

# BENTUK DAN DAMPAK KEKERASAN DI TEMPAT KERJA (*WORKPLACE BULLYING*) PADA BURUH PABRIK DI GRESIK

Nurul Hidayati<sup>1)</sup>, Idha Rahayuningsih<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik

email: haiuyung@yahoo.com

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik

email: idha.rahayu77@yahoo.com

## *Abstract*

*The form of violence change based on age. Workplace bullying is a serious problems that happen until nowadays. It includes physical bullying, verbal bullying, psychological bullying, and social bullying. Bullying is an aggressive behavior that happened on purpose to make physical discomfort or psychological discomfort to others. Meanwhile, Gresik is an industrial city where many workers from Gresik and other city in Indonesia make a living in this city. The position of workers that usually inferior has made factory workers become a potential objects of workplace bullying. This research is a qualitative research and it aims is to know the forms and the effects of workplace bullying happened at factory workers in Gresik. This research subjects are twenty factory workers. This research using interview to collect data. In long term, researcher hope that the result of this research can be used by the government in Gresik to make rules to protect the factory workers in Gresik area from workplace bullying.*

**Keywords:** workplace bullying, factory workers, Gresik

## **I. PENDAHULUAN**

Kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*) merupakan permasalahan yang hingga kini terus terjadi (Meek, 2004 dalam Gunawan, dkk, 2009). Dalam hal fenomena kekerasan di tempat kerja, istilah "*bullying*" dipergunakan karena dianggap lebih mewakili dan lebih lengkap dibandingkan istilah-istilah lain yang sejenis untuk menggambarkan fenomena yang sama. Sering pula *bullying* disinonimkan dengan "*harassment*". *Harassment* sendiri berasal dari kata "*to harass*" yang berakar dari kata dalam Bahasa Perancis kuno '*harer*' yang artinya melakukan upaya penyerangan, dan juga memiliki akar kata dalam Bahasa Inggris kuno '*hergian*' yang artinya '*to ravage*' atau '*despoil*' (mengganggu, mengusik, merusak).

Dalam penggunaannya saat ini, seorang yang melakukan *bullying* yakni seseorang yang mempunyai kebiasaan berperilaku kejam dan mendominasi, terutama terhadap orang yang lebih kecil atau orang yang lebih lemah. Definisi yang dikemukakan Randall (1997a, dalam Randall, 2002) bahwa *Bullying* merupakan perilaku agresif yang disengaja untuk menyebabkan ketidaknyamanan fisik maupun psikologis terhadap orang lain. Definisi ini menekankan pada faktor motivasional dari pelaku *bullying* dan memberikan gambaran terhadap tujuan di balik perilaku mereka. Dari penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, dkk (2009) mengenai kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*) terhadap 123 orang pekerja di Surabaya, diperoleh data bahwa 49% responden menjadi saksi mata terjadinya workplace bullying dan mengalami: (1) efek psikologis berupa rasa marah, terluka, sedih, kecewa, kehilangan rasa percaya diri, marah pada diri sendiri, merasa terisolasi, frustrasi di tempat

kerja, dan mengalami ketakutan dalam menghadapi orang lain; (2) efek perilaku berupa sikap defensif, hilangnya komitmen kerja, dan dorongan untuk berhenti dari pekerjaan. Kekerasan di tempat kerja tersebut, sayangnya seringkali dianggap wajar sehingga tidaklah mengherankan apabila angka kejadiannya meningkat pesat (Hoel, Salin, Neuman, Baron, Zapf, & Einarsen, dalam Beswick, Gore, & Palferman, dalam Gunawan, dkk, 2009).

Sementara itu Gresik sebagai kota industri menjadi tumpuan hidup sejumlah besar buruh yang bukan hanya berasal dari Gresik, namun juga berasal dari kota-kota lain di Indonesia. Peneliti melihat belum banyak perhatian terhadap terjadinya kekerasan di tempat kerja yang kemungkinan besar juga dialami para buruh yang bekerja di pabrik-pabrik di Gresik. Posisi buruh yang seringkali ditempatkan dalam posisi yang inferior membuat buruh amat rentan terhadap kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*) tersebut.

Melihat begitu besar dampak *bullying* bagi korbannya, dan mengingat tren jumlah kasus *bullying* yang terus meningkat dari tahun ke tahun, serta masih kurangnya perhatian terhadap fenomena kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*) ini, khususnya di Gresik sebagai kota industri, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang *workplace bullying* ini dan penulis mengangkat judul “Bentuk dan Dampak Kekerasan di Tempat Kerja (*Workplace Bullying*) pada Buruh Pabrik di Gresik.”

## **2. KAJIAN LITERATUR**

### ***Workplace Bullying***

Dalam penggunaannya saat ini, seorang yang melakukan *bullying* yakni seseorang yang mempunyai kebiasaan berperilaku kejam dan mendominasi, terutama terhadap orang yang lebih kecil atau orang yang lebih lemah. Istilah “*Bullying*” dipergunakan karena dianggap lebih mewakili dan lebih lengkap dibandingkan istilah-istilah lain yang sejenis untuk menggambarkan fenomena yang sama. Sering pula *bullying* disinonimkan dengan “*harassment*”. *Harassment* sendiri berasal dari kata “*to harass*” yang berakar dari kata dalam Bahasa Perancis kuno ‘*harer*’ yang artinya melakukan upaya penyerangan, dan juga memiliki akar kata dalam Bahasa Inggris kuno ‘*hergian*’ yang artinya ‘*to ravage*’ atau ‘*despoil*’ (mengganggu, mengusik, merusak).

Definisi yang dikemukakan Randall (1997a, dalam Randall, 2002) bahwa *Bullying* merupakan perilaku agresif yang disengaja untuk menyebabkan ketidaknyamanan fisik maupun psikologis terhadap orang lain. Definisi ini menekankan pada faktor motivasional dari pelaku *bullying* dan memberikan gambaran terhadap tujuan di balik perilaku mereka.

Bentuk *bullying* berubah sejalan dengan usia: *bullying* di taman bermain (*playground bullying*), kekerasan seksual, penyerangan secara berkelompok, *dating violence*, *marital violence*, *child abuse*, kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*), dan berbagai jenis kekerasan lain (Pepler dan Craig, 1997, dalam Maliki, dkk, 2009). Nansel dkk (2001, dalam Maliki, 2009) menyatakan bahwa *bullying* termasuk *bullying* secara fisik (misalnya: memukul, menendang), *bullying* verbal (misalnya: olok-olok, ancaman), manuver psikologis (misalnya: rumor, pengucilan), segala jenis perilaku yang membahayakan atau mengganggu, di mana perilaku tersebut berulang dalam waktu yang berbeda, dan terdapat kekuatan yang tidak seimbang (orang / kelompok yang lebih berkuasa menyerang orang/kelompok yang kurang memiliki kekuasaan).

Dalam Matthiensen (dikutip oleh Gunawan, dkk, 2009), kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*) diartikan sebagai tindakan negatif yang dilakukan di tempat kerja secara berulang-ulang oleh pihak-pihak tertentu yang melibatkan ketidakseimbangan kekuasaan, dan mewujudkan dalam bentuk: pelecehan, kekerasan, dan perbuatan yang tidak menyenangkan yang mengakibatkan korban *bullying* merasa inferior dan tidak mampu membela diri mereka.

