Dan teman-teman Program Studi Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2019.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu dengan ketulusan dan kerendahan hati menerima masukan berupa kritik dan saran dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai rujukan untuk berkarya lebih baik dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat oleh setiap pihak yang membacanya.

Pekanbaru, 8 November 2023

Penulis

Ammar Bin Azman

11940215414

UIN SUSKA RIAU



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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGHANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	6
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	
A. Kajian Terdahulu	8
B. Kajian Teoritis	9
C. Kerangka Pikir	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	33
C. Sumber Data	33
D. Informan Penelitian	34
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknis Analisi Data	35
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah Berdirinya Bahagian Pengurusan Sumber Manusia SUKJ ..	37
B. Letak Geografis SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia	38
C. Struktur Organisasi SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia	39
D. Visi, Misi, Objektif dan Logo SUKJ BPSM	41
E. Layanan Yang Ditawarkan SUKJ BPSM	43

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.

F. Sesi konseling bagi pegawai di SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia.....	44
---	----

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

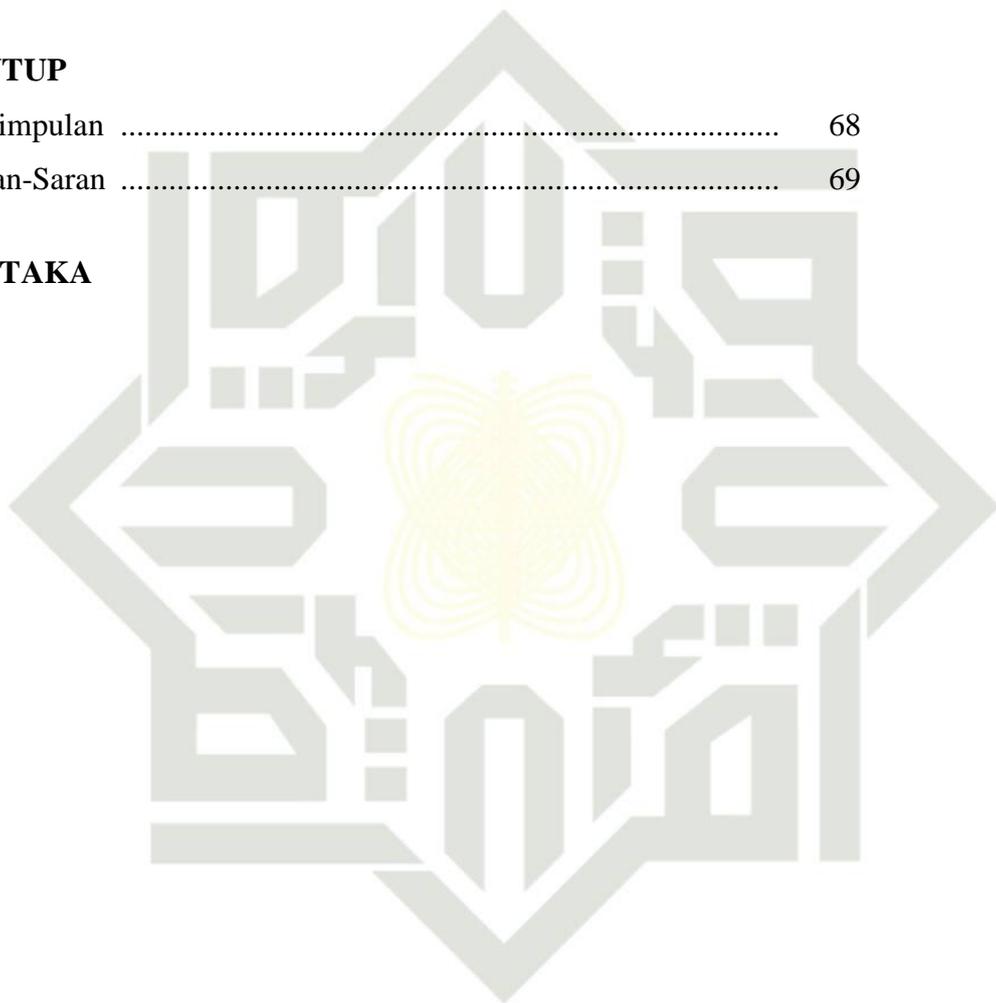
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan	61

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	68
B. Saran-Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



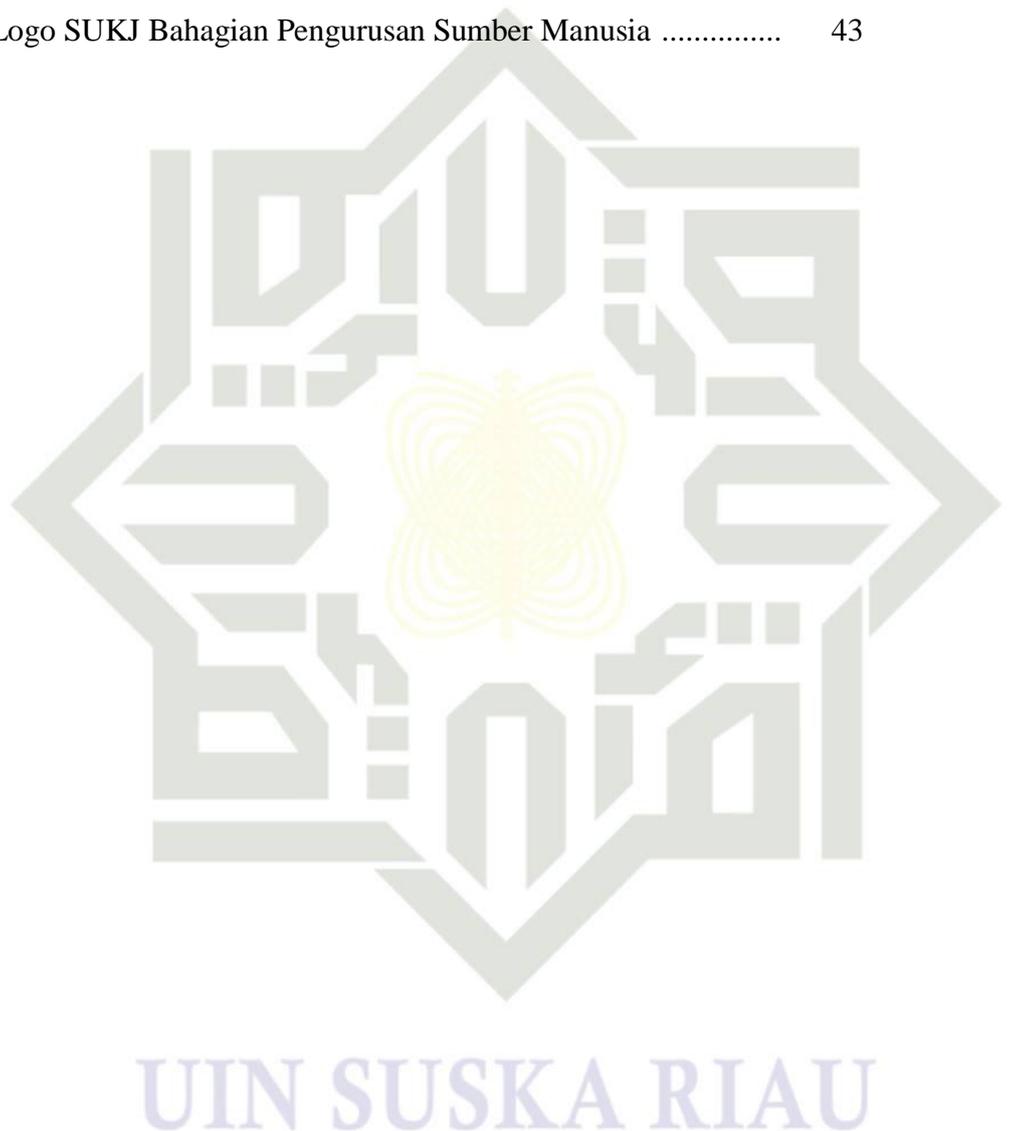
UIN SUSKA RIAU

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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir	32
Gambar 4.1 : Peta Lokasi SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia	39
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia	40
Gambar 4.3 : Logo SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia	43





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

Perilaku menyimpang yang juga biasa dikenal dengan nama penyimpangan sosial adalah perilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai kesusilaan atau kepatutan, baik dalam sudut pandang kemanusiaan (agama) secara individu maupun pembenarannya sebagai bagian daripada makhluk sosial. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia perilaku menyimpang diartikan sebagai tingkah laku, perbuatan, atau tanggapan seseorang terhadap lingkungan yang bertentangan dengan norma-norma dan hukum yang ada di dalam masyarakat.

Kehidupan masyarakat, semua tindakan manusia dibatasi oleh aturan (norma) untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan sesuatu yang dianggap baik oleh masyarakat. Namun di tengah kehidupan masyarakat kadang-kadang masih kita jumpai tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan aturan (norma) yang berlaku pada masyarakat, misalnya seorang siswa menyontek pada saat ulangan, berbohong, mencuri, dan mengganggu siswa lain. Selain di kehidupan masyarakat yang luas ditempat kerja khususnya diantara tempat yang sering berlaku penyimpangan sosial yang dilakukan oleh para karyawan.¹

Perusahaan dikatakan baik apabila komunikasi antara atasan dan bawahan tercipta dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Komunikasi yang baik adalah jalinan pengertian antara satu pihak dengan pihak lainnya, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan. Tanpa adanya komunikasi yang baik, maka dalam pekerjaan akan terjadi salah paham, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai. Perilaku menyimpang di tempat kerja merupakan akibat dari tidak terciptanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Hal ini dapat berakibat pada kinerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan komunikasi yang

¹ Dr.Umasih M.Hum, *Sosiologi Perilaku Menyimpang*, (Jakarta 2014), hlm 1



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

baik agar karyawan tidak melakukan penyimpangan dan kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik.²

Perusahaan biasanya menghadapi masalah ketika karyawan di perusahaan tersebut melakukan penyimpangan seperti membolos pada saat jam kerja dan karyawan tersebut tidak mendapat sanksi, hanya teguran yang didapatkan. Hal ini menimbulkan rasa iri dari karyawan lain, sehingga kualitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Pada dasarnya perusahaan memiliki sistem aturan kerja yang mengikat, sehingga perusahaan tersebut seharusnya bertindak tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin pada aturan-aturan yang dimiliki perusahaan tersebut. Setiap penyimpangan yang dilakukan karyawan akan memiliki konsekuensi yang berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya tergantung penyimpangan yang dilakukan di dalam organisasi. Perilaku menyimpang (*deviant behavior*) yang dilakukan karyawan di tempat kerja dapat berdampak negatif pada organisasi. Sebagai contoh, karyawan yang membolos kerja pada saat jam kantor dapat memicu karyawan lain untuk meninggalkan kantor pada saat jam kerja kantor masih berlangsung.

Perilaku menyimpang merupakan salah satu dari berbagai macam bentuk perlawanan di tempat kerja, misalnya terlambat masuk kantor secara terus menerus dan tidak masuk kerja tanpa ada surat keterangan (membolos). Oleh karena itu organisasi perlu memiliki norma-norma agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Pada dasarnya, perilaku yang ditunjukkan seseorang atau sekelompok yang dianggap menyimpang ketika melanggar kebiasaan dan kebijakan atau peraturan yang ada dalam sebuah organisasi dapat membahayakan organisasi itu sendiri maupun orang-orang yang ada di dalamnya. Tipologi yang dibuat oleh Robinson dan Bannette (1995) mengategorikan perilaku menyimpang di tempat kerja dalam empat bagian, yaitu perilaku menyimpang minor yang diarahkan terhadap organisasi (meninggalkan tempat kerja lebih awal), perilaku menyimpang mayor yang

² Ika Damayanti Nur Cahyani, *Perilaku Penyimpangan Di Tempat Kerja*, No.3, volume 10, November 2016, hlm 175-189



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

diarahkan terhadap organisasi (mencuri sesuatu yang dimiliki perusahaan), perilaku menyimpang minor yang diarahkan terhadap personal (pilih kasih), dan perilaku menyimpang mayor yang diarahkan terhadap personal (kekerasan seksual).³

Kondisi ini telah dijelaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Yusuf ayat 53 :

﴿ وَمَا أُبْرِيُ نَفْسِي ۚ إِنَّ النَّفْسَ لَأَمَّارَةٌ بِالسُّوءِ إِلَّا مَا رَحِمَ رَبِّي ۚ إِنَّ رَبِّي غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴾

Artinya : “*Aku tidak (menyatakan) diriku bebas (dari kesalahan) karena sesungguhnya nafsu itu selalu mendorong kepada kejahatan, kecuali (nafsu) yang diberi rahmat oleh Tuhanku. Sesungguhnya Tuhanku Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.*”⁴ (Q.S. Yusuf (12) : 53)

Realitas kehidupan manusia itu memiliki kecenderungan berperilaku baik, dan sisi lain juga berbuat kesalahan. Hal ini tidak bisa ditolak karena dalam diri setiap manusia telah dilengkapi dengan hawa nafsu yang kono lebih mendorong seseorang untuk melakukan perilaku menyimpang.⁵

Selain dari surah yusuf ada juga surah lain yang menerangkan berkaitan penyimpangan sosial yaitu surah Al-Zalzalah ayat 7-8 :

﴿ فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾ ﴾

Artinya : “*Siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah, dia akan melihat (balasan)-nya. Siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarah, dia akan melihat (balasan)-nya.*”⁶ (Q.S. Az-Zalzalah (99) : 7-8)

Antara masalah klien yang dihadapi oleh Ibu Normafiza Bt Kamaros Zaman, Ibu Siti Hanum Bt Abd Kadir dan Bapak Syazarin Bin Saparati selaku

³ Ika Damayanti Nur Cahyani , *Perilaku Penyimpangan Di Tempat Kerja*, No.3, volume 10, November 2016, hlm 175-189

⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*. Q.S. Yusuf ayat 53, (Jakarta: LPMQ, 2019), hlm 242

⁵ Zaenal Abidin, *Konsep islam Dalam Mengendalikan Perilaku Antisosial Remaja*, No.1, volume 2, Januari-Juni 2008

⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*. Q.S. Az-Zalzalah ayat 7-8, (Jakarta: LPMQ, 2019), hlm 599

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



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.

konselor di Pejabat Setiausaha Kerajaan Johor Bahagian Pengurusan Sumber Manusia adalah :

1. Masalah telat datang ke kantor tanpa alasan
2. Masalah pekerja/pegawai tidak lagi mahu bekerja
3. Masalah kecemasan (*anxiety*)
4. Skizofrenia

Banyak lagi masalah yang telah dihadapi oleh mereka sepanjang bergelar seorang konselor disana dan banyak lagi masalah yang akan penulis bahaskan di bab seterusnya.

