

MODUL MATA KULIAH

**BAHAYA PSIKOSOSIAL
DAN
STRES KERJA**



OLEH :

DECY SITUNGKIR, SKM, M.KKK

**PROGRAM STUDI/ KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
TAHUN 2018**

BAB III

Workplace Bullying

Oleh : Decy Situngkir, SKM, M.KKK

Tujuan Pembelajaran :

- (1) Memahami konsep pembulian di tempat kerja
- (2) Memahami penyebab pembulian di tempat kerja
- (3) Memahami dampak pembulian di tempat kerja baik bagi individu maupun tempat kerja
- (4) Mengetahui cara penanggulangan pembulian di tempat kerja

3.1 Pendahuluan

Perilaku bullying dapat terjadi pada berbagai tempat, mulai dari lingkungan pendidikan atau sekolah, tempat kerja, rumah, lingkungan tetangga, tempat bermain, dan lain-lain. Sebuah studi yang dilakukan oleh Fekkes et al dimana anak-anak berusia 9-12 tahun di Belanda menemukan bahwa korban dari bullying mengalami jauh lebih banyak insiden sakit kepala, gangguan tidur, sakit perut, merasa letih dan depresi dari pada anak-anak yang tidak menjadi korban bullying (Santrock, 2011). Adapun efek jangka panjang dari bullying tersebut mereka lebih tertekan dan memiliki harga diri rendah.

Pembulian di tempat kerja merupakan suatu fenomena yang sering terjadi namun memperoleh sedikit perhatian baik dari organisasi maupun secara individual. Penelitian terkait dengan pembulian di tempat kerja berawal sejak munculnya penyelidikan di Scandinavia tentang pembulian di sekolah pada akhir tahun 1970-an (Branch et al, 2013). Kemudian isu ini berkembang menjadi topik penelitian yang signifikan secara internasional serta menjadi isu yang sangat mengkhawatirkan di dunia. Penelitian dari Dr Judy Blando (University of Phoenix) telah membuktikan bahwa hampir 75% karyawan yang disurvei telah terpengaruh oleh intimidasi di tempat kerja, baik sebagai target atau saksi (Comaford, 2018). Pembulian di tempat kerja dapat mengakibatkan pekerja mengalami depresi, stres bahkan keluar dari tempat kerja.



Gambar 3.1 *Downwards bullying*
Sumber : hellosehat.com

Penelitian menunjukkan bahwa 3.5 sampai 11% pekerja di kota besar alami bullying di tempat kerja dalam kurun waktu 6 bulan. Sebanyak 40% korban tersebut ternyata memiliki riwayat bullying pula dalam karir bekerjanya di tempat lain. Sebagai perbandingan, sebuah survei di Swedia menunjukkan bahwa 1 dari 4 individu yang berada di perkantoran pernah alami bullying dalam karir bekerjanya.



Gambar 3.2 Contoh Bullying di Tempat Kerja
Sumber : hellosehat.com

Studi lain melaporkan bahwa perempuan adalah jenis kelamin yang paling banyak menjadi korban bullying di tempat kerja, yaitu sebesar 57%. Sedangkan jenis kelamin laki-laki lebih banyak menjadi pelaku “bully” yang bersifat agresif di tempat kerja, yaitu sebesar 60%. Individu pekerja dengan ras tertentu atau kulit berwarna memiliki risiko yang lebih tinggi untuk alami bullying di tempat kerja.

3.2 Defenisi Pembulian di Tempat Kerja

Pembulian berasal dari kata bullying : mengganggu atau menggertak. Pembulian di tempat kerja didefenisikan sebagai perilaku negatif yang menyakitkan dan dilakukan secara berulang atau perilaku (fisik, verbal atau intimidasi psikologis) yang meliputi kritik dan hinaan untuk memberikan efek takut, distress atau menyakiti individu lain (Akella, 2016). Pembulian di tempat kerja adalah tindakan atau komentar verbal yang 'secara mental' dapat menyakiti atau mengisolasi seseorang di tempat kerja. Terkadang, intimidasi dapat melibatkan kontak fisik negatif juga. Penindasan biasanya melibatkan insiden berulang atau pola perilaku yang dimaksudkan untuk mengintimidasi, menyinggung, merendahkan atau menghina orang atau sekelompok orang tertentu. Ini juga telah digambarkan sebagai penegasan kekuasaan melalui agresi.