Apabila ditinjau dari bentuknya, *Bullying* yang banyak dipahami masyarakat adalah bentuk *direct bullying*, yakni ketika seseorang diolok-olok, diganggu, ataupun dipukul oleh orang (sekelompok orang) lainnya. *Bullying* yang bersifat langsung ini dapat bersifat verbal maupun bersifat fisik.

*Indirect bullying* merupakan jenis *bullying* yang lebih tidak kasat mata namun dampaknya sama buruknya bagi korban. *Bullying* jenis ini juga dikenal dengan istilah *relational bullying* atau *bullying sosial (social bullying)*. Jenis *bullying* lain merupakan *bullying* yang bersifat sosial yang terkait dengan penggunaan media internet yang lebih kita kenal dengan sebutan *cyberbullying*. Ketika seseorang mengalami kekerasan, dipermalukan, memperoleh ancaman oleh orang lain melalui media internet ataupun melalui berbagai media teknologi interaktif semisal telepon seluler. Termasuk di antaranya mengirimkan pesan teks singkat (*short message service/sms*) atau *e-mail* ancaman, membuat *web page* berisikan informasi-informasi (baik informasi yang benar ataupun tidak benar) yang mempermalukan seseorang, atau misalkan aktivitas membagikan /menceritakan rahasia pribadi seseorang dalam ruang publik di internet (Murphy, 2009).

Kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*) merupakan fenomena yang terus berlangsung hingga kini (Meek, 2004, dalam Gunawan, dkk, 2009). Survey nasional tentang tindak kekerasan di Amerika Serikat menemukan 1,7 juta kasus kekerasan di tempat kerja selama tahun 1993 hingga 1999. Sementara institut kekerasan di tempat kerja menemukan bahwa 37 % pekerja di Amerika telah mengalami kekerasan di tempat kerja mereka (*workplace bullying institute*, 2007 dalam Gunawan, dkk, 2009).

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Dalam konteks deskripsi berarti mencoba mencari kecenderungan-kecenderungan. Penelitian deskriptif merupakan suatu tipe penelitian yang berupaya untuk mencari penjelasan dengan mengetahui kecenderungan-kecenderungan. Penelitian ini lebih cenderung melakukan analisis data primer.

Penelitian ini dilaksanakan pada 20 orang buruh pabrik yang tersebar di beberapa pabrik di Kabupaten Gresik dengan sumber data yang digunakan disini cenderung pada Data primer, merupakan data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara pada responden penelitian.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang maupun obyek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1998). Sedangkan menurut Zainudin (2000), variabel adalah konsep yang telah operasional yaitu dapat diamati dan dapat diukur sehingga dapat terlihat adanya variasi. Variabel dalam penelitian ini yakni bentuk kekerasan di tempat kerja pada buruh pabrik di Gresik, dan dampak kekerasan di tempat kerja pada buruh pabrik di Gresik.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif tipe deskriptif, di mana data-data yang ada akan dipergunakan untuk menjelaskan bagaimana bentuk dan dampak kekerasan di tempat kerja pada buruh pabrik di Gresik. Penelitian deskriptif penting dilakukan terutama untuk fenomena yang masih belum banyak data empiris yang telah dihasilkan sebelumnya

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Subjek 1**

Subjek yang bekerja sudah hampir 2 tahun di Perusahaan tekstil ini telah mengaku pernah mengalami konflik di tempat kerjanya. Konflik tersebut sering terjadi dengan atasannya yakni berkaitan dengan hasil produksi. Subjek sering sekali mendapatkan teguran dan penilaian dari atasan tentang hasil produk yang dihasilkan. Terkait dengan jumlah produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan target, serta tentang kualitas produk yang tidak memenuhi standart. Atasan menilai barang yang dihasilkan tidak memuaskan. Subjek menghadapi ini semua

dengan kepala dingin, ketika atasan memberikan kritik subjek menerima itu semua. Subjek tidak mau ambil pusing dengan masalah ini, subjek menyadari kesalahannya. Subjek sebagai bawahan menerima saja teguran dan penilain dari atasannya tersebut. Cara mengatasinya hanya dengan diam saja, tidak banyak tindakan yang berarti yakni maksudnya tidak ada kekerasan fisik atau verbal sebagai balasan atas perlakuan atasannya tersebut. Subjek menerima kritikan itu dan memperbaiki pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dampak yang dirasakan awalnya juga tidak terlalu nampak, hanya saja terkadang subjek merasa pekerjaan yang sudah dia lakukan tidak dihargai. Tetapi subjek juga berusaha untuk memperbaiki kesalahan dengan bekerja semaksimal mungkin.

Randall, 1997a (dalam Randall, 2002) menyatakan bahwa *Bullying* merupakan perilaku agresif yang disengaja untuk menyebabkan ketidaknyamanan fisik maupun psikologis terhadap orang lain. Definisi ini menekankan pada faktor motivasional dari pelaku *bullying* dan memberikan gambaran terhadap tujuan di balik perilaku mereka. Apabila dilihat dari definisi ini, boleh jadi subjek telah mengalami *bullying* verbal. Namun memang terdapat tingkat dan derajat *bullying*, dalam artian teguran yang sifatnya sangat tajam dan mengintimidasi subjek secara pasti dikategorikan sebagai *bullying*. Akan tetapi teguran yang disampaikan secara baik dan masih dalam batas kewajaran belumlah dapat dikategorikan sebagai *bullying* verbal. Namun, memang perlu diantisipasi supaya teguran oleh atasan terhadap buruh pabrik tidak berkembang sebagai *bullying* secara verbal tersebut.

## **Subjek 2**

Selain masalah dengan atasan, subjek juga mengalami konflik dengan teman kerja yakni masalah serah terima shift atau oper shift. Konflik ini berkaitan dengan masalah kebersihan dan penataan alat dan mesin, pada golongan pekerja yang di shift sebelumnya tidak pernah menuntaskan pekerjaan sampai selesai, jadi itu semua diselesaikan oleh golongan shift yang selanjutnya. Golongan pekerja subjek nanti akan menjadi sasaran kemarahan atasan atas kesalahan golongan pekerja yang sebelumnya. Subjek merasa kecewa dan dirugikan atas hal ini.