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas, penelitian ingin meneliti “PERAN KONSELOR DALAM MENGATASI PENYIMPANGAN SOSIAL BAGI PEGAWAI DI PEJABAT SETIAUSAHA KERAJAAN JOHOR BAHAGIAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA,KOTA ISKANDAR, JOHOR, MALAYSIA”. Kerana peneliti ingin membuat satu analisa mengenai penyelesaian berkaitan kasus penyimpangan sosial yang dihadapi oleh pegawai konselor di SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia. Bagi pendapat peneliti perbuatan penyimpangan sosial ini perlu dibendung dan diambil tindakan yang sewajarnya keatas pelaku kerana perbuatan tersebut dapat menyebabkan ketidak nyamanan ditempat kerja serta dapat mengganggu komunikasi diantara para karyawan.

B. Penegasan Istilah

Untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini, perlu penegasan istilah agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap pembahasan. Maka penulis akan menjelaskan beberapa istilah yang terkait dalam judul, yaitu :

1. Peran Konselor

Peranan berasal dari kata “peran”. Peran memiliki makna yaitu seperangkat tingkat diharapkan yang dimiliki oleh yang berkedudukan di

masyarakat “peranan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan”.⁷

Konselor adalah profesi seseorang yang memiliki keahlian di bidang keilmuan bimbingan dan konseling yang membantu membuat keputusan dan pemecahan masalah seputar kehidupan pribadi, keluarga, pendidikan dan karir.⁸

3. Penyimpangan

Penyimpangan adalah tindakan yang menyimpang dari norma-norma yang berlaku. Dalam suatu sistem sosial, penyimpangan menimbulkan usaha dari pihak berwenang untuk memperbaiki perilaku yang menyimpang.⁹

3. Sosial

Kata sosial adalah istilah yang berasal dari bahasa latin yaitu ‘socius’ yang berarti segala sesuatu yang lahir, tumbuh dan berkembang dalam kehidupan bersama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sosial adalah berkenaan dengan masyarakat. Istilah lainnya dari sosial adalah suka memperhatikan kepentingan umum (suka menolong, menderma, dan sebagainya).¹⁰

4. Pegawai

Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (15 hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang akan mereka produksi sendiri dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.¹¹

⁷ PT. Gramedia Pustaka, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm 845

⁸ Samsul Munir Amin, *Bimbingan dan Konseling Islami*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm 259

⁹ <https://katadata.co.id/agung/berita/6238208e95912/pengertian-penyimpangan-sosial-faktor-penyebab-dan-jenisnya>. Diakses 25 januari 2023

¹⁰ <https://katadata.co.id/intan/berita/6205e516aa74b/sosial-adalah-pola-interaksi-dengan-masyarakat-lain-ini-penjelasan>. Diakses 28 januari 2023

¹¹ https://repository.um-surabaya.ac.id/5722/3/BAB_II.pdf



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Bagaimanakah peran konselor dalam mengatasi penyimpangan sosial bagi pegawai di SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini Adapun untuk meneliti peran konselor dalam mengatasi penyimpangan sosial bagi karyawan yang berlaku di SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia.

2. Kegunaan

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam membantu mereka yang terjerumus kearah perbuatan itu.

b. Praktis

Peneliti berharap skripsi ini menjadi salah satu penelitian yang dapat menambah pengetahuan diri pribadi dan diharapkan dapat memberi pengetahuan kepada mahasiswa maupun masyarakat.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari enam bab, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab yang merupakan satu kesatuan yang utuh dengan sistematika berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini berisi latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Dalam bab ini membahas tentang kajian teori di dalam tinjauan pustaka yang terdiri dari teori dan kajian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi pembahasan yang mencakup jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, validasi data, dan teknik analisis data. Metode pengumpulan data yang pertama adalah dengan menggunakan teknik observasi dan yang kedua adalah dengan wawancara.

BAB IV : GAMBARAN UMUM (subjek penelitian)

Berisikan tentang informasi Jabatan Agama Islam, Visi dan Misi, tujuan berdirinya Jabatan Agama Islam, maksud dan keunggulan dari Jabatan Agama Islam.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang menganalisa penyimpangan sosial di Jabatan Agama Islam Masjid Abu Bakar, Johor Bahru, Malaysia.

BAB VI : PENUTUP

Bab penutup ini berisikan tentang Kesimpulan dan Saran, Daftar Pustaka, Lampiran, Biografi.

DAFTAR PUSTAKA



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 II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Kajian Terdahulu

Penelitian tentang penyimpangan sosial sudah banyak dibahas oleh mahasiswa lain dalam pembentukan khusus yaitu soal remaja dan sekolah, namun mengenai penyimpangan sosial bagi karyawan sangat kurang ditulis secara ilmiah. Antara beberapa tulisan yang penulis temukan berkaitan penyimpangan sosial adalah :

1. Penelitian yang ditulis oleh Putri Hayati, 2022, Fakultas Ushuluddin dan Filsafat Jurusan Sosiologi Agama. Dengan judul skripsi “Penyimpangan Sosial Masyarakat Dalam Pengembangan Pariwisata Di Kawasan Pantai LHOKNGA Aceh Besar”. Dalam penelitian ini melihat bagaimana sejarah perkembangan pariwisata di pantai lhoknga Aceh Besar serta bagaimana bentuk-bentuk penyimpangan sosial masyarakat lokal Aceh setelah berkembangnya dengan baik program pariwisata dipantai lhoknga Aceh Besar
2. Penelitian yang ditulis oleh Kurniawan Muhammad Nur, 2017, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam. Dengan judul skripsi “Dampak Kemiskinan Terhadap Penyimpangan Sosial (Studi Kasus Di Desa Komerling Agung Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah)”. Dalam penelitian ini ingin melihat bagaimana dampak kemiskinan yang berada di Desa Komerling bisa mempengaruhi untuk seseorang itu melakukan penyimpangan sosial
3. Penelitian unik yang dibahas oleh Chelsyana Ananda Rimayani, 2020, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Jurusan Ilmu Komunikasi Non-Regular. Dengan judul skripsinya “Analisis Bentuk-Bentuk Penyimpangan Sosial Dalam Film Selamat Pagi,Malam Karya Lucky Kuswandi Melalui Pendekatan Semiotika Roland Barthers”. Dalam penelitian ini melihat apakah bentuk-bentuk penyimpangan sosial serta apakah faktor-faktor yang melatarbelakangi penyimpangan sosial di dalam film “Selamat Pagi, Malam” karya Lucky Kuswandi.

Kajian Teoritis

Kerangka teoritis ini berperan selaku tempat berpijak ataupun landasan teoritis dalam melaksanakan aktivitas riset dilapangan. Kerangka teoritis ini berisikan sebagai dasar pemikiran dalam studi penelitian ini, terlebih dulu akan dikemukakan kerangka teoritis sesuai dengan permasalahan yang hendak dibahas. Kerangka teoritis ini menggambarkan dasar berpikir buat mengkaji ataupun memaparkan teori- teori yang menjadi landasan ini.

1. Konselor

a. Pengertian Konselor

Konselor adalah seorang profesional yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dalam memberikan bimbingan, dukungan, dan nasihat kepada individu atau kelompok dalam mengatasi masalah pribadi, emosional, sosial, atau akademik. Mereka bekerja dengan individu dari berbagai latar belakang dan usia, termasuk anak-anak, remaja, orang dewasa, dan keluarga.

Konselor dalam istilah bahasa inggris disebut counselor atau helper merupakan petugas khusus yang berkualifikasi dalam bidang konseling (*counseling*). Dalam konsep *counseling for all*, didalamnya terdapat kegiatan bimbingan (*guidance*). Kata counselor tidak dapat dipisahkan dari kata helping. Counselor menunjuk pada orangnya, sedangkan helping menunjuk pada profesinya atau bidang garapannya. Jadi Konselor adalah seseorang yang memiliki keahlian dalam bidang pelayanan konseling, ia sebagai tenaga profesional.¹²

Menurut Winkel Konselor adalah seorang tenaga profesional yang memperoleh pendidikan khusus diperguruan tinggi dan mencurahkan seluruh waktunya pada pelayanan Bimbingan dan Konseling. Menurut Dr. Namora Lumongga Lubis, M.Sc, konselor adalah pihak yang membantu klien dalam proses konseling. Sebagai pihak yang paling memahami dasar

¹² Hartono dan Boy Soedarmadji, *Psikologi Konseling*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm 50



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.

dan teknik konseling secara luas, Konselor dalam menjalankan perannya bertindak sebagai fasilitator bagi klien.¹³

Konselor juga dapat bekerja di berbagai bidang, seperti konseling pendidikan, konseling karir, konseling keluarga, konseling perkawinan, atau konseling dalam konteks kesehatan mental. Mereka dapat bekerja di lembaga pendidikan, organisasi non-profit, pusat kesehatan, atau praktek swasta.

Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa, Konselor adalah tenaga profesional yang memperoleh pendidikan khusus diperguruan tinggi yang memahami dasar dan teknik konseling secara luas. Konselor berperan sebagai fasilitator dalam pemecahan permasalahan kliennya

Dalam pandangan Rogers, konselor lebih banyak berperan sebagai partner klien dalam memecahkan masalahnya. Dalam hubungan konseling, konselor ini lebih banyak memberikan kesempatan kepada klien untuk mengungkapkan segala permasalahan, perasaan, persepsinya dan konselor merefleksikan segala yang diungkapkan oleh klien.¹⁴

Tugas utama seorang konselor adalah membantu individu dalam memahami diri mereka sendiri, mengatasi masalah yang mereka hadapi, dan mencapai pertumbuhan dan pengembangan pribadi yang positif. Konselor menggunakan pendekatan dan teknik-teknik yang sesuai dengan kebutuhan klien, seperti mendengarkan aktif, memberikan dukungan emosional, memberikan saran atau strategi praktis, dan membantu klien dalam mengembangkan keterampilan interpersonal.

Selain dari tugas utama seorang konselor adalah konselor harus memiliki kualifikasi dan lisensi yang sesuai untuk praktik mereka. Mereka juga diharapkan mematuhi kode etik dan standar profesional yang ditetapkan oleh organisasi atau badan profesi konseling.

¹³ Namora Lumongga Lubis, *Memahami Dasar-Dasar Konseling Dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 21-22

¹⁴ Ibid, hlm. 21-22

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.

b. Peran Konselor

Baruth dan Robinson III mendefinisikan peran konselor sebagai peran yang inheren ada dan disandang seseorang yang berfungsi sebagai konselor.¹⁵ Elemen-elemennya dapat saja berbeda. Hal ini tergantung dari setting ataupun institusi tempat konselor bekerja, akan tetapi peran dan fungsinya sama. Selanjutnya, mereka menambahkan bahwa konselor memiliki lima peran generik, yaitu peran konselor sebagai konselor, sebagai konsultan, sebagai agen perubahan, sebagai agen prevensi, dan sebagai manager. Berikut dijelaskan beberapa peran konselor, yaitu:

1) Konselor sebagai Konselor :

- a) Untuk mencapai sasaran intrapersonal dan interpersonal.
- b) Mengatasi defisit pribadi dan kesulitan perkembangan.
- c) Membuat keputusan dan memikirkan rencana tindakan untuk perubahan dan pertumbuhan.
- d) Meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan.

2) Konselor sebagai Konsultan : Agar mampu bekerja sama dengan orang lain yang dapat mempengaruhi kesehatan mental klien.

3) Konselor sebagai Agen Perubahan : Mempunyai dampak/pengaruh atas lingkungan untuk meningkatkan berfungsinya klien (asumsi keseluruhan lingkungan).

4) Konselor sebagai Agen Prevensi : Mencegah kesulitan dalam perkembangan dan coping.

Mengelola program pelayanan multifaset yang berharap dapat memenuhi berbagai macam ekspektasi peran seperti yang sudah dideskripsikan sebelumnya ke fungsi administratif.¹⁶ Selain daripada peran konselor menurut Baruth dan Robinson III masih ada lagi peran konselor yang perlu kita semua ketahui adalah :

¹⁵ Dr.Umasih M.Hum, *Sosiologi Perilaku Menyimpang*, Jakarta 2014, hlm 4

¹⁶ Namora Lumongga Lubis, *Memahami Dasar-Dasar Konseling*, (Jakarta:Kencana, 2014), hlm. 32-33.

**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.

1) Mendengarkan dan Membantu

Konselor mendengarkan dengan seksama dan memberikan perhatian penuh kepada klien mereka. Mereka menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung untuk klien berbicara tentang masalah yang mereka hadapi. Konselor juga membantu klien dalam mengidentifikasi dan memahami perasaan mereka.