Secara spesifik, pembulian di tempat kerja bisa didefenisikan sebagai kekerasan di lingkungan kerja yang meliputi kekerasan verbal, ancaman, pengucilan, penghinaan, pemberian kritik pedas, megolok-olok, menghilangkan peluang, menyindir, menjadi jahat, menutupi informasi dan mencampuri kepentingan pribadi (Yun et al, 2014). Pembulian tidak hanya sebatas pada kekerasan verbal atau non-verbal namun perilaku tidak adil dan diskriminasi juga merupakan pembulian di tempat kerja. Menurut Workplace Bullying Institute (WBI), bullying empat kali lebih umum terjadi daripada pelecehan seksual atau diskriminasi rasial pada pekerjaan (Comaford, 2018).

Pembulian di tempat kerja diklasifikasikan ke dalam dua kategori, pembulian terkait personal (*personal-related bullying*) dan pembulian terkait pekerjaan (*work-related bullying*) yang semuanya terjadi baik secara tertutup ataupun terbuka. Pembulian terkait personal bisa berupa perilaku menyebarkan rumor, kekerasan verbal, kritik yang berkepanjangan, tuduhan palsu dan isolasi sosial. Sedangkan, pembulian terkait pekerjaan bisa berupa perilaku memonitor pekerjaan secara berlebihan, beban kerja yang tidak teratur dan memberikan penilaian yang salah terhadap pekerjaan.

Pembulian di tempat kerja dapat diklasifikasikan dalam tiga kategori antara lain (Branch et al., 2013) :

- (1) Pembulian ke bawah (*downwards bullying*) yang dilakukan oleh manajer kepada bawahan
- (2) Pembulian horisontal (*horizontal bullying*) yang dilakukan seseorang atau lebih rekan kerja pada posisi atau jabatan yang sama.
- (3) Pembulian ke atas (*upward bullying*) dimana bawahan melakukan pembulian pada individu dengan posisi manajerial yang lebih tinggi.

3.3 Pelaku Pembulian di Tempat Kerja

Namie (2003) mengklasifikasikan karakter pelaku pembulian menjadi empat kategori, yaitu :

- (1) *The screaming mimi*, pelaku selalu mengontrol emosi pihak lain dengan menunjukkan ekspresi marah (berteriak, membentak, memaki dan melempar benda ke lantai)
- (2) *The constant critic*, pelaku secara konstan dan berkepanjangan mengkritisi pihak lain dengan cara yang menghina (mengomel, memanggil nama, menggurui target serta selalu mengingatkan target tentang kekurangannya.
- (3) *The two-headed snake*, pelaku cenderung memiliki prestasi yang tinggi dalam organisasi namun juga menikmati perilaku memanipulasi pihak dengan posisi yang lebih rendah antara lain dengan menyebarkan rumor dan memberi pekerjaan yang tidak berarti
- (4) *The gatekeeper*, pelaku terobsesi dengan kontrol, menghukum karyawan melalui penolakan dan pengucilan dengan perilaku mendiamkan serta mengalokasikan waktu, uang bahkan mengumpulkan bukti untuk memperjelas kesalahan pihak lain.

3.4 Bentuk Bullying di Tempat Kerja

Raynel & Hoel (1997) mengelompokkan perilaku bullying ditempat kerja dalam beberapa kelompok :

- (1) Ancaman pada status professional (seperti memperlakukan di depan publik, menyalahkan karena kurangnya usaha);
- (2) Ancaman pada pribadi (seperti memberi nama ledakan, menghina, mengintimidasi dan merendahkan seseorang karena usianya)
- (3) Mengisolasi (misalnya mencegah pegawai mengakses kesempatan, mengisolasi secara fisik dan sosial dan menahan informasi)
- (4) Beban kerja yang berlebihan (tekanan yang terus menerus, batas waktu yang tidak mungkin terpenuhi dan disrupsi yang tidak perlu)

Menurut Coloroso (2007) *bullying* juga terjadi dalam beberapa bentuk tindakan

(1) Bullying fisik

Jenis penindasan secara fisik di antaranya adalah memukul, mencekik, menyikut, meninju, menendang, menggigit, memiting, mencakar, serta meludahi anak yang ditindas hingga ke posisi yang menyakitkan, serta merusak dan menghancurkan pakaian serta barang-barang milik anak yang tertindas. Semakin kuat dan semakin dewasa sang penindas, semakin berbahaya jenis serangan ini, bahkan walaupun tidak dimaksudkan untuk mencederai secara serius.