Hal tersebut di atas terjadi tidak hanya sekali saja, tetapi berkali-kali terjadi sehingga membuat subjek merasa jengkel dan kesal. Dampaknya sampai membuat subjek tidak bersemangat bekerja, bekerja juga dengan menggerutu. Meskipun ini sering terjadi subjek tidak pernah mempermasalahkannya ini dan tidak ada kekerasan secara fisik antar golongan maupun atasan, karena bagi subjek memang di dunia pekerjaan selalu saja ada konflik baik itu dengan rekan kerja maupun atasan. Subjek mengatasi ini semua dengan cara sering melakukan perkumpulan bersama untuk mengevaluasi apa yang masih kurang dalam melakukan pekerjaan, selain itu juga saling mengungkapkan perasaan yang dirasakan antar pekerja. Subjek tetap tunduk dengan atasan, karena merasa sebagai bawahan harus mematuhi serta mengerjakan perintah atasan. Subjek tidak mau menanggung resiko yang berat apabila ada kekerasan fisik seperti adu jotos, berkelahi di kawasan pabrik akan membuat subjek terkena sanksi berat. Bisa saja subjek dikeluarkan dari perusahaan tersebut. Walaupun subjek merasa jadi korban, tetapi subjek lebih banyak mengalah dan diam. Sebenarnya muncul pula rasa kecewa dan tertekan dalam diri subjek, namun subjek menganggap tidak perlu memperpanjang hal tersebut. Rasa kecewa, tertekan yang merupakan wujud dari ketidakberdayaan merupakan simptom khas dari terjadinya *bullying* di mana berdasarkan penelitian Gunawan, dkk (2009) untuk *bullying* di tempat kerja (*workplace bullying*), rekan

kerja yang menghabiskan lebih banyak waktu bersama subjek lebih berpeluang melakukan perlakuan yang salah (mistreatment) secara disengaja atau tidak disengaja. Dianggap bullying apabila ada unsur subjek perlakuan merasa terganggu dan merasa tidak berdaya. Di sini dapat kita lihat bahwa bullying secara psikologis dapat membawa dampak yang juga tidak boleh diremehkan seperti rasa ketidakberdayaan sebagai korban, rasa kecewa yang terpendam, dan rasa tertekan.

### **Subjek 3**

Subjek mengalami konflik yang awal mulanya ditimbulkan dari atasannya yakni supervisor. Ketika itu subjek diperintahkan oleh seorang supervisor untuk melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tugasnya. Dengan meminta subjek melakukan tugas yang bukan menjadi bagian tanggung jawabnya, atasan subjek dapat dikategorikan melakukan bullying secara psikologis terhadap subjek. Di mana dalam posisi subordinat, subjek cenderung tidak bisa menolak permintaan tersebut di mana hal ini membuat subjek terpaksa meninggalkan tugas intinya.

Subjek sebagai bawahan melakukan perintah dari atasannya tersebut, sehingga dia meninggalkan pekerjaan dia yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Subjek sering mengalami ini sehingga dia sering menitipkan pekerjaan yang menjadi tugasnya kepada mandornya. Mandor subjek ini berada dalam satu bagian dengan subjek, ternyata ketika menitipkan pekerjaan pada mandor membuat pekerjaan itu menjadi terbengkalai.

Teman kerja (mandor) yang disertai tugasnya tidak mau membantu pekerjaan subjek. Subjek juga tidak bisa menolak permintaan supervisor dan mengharapkan mandornya itu bisa diajak kerja sama. Subjek menginginkan mandor harus mengerti situasi dan kondisi yang ada. Adu mulutpun terjadi antara subjek dan mandor tersebut, tetapi tidak sampai ada kekerasan fisik. Subjek dapat dikatakan mengalami kekerasan secara verbal juga dari mandor, karena bagaimanapun posisi mandor tersebut merupakan posisi yang superior yang ketika ia mengucapkan perkataan yang negatif dan keras pada subjek maka berarti telah terjadi bullying secara verbal dikarenakan posisi yang tidak setara tersebut. Nansel dkk (2001, dalam Maliki, 2009) menyatakan bahwa *bullying* termasuk *bullying* secara fisik (misalnya: memukul, menendang), *bullying* verbal (misalnya: olok-olok, ancaman), manuver psikologis (misalnya: rumor, pengucilan), segala jenis perilaku yang membahayakan atau mengganggu, di mana perilaku tersebut berulang dalam waktu yang berbeda, dan terdapat kekuatan yang tidak seimbang (orang / kelompok yang lebih berkuasa menyerang orang/kelompok yang kurang memiliki kekuasaan).

### **Subjek 4**

Subjek mengaku pernah ada konflik dengan rekan kerjanya yakni antar karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Subjek berstatus sebagai karyawan tetap di Perusahaan yang bergerak di bidang produk minyak, dia sudah bekerja selama 5 tahun. Awal mula terjadi konflik yakni terkait masalah serah terima shift atau oper shift, golongan pekerja yang di shift sebelumnya tidak terlalu cermat dalam mengecek lagi keamanan tempat pabrik pada bagian produksi. Selain itu juga juga golongan yang shift sebelumnya menginfokan untuk masalah mesin dan alat-alat sudah dirapikan, padahal pada kenyatannya masih berantakan. Akhirnya subjek dan teman-temannya yang golongan shift selanjutnya, bertugas membersihkannya terlebih dahulu, kalau tidak dibersihkan terlebih dahulu akan mendapat teguran dari pengawas. Akhirnya menjadi sasaran kemarahan pengawas, walaupun sebenarnya ini bukan kesalahan subjek.

Subjek merasa menjadi korban, tetapi subjek cara mengatasinya dengan kepala dingin saja tidak sampai ada kekerasan fisik. Hanya ada adu mulut saja dengan yang bersangkutan. Subjek lebih bisa menahan emosi, subjek juga berupaya sering melakukan komunikasi dengan yang bersangkutan. Sebenarnya subjek juga merasa tidak nyaman dengan kondisi seperti itu, hanya saja karena subjek tidak ingin membuat masalah menjadi besar. Cukup banyak subjek bullying yang bersikap pasif atau bahkan mengabaikan bullying yang terjadi. Hal ini berpotensi terus menjadikan mereka sebagai korban dan terkadang membuat sebagian korban mengarah pada keputusan berhenti dari pekerjaan mereka (Gunawan, dkk, 2009).

#### **Subjek 5**

Subjek mengaku pernah mengalami konflik di tempat kerjanya, dia bekerja di Perusahaan yang bergerak di bidang produk bahan kimia. Subjek bekerja selama 3 tahun dan status kepegawaiannya sudah menjadi karyawan tetap. Subjek mempunyai tugas yakni melakukan perencanaan dan pengendalian produksi. Awal mula konflik terjadi yakni masalah komplain dan kritik dari bagian marketing, karena memang subjek yang berhadapan langsung dengan bagian marketing. Dia bertugas juga melaporkan hasil produk yang sudah dikerjakan oleh pekerja di bagian produksi dan maintenance. Subjek merasa menjadi sasaran kemarahan, tetapi subjek juga menyadari posisinya yang sekarang dimana dia harus mempertanggung jawabkan laporan kepada atasan, walaupun kesalahan itu bukan dia yang melakukan. Subjek mengatasinya dengan mengadakan evaluasi untuk seluruh bagian yang dia pegang, menanyakan kepada pekerja pada bagian produksi tentang masalah-masalah yang terjadi terkait dengan produktivitas. Subjek lebih bisa mengatasinya dengan sangat baik yakni lebih ada saling berfikir kritis. Subjek juga berupaya untuk menciptakan metode kerja yang lebih mengedepankan kerja sama yakni membuat model kerja team work yang baik. Menjalin komunikasi yang baik sehingga akan menimbulkan suatu efek negatif dari masing-masing pekerja. Masalah yang timbul diselesaikan dengan bersama-sama.