2) Memberikan Dukungan Emosional

Konselor memberikan dukungan emosional kepada klien dalam menghadapi masalah atau kesulitan. Mereka memberikan rasa pengertian, empati, dan dorongan kepada klien. Dukungan ini membantu klien merasa didengar dan dipahami.¹⁷

3) Memberikan Bimbingan dan Nasihat

Konselor memberikan bimbingan dan nasihat kepada klien dalam mengatasi masalah atau menghadapi situasi yang sulit. Mereka memberikan informasi, strategi, dan keterampilan yang dapat membantu klien mengelola masalah mereka dengan lebih efektif.

4) Membantu dengan Pengembangan Pribadi

Konselor membantu klien dalam mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang diri mereka sendiri, kekuatan dan kelemahan mereka, serta nilai-nilai dan tujuan hidup mereka. Mereka juga membantu klien mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan membantu mereka merencanakan langkah-langkah untuk mencapai pertumbuhan pribadi.

5) Menyediakan Informasi dan Sumber Daya

Konselor dapat memberikan informasi yang relevan dan sumber daya yang dapat membantu klien dalam mengatasi masalah atau mencapai tujuan mereka. Mereka dapat memberikan informasi tentang layanan atau program yang ada, serta memberikan referensi kepada spesialis lain jika diperlukan.

¹⁷ Prof.Dr.Singih D. Gunarsa,*Konseling dan Psikoterapi*, (Jakarta,2007),hlm.40-70

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.

6) Mengelola Krisis

Konselor memiliki peran penting dalam membantu klien dalam mengelola krisis atau situasi darurat. Mereka memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan serta membantu klien dalam mengembangkan strategi untuk menghadapi krisis dengan lebih baik. Seperti dalam hadis Rasulullah :

نُ صُهَيْبٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَجَبًا لِأَمْرِ الْمُؤْمِنِ إِنَّ أَمْرَهُ كُلَّهُ خَيْرٌ وَلَيْسَ ذَاكَ لِأَحَدٍ إِلَّا لِلْمُؤْمِنِ إِنْ أَصَابَتْهُ سَرَاءٌ شَكَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ وَإِنْ أَصَابَتْهُ ضَرَاءٌ صَبَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ

Artinya: “Dari Shuhaib, beliau berkata, rasulullah SAW bersabda: menakjubkan keadaan seorang mukmin. sesungguhnya urusan semuanya baik, tidakkah ada yang demikian ini kecuali kepada seorang mukmin. Jika ditimpa hal yang menyenangkan dia bersyukur itu adalah yang baik baginya. Jika ditimpahkan sesuatu hal yang menyusahkan dia bersabar, maka itu adalah baik baginya” (HR. Muslim)¹⁸

Dalam melaksanakan tugas, seorang konselor akan berhadapan dengan tipe klien yang unik. Masalah dan problematika yang sedang dihadapi dapat membuat klien kehilangan keseimbangan dalam berbicara, bersikap dan bertindak. Untuk itu semua diperlukan kesabaran dan lemah lembut konselor. Dalam hal ini konselor hendaknya mampu menerima klien apa adanya dengan penuh kesabaran dan sikap lemah lembut terhadap klien. Konselor agar dapat mengarahkan klien dengan sikap sabar dan lemah lembut ke arah yang lebih baik.

c. Karakteristik Konselor

Konselor sebagai tenaga professional dalam bidang bimbingan dan konseling (*guidance and counseling*) merupakan tenaga khusus yang

¹⁸ Muslim ibn al-Hajjâj, *Shahîh Muslim*, Juz 8, hlm 54

memiliki karakteristik atau ciri-ciri dalam berbagai aspek, diantaranya sebagai berikut¹⁹ :

1) ***Congruence***

Menurut pandangan Rogers, seorang konselor terlebih dahulu harus memahami dirinya sendiri. Antara pikiran, perasaan dan pengalamannya harus serasi. Konselor harus sungguh-sungguh menjadi dirinya sendiri, tanpa menutupi kekurangan yang ada pada dirinya.

2) ***Unconditional positive regard***

Konselor harus dapat menerima (*respect*) kepada klien walaupun dengan keadaan yang tidak dapat diterima oleh lingkungan. Rogers mengatakan bahwa setiap manusia memiliki tendensi untuk mengaktualisasikan dirinya ke arah yang lebih baik. Untuk itulah Konselor harus memberikan kepercayaan kepada klien untuk mengembangkan diri mereka.

3) ***Empathy***

Memahami orang lain dari sudut kerangka berpikirnya. Konselor harus dapat menyingkirkan nilai-nilainya sendiri tetapi tidak boleh ikut terlarut di dalam nilai-nilai klien. Empati sebagai kemampuan yang dapat merasakan dunia pribadi klien tanpa kehilangan kesadaran diri.²⁰

Komponen yang terdapat dalam empati meliputi:

- a) Penghargaan positif (*positive regard*)
- b) Rasa hormat (*respect*)
- c) Kehangatan (*warmth*)
- d) Kesiapan/kesegaran (*immediacy*)
- e) Konfrontasi (*confrontation*)
- f) Keaslian (*congruence/genuiness*)

¹⁹ Rahmadi Tarmizi Ginting, *Karakter Pribadi Yang Efektif*, (Jawa Tengah : Mei 2018), hlm 139.

²⁰ Prof.Dr.Singih D. Gunarsa, *Konseling dan Psikoterapi*, (Jakarta,2007),hlm.40-70

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.

Menurut Jones, karakteristik Konselor diantaranya adalah²¹ :

1) Pengetahuan mengenai diri sendiri

Pengetahuan mengenai diri sendiri (*Self Knowledge*). Pengetahuan diri sendiri mempunyai makna bahwa Konselor mengetahui secara baik tentang dirinya, apa yang dilakukan, mengapa melakukan itu, masalah yang dihadapi, dan masalah yang terkait dengan konseling.

2) Kompeten

Kompeten adalah bahwa Konselor harus memiliki kualitas fisik, intelektual, emosional, sosial, dan moral sebagai pribadi yang berguna.

3) Dapat dipercaya (*Trustworthiness*)

Dapat dipercaya adalah bahwa Konselor tidak menjadi penyebab kecemasan bagi klien.

4) Jujur (*Honesty*)

Jujur (*Honesty*) adalah bahwa Konselor harus bersikap terbuka, autentik, dan asli. Sikap jujur ini penting bagi Konselor karena kejujuran memungkinkan Konselor dapat memberi umpan balik secara objektif kepada klien.

5) Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan (*Strength*) adalah bahwa klien memandang Konselor sebagai orang yang tabah menghadapi masalah dan dapat menanggulangi masalah pribadi.

6) Bersikap hangat

Bersikap hangat adalah ramah, penuh perhatian dan memberikan kasih sayang. Konselor yang memiliki sikap hangat akan mempermudah klien untuk sharing dengan konselor sehingga klien mengalami perasaan nyaman.

7) Sabar (*Patience*)

Sabar (*Patience*) adalah dengan melalui kesabaran Konselor dalam proses konseling dapat membantu klien untuk mengembangkan dirinya secara alami.²²

²¹ Fenti Hikmawati, *Bimbingan Konseling*, 2010, Jakarta : RajaGrafindo persada, hlm 56

**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.

d. Tujuan Konseling

Tujuan konseling didasarkan pada pandangan umum dan tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh para profesional dan praktisi konseling. Pandangan ini dikembangkan berdasarkan penelitian, pengalaman, dan pemahaman tentang kebutuhan individu dalam mencapai perubahan positif.

Tujuan konseling dapat bervariasi tergantung pada pendekatan atau teori yang digunakan oleh konselor, serta kebutuhan dan tujuan klien. Beberapa pendekatan terkenal dalam konseling mencakup pendekatan psikodinamik, kognitif-behavioral, humanistik, dan integratif.

Para profesional konseling berusaha untuk membantu individu mencapai kesejahteraan psikologis dan emosional, meningkatkan kualitas hidup, dan mengatasi masalah yang mereka hadapi. Mereka berfokus pada upaya kolaboratif dengan klien untuk mengembangkan pemahaman, perencanaan, dan tindakan yang mengarah pada perubahan positif.

Tujuan konseling yang mudah dipahami menurut McLEOD dari kegiatan konseling adalah sebagai berikut²³ :

1) Pemahaman

Adanya pemahaman terhadap akar dan perkembangan kesulitan emosional, mengarah kepada peningkatan kapasitas untuk lebih memilih kontrol rasional ketimbang perasaan dan tindakan.

2) Berhubungan dengan orang lain

Menjadi lebih mampu membentuk dan mempertahankan hubungan yang bermakna dan memuaskan orang lain.

3) Kesadaran diri

Menjadi lebih peka terhadap pemikiran dan perasaan yang selama ini ditahan atau di tolak atau mengembangkan perasaan yang lebih akurat berkenaan dengan bagaimana penerimaan orang lain terhadap diri.

4) Penerimaan diri

²² Fenti Hikmawati, *Bimbingan Konseling*, (Jakarta,2010), hlm.56

²³ David G. Martin, *Counseling and Therapy Skills*, (Maret,2010),hlm.10

Pengembangan sikap positif terhadap diri sendiri yang ditandai oleh kemampuan menjelaskan pengalaman yang selalu menjadi subjek kritik diri dan penolakan.

5) Aktualisasi diri atau individu

Pergerakan ke arah pemenuhan potensi atau penerimaan integrasi bagian diri yang sebelumnya saling bertentangan. Pencerahan. Membantu klien mencapai kondisi kesadaran spritual yang tinggi.

e. Indikator Peran Konselor

Peran konselor sangat penting dalam membantu individu mengatasi berbagai masalah dan tantangan dalam hidup mereka. Berikut adalah beberapa indikator dalam peran konselor :

- 1) Membangun hubungan konseling yang empatik dan terapeutik dengan klien.²⁴
 - Membangun kepercayaan dan rasa aman dengan klien.
 - Menunjukkan sikap empati dan penghormatan terhadap klien.
 - Mendengarkan aktif dan memberikan perhatian penuh pada klien.
 - Membangun hubungan saling pengertian dan kerjasama dengan klien.
- 2) Menerapkan pengetahuan dan keterampilan konseling yang tepat.²⁵
 - Menggunakan teknik konseling yang sesuai untuk memfasilitasi pemahaman dan perubahan.
 - Menerapkan pendekatan konseling yang sesuai dengan kebutuhan klien.
 - Memahami dan menerapkan teori dan kerangka kerja konseling yang relevan.
 - Menggunakan keterampilan komunikasi yang efektif dalam sesi konseling.
- 3) Mengidentifikasi dan mengevaluasi masalah klien.²⁶

²⁴ Prof.Dr.Singgih D. *Gunarsa, Konseling dan Psikoterapi*, (Jakarta,2007),hlm.70

²⁵ Prof.Dr.Singgih D. *Gunarsa, Konseling dan Psikoterapi*, (Jakarta,2007),hlm.40

²⁶ *Ibid*, hlm.38

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.

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.

- Menggunakan teknik observasi dan wawancara untuk mengidentifikasi masalah klien.
 - Menggunakan instrumen penilaian yang relevan untuk mengevaluasi kebutuhan dan kondisi klien.
 - Menggunakan penilaian yang komprehensif untuk menggali masalah yang mendasari.
 - Mampu mengidentifikasi faktor-faktor penyebab dan pemelihara masalah klien.
- 4) Merencanakan dan melaksanakan intervensi konseling yang efektif.
- Membuat rencana intervensi yang terstruktur dan terarah.
 - Menggunakan teknik konseling yang sesuai untuk membantu klien mencapai tujuan.
 - Mempertimbangkan konteks dan kebutuhan klien dalam merancang intervensi.
 - Melibatkan klien dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan intervensi.
- 5) Memonitor dan mengevaluasi kemajuan klien.
- Melakukan evaluasi berkala untuk melacak perubahan dan kemajuan klien.
 - Menggunakan instrumen evaluasi yang sesuai untuk mengukur hasil konseling.
 - Menyusun dan memantau tujuan konseling yang dapat diukur.
 - Menggunakan umpan balik dari klien untuk mengevaluasi dan menyesuaikan intervensi.
- 6) Etika Profesional²⁷
- Mengetahui dan mematuhi kode etik profesi konseling.
 - Menjaga kerahasiaan dan privasi klien.
 - Menunjukkan integritas dan kejujuran dalam semua aspek pekerjaan.

²⁷ Prof.Dr.Singih D. Gunarsa,*Konseling dan Psikoterapi*, (Jakarta,2007),hlm.46



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. Penyimpangan Sosial

a. Pengertian Penyimpangan Sosial

Penyimpangan sosial (*deviant social*) yaitu semua tindakan yang bertentangan dengan norma-norma yang berlaku dalam suatu sistem tatasosial masyarakat. Penyimpangan sosial didefinisikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang anggota masyarakat secara sadar atau tidak sadar yang bertentangan dengan norma dan aturan yang telah disepakati bersama, yang menimbulkan korban (*victims*) maupun tidak ada korban (*victims*). Penyimpangan sosial (*deviant social*) yang menimbulkan korban dapat dikategorikan sebagai kejahatan, pelanggaran, dan kenakalan. Sedangkan perilaku menyimpang yang tidak menimbulkan korban disebut penyimpangan, dimana korbannya adalah diri sendiri.²⁸

Penyimpangan sosial dapat bervariasi dalam tingkat keparahan dan dampaknya pada individu dan masyarakat. Beberapa contoh penyimpangan sosial meliputi penyalahgunaan narkoba, kekerasan dalam rumah tangga, pencurian, perilaku menyimpang seksual, dan perilaku agresif.