(2) Bullying verbal

Kekerasan verbal adalah bentuk penindasan yang paling umum digunakan, baik oleh anak perempuan maupun anak laki-laki. Kekerasan verbal mudah dilakukan dan dapat dibisikkan dihadapan

orang dewasa serta teman sebaya, tanpa terdeteksi. Penindasan verbal dapat diteriakkan di taman bermain bercampur dengan hingar binger yang terdengar oleh pengawas, diabaikan karena hanya dianggap sebagai dialog yang bodoh dan tidak simpatik di antara teman sebaya.

Penindasan verbal dapat berupa julukan nama, celaan, fitnah, kritik kejam, penghinaan, dan pernyataan-pernyataan bernuansa ajakan seksual atau pelecehan seksual. Selain itu, penindasan verbal dapat berupa perampasan uang jajan atau barang-barang, telepon yang kasar, e-mail yang mengintimidasi, surat-surat kaleng yang berisi ancaman kekerasan, tuduhantuduhan yang tidak benar, kasak-kusuk

yang keji, serta gosip.

(3) Bullying relasional

Penindasan relasional adalah pelemahan harga diri si korban penindasan secara sistematis melalui pengabaian, pengucilan, pengecualian, atau penghindaran. Penghindaran, suatu tindakan penyingkiran, adalah alat penindasan yang terkuat. Anak yang digunjingkan mungkin akan tidak mendengar gosip itu, namun tetap akan mengalami efeknya. Penindasan relasional dapat digunakan untuk mengasingkan atau menolak seorang teman atau secara sengaja ditujukan untuk merusak persahabatan. Perilaku ini dapat mencakup sikap-sikap tersembunyi seperti pandangan yang agresif, lirik mata, helaan napas, bahu yang bergidik, cibiran, tawa mengejek, dan bahasa tubuh yang kasar.

(4) *Cyber bullying*

Ini adalah bentuk bullying yang terbaru karena semakin berkembangnya teknologi, internet dan media sosial. Pada intinya adalah korban terus menerus mendapatkan pesan negative dari pelaku bullying baik dari sms, pesan di internet dan media sosial lainnya. Bentuknya berupa:

- 1) Mengirim pesan yang menyakitkan atau menggunakan gambar
- 2) Meninggalkan pesan voicemail yang kejam
- 3) Menelepon terus menerus tanpa henti namun tidak mengatakan apa-apa (silent calls)
- 4) Membuat website yang memalukan bagi si korban
- 5) Si korban dihindarkan atau dijauhi dari chat room dan lainnya
- 6) "Happy slapping" – yaitu video yang berisi dimana si korban dipermalukan atau di-bully lalu disebarluaskan

Riauskina, dkk (Ariesto, 2009) mengelompokkan perilaku bullying ke dalam 5 kategori, yaitu:

- a) Kontak fisik langsung (memukul, mendorong, menggigit, menjambak, menendang, mengunci, seseorang dalam ruangan, mencubit, mencakar, juga termasuk memeras dan merusak barang-barang yang dimiliki orang lain);
- b) Kontak verbal langsung (mengancam, mempermalukan, merendahkan (putdown), mengganggu, member panggilan nama (name-calling), sarkasme, mencela/mengejek, memaki, menyebarkan gosip);
- c) Perilaku non verbal langsung (melihat dengan sinis, menjulurkan lidah, menampilkan ekspresi muka yang merendahkan, mengejek, atau mengancam, biasanya disertai oleh bullying fisik atau verbal) ;
- d) Perilaku non verbal tidak langsung (mendiamkan seseorang, memanipulasi persahabatan sehingga retak, sengaja mengucilkan atau mengabaikan, mengirimkan surat kaleng);
- e) Pelecehan seksual (kadang-kadang dikategorikan perilaku agresi fisik atau verbal).

Bloisi & Hoel (2008) menyatakan bahwa terdapat lima kategori perilaku *workplace bullying*, sebagai berikut :

1. Destabilisasi, misalnya memberikan tugas-tugas yang tidak penting atau terus menerus mengingatkan si korban pada kesalahan-kesalahannya.
2. Isolasi, misalnya mencegah akses untuk mengikuti pelatihan atau dengan sengaja menahan informasi penting yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Pekerjaan yang berlebihan, misalnya memberikan tugas pekerjaan dengan tenggat waktu yang tidak memungkinkan.
4. Ancaman pada pribadi perorangan, misalnya menghina atau melecehkan korban
5. Ancaman bagi status profesionalitas, misalnya mempermalukan di depan umum serta menuduh korban kurang berusaha keras.