Dampak yang dirasakan subjek dengan hal ini yakni subjek lebih mengintropeksi diri sendiri yang dirasa perlu diperbaiki itu apa. Subjek juga merasa bahwa dirinya tidak mampu mengoordinir dengan baik dan juga merasa rendah diri. Cenderung subjek lebih menyalahkan diri sendiri. Menurut subjek tidak pernah ada kekerasan secara fisik, hanya saja kekerasan verbal dirasa subjek ada dan juga berdampak negatif terhadap dirinya. Subjek juga merasa tidak menjadi korban, melainkan subjek merasa sebagai penengah di antara orang di bagian marketing dengan bagian produksi, namun di sini ia juga terkena dampak dari kekerasan verbal itu sendiri. Cukup banyak subjek bullying yang bersikap pasif atau bahkan mengabaikan bullying yang terjadi. Hal ini berpotensi terus menjadikan mereka sebagai korban dan terkadang membuat sebagian korban mengarah pada keputusan berhenti dari pekerjaan mereka (Gunawan, dkk, 2009). Subjek merasa dirinya justru menjadi pemecah konflik, terkadang subjek juga memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan kinerja. Subjek menegaskan bahwa dirinya tidak pernah mendapatkan kekerasan secara fisik.

#### **Subjek 6**

Subjek mengaku pernah terjadi konflik di tempat kerjanya yakni subjek sendiri yang menjadi korban konflik. Subjek bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang Produksi Pegas Mobil dan sejenisnya, dia sudah bekerja selama empat tahun. Status kepegawaian subjek sudah menjadi karyawan tetap, subjek ini bekerja di bagian *Quality Control*.

Bermula dari masalah hasil produk yang tidak memenuhi standart. Subjek yang bekerja di bagian *Quality Control* bertugas untuk meneliti, memeriksa hasil produk, dan apabila ada kesalahan ataupun kurang memenuhi standart yang itu membuat percekccokan

antar pekerja bagian *quality control* dengan bagian produksi. Cara mengatasinya dengan dibicarakan baik-baik, ada perkumpulan untuk menyelesaikan masalah ini. Apabila masalah tidak dapat terselesaikan dari pihak atasan akan turun tangan membantu untuk menyelesaikan masalah.

Dampak yang dirasakan dari masalah yang ada ialah menimbulkan jarak antara pekerja bagian produksi dengan pekerja bagian *quality control*, karena subjek juga merasa kesalahan selalu dilimpahkan kepada pekerja bagian *quality control*. Tempat kerja bagian subjek selalu menjadi sasaran dan mendapatkan kritikan dari atasan. Meskipun terjadi masalah seperti ini tidak sampai ada kekerasan secara fisik, hanya saja adu mulut saja untuk mengungkapkan pendapat masing-masing. Subjek mengatakan bahwa dirinya tidak terima apabila kesalahan terus dilimpahkan pada bagiannya. Dalam hal ini bullying verbal terjadi di mana hal ini dicirikan bahwa Subjek selalu menjadi korban dari konflik yang terjadi. Tetapi subjek juga menyadari hal itu dan menurutnya sia-sia belaka untuk melakukan sesuatu, maka dari itu subjek tidak terlalu ada perlawanan. Apabila tingkat bullying verbal tidak kian memburuk, perilaku subjek yang cenderung membiarkan bullying verbal yang terjadi dapat memperbesar dampak bullying tersebut terhadap dirinya di mana sudah mulai muncul rasa ketidakberdayaan dalam diri subjek.

#### **Subjek 7**

Subjek mengaku pernah mengalami konflik dengan teman kerja yakni terkait masalah pembagian job description. Subjek sering berbeda pendapat dengan teman kerjanya, tetapi subjek bisa mengatasinya dengan kepala dingin. Subjek berupaya menyatukan satu pemikiran dengan teman kerjanya. Bagi subjek itu hal yang wajar dan selalu muncul dalam setiap bidang pekerjaan apapun. Selain berbeda pendapat dengan teman kerjanya, subjek juga berbeda pendapat dengan atasannya. Terkait dengan masalah cara penyelesaian pekerjaan yang menurut subjek memakai cara seperti ini, tetapi keinginan atasan dengan cara yang berbeda. Padahal subjek merasa bahwa cara subjek lebih efisien dan efektif dibandingkan dengan cara atasannya tersebut. Subjek menghadapi perilaku atasannya dengan menerima saja dan melakukan apa yang diperintahkan.

Kekerasan secara fisik tidak sampai dialami subjek, melainkan hanya berargument dengan atasan. Atasan subjek banyak yang keturunan orang etnis China yang menurut subjek identik berwatak keras dan kejam. Subjek sering kali mendapatkan teguran dari atasannya, karena tugasnya ada yang salah atau keliru. Atasannya tersebut memarahi subjek dengan nada yang keras dan berkata-kata kotor sampai subjek merasa sakit hati. Subjek dalam hal ini telah mengalami bullying verbal dan psikologis dari atasannya. Apalagi seorang atasan memiliki posisi yang superior bagi subjek.

Menurut subjek, dampak memperoleh kata-kata kotor dan dengan nada yang keras bagi subjek itu tidak berdampak buruk bagi kinerja subjek, melainkan tidak dihiraukan dan memahami karakter atasannya yang berwatak keras. Subjek berusaha memaklumi sifat atasannya. Hal semacam ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa cukup banyak subjek bullying yang bersikap pasif atau bahkan mengabaikan bullying yang terjadi. Hal ini berpotensi terus menjadikan mereka sebagai korban dan terkadang membuat sebagian korban mengarah pada keputusan berhenti dari pekerjaan mereka (Gunawan, dkk, 2009). Bullying tidak dapat dibiarkan dan didiamkan begitu saja mengingat dampaknya yang sangat negatif.

#### **Subjek 8**

Subjek bekerja selama 3 tahun di perusahaan yang bergerak di bidang produk telah mengaku pernah mengalami konflik dengan pengawas di tempat bagian dia bekerja.

Pengawas selalu memerintahkan untuk mengerjakan pekerjaan kepada bawahannya dengan memaksa harus segera diselesaikan, selain itu juga tidak boleh lambat dalam melakukannya harus dengan kecepatan yang lebih. Pengawas sering memarahi para pekerja apabila mengetahui para pekerja lamban dalam menyelesaikan pekerjaan. Kata-kata kasar dan tidak enak didengar cukup sering ia dapatkan dari para pengawas tersebut.

Dampak yang diakibatkan dari perilaku atasan yang seperti itu membuat subjek tidak merasa nyaman dalam bekerja dan juga tidak ada semangat untuk bekerja, tetapi itu tidak mengakibatkan produktivitas menurun. Subjek dalam satu group terdiri dari 6 pekerja yang diawasi oleh 1 pengawas. Subjek mengamati seluruh pengawas dari bagian lain juga dan terlihat tidak ada perilaku sama seperti yang dilakukan oleh pengawas yang mengawasi di bagian subjek bekerja. Meskipun perilaku pengawas seperti itu, menurut subjek tidak ada kekerasan secara fisik dan verbal. Subjek sebetulnya mengalami bullying secara verbal maupun psikologis namun ia memilih untuk mendiamkan dan mengabaikannya saja. Hal semacam ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa cukup banyak subjek bullying yang bersikap pasif atau bahkan mengabaikan bullying yang terjadi. Hal ini berpotensi terus menjadikan mereka sebagai korban dan terkadang membuat sebagian korban mengarah pada keputusan berhenti dari pekerjaan mereka (Gunawan, dkk, 2009).