Akibat adanya penyimpangan sosial muncul usaha-usaha dari berbagai pihak untuk memperbaiki perilaku yang menyimpang tersebut. Perilaku menyimpang didalam Sosiologi dianggap sebagai salah satu perbuatan antisosial. Kata antisosial terdiri dari dua kata yaitu: kata anti yang berarti menentang atau memusuhi dan kata sosial yang berarti berkenaan dengan masyarakat. Oleh karena itu, pengertian perilaku menyimpang dan antisosial pada hakikatnya sama, yaitu suatu tindakan yang tidak sesuai dengan kaidah atau nilai dan norma yang berlaku didalam masyarakat

Persepsi mengenai apa yang dianggap sebagai penyimpangan sosial dapat berbeda antara budaya, waktu, dan konteks sosial tertentu. Beberapa perilaku yang dianggap sebagai penyimpangan sosial dalam satu

²⁸ Dr.Umasih M.Hum, *Sosiologi Sosial Menyimpang*, Jakarta 2014, hlm 8

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.

masyarakat mungkin tidak dianggap begitu dalam masyarakat yang lain karena setiap dari mereka memegang prinsip yang berbeda.

Pengertian penyimpangan sosial sangat beragam. Berikut ini pengertian penyimpangan sosial menurut tokoh ahli.²⁹ :

1) James W. Van der Zanden:

Penyimpangan merupakan perilaku yang dilakukan oleh sejumlah besar orang, dianggap sebagai hal yang tercela dan di luar batas toleransi.

2) Bruce J Cohen:

Perilaku menyimpang adalah setiap perilaku yang tidak berhasil menyesuaikan diri dengan kehendak-kehendak masyarakat atau kelompok tertentu didalam masyarakat.

3) Ronald A Hordert:

Penyimpangan sosial adalah setiap tindakan yang melanggar keinginan-keinginan bersama sehingga dianggap menodai kepribadian kelompok yang akhirnya pelaku dikenai sanksi.

4) Paul B. Horton

Yang dimaksud penyimpangan sosial ialah segala tindakan yang dianggap sebagai sebuah pelanggaran atas nilai dan norma yang ditetapkan oleh suatu kelompok ataupun masyarakat.

Berdasarkan definisi penyimpangan sosial, banyak ahli yang berpendapat bahwa penyimpangan sosial sama dengan tingkah laku yang abnormal. Sebelum memaparkan definisi dari abnormal, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu definisi dari normal. Perilaku normal adalah yang tidak menyimpang dan sesuai pola yang berlaku dalam masyarakat, sesuai dengan kaidah biasa dan sejalan dengan aturan sehingga akan terwujud hubungan antar individu maupun kelompok yang memuaskan. Biasanya seseorang yang memiliki pribadi yang normal, ia relatif dekat

²⁹ Rista Formaninsi, “*Stigma Masyarakat Terhadap Keluarga Pelaku Pembunuhan*” Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bengkulu (2014), 45.



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.

dengan integrasi jasmaniyah-rohaniyah yang ideal, psikisnya bersifat stabil, serta lebih sedikit mengalami konflik dalam batin maupun konflik dengan lingkungan sekitarnya. Sedangkan tingkah laku abnormal atau menyimpang ialah perilaku yang tidak normal dan menyimpang dari kebiasaan. Pribadi abnormal biasanya jauh dari status integrasi, baik internal ataupun eksternal dengan lingkungannya.³⁰

b. Faktor Penyebab Penyimpangan Sosial

Para ahli telah mengidentifikasi berbagai faktor penyebab penyimpangan sosial. Berikut adalah beberapa pandangan dari para ahli mengenai faktor-faktor tersebut :

1) Robert K. Merton

Merton mengemukakan teori ketegangan (*strain theory*) yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara tujuan sosial yang diinginkan dan sarana yang tersedia untuk mencapainya dapat menyebabkan penyimpangan sosial. Misalnya, ketika individu merasa terhalang dalam mencapai tujuan ekonomi yang diinginkan, mereka mungkin cenderung terlibat dalam perilaku penyimpangan seperti pencurian atau penipuan.³¹

2) Travis Hirschi

Hirschi mengemukakan teori ikatan sosial (*social bond theory*) yang berfokus pada ikatan individu dengan masyarakat. Menurutnya, individu yang memiliki ikatan yang lemah dengan masyarakat, seperti ikatan dengan keluarga, sekolah, atau pekerjaan, cenderung lebih rentan terhadap penyimpangan sosial.³²

3) Albert K. Cohen

Cohen mengembangkan teori subkultur delinkuen (*subcultural theory of delinquency*) yang menekankan peran subkultur dalam menyebabkan penyimpangan sosial. Ia berpendapat bahwa individu

³⁰ Kartini Kartono, *Psikologi Abnormal dan Abnormalitas*, (Bandung: Mandar. Maju, 1989), hlm.2-3

³¹ Robert K.Merton,*Social structure and anomie*,American sociological review vol.3, No.5 (Oktober, 1938),hlm.672-682

³² Cohen A.K, *Delinquent Boys: The Culture Of The Gang*,vol.8, No.2 (Februari, 1955),hlm.89-90



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.

yang merasa terpinggirkan atau tidak berhasil dalam memenuhi norma-norma sosial yang diakui dapat membentuk subkultur yang mengadopsi norma-norma penyimpangan.³³

4) Edwin H. Sutherland

Sutherland mengembangkan teori asosiasi diferensial (*differential association theory*) yang menekankan peran pengaruh lingkungan dan interaksi sosial dalam penyimpangan sosial. Ia berpendapat bahwa individu cenderung terlibat dalam perilaku penyimpangan jika mereka terpapar lebih banyak dengan norma-norma penyimpangan daripada norma-norma konformitas.³⁴

Ada berbagai faktor yang dapat menyebabkan penyimpangan sosial. Berikut adalah beberapa faktor yang umumnya diidentifikasi sebagai penyebab penyimpangan sosial :

1) Ketidakseimbangan Struktur Sosial

Ketidakseimbangan dalam struktur sosial, seperti ketimpangan ekonomi, kurangnya akses terhadap pendidikan atau pekerjaan, dan ketidakadilan sosial, dapat menciptakan kondisi yang mendorong individu untuk terlibat dalam perilaku penyimpangan.³⁵

2) Ketidakstabilan Keluarga

Lingkungan keluarga yang tidak sehat atau tidak stabil dapat mempengaruhi perilaku individu dan mendorong mereka untuk melakukan penyimpangan sosial. Misalnya, kekerasan dalam rumah tangga, penyalahgunaan zat, atau pengabaian dapat mempengaruhi perilaku anak dan mendorong mereka untuk melakukan penyimpangan sosial.³⁶

³³ Edwin Hardin Sutherland, *Principles Of Criminology*, (Chicago,1947),hlm.50

³⁴ T. Hirschi, *Causes of Delinquency*, vol.4, No.6B (June,2013),hlm.109

³⁵ Hare. Robert D, *Without Conscience: The Disturbing World Of The Psychopaths Among Us*, (September,2011),hlm.155

³⁶ T.I. Herrenkohl, *Intersection Of Child Abuse And Children's Exposure To Domestic Violence*,vol.9, No.2 (April,2008),hlm.84-99

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.

3) Faktor Sosial

Lingkungan sosial yang tidak mendukung, seperti lingkungan dengan tingkat kejahatan yang tinggi, ketidakstabilan komunitas, dan kekurangan sumber daya, dapat mempengaruhi seseorang untuk terlibat dalam perilaku penyimpangan.³⁷

4) Faktor Ekonomi

Kemiskinan dan ketidaksetaraan ekonomi dapat mendorong individu untuk melakukan penyimpangan sosial. Misalnya, seseorang yang hidup dalam kemiskinan mungkin merasa terpaksa untuk mencuri atau melakukan tindakan ilegal lainnya untuk bertahan hidup.³⁸

5) Faktor Individu

Beberapa faktor individu dapat berperan dalam penyimpangan sosial, termasuk faktor genetik, gangguan mental, kurangnya kontrol diri, dan rendahnya empati atau kemampuan berempati terhadap orang lain.

c. Bentuk-Bentuk Penyimpangan Sosial

Berdasarkan Sifatnya, bentuk penyimpangan berdasarkan sifatnya dibedakan menjadi dua, yaitu :³⁹

1) Penyimpangan Bersifat Positif

Penyimpangan bersifat positif adalah penyimpangan yang mempunyai dampak positif terhadap sistem sosial karena mengandung unsur-unsur inovatif, kreatif, dan memperkaya wawasan seseorang. Penyimpangan seperti ini biasanya diterima masyarakat karena sesuai perkembangan zaman. Misalnya emansipasi wanita dalam kehidupan masyarakat yang memunculkan wanita karier.

2) Penyimpangan Bersifat Negatif

Penyimpangan bersifat negatif adalah penyimpangan yang bertindak ke arah nilai-nilai sosial yang dianggap rendah dan selalu

³⁷ S.J. Bahr, *Parental And Peer Influences On The Risk Of Adolescent Drug Use*, vol.26, No.6 (November,2005),hlm.529-551

³⁸ D.M. Fergusson, *How Does Childhood Economic Disadvantage Lead To Crime*, vol.45, No.5 (Juli,2004),hlm.956-966

³⁹ Dr.Umasih M.Hum, *Sosiologi Perilaku Menyimpang*, Jakarta 2014, hlm 2

mengakibatkan hal yang buruk seperti pencurian, perampokan, pelacuran, dan pemerkosaan.

Berikut ini adalah beberapa bentuk penyimpangan sosial yang umum terjadi bagi pegawai:⁴⁰

1) Korupsi

Penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai dengan memanfaatkan kedudukan atau wewenangnya untuk mendapatkan keuntungan pribadi secara tidak sah.

2) Penerimaan suap

Pegawai menerima gratifikasi atau hadiah dari pihak lain sebagai imbalan untuk memberikan fasilitas atau mempermudah urusan mereka.

3) Penyalahgunaan wewenang

Pegawai menggunakan wewenangnya untuk kepentingan pribadi atau kelompok, mengabaikan kebijakan atau prosedur yang berlaku.⁴¹

4) Diskriminasi

Pegawai membedakan perlakuan antara orang-orang berdasarkan ras, agama, gender, atau faktor lain yang tidak relevan dalam konteks pekerjaan.

5) Pelecehan seksual

Tindakan tidak senonoh, komentar ofensif, atau perlakuan tidak pantas lainnya terhadap rekan kerja, bawahan, atau pihak lain dalam lingkungan kerja.

6) Mobbing atau intimidasi

Perlakuan kasar, menghina, atau mengeksploitasi secara terus-menerus terhadap orang lain dalam lingkungan kerja.⁴²

⁴⁰ *Ibid*, hlm 3

⁴¹ <http://www.transparencyindonesia.org/anti-corruption-glossary/Diakses> pada 24

Oktober 2023

⁴² S. Konrath, *Workplace bullying and aggression: investigating the role of moral disengagement*, vol.147, No.3, (May,2018),hlm.597-608

**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.

7) Penggelapan atau pencurian

Pegawai mencuri barang atau aset perusahaan, ataupun menggelapkan dana atau uang yang seharusnya digunakan untuk kepentingan perusahaan.

d. Dampak Penyimpangan Sosial

Dampak penyimpangan sosial pegawai merujuk kepada konsekuensi atau akibat yang timbul akibat adanya perilaku penyimpangan sosial yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan kerja mereka. Penyimpangan sosial pegawai dapat mencakup berbagai perilaku, seperti korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, nepotisme, diskriminasi, pelecehan, dan tindakan tidak etis lainnya.⁴³ Beberapa dampak yang mungkin terjadi akibat penyimpangan sosial pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kerugian Organisasi

Penyimpangan sosial pegawai dapat merugikan organisasi secara finansial, operasional, dan reputasi. Hal ini dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan publik, menurunnya kualitas layanan, dan kerugian keuangan akibat pemborosan, korupsi, atau penyalahgunaan kekuasaan.

2) Penurunan Produktivitas

Penyimpangan sosial pegawai dapat mengganggu kerja tim, mengurangi motivasi, dan menurunkan produktivitas. Ketidakstabilan di tempat kerja dan ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan absensi yang tinggi, tingkat turnover yang tinggi, dan kualitas kerja yang rendah.

3) Gangguan dalam Lingkungan Kerja

Penyimpangan sosial pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak aman. Hal ini dapat menyebabkan konflik antar karyawan, ketidakharmonisan tim, dan kecemasan yang berkelanjutan di tempat kerja.

⁴³ Yoav Vardi, *Misbehavior in Organizations: Theory, Research, and Management*, (September, 2003), hlm.30

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.

4) Dampak Psikologis pada Karyawan

Karyawan yang terkena dampak penyimpangan sosial pegawai dapat mengalami stres, kecemasan, dan ketidakpuasan kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan emosional mereka, serta menyebabkan penurunan motivasi dan kebahagiaan di tempat kerja.

5) Dampak pada Masyarakat

Penyimpangan sosial pegawai dapat merugikan masyarakat secara luas. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakadilan, ketidaksetaraan, dan ketidakpercayaan terhadap pemerintah dan institusi publik. Masyarakat juga dapat mengalami dampak negatif dalam hal akses terhadap layanan publik yang adil dan berkualitas.⁴⁴

Dampak penyimpangan sosial pegawai dapat berbeda-beda tergantung pada jenis penyimpangan, konteks organisasi, dan dampaknya pada berbagai pemangku kepentingan. Upaya pencegahan dan penanganan yang efektif terhadap penyimpangan sosial pegawai sangat penting untuk meminimalkan dampak-dampak negatif ini serta dapat mewujudkan keharmonisan di dalam organisasi dan kantor tempat dimana orang mencari rezeki.

e. Indikator Bagi Penyimpangan Sosial

Indikator adalah suatu tanda atau ukuran yang digunakan untuk menggambarkan atau mengukur suatu fenomena atau keadaan tertentu. Indikator membantu dalam memberikan gambaran atau petunjuk tentang keberadaan, perubahan, atau kualitas dari suatu fenomena yang ingin diobservasi atau diukur.