3.5 Faktor Penyebab Pembulian di Tempat Kerja

Faktor yang mempengaruhi kejadian bullying ditempat kerja yaitu :

1. Jenis pekerjaan

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa dokter dan perawat merupakan profesional kesehatan yang lebih sering alami tindakan bullying di tempat kerja dibandingkan dengan profesi lain. Secara khusus pada profesional kesehatan yang bekerja dengan jadwal shift jaga di rumah sakit seperti: dokter residen dan perawat. Selain itu petugas kesehatan yang memiliki jadwal tugas monoton, alami stress kerja, memiliki sedikit kepuasan kerja, dan merasa tidak memiliki peluang untuk naik pada jabatan lebih tinggi berpeluang untuk menjadi korban bullying di tempat kerja.

2. Gaya kepemimpinan otoriter

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada di pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Langkah – langkahnya penuh perhitungan dan sistematis. Akan tetapi, kelemahannya gaya kepemimpinan ini dingin dan sedikit kejam. Mereka sangat mementingkan tujuan sehingga tidak pernah peduli dengan cara. Makan atau dimakan adalah prinsip hidupnya (Deny, 2012).

3. Gaya kepemimpinan laissez-faire

Kepemimpinan laissez-faire atau dikenal dengan kepemimpinan bebas. Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Pada tipe kepemimpinan laissez faire ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, sebab ia membiarkan kelompoknya berbuat semau sendiri.

Dalam rapat sekolah, kepala sekolah menyerahkan segala sesuatu kepada para tenaga kependidikan, baik penentuan tujuan, prosedur pelaksanaan, kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan, serta sarana dan prasarana yang akan digunakan. Kepala sekolah bersifat pasif, tidak ikut terlibat langsung dengan tenaga pendidikan, dan tidak mengambil inisiatif apapun. Kepala sekolah yang memiliki laissez-faire biasanya memosisikan diri sebagai penonton, meskipun ia berada ditengah-tengah para tenaga pendidikan dalam rapat sekolah, karena ia menganggap pemimpin jangan terlalu banyak mengemukakan pendapat, agar tidak mengurangi hak dan kebebasan anggota.

4. Iklim organisasi

Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Hasil studi pendahuluan menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara iklim sekolah dengan kecenderungan perilaku

bullying. Semakin positif iklim sekolah, semakin rendah kecenderungan perilaku bullying, sebaliknya semakin negatif iklim

sekolah semakin tinggi kecenderungan perilaku bullying (Magrifah & Rachmawati, 2009). Menurut hasil Hidayat (2017) faktor iklim organisasi merupakan faktor yang paling berhubungan dengan kejadian bullying pada perawat di tempat kerja dengan OR = 3.607.

5. Sistem kerja kurang tepat

Sistem kerja yang kurang tepat di sini melingkupi kurangnya sumber daya, kurang latihan, kurangnya defenisi peran, ketidakpastian tentang peran pekerjaan dan cara kerja harus dilakukan, ukuran kinerja yang tidak masuk akan dan kurangnya sistem pendukung.

6. Perubahan organisasi

Perubahan organisasi yang dimaksud meliputi adanya perubahan teknologi secara signifikan, restrukturisasi atau perampingan, perubahan dalam metode kerja, *outsourcing* dan pergantian kepemimpinan (manajer, supervisor dan lain-lain). Zapf (1999) adalah satu-satunya penelitian yang menyelidiki masalah organisasi sebagai faktor risiko untuk bullying di tempat kerja dan menyimpulkan bahwa korban 1,16 kali lebih mungkin untuk percaya bahwa masalah organisasi adalah alasan untuk bullying di tempat kerja.

7. Faktor karakteristik individu

Karakteristik individu dalam hal ini pekerja yang mengalami pembulian di tempat kerja yang menjadi penyebab pekerja tersebut mengalami pembulian meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja. Hal ini juga didukung oleh IHR Australia yang menyatakan bahwa pekerja yang rentan mengalami pembulian adalah pekerja muda, pekerja baru, pekerja magang, pekerja yang trauma saat kembali ke rencana kerja, pekerja harian dan pekerja dalam minoritas karena: etnis, agama, cacat, pandangan politik, jenis kelamin atau preferensi seksual (IHR Australia, 2017).

Einarsen (1999) mendapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan baru atau karyawan yang terlihat lemah secara sosial mendapatkan perilaku agresif (*workplace bullying*) dari satu atau lebih rekan kerja atau atasan selama jangka waktu panjang ditempat kerja.