Alasan subjek mendiamkan saja perlakuan pengawas yang mengata-ngatainya atau menegur dengan kata-kata yang kasar adalah bahwa subjek menyadari bahwa dia di perusahaan tersebut hanya sebagai bawahan, jadi ketika mendapat teguran dan kritikan dari atasan diterimanya dengan lapang dada. Subjek juga merasa dengan ia bersikap diam maka ia menghormati apa yang diperintahkan oleh atasannya. Subjek merasa menjadi korban begitupun temannya, selain itu juga subjek sering sharing dengan pengawas di bagian lain untuk mengadukan perilaku pengawas di bagiannya. Ketidaknyamanan dan kurangnya motivasi dalam bekerja merupakan dampak nyata bullying verbal dan psikologis yang diterima subjek.

### **Subjek 9**

Subjek pernah memprotes secara verbal kepada atasannya tersebut dan berakibat atasannya itu marah-marah kepada subjek. Hal ini membuat subjek tidak nyaman karena sebenarnya subjek tidak menginginkan terjadi konflik dengan atasan.

Selain dengan atasan, subjek juga berkonflik dengan teman kerjanya yang berada di satu bagian. Subjek sering selisih pendapat dengan temannya, tetapi dirasa oleh subjek itu hal yang sangat wajar terjadi dalam sebuah ruang lingkup kerja. Adu mulutpun sering terjadi antar teman, tetapi tidak sampai menimbulkan kekerasan fisik. Setelah berkonflik subjek merasa canggung apabila bertemu dengan orang yang bersangkutan, sehingga membuat subjek merasa tidak nyaman. Dapat disimpulkan bahwa subjek pernah mengalami bullying psikologis maupun bullying verbal di pabrik tempatnya bekerja dan subjek sebenarnya tidak tinggal diam dengan hal itu, melainkan ia coba memprotes bullying yang ditujukan padanya. Ketidaknyamanan dan kecanggungan dirasakan oleh subjek. Ia pun merasa jengkel dan merasa dirugikan. Namun dengan bersikap cukup asertif (tegas), subjek lebih mampu untuk meminimalkan terjadinya tingkat bullying yang lebih berat supaya tidak terjadi padanya.

### **Subjek 10**

Subjek tidak pernah menerima kekerasan secara fisik dari orang yang berkonflik dengan dia. Hanya sekedar adu mulut saja, itu semua dirasa subjek sangat wajar. Tetapi subjek juga pernah merasa marah dan kesal ketika teman kerja yang berada di bagian lain itu selalu mengajak bercanda subjek ketika sedang bekerja. Teman subjek tersebut sering

menggodanya dan juga mengajak mengobrol, padahal dalam waktu kerja dan belum waktu istirahat. Subjek merasa jengkel dan kesal, karena subjek ingin fokus berkonstrasi untuk bekerja, selain itu juga subjek tidak ingin mendapat teguran dari pengawas apabila diketahui subjek sedang bergurau pada saat jam kerja. Subjek menghadapi temannya seperti itu dengan sabar yakni memberitahu temannya dengan halus bahwa pada saat bekerja jangan bercanda, harus fokus, dan segera menyelesaikan dengan secepatnya. Subjek mampu menahan emosinya agar tidak terjadi suatu pertikaian atau adu fisik, karena apabila hal itu terjadi bisa mengakibatkan dikeluarkan dari perusahaan. Subjek tidak menginginkan hal itu terjadi. Menurut subjek, subjek bisa mengatasinya dengan cukup positif. Subjek dapat dikatakan pernah mengalami bullying verbal yang bersifat ringan (apabila dilihat dari kejadian dan dampaknya terhadap subjek) dari teman sekerjanya, namun dampaknya relatif kecil dan subjek dapat mengatasinya dengan cukup baik.

#### **Subjek 11.**

Pernah terjadi suatu permasalahan yang membuat situasi di tempat kerja terasa kurang nyaman bagi subjek. Permasalahan tersebut juga menyebabkan semangat kerja subjek menjadi menurun dan malas jika bertemu dengan orang menjadi sumber konflik. Subjek sempat membalas dengan perilaku yang serupa yakni membiarkan sisa produksi dan sengaja tidak membereskan barang – barang yang berantakan dari sisa shift subjek dan melimpahkan ke shift orang tersebut.

Di sini subjek dapat dikategorikan mengalami bullying verbal dan psikologis dari rekan kerjanya, di mana dampaknya subjek menjadi merasa terganggu, jengkel, tersinggung, dan kurang nyaman. Bullying bukanlah suatu hal yang remeh, karena apabila dibiarkan dan subjek terus menerus bersikap pasif maka derajat bullying dapat mengalami peningkatan dan dapat memberikan dampak yang lebih serius kepada subjek yang mengalaminya. Namun akhirnya permasalahan tersebut terselesaikan menurut subjek karena subjek kemudian memutuskan belajar bersikap lebih tegas dan tidak lagi mendiamkan perilaku yang merugikan dirinya tersebut. Apabila subjek menemukan sisa produksi yang masih belum beres maka ia akan segera menegur mereka karena hal tersebut adalah kewajiban setiap pekerja.

#### **Subjek 12**

Dalam tempat subjek bekerja sistem kerjanya adalah 12 jam dimana 8 jam adalah jam kerja wajib normal dan 4 jam selanjutnya adalah jam kerja lembur yang wajib diambil pekerja setiap hari bahkan hari sabtu dan minggu. Meskipun jam lembur tidak wajib diambil namun nampaknya atasan subjek menginginkan bawahannya selalu bekerja 12 jam tiap harinya karena untuk memenuhi target produksi walaupun hal tersebut merugikan pihak terkait. Subjek merasa hal ini tentu merugikan, apalagi dia juga masih kuliah saat ini.

Karena kurangnya komunikasi mengenai perijinan lembur dengan atasan tersebut menyebabkan subjek merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya dan berdampak pada kuliahnya. Subjek yang juga mahasiswa di salah satu perguruan tinggi swasta di Gresik ini sering tidak mengikuti perkuliahan karena jam kerjanya yang menerapkan sistem 12 jam kerja. Hingga saat ini permasalahan tersebut masih dialami subjek dan rencananya subjek akan segera mengundurkan diri dari pekerjaannya tersebut karena merasa sudah tidak nyaman disana.

Subjek dalam hal ini telah mengalami bullying secara psikologis di mana jam lembur secara aturan tidak boleh dipaksakan untuk dijadikan suatu kewajiban. Subjek yang merasa terlanggar haknya kemudian merasa tidak nyaman dan terus dirugikan. Dan sebagai

dampaknya subjek saat ini memutuskan segera mengundurkan diri dari pekerjaannya karena sudah tidak merasa nyaman di sana.