Indikator sering digunakan dalam berbagai bidang, seperti statistik, ilmu sosial, ekonomi, kesehatan, lingkungan, dan lainnya. Mereka membantu dalam memberikan data yang terukur dan terperinci untuk memahami suatu fenomena atau untuk mengukur kemajuan atau

⁴⁴ Gusti Ayu Oka Cahya Dewi, *Prinsip Etika Profesi: Membangun Sikap Profesionalisme* (Juni, 2020), hlm.52

keberhasilan suatu kegiatan atau program. Berikut adalah beberapa indikator yang dapat menggambarkan penyimpangan sosial yang mungkin terjadi pada pegawai :

- 1) Pelanggaran Etika Profesional⁴⁵
 - Melanggar kode etik atau standar perilaku yang ditetapkan oleh organisasi.
 - Terlibat dalam tindakan korupsi, penyuapan, atau nepotisme.
 - Menyalahgunakan kekuasaan atau memanfaatkan sumber daya organisasi untuk keuntungan pribadi.
- 2) Pelanggaran Hukum⁴⁶
 - Melakukan tindakan ilegal seperti penipuan, pencurian, atau penyalahgunaan narkoba.
 - Terlibat dalam kegiatan ilegal yang merugikan organisasi atau masyarakat.
 - Melakukan tindakan diskriminasi atau pelecehan terhadap orang lain.
- 3) Penyalahgunaan Kekuasaan
 - Memanfaatkan posisi atau kekuasaan untuk keuntungan pribadi atau menguntungkan orang lain secara tidak adil.
 - Melakukan tindakan pengabaian atau penyalahgunaan wewenang yang berdampak negatif pada pekerjaan atau kehidupan orang lain.
 - Menyalahgunakan informasi rahasia atau data pribadi untuk kepentingan pribadi atau merugikan orang lain.
- 4) Konflik Kepentingan
 - Terlibat dalam situasi di mana kepentingan pribadi atau kelompok mempengaruhi objektivitas pengambilan keputusan.
 - Memanfaatkan posisi atau pengetahuan untuk keuntungan pribadi atau kelompok tertentu.

⁴⁵ Gusti Ayu Oka Cahya Dewi, *Prinsip Etika Profesi: Membangun Sikap Profesionalisme* (Juni,2020), hlm.8

⁴⁶ Dr. Drs. Ismail Nurdin, *Etika Pemerintahan*, (Agustus,2017), hlm.61

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.

5) Ketidapatuhan terhadap Kebijakan dan Prosedur

- Melanggar kebijakan atau prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.
- Mengabaikan aturan dan peraturan yang berlaku di tempat kerja.

3. Pegawai

a. Pengetian Pegawai

Pegawai adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau lembaga dengan tujuan untuk memenuhi tugas, tanggung jawab, dan fungsi yang ditetapkan. Mereka dapat bekerja di sektor publik, swasta, atau non-profit. Tugas-tugas mereka meliputi pelaksanaan pekerjaan rutin, pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, serta berpartisipasi dalam proses pengambilan kebijakan.⁴⁷

Pegawai sering kali memiliki kompetensi khusus sesuai dengan bidang pekerjaan mereka, seperti keahlian teknis, manajerial, atau administratif. Mereka juga dituntut untuk mematuhi aturan dan regulasi yang berlaku, serta menjunjung tinggi prinsip etika dalam menjalankan tugas mereka. Pegawai juga dapat memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi dan menyumbangkan ide dan inovasi dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi. Berikut adalah pengertian pegawai menurut beberapa para ahli yang boleh kita dapatkan adalah :

1) Stephen P. Robbins

Menurut Robbins, pegawai adalah individu yang dipekerjakan dalam organisasi untuk melakukan tugas-tugas yang telah ditetapkan dengan imbalan gaji atau upah.⁴⁸

2) George R. Terry

Menurut Terry, pegawai adalah seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi atau entitas dengan maksud dan tujuan untuk mencapai keberhasilan organisasi tersebut.

⁴⁷ Stephen P. Robbins, *Essentials Of organizational Behavior*, (Agustus,2011),hlm.10

⁴⁸ Stephen P. Robbins, *Essentials Of organizational Behavior*, (Agustus,2011),hlm.11



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.

3) Edwin B. Flippo

Menurut Flippo, pegawai adalah individu yang diberikan kontrak kerja formal dengan organisasi atau perusahaan tertentu, dimana mereka memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi saat ini dan masa depan.⁴⁹

4) Henry Fayol

Menurut Fayol, pegawai adalah komponen penting dalam struktur organisasi, yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas yang ditetapkan, menjalankan perintah, mempertahankan disiplin, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.⁵⁰

Selain dari pengertian pegawai menurut para ahli masih ada lagi yaitu menurut Suharno pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan.⁵¹

b. Jenis-Jenis Pegawai

Menurut Hukumonline ada dua jenis pegawai dalam sebuah perusahaan yaitu pegawai kerajaan dan pegawai swasta. Perbedaan ini dilihat dari status ketenagakerjaan mereka yang tertera dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dengan pembeli kerja (perusahaan) mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak sejak awal hubungan kerja. Dalam perjanjian tersebut juga harus jelas

⁴⁹ Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (Februari,2011),hlm.18

⁵⁰ Henry. Fayol, *General And industrial Management*, (Oktober,2016), hlm.5

⁵¹ https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1133/5/138600279_FILE%205.p

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.

apakah hubungan kerjanya untuk waktu tertentu atau tidak terbatas. Status pegawai bisa dibedakan menjadi pegawai kerajaan jika bekerja di sektor publik dan pegawai swasta jika bekerja di sektor privat.

- 1) **Pegawai Kerajaan,** Bekerja di lembaga-lembaga pemerintahan atau instansi-instansi yang terkait dengan negara. Mereka memiliki hubungan kerja dengan pemerintah dan tunduk pada aturan-aturan serta kebijakan yang berlaku di lingkup pemerintahan.⁵²
- 2) **Pegawai Swasta,** Bekerja di sektor swasta atau perusahaan-perusahaan non-pemerintah. Mereka biasanya memiliki hubungan kontrak dengan perusahaan tempat mereka bekerja, baik itu untuk jangka waktu tertentu maupun tidak terbatas.⁵³

Selain itu, beberapa jenis pegawai yang berkhidmat dibawah kedua kelompok diatas adalah:

1) **Pegawai Tetap (*Permanent Employees*)**

Pegawai tetap adalah mereka yang dipekerjakan secara penuh waktu oleh perusahaan dengan kontrak kerja yang jelas dan tidak memiliki batasan waktu tertentu. Mereka biasanya mendapatkan manfaat seperti tunjangan kesehatan dan pension.

2) **Pegawai Kontrak (*Contract Employees*)**

Pegawai kontrak adalah mereka yang bekerja untuk perusahaan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. Mereka biasanya dipekerjakan untuk proyek atau tugas khusus.⁵⁴

3) **Pegawai Sementara (*Temporary Employees*)**

Pegawai sementara adalah mereka yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk periode waktu yang singkat, seringkali sebagai pengganti

⁵² https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1766/5/108600084_file5.pdf/Diakses
09-06-2023

⁵³ https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1766/5/108600084_file5.pdf/Diakses
09-06-2023

⁵⁴ Trevor Amos, *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*, (April, 2009), hlm.6



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.

pegawai tetap yang sedang tidak tersedia. Mereka biasanya tidak memperoleh semua manfaat yang diberikan kepada pegawai tetap.⁵⁵

4) Pegawai Paruh Waktu (*Part-Time Employees*)

Pegawai paruh waktu adalah mereka yang bekerja kurang dari jumlah jam kerja standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Mereka biasanya tidak memperoleh manfaat yang sama dengan pegawai tetap, tetapi masih memiliki hak-hak dasar sebagai pekerja.⁵⁶

5) Pegawai Magang (*Interns*)

Pegawai magang adalah mereka yang sedang mengikuti program magang di perusahaan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Biasanya mereka tidak menerima gaji penuh dan periode magang mereka dapat berjangka waktu tertentu.

C. Kerangka Pikir

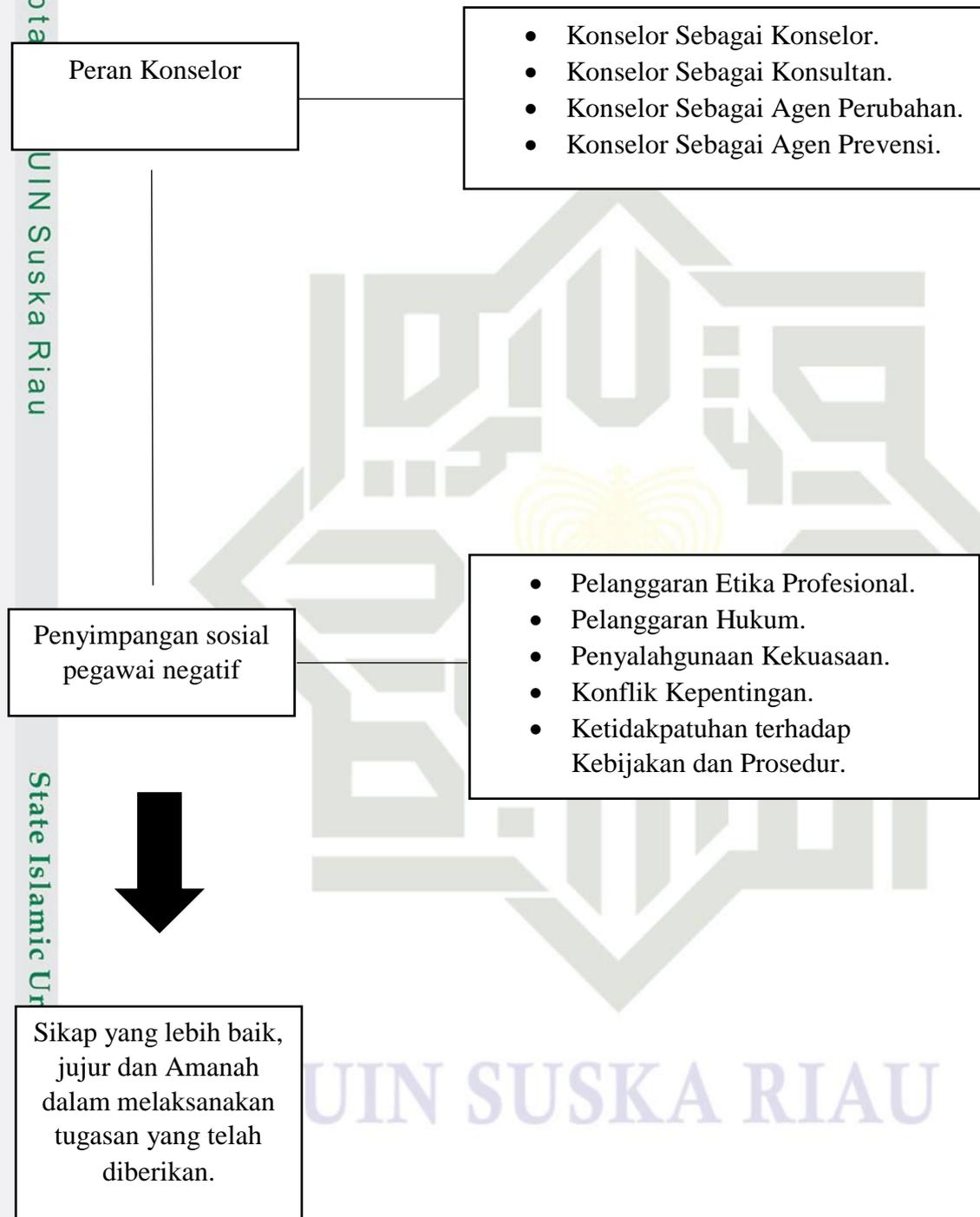
Kerangka pikir adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Jadi dengan demikian kerangka pikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi setiap pemahaman, sebuah pemahaman yang mendasar dan menjadi potensi dari setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.⁵⁷

⁵⁵ P.G. Aquinas, *Human Resource Management: Principle And Practice*, (November,2009), hlm.14

⁵⁶ Shad Morris, *Handbookk Of ResearchIn International Human Resource Management*, (U.S.A,2012), hlm.13

⁵⁷ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm 60

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta

UIN Suska Riau

State Islamic U

tan Syarif Kasim Riau

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.



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 III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan yang bersifat kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan salah satu metode untuk melaksanakan penelitian sosial. Penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian lapangan (*observasion research*), yaitu penelitian yang penulis lakukan di lapangan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan. Tipe penelitian ini mengarahkan peneliti mengajukan pertanyaan yang bersifat umum dan luas, mengandalkan pandangan para responden, mengumpulkan data-data sebagian besar terdiri dari teks atau kata-kata para responden, mendeskripsikan dan mengemukakan kata-kata secara jelas dan terperinci.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Pejabat Setiausaha Kerajaan Johor Bahagian Pengurusan Sumber Manusia yang terletak di daerah Johor Bahru, Malaysia. Lokasi ini beralamat Tingkat 2, Bangunan Dato' Jaafar Muhammad, Kota Iskandar, 79100 Iskandar Puteri, Johor, Malaysia atau lebih dikenali Majlis Bandaraya Iskandar Puteri.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada 2 macam, yaitu:

1. **Data primer.** Data primer merupakan data pokok yang penulis peroleh secara langsung di lapangan penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan observasi yang berkenaan dengan Peran Konselor Dalam Mengatasi Penyimpangan Sosial Bagi Karyawan di Jabatan Agama Islam Johor.
2. **Data sekunder.** merupakan data-data yang diperoleh penulis secara tidak langsung, data-data tersebut berupa literatur-literatur seperti: buku-buku majalah, teks, Al-Qur'an, hadis, dan literatur lainnya yang berkaitan erat dengan penelitian ini.