3.6 Sasaran Pembulian di Tempat Kerja

Pelaku pembulian di tempat kerja cenderung untuk memilih target untuk dibuli berdasarkan orientasi seksual, gender, usia atau cacat fisik.

Target umumnya dibuli melalui diskriminasi, penghalangan, pengucilan dan kurangnya penghargaan. Target pembulian di tempat kerja juga termasuk pendatang baru yang dibuli karena belum memiliki hubungan atau relasi dengan siapapun dalam organisasi dan kawakan (veteran) yang dibuli karena telah bekerja dalam waktu yang lama sehingga dianggap memiliki lebih banyak pengalaman.

Secara garis besar Yen mengklasifikasikan karakteristik target pembulian antara lain (Hidayati, 2016) :

- a. Setidaknya memiliki kerentanan yang bisa dieksploitasi
- b. Berbeda dari kelompok lain
- c. Individu yang diteliti, diam-diam berprestasi, bagus dalam kinerja, mudah setuju dan disukai
- d. Menunjukkan kemandirian pikiran atau tindakan
- e. Memperoleh perhatian lebih dari pihak lain daripada pelaku pembulian
- f. Memiliki kemampuan sosial yang tidak sesuai yang mengganggu pelaku pembulian
- g. Tidak asertif dan cenderung menghindari konflik
- h. Memiliki perselisihan dengan pelaku pembulian
- i. Berada di tempat yang salah pada waktu yang salah

3.7 Tahapan dalam Pembulian di Tempat Kerja

Allport (Einarsen, 1999) menjelaskan tahapan terjadinya workplace bullying yaitu :

1. Fase pertamanya yaitu menyebabkan “anti-lokasi”, dimulai dengan menyebabkan desas-desus yang merugikan, namun dibatasi hanya untuk lingkaran kecil “dalam kelompok” dan dibelakang korban.
2. Fase kedua di mana giliran seseorang berbicara di luar kelompok dan mulai menghindari korban.
3. Pada fase ketiga korban secara terbuka dilecehkan dan didiskriminasi yang membuat diasingkan dan dikeluarkan atau sebagai sasaran hinaan dan lelucon.
4. Pada tahap keempat terjadi serangan fisik, yang dapat menyebabkan sampai tahap akhir disebut “pemusnahan”

3.8 Dampak Pembulian di Tempat Kerja

3.8.1 Dampak Pembulian Bagi Korban

Dampak yang dialami korban bullying adalah gejala fisik, penyakit psikosomatis, perasaan tidak berdaya, lekas marah, menurunkan harga diri,

kecemasan, kemarahan, perubahan suasana hati, isolasi sosial dan ketidakadilan, depresi, paranoia, putus asa, kelelahan, dan pekerjaan rendah. kepuasan dan kesejahteraan (Fapohunda, 2013)

Namie (2007) mengamati bahwa kerusakan yang ditimbulkan oleh penindasan sering lebih buruk daripada kerusakan seksual karena intimidasi di tempat kerja dipersonalisasi dan biasanya menyentuh ketidakamanan terdalam sasaran. 75,6% responden menunjukkan bahwa mereka merasa setidaknya salah satu dari mereka efek yang diidentifikasi di atas sebagai akibat dari bullying mereka berpengalaman. Sekali lagi, 63,4% dari mereka menunjukkan bahwa efek dari bos dan atasan yang mengintimidasi lebih negatif dan memiliki efek jangkauan yang jauh lebih luas.

3.8.2 Dampak Pembulian Bagi Tempat Kerja

Pembulian di tempat kerja juga mempengaruhi kondisi tempat kerja. Dampak pembulian di tempat kerja bagi tempat kerja antara lain :

(1) Meningkatkan absen

Pembulian di tempat kerja merupakan faktor risiko untuk ketidakhadiran sakit (Birkeland, 2016) Hasil penelitian Eriksen et al (2018) menemukan bahwa paparan terhadap bullying di tempat kerja lebih dari dua kali lipat dari ketidakhadiran penyakit bagi wanita. Ini berhubungan dengan sekitar dua minggu tambahan ketidakhadiran karena sakit per tahun. Selain itu, penulis juga menemukan bahwa wanita lebih mungkin untuk mengambil antidepresan di tahun-tahun setelah paparan bullying. Ini menunjukkan bahwa konsekuensi dari bullying dalam hal efek kesehatan negatif adalah bertahan lama.