### **Subjek 13**

Konflik yang dialami subjek 13 adalah ketika ia masih menjadi bawahan. Atasannya saat itu tidak memahami kondisi bawahan. Sering kali atasan memberikan tugas secara terus menerus padahal subjek dan kawan-kawannya merasa sangat letih namun atasan tidak mau tahu perihal tersebut. Subjek sendiri menyadari bahwa perintah atasan merupakan kewajiban yang harus ia laksanakan namun cara berkomunikasi atasan kepada bawahan yang kurang baik menyebabkan subjek dan kawan-kawannya menjadi emosi dan berat hati dalam mengerjakan tugasnya. Saat itu subjek mengalami bullying secara verbal dan psikologis yang menimbulkan ketidaknyamanan saat menjalankan tugas.

Menghadapi atasannya tersebut, subjek 13 mengaku sempat mengeluarkan kata-kata tidak pantas khas Jawa Timuran di depan atasannya ketika emosi, namun karena atasan subjek bukan berasal dari Jawa sehingga ia tidak mengetahui maksudnya namun sepertinya atasan subjek menangkap bahwa subjek marah dan merasa tidak terima atas perkataan atasan berikut cara penyampaiannya. Akibat masalah tersebut, komunikasi antara subjek dan atasannya terhenti dan canggung. Masalah tersebut akhirnya terselesaikan setelah atasan subjek meminta maaf kepada subjek dan bawahannya yang lain karena kesalahannya yang kurang memahami kondisi bawahan. Pengalaman tersebut kini menjadi pelajaran berharga subjek suatu ketika ia menjadi atasan mengenai bagaimana cara berkomunikasi dengan bawahan. Dan kekerasan (bullying) ketika menimpa subjek dan subjek tersebut membiarkannya dan bersikap pasif terhadapnya maka bullying tersebut cenderung meningkat derajatnya. Sikap subjek yang merespons situasi bullying, meskipun dalam kasus di atas respons yang terjadi berupa perilaku mengumpat atau mengeluarkan kata-kata yang kurang pantas tersebut memberikan kontribusi terhadap berubahnya perilaku seseorang yang menjadi pelaku bullying verbal dan psikologis

### **Subjek 14**

Subjek 14 mengaku pernah mengalami konflik dengan teman kerjanya. Subjek yang telah berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan ini mengaku bahwa awal mula konflik yang dialami subjek di tempat kerjanya saat ini adalah subjek merasa rekan satu timnya tidak melaksanakan tugasnya secara maksimal dan malah malas-malasan. Sering kali subjek merasa bekerja jauh lebih keras dibanding kedua rekannya. Situasi ini merupakan bullying psikologis bagi subjek di mana subjek merasakan ketidaknyamanan ketika harus mengerjakan sendiri tugas-tugas yang seharusnya dilakukan bersama dua orang rekan kerjanya tersebut. Rasa kecewa, jengkel, terganggu yang merupakan wujud khas dari terjadinya bullying di mana berdasarkan penelitian Gunawan, dkk (2009) untuk bullying di tempat kerja (*workplace bullying*), rekan kerja yang menghabiskan lebih banyak waktu bersama subjek lebih berpeluang melakukan perlakuan yang salah (*mistreatment*) secara disengaja atau tidak disengaja. Dianggap bullying apabila ada unsur subjek perlakuan merasa terganggu dan merasa tidak berdaya. Di sini dapat kita lihat bahwa bullying secara psikologis dapat membawa dampak yang juga tidak boleh diremehkan seperti rasa ketidakberdayaan sebagai korban, rasa kecewa yang terpendam, dan rasa tertekan. Selama ini subjek hanya memendam kejengkelan yang ia rasakan terhadap rekan kerjanya. Ia tidak pernah menegur langsung karena alasan untuk menghindari konflik yang lebih besar. Subjek terkadang menceritakan apa yang ia alami ke temannya yang lain namun tetap saja subjek tidak menegur rekan kerjanya yang bersangkutan.

Subjek sebetulnya mengalami bullying secara psikologis namun ia memilih untuk mendiagnosis dan mengabaikannya saja. Hal semacam ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa cukup banyak subjek bullying yang bersikap pasif atau bahkan mengabaikan bullying yang terjadi. Hal ini berpotensi terus menjadikan mereka sebagai korban dan terkadang membuat sebagian korban mengarah pada keputusan berhenti dari pekerjaan mereka (Gunawan, dkk, 2009). Subjek beranggapan bahwa seharusnya rekan kerjanya sadar atas tanggung jawabnya masing-masing tanpa perlu diingatkan lagi. Hingga kini subjek merasa permasalahan ini belum terselesaikan dan efek yang ia rasakan adalah ia menjadi berkerja lebih berat dibanding yang lain sedangkan yang lain hanya santai-santai selama bekerja.

### **Subjek 15**

Subjek 15 mengaku sempat mengalami konflik dengan rekan kerjanya. Konflik tersebut hampir melibatkan adu fisik antar subjek dengan rekannya, namun kejadian tersebut berhasil dicegah dan dileraikan oleh rekan kerjanya yang lain. Konflik ini bermula dari candaan subjek 15 kepada rekannya namun karena perkataan subjek dirasa terlalu menyinggung perasaan rekannya, akhirnya memicu agresivitas dari rekannya tersebut. Rekan subjek 15 merasa tidak terima dengan perkataan subjek dan kemudian terjadi selisih paham dan suasana menjadi tegang. Hampir terjadi perkelahian antar subjek dan rekannya di tengah pekerjaan namun kejadian tersebut berhasil dicegah oleh rekan-rekannya yang lain sehingga tidak diketahui oleh operator bagian.

Kejadian serupa juga terjadi namun antara subjek 15 dengan orang yang berbeda. Kejadian tersebut bermula ketika B (rekan subjek) menggoda Z (rekan subjek yang lain) dan kemudian subjek juga ikut-ikutan menggoda Z. Namun ternyata Z tidak terima dengan perkataan subjek dan merasa tersinggung. Kejadian menimbulkan adu fisik ringan antar subjek dengan Z (subjek mengangkat kerah baju Z) dan hampir terjadi adu fisik yang lebih berat di luar kawasan perusahaan namun berhasil dipisah oleh rekannya yang lain. Menurut penuturan subjek 15, kedua konflik tersebut telah terselesaikan karena rekannya telah meminta maaf dan subjekpun memaafkannya.

Bullying di tempat kerja yang terjadi dalam kasus di atas selain bullying verbal juga sudah melibatkan bullying secara fisik yang pelakunya adalah rekan sekerja. Berdasarkan penelitian Gunawan, dkk (2009) untuk bullying di tempat kerja (*workplace bullying*), rekan kerja yang menghabiskan lebih banyak waktu bersama subjek lebih berpeluang melakukan perlakuan yang salah (*mistreatment*) secara disengaja atau tidak disengaja. Dianggap bullying apabila ada unsur subjek perlakuan merasa terganggu dan merasa tidak berdaya. Di sini dapat kita lihat bahwa bullying secara psikologis dapat membawa dampak yang juga tidak boleh diremehkan.

### **Subjek 16**

Subjek 16 mengungkapkan bahwa dalam tempatnya bekerja sebenarnya tidak ada konflik berarti yang terjadi apalagi semenjak diadakannya arisan pekerja beserta keluarga yang menyebabkan rasa persaudaraan semakin tinggi satu sama lain. apa bila terdapat sesuatu yang kurang berkenan maka antar pekerja tidak segan untuk saling mengingatkan agar masalah tidak berlarut-larut.