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.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan orang yang mempunyai informasi terkait dengan objek yang diteliti, ia memiliki banyak maklumat yang berkaitan dengan data dari makna penelitian yang dilakukan, oleh karena itu penyebutan informasi lebih erat kaitannya dengan narasumber. Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan penelitian sebanyak 5 (lima) orang informan yang berkaitan dengan SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia yaitu Bapak Syazarin Bin Sapatari Pegawai konselor bahagian permasalahan pegawai serta 4 informan pendukung yang berkaitan dengan permasalahan yang dikenalpasti dibawah SUKJ BPSM yang berbeda latar belakang dan sejarah yaitu Bapak Abdullah (33 Tahun) yang mempunyai masalah keluarga, Bapak Baderul (36 Tahun) yang mempunyai masalah kewangan, Bapak Zulkefli (37 Tahun) yang mempunyai masalah keluarga, Bapak Hasnan (31 Tahun) yang mempunyai masalah kewangan.

Alasan peneliti memilih 5 informan ini di karenakan para narasumber ini mengetahui seluruh informasi mengenai permasalahan atau fenomena yang diangkat oleh peneliti dan para infroman ini juga memahami tentang informan utama.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang diperoleh dari penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yakni :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang kan diselidiki.⁵⁸ Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan sekitar lapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti. Fokus observasi dilakukan terhadap tiga komponen utama yaitu, lembaga, pelaku, dan kegiatan aktivitas di lapangan. Hal-hal yang diobservasi dalam penelitian

⁵⁸ Soetrisno Hadi, *Metodologi Research* , Jilid 1 (Yogyakarta :ANDI, 1980), 136.

**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.

tentunya tidak terlepas dari beberapa pokok permasalahan yang dibahas, yaitu penyimpangan sosial dan peran konselor dalam menyelesaikan masalah yang berlaku.

2. Wawancara

Wawancara atau interview adalah sebuah percakapan langsung antara peneliti dan informan, dalam proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab. Adapun tehnik wawancara dengan menggunakan pertanyaan 5W + 1H antara lain: apa, siapa, kapan, dimana mengapa, dan bagaimana. Tujuannya untuk memperoleh informasi secara murni terhadap apa yang diteliti. Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak diperoleh dalam proses pengamatan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara dalam mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang akan diteliti dan juga berhubungan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data dari buku, internet, foto, dan lain sebagainya. Pada penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang berupa dokumen atau catatan-catatan yang ada di SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia.

F. Teknis Analisi Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis analisis data kualitatif yang bersifat induktif yaitu dengan cara menganalisis data yang bersifat induktif yaitu dengan cara menganalisis data yang bersifat khusus (fakta empiris) kemudian mengambil kesimpulan secara umum (tatanan konsep).⁵⁹ Penelitian yang menggunakan kualitatif, peran informan merupakan hal yang paling penting dan sangat diperlukan. Penentuan sampel atau

⁵⁹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001),



informan dalam penelitian kualitas berfungsi untuk mendapatkan informan yang maksimum.⁶⁰

Analisis data yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperbolehkan lagi data atau informasi baru. Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara dan studi dokumentasi. Data yang telah diperoleh akan dianalisis dalam bentuk deskriptif. Penelitian akan menguraikan hasil wawancara yang telah dilakukan setelah datanya sudah valid peneliti melakukan penambahan data dari observasi yang peneliti lakukan sebagai penguat validnya data yang sudah ada. Setelah data terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data dengan metode deskriptif kualitatif, yang akan dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. **Klasifikasi data**, peneliti akan mengelompokkan hasil wawancara berdasarkan pertanyaan yang sama dari informan.
2. **Deskripsi data**, dari pertanyaan wawancara berdasarkan pertanyaan yang sama kemudian peneliti menguraikannya menjadi satu berdasarkan pertanyaan tersebut.
3. **Menarik kesimpulan**, dari data yang valid dari hasil wawancara kemudian peneliti jadikan kesimpulan sebagai bentuk jawaban atas pertanyaan peneliti yang jawabannya sudah sah.

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.

⁶⁰ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Cet. I: Jakarta: Kencana, 2007), 196.


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 IV
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN
A. Sejarah Berdirinya Bahagian Pengurusan Sumber Manusia SUKJ

Sebuah organisasi atau yayasan yang diberi nama Bahagian Pengurusan Sumber Manusia merupakan sebuah pusat yang menyediakan layanan psikologi bagi membina personal Pegawai Negeri Sipil (Penjawat Awam Negeri Johor) yang berupaya memberikan layanan yang cemerlang dan gemilang di samping membina integritas dan kualiti yang memberikan impak positif dalam perkembangan sektor awam Negeri Johor.

Bahagian Pengurusan Sumber Manusia (BPSM) adalah sebuah organisasi yang wujud dibawah Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri (SUK). Sekarang Pejabat Setiausaha Kerajaan sudah terdiri di semua provinsi di Malaysia, antaranya adalah⁶¹ :

1. SUK JOHOR (Negeri Johor)
2. SUK KEDAH (Negeri Kedah)
3. SUK KELANTAN (Negeri Kelantan)
4. SUK MELAKA (Negeri Melaka)
5. SUK NS (Negeri Sembilan)
6. SUK PHG (Negeri Pahang)
7. PSUK PP (Negeri Pulau Pinang)
8. SUK PERAK (Negeri Perak)
9. SUK SELANGOR (Negeri Selangor)
10. SUK TGNU (Negeri Terengganu)
11. SUK SABAH (Negeri Sabah)
12. SUK SARAWAK (Negeri Sarawak)
13. KSU WP (Wilayah Persekutuan)

Badan Konseling, Bahagian Pengurusan Sumber Manusia Pejabat Setiausaha Kerajaan Johor telah ditubuhkan pada tahun 2010 dengan matlamat

⁶¹ <https://jkt.kpkt.gov.my/ms/SUK%26PBT/Senarai/SenaraiSUKNegeri>, diakses pada 5 Oktober 2023



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.

melahirkan Pegawai Negeri Sipil (Penjawat Awam) yang sihat dari aspek psikologi dan mental. Layanan psikologi dan konseling sudah ditawarkan kepada semua Pegawai Negeri Sipil (Penjawat Awam Johor) meliputi layanan konseling individu, konseling kelompok, ujian psikologi, program-program motivasi dan konseling serta terapi-terapi konseling.

Badan ini telah dianugerahkan Anugerah Peringkat 5 bintang dalam (Naziran Standard Kualiti Perkhidmatan Psikologi Sumber Manusia Tahun 2017 dan 2019). Selain itu, Badan Konseling SUKJ juga telah mendapat Anugerah Amalan Terbaik Kategori Aplikasi Penyelidikan Dalam Psikologi di (Persidangan Psikologi Modal Insan 2017) pada tanggal 9 Oktober 2017 yang diadakan di Pusat Konvensyen Antarabangsa Putrajaya. Ini merupakan kali ke 4 badan konseling SUKJ telah diiktiraf dan dianugerahkan dengan anugerah peringkat 5 bintang. Pelbagai inisiatif yang sudah diberikan mengikut (Pelan Strategik Psikologi Dan Kauseling Kerajaan Johor) yang dirancang dan dilaksanakan bagi tahun 2020 dan akan diteruskan pada tahun berikutnya bagi memantapkan layanan psikologi dan konseling.⁶²

Dengan tertubuhnya Badan Kaunseling Bahagian Pengurusan Sumber Manusia melalui sesi konseling dan psikologi, diharap ia akan menjadi lebih efisien dan bergerak dengan lebih pantas serta berkembang menjadi sebuah yayasan atau organisasi yang lebih maju pada masa hadapan dan setiap cabang tersebar luas di seluruh provinsi di Malaysia. SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia juga akan bergiat lebih aktif dalam memastikan PNS (Penjawat Awam Johor) lebih berdisiplin dan teratur sewaktu di kantor serta saat melakukan tugas yang diberikan.

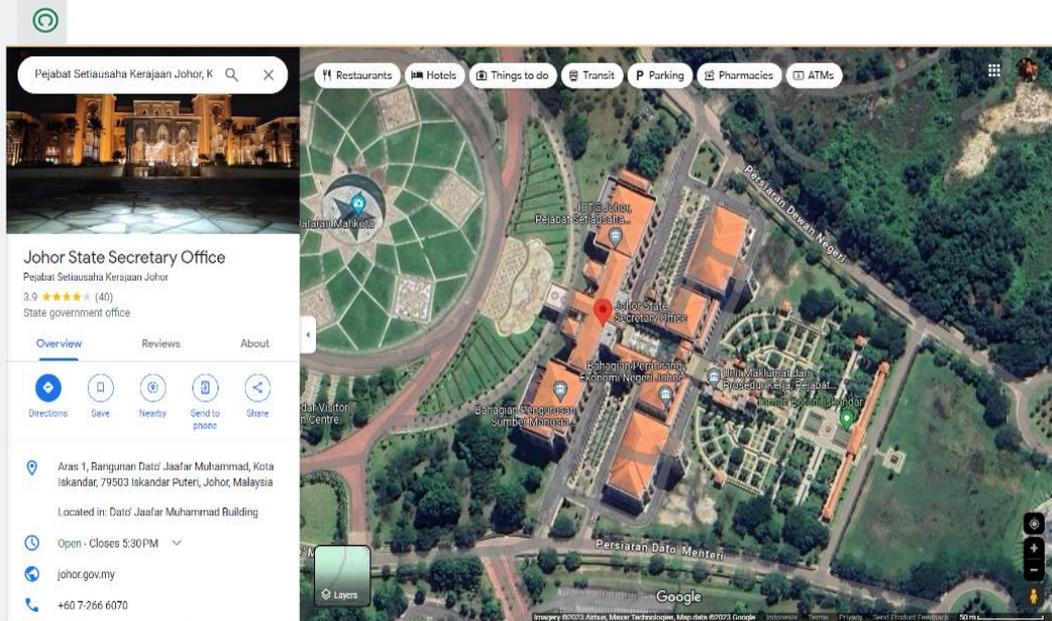
B. Letak Geografis SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia

SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia terletak di bahagian selatan Malaysia yaitu di provinsi Johor yang beralamat pada Tingkat 2, Bangunan Dato' Jaafar Muhammad, Kota Iskandar, 79100 Iskandar Puteri, Johor, Malaysia atau lebih dikenali Majlis Bandaraya Iskandar Puteri.

⁶² Profil Korporat, Pejabat Setiausaha Kerajaan Johor Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, (2020-2022). Diakses pada 29 Oktober 2023.

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.



Gambar 4.1 : Peta Lokasi SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia

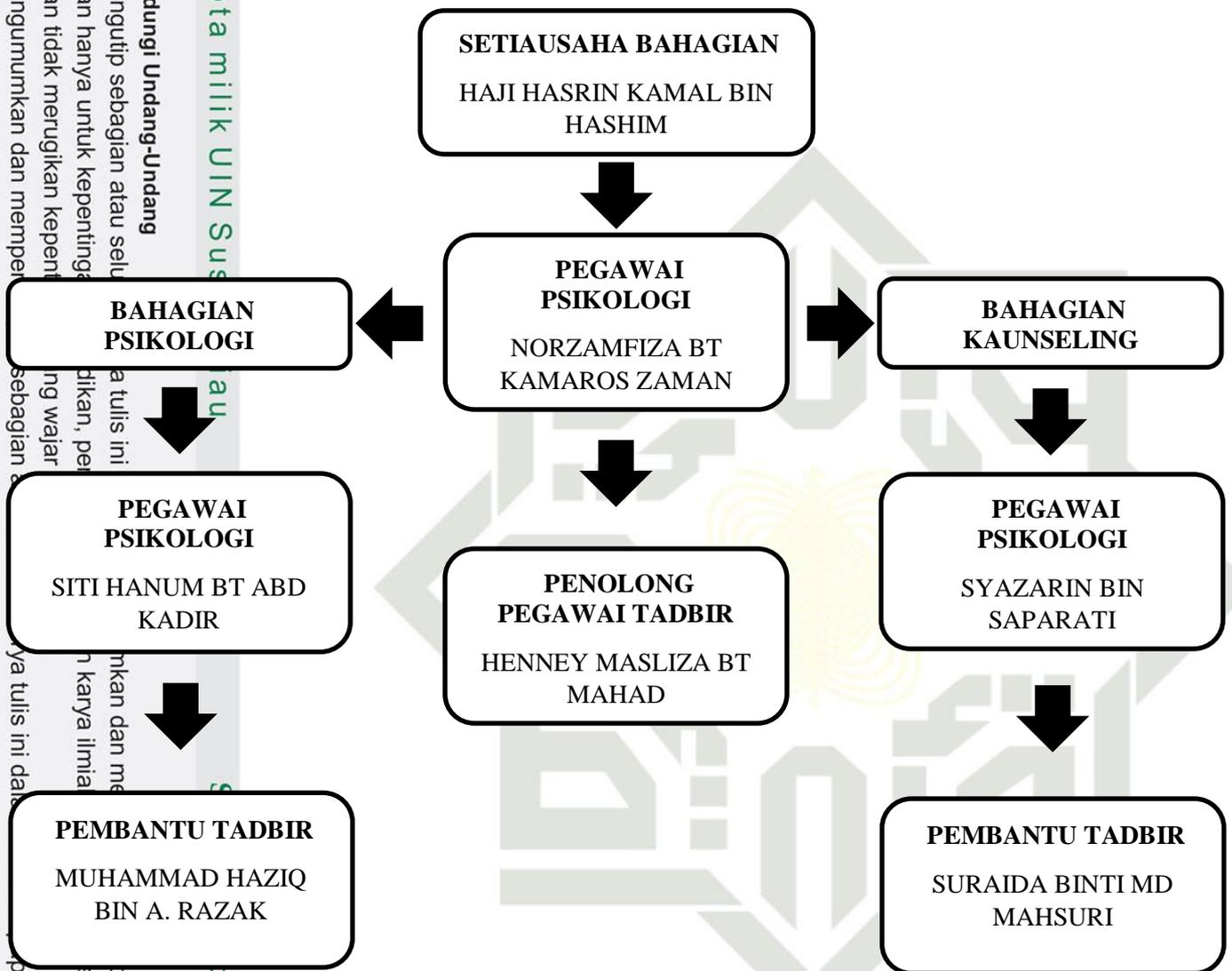
C. Struktur Organisasi SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia

Keberhasilan dan kelancaran suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai visi dan misinya tidak terlepas dari sistem manajemen yang baik dan lancar, sehingga sesebuah badan pengurusan memerlukan sistem organisasi yang melibatkan semua bagian yang bertanggungjawab atas suatu lembaga konseling, psikologi dan hak asasi manusia. Selain itu, dengan organisasi yang baik diharapkan agar pembagian tugas dan tanggungjawab manajemennya dapat ditempatkan sesuai fungsinya masing- masing agar dapat dijalankan dengan penuh kejujuran.