(2) Meningkatkan stres

Bullying dapat menimbulkan dampak yang cukup parah terhadap pribadi seseorang yang merasakannya. Korban bullying akan mengalami stress berat yang dapat membuat depresi pada diri korban. Sikap bullying yang terjadi pada karyawan di perusahaan dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah, komitmen yang rendah terhadap organisasi, meningkatnya level stress yang dialami dan penyakit baik secara fisik maupun mental seperti depresi, kecenderungan bunuh diri. Tindakan bullying memberikan efek negatif bagi perusahaan. Perilaku bullying ditempat kerja menjadi penyebab utama dari rasa stres atau tertekan yang jika dirasakan secara terus-menerus mampu melukai seseorang karyawan secara psikologis dan akan merugikan untuk perkembangan suatu organisasi.

(3) Meningkatkan biaya rekrutmen karyawan baru

Jika dampak pembulian di tempat kerja membuat pekerja ingin keluar dari tempat kerja, maka tempat kerja akan memperoleh dampak ganda selain memberikan biaya pengobatan selama sakit akibat pembulian ketika pekerja keluar, tempat kerja harus mengeluarkan biaya untuk merekrut orang yang baru. Biaya untuk memuat iklan lowongan pekerjaan, biaya untuk seleksi pekerja yang biasanya diawali dengan tes psikologi dan sebagainya.

(4) Motivasi menurun

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2001).

(5) Menurunkan performa kerja

Einarsen dan Raknes (1997) dan Salin (2001) percaya bahwa bullying di tempat kerja menciptakan stres, menurunkan kesehatan, moral dan kinerja pekerjaan korban. Aquino dan Bommer (2003) mengakui bahwa intimidasi di tempat kerja menyebabkan kecemasan yang menurunkan kinerja kerja. Pekerja yang di-*bully* tidak dapat melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin. Mereka akan mengalami masalah kinerja meliputi: kesulitan mengambil keputusan, ketidakmampuan untuk bekerja atau berkonsentrasi, hilangnya harga diri dan produktivitas menjadi rendah.

(6) Meningkatkan kecelakaan

Suatu industri sangat tidak menginginkan terjadinya kecelakaan, karena dapat menimbulkan kerugian bagi industri tersebut. Kecelakaan dapat disebabkan oleh pekerja atau keadaan lingkungan kerja pada suatu perusahaan yang tidak tertata atau teratur. Penyebab atau potensi bahaya yang menimbulkan celaka sering kali tidak dihiraukan karena belum merupakan hal yang merugikan perusahaan, sampai terjadi kecelakaan barulah perusahaan mulai menghiraukannya.

Dalam teori domino Heinrich, penyebab terjadinya kecelakaan disebabkan oleh lima hal antara lain :

- (1) Hereditas meliputi latar belakang seorang, seperti pengetahuan yang kurang atau meliputi karakter seorang, seperti keras kepala;
- (2) Kelalaian manusia mencakup, motivasi rendah, stres, perseteruan, permasalahan yang terkait dengan fisik pekerja, ketrampilan yang tidak cocok, dan sebagainya.
- (3) Sikap/aksi tidak aman, seperti kecerobohan, tidak mematuhi prosedur kerja, tidak memakai alat pelindung diri (APD) seperti menggunakan

sepatu safety terbaru dan lainnya, tidak mematuhi rambu-rambu ditempat kerja, tidak mengurus izin kerja beresiko sebelumnya mengawali pekerjaan dengan resiko tinggi, dsb. Sedang, keadaan tidak aman, mencakup pencahayaan yang kurang, alat kerja kurang layak gunakan, tak ada rambu-rambu keselamatan kerja, atau tidak terdapatnya APD yang komplit.

- (4) Kecelakaan kerja seperti terpeleset, luka bakar, tertimpa benda ditempat kerja terjadi karena ada kontak dengan sumber bahaya.
- (5) Efek kerugian

Jika kita perhatikan kembali bahwa kelalaian manusia dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Kelalaian manusia ini mencakup motivasi rendah, stres dan sebagainya. Seperti telah tertulis sebelumnya, pembulian di tempat kerja adalah perilaku verbal maupun non verbal yang negatif yang dapat mengganggu kesehatan mental seseorang. Ketika sering mengalami pembulian maka individu akan mengalami stres, kurang konsentrasi dalam bekerja dan pada akhirnya bisa menyebabkan pekerja mengalami kecelakaan.

- (7) Meningkatkan *turnover*.