### **Subjek 17**

Subjek 17 mengaku pernah mengalami konflik dengan rekan kerja yang sudah senior, biasanya dipanggil kentung (rekan kerjanya tersebut). Pada awal masuk kerja masih setengah bulan pertama, subjek masih belum mengetahui cara untuk memasukkan data secara cepat

dan tepat. Subjek masih memasukkan data dengan cara data dimasukkan satu persatu, karena menurut subjek itu adalah cara yang paling tepat dan efisien dibandingkan dengan cara yang lain.

Dalam kasus ini karena tidak ada informasi yang menunjukkan bahwa konflik yang berlangsung menimbulkan ketidaknyamanan, rasa terganggu, dan ketidakberdayaan hanya pada salah satu pihak saja dan posisi kedua pihak adalah setara, hal yang terjadi dalam kejadian ini bukanlah termasuk kekerasan (bullying) dalam tempat kerja. Memang ada sedikit ketidakimbangan dalam artian rekan subjek tersebut bekerja lebih lama di pabrik tersebut, namun mereka juga teman SMA sehingga dapat dikatakan hal yang terjadi (pertengkaran verbal dan juga kontak fisik / perkelahian lebih merupakan konflik dan bukan bullying di tempat kerja).

### **Subjek 18**

Subjek 18 mengaku memiliki permasalahan dengan rekan kerja di lain bidang (Kepala Gudang). Subjek yang memiliki tugas membuat perencanaan jadwal kerja dari tiap produksi terkadang mengalami konflik terkait dengan realisasi rencana dan hasil dari produksi yang didapat. Sering kali atasan memperlakukan mengenai jumlah produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan perencanaan yang dibuat. Subjek mengaku bahwa atasan terkadang tidak mau tahu dengan urusan yang di bawah (produksi) dan hanya menginginkan produksi harus sesuai dengan perencanaan yang dibuat. Sehingga menyebabkan subjek harus berurusan dengan kepala gudang yang membawahi bagian produksi.

Efek dari konflik yang dialami subjek menyebabkan dirinya merasa kurang nyaman karena harus bekerja di bawah tekanan. Selain itu kerjapun jadi molor dan harus membuat jadwal ulang yang disesuaikan dengan keterlambatan produksi yang terjadi. Namun subjek 18 mengaku bahwa masalah ini dapat ditangani dengan cara membuat jadwal produksi harian yang disesuaikan dengan jadwal induk (jadwal yang sudah direncanakan tahunan oleh perusahaan). Selain itu, jika terjadi keterlambatan produksi, subjek juga ikut turun tangan mengecek kondisi di bagian produksi dan melaporkan ke atasan perihal permasalahan yang terjadi. Karena terkadang masalah keterlambatan produksi terjadi karena mesin rusak atau dikarenakan pekerja di bagian produksi masih belum memahami cara kerja yang sesuai SOP.

Berdasarkan penelitian Gunawan, dkk (2009) untuk bullying di tempat kerja (*workplace bullying*), rekan kerja yang menghabiskan lebih banyak waktu bersama subjek lebih berpeluang melakukan perlakuan yang salah (*mistreatment*) secara disengaja atau tidak disengaja. Dianggap bullying apabila ada unsur subjek perlakuan merasa terganggu dan merasa tidak berdaya. Di sini subjek telah mengalami bullying psikologis di mana subjek perlu bersikap lebih asertif terhadap kondisi ini sehingga kondisi ini tidak berkelanjutan dan menimbulkan dampak yang makin negatif dalam diri subjek.

### **Subjek 19**

Subjek 19 yang mengaku bekerja dengan sistem harian lepas dimana ia digaji dengan hitungan perhari ini mengaku bahwa sebenarnya hampir tidak ada konflik dengan rekan kerja karena dalam tugas kerja subjek, ia jarang berhubungan dengan rekan admin lainnya. Konflik yang dialami justru berhubungan dengan komunikasi. Sering kali kepala gudang melimpahkan tugas kepada subjek padahal tugas tersebut seharusnya dikerjakan sendiri oleh kepala gudang. Misalnya mengenai informasi tertentu yang seharusnya disampaikan oleh kepala gudang langsung ke kepala listrik, namun malah subjek yang ditugaskan. Selain itu atasan subjek juga melimpahkan tugas kepada subjek yang berhubungan dengan bagian lain yang berasal dari luar Indonesia. Hal tersebut menyebabkan sering terjadi *missed*

*communication* antar perintah awal dan perihal yang ditanggapi oleh orang tersebut karena orang tersebut juga kurang fasih dalam bahasa Indonesia begitu pula sebaliknya yang dialami subjek mengenai kesulitan berbahasa Inggris.

Permasalahan komunikasi itu menyebabkan subjek merasa tertekan. Namun ia mampu mengatasinya dengan menjelaskannya lagi kepada atasannya sendiri maupun orang di bagian lain. yang penting menurut subjek 19 adalah masalah komunikasi, jika antara ia dan atasan maupun pihak lain berjalan lancar maka *missed communication* pun terhindarkan. Subjek 19 mengalami bullying psikologis yang membuatnya merasa tertekan. Ketika tugas yang bukan menjadi tanggung jawabnya dilimpahkan kepadanya oleh seseorang yang posisinya di atas subjek dan pada akhirnya membuat subjek tertekan maka hal ini merupakan suatu bullying psikologis. Namun dalam hal ini subjek cukup berani untuk menjelaskan kepada atasan maupun bagian lain sehingga hal tersebut tidak terlalu merugikan dirinya. Di mana menurut penelitian Gunawan, dkk (2009) kebanyakan subjek mendiamkan perilaku bullying yang hal ini makin memperburuk dampak dari bullying.

### **Subjek 20**

Konflik yang dialami subjek 20 adalah seputar pembagian tugas dengan rekan kerja. Dalam pekerjaan yang dilakukan subjek 20, ia bekerja secara berkelompok. Namun terkadang rekan satu timnya malas-malasan ketika bekerja sehingga mengganggu hasil kerja satu tim. Subjek sering kali merasa ia bekerja lebih keras dibanding rekannya tersebut padahal gaji yang diterima sama. Selain masalah *team work*, subjek 20 juga merasa kepala operator kurang adil dalam memberi lemburan. Menurut penuturan subjek, lemburan yang biasanya diberikan kepada timnya dibagikan dalam dua bagian. Misalnya dalam satu timnya terdapat 6 orang pekerja maka minggu pertama lemburan diberikan kepada 3 orang (A, B, dan C) kemudian seharusnya minggu selanjutnya lemburan diberikan kepada 3 orang yang belum mendapatkannya (D, E, dan F). Namun ternyata yang menerima kesempatan lembur sering kali orang yang sama sehingga uang lemburan yang diterimapun lebih banyak diterima bagi orang-orang tertentu saja, dan subjek merasa dirugikan mengenai hal tersebut.