Pada organisasi SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia diperlukan struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Susunan kepengurusan Bahagian Pengurusan Sumber Manusia dibentuk supaya setiap pengurusan dapat berjalan dengan lancar. Struktur kepengurusan Bahagian Pengurusan Sumber Manusia disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan pengurus dalam mengelola bidang yang ditugaskan kepadanya.

Adapun Struktur kepengurusan SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.2 : Struktur Organisasi SUKJ
Bahagian Pengurusan Sumber Manusia**



Sumber : Carta Organisasi SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia.⁶³

⁶³ Profil Korporat, Pejabat Setiausaha Kerajaan Johor Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, (2020-2022). Diakses pada 29 Oktober 2023.



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.

Berdasarkan susunan carta organisasi kepengurusan di atas dapat dilihat bahwa susunan kepengurusan Bahagian Pengurusan Sumber Manusia memiliki tanggung jawab dan kewenangan tersendiri. Dengan struktur kepengurusan tersebut, Bahagian Pengurusan Sumber Manusia jelas merupakan organisasi yang tertata dengan baik sebagai organisasi yang membantu dalam memberikan penyuluh jalan atau cara untuk menyelesaikan masalah yang berlaku dalam diri Pegawai Negeri Sipil (Penjawat Awam Johor) khususnya yang berada di Johor.

Selain susunan kepengurusan di atas, SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia juga sangat mengharapkan agar semua PNS (Penjawat Awam Johor) dapat bertemu dengan mereka sekiranya menghadapi pelbagai masalah di kantor supaya mereka bisa membantu dengan kadar segera bagi mengatsi masalah yang dihadapi oleh semua pekerja kantor. Para aktivis ini sangat diperlukan dalam mensukseskan setiap acara yang diselenggarakan SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia

D. Visi, Misi, Objektif dan Logo SUKJ BPSM

Visi merupakan gambaran perubahan pada masa yang akan datang yang ingin diciptakan. Misi pula adalah jalan yang perlu ditempuh (*the chosen track*) agar visi dapat tercapai. Misi berfungsi sebagai peta dalam perjalanan organisasi untuk mencapai cita-cita yang diharapkan tercapai pada masa yang akan datang.

Setiap organisasi harus berusaha merumuskan visi dan misi dalam menciptakan keyakinan (*core beliefs*) pada setiap anggota organisasi tentang kebenaran cita-cita organisasi tersebut, serta nilai-nilai mulia (*core values*) yang terkandung di dalam organisasi tersebut. Berikut adalah visi dan misi SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia⁶⁴:

⁶⁴ Profil Korporat, Pejabat Setiausaha Kerajaan Johor Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, (2020-2022). Diakses pada 29 Oktober 2023



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.

1. VISI

Menjadikan layanan psikologi dan konseling sebagai teras utama kepada pembaharuan PNS (penjawat Awam Johor) bersama dengan matlamat melahirkan modal insan yang dinamik sebagai pembangun kecemerlangan layanan.

2. MISI

Melaksanakan layanan psikologi dan konseling dalam pengurusan hak asasi manusia dengan mewujudkan kecemerlangan layanan awam Negeri Johor melalui pelaksanaan lakaran strategik layanan psikologi dan konseling.

3. OBJEKTIF

Menyediakan layanan psikologi dan konseling dalam pengurusan hak asasi manusia bagi membina personal PNS (Penjawat Awam Johor) yang berupaya memberikan layanan yang cemerlang dan gemilang di samping membina integrity dan kualiti yang akan memberikan dampak yang positif dalam perkembangan pekerjaan awam Negeri Johor.

4. PIAGAM KLIEN

- a. Melaksanakan layanan psikologi dan konseling dalam organisasi melalui program pembangunan, pencegahan dan pemulihan.
- b. Merancang keperluan layanan psikologi dan konseling.
- c. Memastikan permohonan mendapatkan layanan psikologi dan konseling diproses dalam masa 3 hari daripada tanggal permohonan diterima.
- d. Memastikan laporan sesi konseling dan ujian psikologi disediakan dalam tempoh 3 hari.

5. LOGO



Gambar 4.3 : Logo SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia

E. Layanan Yang Ditawarkan SUKJ BPSM

Bagi menjaga kebajikan mental PNS (Penjawat Awam Johor), SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia telah mengambil penekanan yang penting untuk memastikan semua pekerja/pegawai sentiasa layanan psikologi dan konseling yang baik bagi menjalani kehidupan tanpa ada masalah sebagai seorang pekerja/pegawai sepanjang mereka bekerja dikantor. Berikut merupakan layanan yang telah ditawarkan oleh SUKJ BPSM untu seluruh PNS (Penjawat Awam Johor) yang menghadapi masalah :

1. Sesi Konseling Klien Sukarela/Klien Dirujuk (Diarahkan)

- a. Pegawai bermasalah
- b. Kurang berprestasi
- c. Konflik diri
- d. Ujian psikologi
- e. Perkahwinan
- f. Kesehatan mental

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.

- g. Pendidikan
- h. Pembangunan kerjaya
- i. Gangguan seksual

2. Program Motivasi

- a. Psikologi dan Konseling dalam kalangan PNS (Penjawat Awam Johor)
- b. Pengurusan Stress
- c. Aspirasi Keterampilan Diri
- d. Kesihatan Mental
- e. Personaliti Unggul
- f. Kepimpinan Dalam Pengurusan
- g. Pengurusan Konflik
- h. Kemahiran Membuat Keputusan (*Decision Making*)
- i. Penyelesaian Masalah (*Problem Solving*)
- j. Latihan Berkomunikasi

3. TERAPI

- a. Terapi SEFT (*Spiritual Emotional Freedom Technique*)
- b. Terapi Seni (*Art Therapy*)
- c. Terapi Musik (*Music Therapy*)
- d. Terapi Bermain (*Play Therapy*)
- e. Terapi Relaksasi (*Relaxation Therapy*)
- f. Hipnosis (*Hypnosis*)
- g. *Hypnomagic*
- h. *Hypnparenting*

F. Sesi konseling bagi pegawai di SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia

Sesi konseling di SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia mereka tidak mempunyai jadwal untuk melakukan sesi konseling bagi pegawai tetapi mereka menggunakan sistem rujukan daripada ketua jabatan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

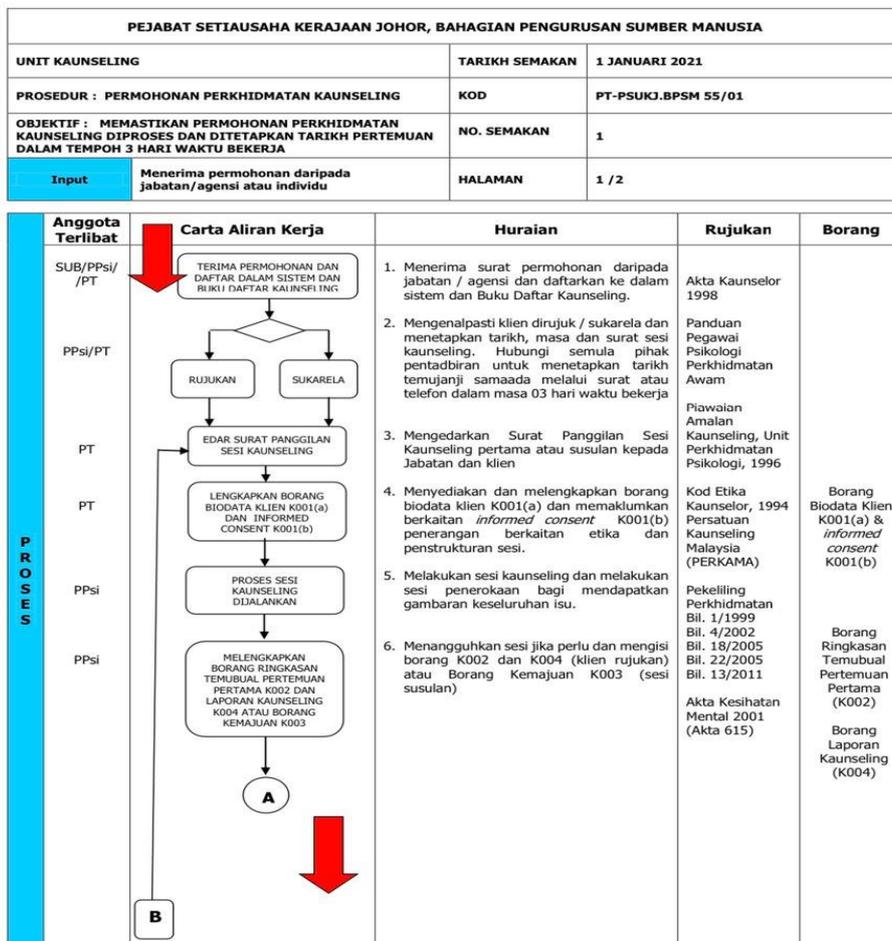
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

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

Dimana pegawai yang bermasalah ketua jabatan akan mengarahkan pegawai tersebut bertemu dengan konselor di SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia untuk melakukan sesi konseling. Jadi mereka di SUKJ BPSM akan mengikuti surat keterangan yang telah di lampirkan bersama pegawai untuk mengetahui masalah apa yang dihadapi oleh pegawai tersebut.

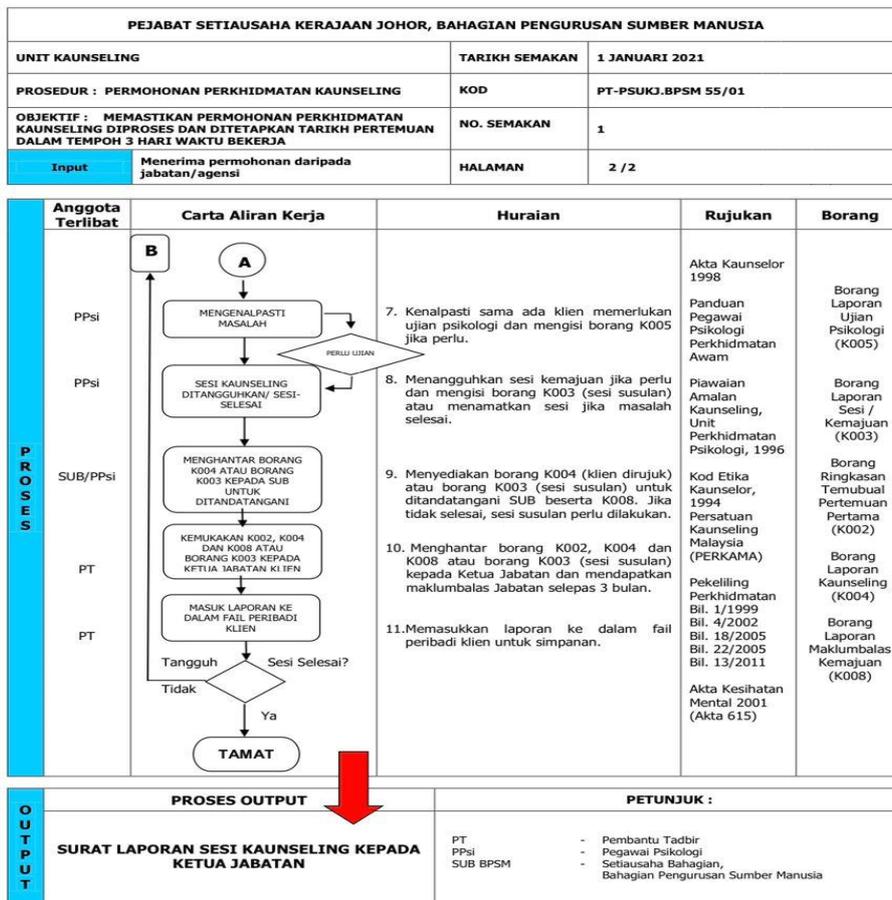
Akan tetapi sekiranya pegawai tersebut ingkar arahan ketua jabatan dan tidak menghadirkan diri untuk mengadakan sesi konseling maka pegawai tersebut akan diberikan tindakan tatatertib karena mengingkari arahan ketua jabatan. Di bawah ini dilampirkan contoh surat keterangan yang harus diisikan oleh ketua jabatan bagi pegawai yang bermasalah :



Gambar 4.4 : Surat Permohonan Sesi Konseling 1

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



Gambar 4.5 : Surat Permohonan Sesi Konseling 2

Setelah ketua jabatan membuat permohonan, para konselor di SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia akan memproses permohonan tersebut dalam masa tiga hari selepas permohonan dibuat. Setelah itu, mereka akan menghubungi pegawai tersebut untuk mengaturkan tarikh sesi konseling dan akan mengeluarkan surat maklum balas.



BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Pejabat Setiausaha Kerajaan Johor (SUKJ) Bahagian Pengurusan Sumber manusia adalah sebuah organisasi yang wujud di setiap kantor sekretaris pemerintah di Malaysia termasuklah Johor. SUKJ BPSM berupaya menjadi Lembaga Swadaya Pekerja (LSP) yang unggul dalam membantu dan membimbing seluruh pekerja yang mempunyai masalah dalaman yang tidak mampu diatasi, khususnya pekerja yang berada dibawah pemerintah di Malaysia. SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia hadir untuk memastikan setiap pekerja berada dalam keadaan yang aman dari segi mental sepanjang mereka berkhidmat yang merupakan peranan yang harus mereka jalankan. Dengan ini tujuan penelitian yang penulis teliti adalah peran konselor dalam mengatasi penyimpangan sosial bagi pegawai adalah seperti berikut :

1. Konselor sebagai konselor.
2. Konselor sebagai konsultan.
3. Konselor sebagai agen prevensi.
4. Konselor sebagai agen perubahan.

Di atas merupakan peran konselor yang umum di lampirkan didalam buku dan ada penambahan peran yang telah penulis dapatkan sepanjang penelitian ini adalah :

1. Memahami dunia subjektif klien.
2. Pengurusan emosi.
3. Membangun hubungan kerja yang sehat.
4. Meningkatkan keterampilan komunikasi pegawai.
5. Mengelola stress pegawai.

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.

B. Saran-Saran

Setelah mempelajari dan menganalisis data dan akhirnya memberikan kesimpulan terkait temuan penelitian, penulis memiliki beberapa saran yang perlu dijadikan catatan penting, yaitu :

1. Diharapkan SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia dapat terus meningkat dalam layanan bimbingan konseling dan psikologis yang diberikan kepada para pegawai sehingga mereka dapat memecahkan masalah sendiri serta memperoleh pengetahuan dan pemahaman berkaitan masalah yang mereka hadapi.
2. Kepada konselor SUKJ Bahagian pengurusan Sumber Manusia dapat menggunakan teknik bimbingan dan konseling yang sesuai dengan kebutuhan pegawai saat ini serta mendiversifikasi materi bimbingan agar lebih menarik minat para pegawai untuk menghadiri sesi konseling dan tidak takut untuk berkongsi masalah.
3. SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia harus lebih giat dalam mengembangkan dan mengaktifkan program-program bagi semua pegawai agar organisasi ini tidak asing lagi dengan pegawai untuk menambah ilmu pengetahuan dan berkongsi masalah agar masalah dapat diselesaikan.

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.



DAFTAR PUSTAKA

- Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Cet. I: Jakarta: Kencana, 2007)
- Cohen A.K, *Delinquent Boys: The Culture Of The Gang*, Vol.8, No.2 (Februari, 1955)
- D.M. Fergusson, *How Does Childhood Economic Disadvantage Lead To Crime*, vol.45, No.5 (Juli,2004)
- David G. Martin, *Counseling and Theraphy Skills*, (Maret, 2010)
- Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (Februari,2011)
- Edwin Hardin Sutherland, *Principles Of Criminology*, (Chicago, 1947)
- Ferti Hikmawati, *Bimbingan Konseling*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2010)
- Gusti Ayu Oka Cahya Dewi, *Prinsip Etika Profesi: Membangun Sikap Profesionalisme Diri*, (Juni, 2020)
- Hare. Robert D, *Without Conscience: The Disturbing World Of The Psychopaths Among Us*, (September, 2011)
- Hartono dan Boy Soedarmadji, *Psikologi Konseling*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013)
- Henry. Fayol, *General And industrial Management*, (Oktober, 2016)
- Ika Damayanti Nur Cahyani, *Perilaku Penyimpangan Di Tempat Kerja*, No.3, volume 10, November 2016.
- Ismaail Nurdin, *Etika Pemerintahan*, (Agustus, 2017).
- Pt Gramedia Pustaka, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2007)
- Katini Kartono, *Psikologi Abnormal dan Abnormalitas*, (Bandung: Mandar. Maju, 1989)
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001)
- Namora Lumongga Lubis, *Memahami Dasar-Dasar Konseling Dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2011)
- P. Aquinas, *Human Resource Management: Principle And Practice*, (November,2009)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Prof.Dr.Singih D. Gunarsa, *Konseling dan Psikoterapi*, (Jakarta, 2007)
- Rahmadi Tarmizi Ginting, *Karakter Pribadi Yang Efektif*, (Jawa Tengah: Mei 2018)
- Rista Formaninsi, “*Stigma Masyarakat Terhadap Keluarga Pelaku Pembunuhan*,” Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bengkulu (2014)
- Robert K.Merton, *Social Structure And Anomie*,*American Sociological Review* Vol.3,No.5 (Oktober, 1938)
- S. Konrath, *Workplace bullying and aggression: investigating the role of moral disengagement*, Vol.147, No.3, (May,2018)
- S. Bahr, *Parental And Peer Influences On The Risk Of Adolescent Drug Use*, Vol.26, No.6 (November,2005)
- Samsul Munir Amin, *Bimbingan dan Konseling Islami*, (Jakarta: Amzah, 2010)
- Shad Morris, *Handbookk Of ResearchIn International Human Resource Management*, (USA,2012)
- Soetrisno Hadi, *Metodologi Research* , Jilid 1 (Yogyakarta :ANDI, 1980)
- Stephen P. Robbins, *Essentials Of organizational Behavior*, (Agustus,2011)
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm 60
- T. Hirschi, *Causes of Delinquency*, vol.4, No.6B (June,2013)
- T. Herrenkohl, *Intersection Of Child Abuse And Children’s Exposure To Domestic Violence*, Vol.9, No.2 (April,2008)
- Trevor Amos, *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*, (April, 2009)
- Umhasih, *Sosiologi Sosial Menyimpang*, (Jakarta, 2014).
- Yay Vardi, *Misbehavior in Organizations: Theory, Research, and Management*, (September, 2003)
- Zaenal Abidin, *Konsep islam Dalam Mengendalikan Perilaku Antisosial Remaja*, No.1, volume 2, Januari-Juni 2008
- <http://www.transparencyindonesia.org/anti-corruption-glossary/>Diakses pada 24 Oktober 2023

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.



<https://jkt.kpkt.gov.my/ms/SUK%26PBT/Senarai/SenaraiSUKNegeri>, diakses pada 5 Oktober 2023

<https://katadata.co.id/intan/berita/6205e516aa74b/sosial-adalah-pola-interaksi-dengan-manusia-lain-ini-penjelasan>. Diakses 28 Januari 2023

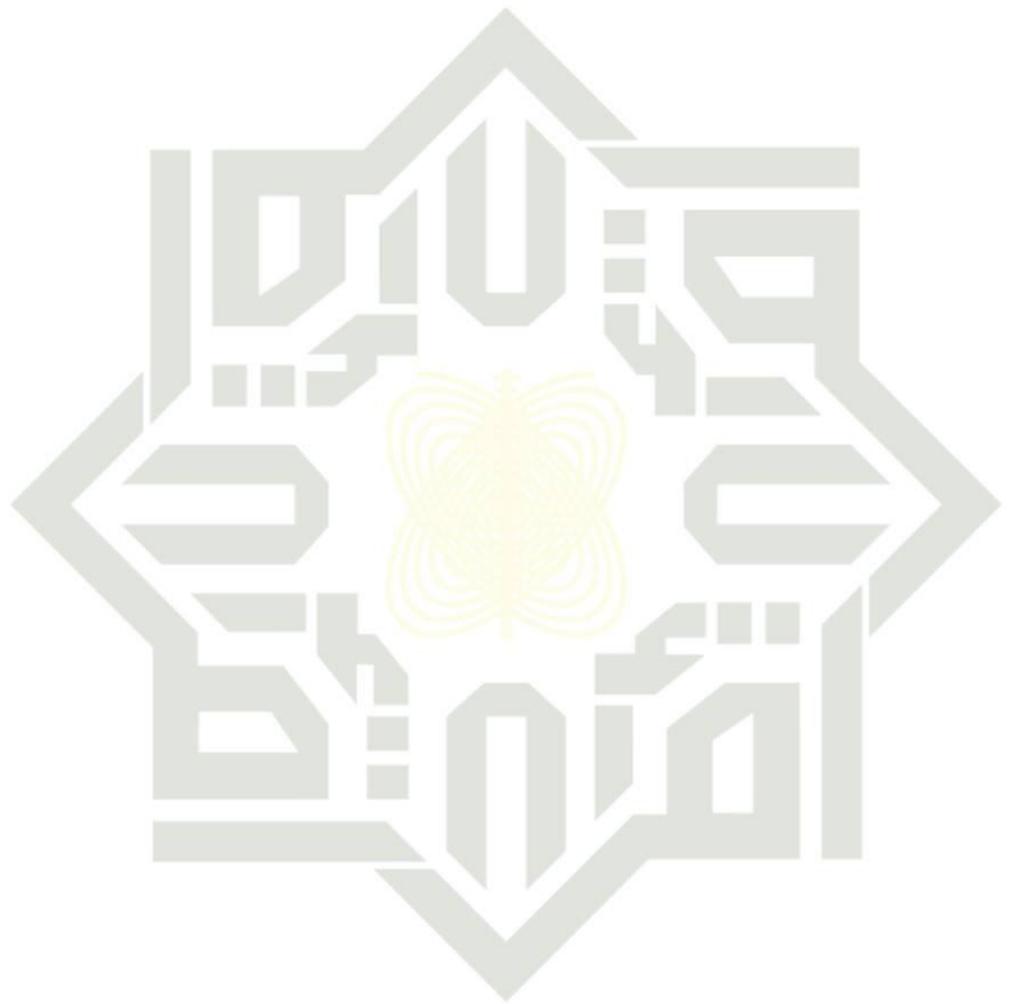
https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1766/5/108600084_file5.pdf/Diakses 09-06-2023

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



UIN SUSKA RIAU

Lampiran

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

HASIL DOKUMENTASI



Foto dan wawancara bersama Ibu Norzamfiza Ketua Konselor SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.



Foto dan wawancara bersama Bapak Syazarin yang merupakan seorang pegawai konselor di SUKJ Bahagian Pengurusan Sumber Manusia



Foto bersama ahli keluarga Akrab

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.



Program pengurusan “*stress dan kaunseling*”



program pementapan pementoran kepemimpinan pegawai tadbir negeri (PNS)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.



Program kem konseling "*Character Building*"



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.



Program Pembangunan Sahsiah : konseling kelompok, penjawat awam negeri johor (PNS)



Program kursus “Art Therapy”



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO. Box. 1004

Telepon (0761) 562051; Faksimili (0761) 562052

Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id>, E-mail: fdk@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2549/Un.04/F.IV/PP.00.9/07/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 18 Juli 2023

Kepada Setiausaha Bahagian,
Pejabat Setiausaha Kerajaan Johor,
Bahagian Pengurusan Sumber Manusia,
Aras 2, Bnagunan Dato' Jaafar Muhammad,
Kota Iskandar, 79000 Iskandar Puteri, Johor.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap Bapak, mahasiswa kami:

Nama : AMMAR BIN AZMAN
Nim : 11940215414
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah dan
Komunikasi UIN SUSKA RIAU

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul :

"Peran Konselor Dalam Mengatasi Penyimpangan Sosial Bagi Pegawai Di Pejabat Setiausaha Kerajaan Johor Bahagian Pengurusan Sumber Manusia"

Adapun Sumber Data Penelitian adalah:

"Pejabat Setiausaha Kerajaan Johor Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Johor, Malaysia"

Untuk maksud tersebut kami memohon pihak tuan berkenaan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Prof. Dr. Imron Rosidi., S.Pd., M.A
NIP. 19811118 200901 1 006



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.

BIOGRAFI PENULIS



Ammar bin Azman lahir di Johor Bahru, Malaysia pada tanggal 22 Januari 2000. Penulis lahir sebagai anak terakhir dari pasangan ayahanda Azman Bin Hassan dan Ibunda Raja Rohaya Binti Raja Salim. Memiliki 4 bersaudara, Diantaranya 3 saudara laki-laki.

Pada tahun 2012 penulis menyelesaikan jenjang pendidikan di Sekolah Kebangsaan Bandar Uda 2, Tahun 2013 hingga 2017 penulis menyelesaikan jenjang pendidikan menengah dari tingkatan satu hingga tingkatan lima di SABK Sekolah Menengah Agama Arab An-nur Benut, Pontian. Selanjutnya pada tahun 2018 penulis menyelesaikan jenjang pendidikan pengajian tingkat STAM di Maahad Johor. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Ijazah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia, dalam Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi. Penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Mayang Pongkai, Kampar Kiri Tengah, Riau, Indonesia dan melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Rumah Saasehan Riau.

Dengan do'a dan tawakal serta restu orangtua penulis berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul Peran Konselor Dalam Mengatasi Penyimpangan Sosial Bagi Pegawai Di Pejabat Setiausaha Kerajaan Johor Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Kota Iskandar Johor, Malaysia.