Menurut Robbins (2008) *turnover* sebagai pemberhentian pegawai yang bersifat permanent dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri atau secara sukarela maupun yang dilakukan oleh perusahaan. Selain itu Werther dan Keith (1993) juga mengemukakan tentang definisi turnover sebagai “the willingness of employees to leave one organization for another”. Artinya, kesediaan para pegawai untuk meninggalkan satu organisasi menuju yang lain. Seorang pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya, akan menunjukkan sikap yang baik secara keseluruhan di tempat kerja dan menyebabkan keinginan untuk pindah mencerminkan keinginan pegawai itu sendiri untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh pakar sumber daya manusia dari University of British Columbia, di Vancouver, Kanada, kepada 357 perawat di 41 unit rumah sakit disimpulkan bahwa bullying bisa berdampak negatif pada keinginan pekerja untuk berhenti kerja, atau tetap bertahan dalam perusahaan. Analisis mereka dari hasil survei menunjukkan bahwa target bullying cenderung akan berpikir untuk berhenti kerja (Utami, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian Putra (2013) yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa semakin sering seorang karyawan mendapatkan perilaku workplace bullying yang menciptakan ketegangan (*strain*) dilingkungan kerja, maka akan mengakibatkan penurunan pada kepuasan kerja. Ketika mengalami penurunan kepuasan kerja maka hal tersebut akan berpengaruh juga terhadap menurunnya tingkat komitmen organisasi karyawan. Fase terakhir akibat dari adanya workplace bullying pada

karyawan yaitu mengakibatkan peningkatan niat untuk berpindah pekerjaan pada karyawan.

(8) Burnout

Cordes dan Dougherty (1993) mendeskripsikan *burnout* sebagai gabungan dari tiga tendensi psikis, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan prestasi kerja (*reduced personal accomplishment*) dan sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*depersonalization*). Berdasarkan penelitian (Andriansyah & Sahrah, 2014) mengenai hubungan bullying dengan burnout pada karyawan, diperoleh bahwa ada hubungan positif antara bullying dengan burnout pada karyawan perusahaan, dengan nilai korelasi product moment sebesar ($r = 0,373$ ($p < 0,01$)). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara bullying yang dialami dengan burnout dapat diterima, artinya semakin tinggi bullying membuat kecenderungan karyawan mengalami burnout akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah bullying yang dialami maka kecenderungan burnout pada karyawan akan semakin rendah pula.

3.9 Cara Penanggulangan Pembulian di Tempat Kerja

Seperti yang telah disampaikan di atas penyebab terjadinya pembulian di tempat kerja terdiri dari beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, organisasi yang berubah, karakteristik pekerja dan sebagainya. Namun, faktor yang menjadi penyebab utama adalah gaya manajemen atau gaya kepemimpinan, desain tugas dan pekerjaan serta budaya organisasi dan iklim sosial. Oleh sebab itu, langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mencegah pembulian di tempat kerja antara lain :

- 1) Jika anda dibuli ajaklah pelaku pembulian berbicara untuk mendiskusikan hal-hal berkaitan dengan hal-hal yang tidak disukai oleh pelaku, yang perlu diubah dari diri anda dan sebagainya
- 2) Ingat, jangan membalas perlakuan tukang bully dengan perlakuan yang sama kejahannya
- 3) Kalau cara ini tidak efektif, bicaralah dengan orang yang memiliki wewenang di tempat kerja, misalnya seorang supervisor, manajer, atau staf dari Human Resource Departement (HRD) adalah pihak-pihak yang ideal untuk diajak bicara dan menemukan penyelesaian yang sesuai dengan aturan dalam perusahaan. Jangan lupa untuk membawa bukti-bukti yang dapat dipercaya.
- 4) Jika tidak menyelesaikan masalah pembulian yang anda alami maka menurut Fair Work Commission Australia, anda bisa berbicara dengan serikat pekerja yang ada atau dalam kasus yang serius, memberikan laporan resmi
- 5) Jika Anda merasa bullying sudah mengganggu kesehatan mental atau fisik Anda, Anda bisa berkonsultasi dengan dokter

- 6) Bagi perusahaan sebaiknya melakukan analisis beban kerja setiap pekerja dan membangun budaya bebas pembulian di tempat kerja
- 7) Membuat pelatihan agar pekerja memahami tentang pembulian di tempat kerja, cara mencegah dan menolong orang yang mengalami pembulian di tempat kerja