Masalah tersebut menyebabkan subjek merasa terganggu karena ketidakadilan dan perilaku malas rekan timnya. Dalam mengatasi masalah tersebut subjek tak jarang memberitahu rekannya yang malas tersebut namun tidak semua rekannya mau menerima masukannya dan tetap bekerja dengan cara kerjanya sendiri yang malas dan lambat. Namun semenjak kepala operasional berganti, masalah mengenai *team work* maupun lemburan sudah lebih terkondisionalkan dan teratur.

Dalam Matthiensen (dikutip oleh Gunawan, dkk, 2009), kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*) diartikan sebagai tindakan negatif yang dilakukan di tempat kerja secara berulang-ulang oleh pihak-pihak tertentu yang melibatkan ketidakseimbangan kekuasaan, dan mewujud dalam bentuk: pelecehan, kekerasan, dan perbuatan yang tidak menyenangkan yang mengakibatkan korban *bullying* merasa inferior dan tidak mampu membela diri mereka. Maka ketika subjek secara berulang tidak menerima hak lemburan dari kepala operator, maka subjek menerima bullying psikologis. Belum lagi perilaku malas rekan setimnya yang membuat subjek juga kecewa dan terganggu.

### **Bentuk dan Dampak Bullying Di Tempat Kerja**

Randall, 1997a (dalam Randall, 2002) menyatakan bahwa *Bullying* merupakan perilaku agresif yang disengaja untuk menyebabkan ketidaknyamanan fisik maupun psikologis terhadap orang lain. Definisi ini menekankan pada faktor motivasional dari pelaku *bullying* dan memberikan gambaran terhadap tujuan di balik perilaku mereka. Terdapat

bagai bentuk kekerasan di tempat kerja yang terungkap dari penelitian ini di mana kebanyakan dari kekerasan yakni bullying verbal dan psikologis. Bullying fisik juga terjadi namun relatif jarang, sedangkan bullying social tidaklah terjadi. Terdapat subjek yang tidak mengalami bullying di tempat kerjanya.

Banyak di antara korban bullying bersikap pasif atau mendiamkan saja bullying yang terjadi padanya. Hal semacam ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa cukup banyak subjek bullying yang bersikap pasif atau bahkan mengabaikan bullying yang terjadi. Hal ini berpotensi terus menjadikan mereka sebagai korban dan terkadang membuat sebagian korban mengarah pada keputusan berhenti dari pekerjaan mereka (Gunawan, dkk, 2009). Bullying tidak dapat dibiarkan dan didiamkan begitu saja mengingat dampaknya yang sangat negatif.

Berdasarkan penelitian Gunawan, dkk (2009) untuk bullying di tempat kerja (*workplace bullying*), rekan kerja yang menghabiskan lebih banyak waktu bersama subjek lebih berpeluang melakukan perlakuan yang salah (*mistreatment*) secara disengaja atau tidak disengaja. Dianggap bullying apabila ada unsur subjek perlakuan merasa terganggu dan merasa tidak berdaya. Di sini subjek telah mengalami bullying psikologis di mana subjek perlu bersikap lebih asertif terhadap kondisi ini sehingga kondisi ini tidak berkelanjutan dan menimbulkan dampak yang makin negatif dalam diri subjek. Dalam penelitian ini bullying yang paling sering terjadi memang dari rekan kerja atau atasan langsung. Respons terhadap bullying juga bervariasi mulai dari mendiamkan, memperotes secara verbal, ataupun membalas secara fisik sehingga terjadi perkelahian antara subjek dengan pelaku bullying.

Dampak bullying itu sendiri bervariasi. Dalam penelitian ini bullying menimbulkan dampak ketidaknyamanan di tempat kerja, rasa jengkel, rasa kecewa, rasa tertekan, hingga keputusan untuk berhenti dari tempat kerja.

## **5. KESIMPULAN**

Randall, 1997a (dalam Randall, 2002) menyatakan bahwa *Bullying* merupakan perilaku agresif yang disengaja untuk menyebabkan ketidaknyamanan fisik maupun psikologis terhadap orang lain. Definisi ini menekankan pada faktor motivasional dari pelaku *bullying* dan memberikan gambaran terhadap tujuan di balik perilaku mereka. Terdapat berbagai bentuk kekerasan di tempat kerja yang terungkap dari penelitian ini di mana kebanyakan dari kekerasan yakni bullying verbal dan psikologis. Bullying fisik juga terjadi namun relatif jarang, sedangkan bullying social tidaklah terjadi. Terdapat subjek yang tidak mengalami bullying di tempat kerjanya.

Banyak di antara korban bullying bersikap pasif atau mendiamkan saja bullying yang terjadi padanya. Hal semacam ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa cukup banyak subjek bullying yang bersikap pasif atau bahkan mengabaikan bullying yang terjadi. Hal ini berpotensi terus menjadikan mereka sebagai korban dan terkadang membuat sebagian korban mengarah pada keputusan berhenti dari pekerjaan mereka (Gunawan, dkk, 2009). Bullying tidak dapat dibiarkan dan didiamkan begitu saja mengingat dampaknya yang sangat negatif.

Berdasarkan penelitian Gunawan, dkk (2009) untuk bullying di tempat kerja (*workplace bullying*), rekan kerja yang menghabiskan lebih banyak waktu bersama subjek lebih berpeluang melakukan perlakuan yang salah (*mistreatment*) secara disengaja atau tidak

disengaja. Dianggap bullying apabila ada unsur subjek perlakuan merasa terganggu dan merasa tidak berdaya. Di sini subjek telah mengalami bullying psikologis di mana subjek perlu bersikap lebih asertif terhadap kondisi ini sehingga kondisi ini tidak berkelanjutan dan menimbulkan dampak yang makin negatif dalam diri subjek.

Dalam penelitian ini bullying yang paling sering terjadi memang dari rekan kerja atau atasan langsung . Respons terhadap bullying juga bervariasi mulai dari mendiamkan, memprotes secara verbal, ataupun membalas secara fisik sehingga terjadi perkelahian antara subjek dengan pelaku bullying.

Dampak bullying itu sendiri bervariasi. Dalam penelitian ini bullying menimbulkan dampak ketidaknyamanan di tempat kerja, rasa jengkel, rasa kecewa, rasa tertekan, hingga keputusan untuk berhenti dari tempat kerja.

## **6. REFERENSI**

- Gunawan, R., Prihanto, S., & Yuwanto, L. (2009). *Causes and The Intensity of Workplace Bullying*. *Anima, Indonesian Psychology Journal*, 25 (1): 47-54.
- Hadi, S. (2001). *Metodologi Research Jilid 2*. Edisi ke-1. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Maliki, A.E., Asagwara, C.G., & Ibu, J.E. (2009). *Bullying Problems among School Children*. *Journal Hum Ecol*, 25 (3): 209-213.
- Murphy, A.G. (2009). *Character Education: Dealing with Bullying*. New York: Chelsea House Publishers.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- O'Moore, M. & Minton, S.J. (2004). *Dealing with Bullying in Schools: A Training Manual for Teachers, Parents, and Other Professionals*. London: Paul Chapman Publishing.
- Randall, P. (2002). *Bullying in Adulthood. Assessing Their Bullies and Their Victims*. New York: Brunner-Routledge
- Sugiyono. (1998). *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi ke-5. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suryabrata, S. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta : Rajawali Pres.
- Zainuddin, M. (2000). *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Airlangga University Press.