3.10 Kesimpulan

Pembulian di tempat kerja sudah menjadi fenomena yang menjadi perhatian di tempat kerja. Pembulian di tempat kerja merupakan serangkaian perilaku negatif di tempat kerja yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka waktu yang lama dan bertujuan untuk menjatuhkan atau menyakiti pihak lain baik secara fisik maupun psikologis. Dampaknya, banyak pekerja yang mengalami depresi, stres, dan mengundurkan diri dari tempat kerja. Bagi tempat kerja itu sendiri, citra mereka menurun di mata masyarakat dan mengeluarkan biaya untuk merekrut karyawan yang baru. Oleh sebab itu, baik manajemen dan karyawan bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar semua merasa nyaman, selamat dan sehat dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Akella D. (2016). Workplace Bullying : Not A Manager's Right? *Journal of Workplace Right*, 1–10. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244016629394>
- Andriansyah, H., & Sahrah, A. (2014). Hubungan Bullying dengan Burnout pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2), 128–138.
- Birkeland, N. M., Indregard Rustad Anne-Marthe, & Simon, Ø. (2016). Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and metaanalysis of the research literature. *Scand J Work Environ Health*, 42(5), 359–370. Retrieved from https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2425986/359_370_niel sen.pdf?sequence=1
- Bloisi, W. & Hoel, H. (2008). Abusive Work Practices and Bullying Among Chefs: A Review Of The Literature. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 649–656.
- Branch S, S, R., & Barker M. (2013). Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment : A Review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280–299.
- Comaford Christine. (2018). 75% Of Workers Are Affected By Bullying -- Here's What To Do About It. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/christinecomaford/2016/08/27/the-enormous-toll-workplace-bullying-takes-on-your-bottom-line/#7307d7f75595>
- Cordes C, & T, D. (1993). A review and integration of research on job burnout". *Academy of Management Review*, 18, 621–656.
- Deny Felix. (2012). Definisi Kepemimpinan Dan Macam-Macam Gaya Kepemimpinan. Retrieved from <https://felixdeny.wordpress.com/2012/01/07/definisi-kepemimpinan-dan-macam-macam-gaya-kepemimpinan/>
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes Of Bullying at Work. *Journal Of Man Power*, 20(2), 16–27.
- Eriksen Mundbjerg L Tine, Høgh Annie, & Hansen Marie Åse. (n.d.). Long-term Consequences of Workplace Bullying on Sickness Absence. *Elsevier*. Retrieved from <https://www.journals.elsevier.com/labour-economics/featured-articles/lay-summary-of-long-term-consequences-of-workplace-bullying>
- Fapohunda Tinuke M. (2013). Managing Workplace Bullying. *Journal of Human Resource Management*, 1(3), 39–47. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20130103.11>
- Hidaya Nurman. (2017). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BULLYING DI TEMPAT KERJA PERAWAT DI KOTA BENGKULU*. Universitas Andalas. Retrieved from <http://scholar.unand.ac.id/30637/>
- IHR Australia. (2017). Workplace Bullying: The Risk Factors. ihraustralia.com.

- Retrieved from <https://ihraustralia.com/workplace-bullying-the-risk-factors/>
- Magrifah Ulfa, & Rachmawati. (2009). Hubungan Iklim sekolah dengan Kecendrungan Perilaku Bullying. *Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia*, 1–10.
- Munandar Sunyoto Ashar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Namie G. (2003). Workplace Bullying : Escalated Incivility. *Ivey Businee Journal*, 68(2), 1–6.
- Namie G. (2007). The challenge of workplace bullying. *Employment Relations Today*, 34(2), 43–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/ert.20151>
- Putra, D. K. (2013). *Pengaruh Workplace Bullying pada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Niat untuk Berpindah dengan Strain sebagai Variabel Mediasi*. Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Raynel C, & H, H. (1997). A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 181–191. Retrieved from [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1298\(199706\)7:3%3C181::AID-CASP416%3E3.0.CO;2-Y](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3%3C181::AID-CASP416%3E3.0.CO;2-Y)
- Robbins S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Utami Wahyu K. (2013). Bullying di Kantor Memicu Pekerja Resign. Kompas.com. Retrieved from <https://lifestyle.kompas.com/read/2013/07/26/1548063/.Bullying.di.Kantor.Memicu.Pekerja.Resign>.
- Yun S et al. (2014). Work Environment and Workplace Bullying among Korean Intensive Care Unit Nurses. *Asian Nursing Research*, 8, 219–225.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70–85.