**RESILIENSI PADA BURUH PABRIK YANG TERKENA *WORKPLACE BULLYING* DI PT X**

***RESILIENCE TO FACTORY WORKERS AFFECTED BY WORKPLACE BULLYING AT PT X***

**Desi Aprilliani Nurhasanah**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[desiapril238@gmail.com](mailto:desiapril238@gmail.com)

081383033826

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses resiliensi pada buruh pabrik yang terkena *workplace bullying* di PT X. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 2 (dua) orang yang pernah mengalami *workplace bullying* di PT X. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi dengan metode penelitian kualitatif dalam pendekatan studi kasus. Hasil penelitian ini adalah cara yang dilakukan setiap partisipan untuk bangkit dari setiap masalah itu berbeda karena tidak semua individu memiliki pemikiran dan tindakkan yang sama dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Penelitian ini menunjukan kedua partisipan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suatu keadaan, optimis untuk berhasil dalam situasi tertentu, dan dapat mengendalikan keadaan yang terjadi disekitarnya, memiliki kemampuan untuk merawat tubuh dengan cara yang diketahui oleh individu, memahami kemampuan tubuh sedini mungkin dan dapat mengembangkan kekuatan daya tahan tubuh serta fisik, memiliki kemampuan untuk dapat mengontrol emosi negatif dan mengetahui apa yang seharusnya dibutuhkan diri pada situasi tertentu, serta mempunyai tujuan dan makna hidup sehingga dapat berkontribusi pada lingkungan sekitarnya.

**Kata kunci:** resiliensi, *workplace bullying*, buruh pabrik

***Abstract***

*This study aims to determine the resilience process of factory workers exposed to workplace bullying at PT X. The participants in this study were 2 (two) people who had experienced workplace bullying at PT X. The data collection tools in this study were interviews and observations with research methods. Qualitative in the case study approach. The result of this research is that how each participant rises from each problem is different because not all individuals have the same thoughts and actions in solving the problems at hand. This study shows that the two participants have the ability to adapt to a situation, are optimistic to succeed in certain situations, and can control the circumstances that occur around them, have the ability to care for the body in a way known to the individual, understand the body's abilities as early as possible and can develop power strength. Physical and physical resistance, has the ability to be able to control negative emotions and know what one's self should need in certain situations, and has a purpose and meaning in life so that it can contribute to the surrounding environment.*

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

**PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi yang didirikan oleh perorangan atau kelompok atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi barang dan jasa. Nurul (2018) menjelaskan bahwa perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber ekonomi dan sumber daya manusia untuk memuaskan kebutuhan hidup dengan cara yang menguntungkan. Dalam aktivitasnya perusahaan akan selalu berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai penompang dalam kegiatan perusahaan yang mana perusahaan pasti akan membutuhkan karyawan untuk menjalankan seluruh kegiatan operasional.

Karyawan adalah aset yang dimiliki oleh perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya untuk memberikan jasa kepada organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji atau upah dan kompensasi-kompensasi lainnya dari sebuah perusahaan. Setiani (2013) mendefinisikan karyawan sebagai orang yang memberikan jasa, baik dalam bentuk tenaga, maupun dalam bentuk pikiran, dan mendapatkan balas jasa atau upah yang besarnya telah ditentukan oleh perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa karyawan selalu dituntut memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan, agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria dari perusahaan.

Di Kawasan Industri Surya Karawang telah berdiri sebuah perusahaan *manufacture* dan penjualan perlengkapan alat medis. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang tergabung dengan perusahaan asal Jepang yang telah memiliki beberapa perusahaan di dunia meliputi: Amerika, Eropa, dan Asia. Dalam perusahaan ini membutuhkan karyawan bagian operator produksi, yang bertugas untuk memproses atau mengelola suatu produk/ barang dari suatu bahan dasar lalu diolah hingga menjadi berbentuk sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Karyawan operator produksi juga bekerja sepanjang jalur perakitan, melakukan tugas khusus yang harus mematuhi pedoman keselamatan, memastikan bahwa produk akhir memenuhi standar kualitas tinggi, dan harus memiliki pemahaman tentang standar dan peraturan industri untuk keamanan, dan karyawan harus efisien dalam mengoprasikan mesin tersebut.

Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan operator produksi pun cukup besar, karena perusahaan mendapatkan keuntungan dari baiknya barang yang diproduksi oleh karyawan (Hendrayadi, 2015). Dalam memproduksi suatu barang, karyawan harus benar-benar mengerti serta memahami cara pembuatannya, dan cara menjalankan mesin produksi. Oleh sebab itu karyawan operator produksi mempunyai beban kerja yang lumayan berat, terlepas dari itu karyawan akan berlomba-lomba untuk bekerja lebih maksimal untuk menghasilkan barang yang sesuai kriteria perusahaan dan ada pula karyawan yang berusaha mendekati atasan agar pekerjaan mereka terlihat bagus dihadapan atasan. Biasanya karyawan yang lebih lama bekerja di perusahaan tersebut akan bertindak seenaknya kepada karyawan yang lain. Dari situlah akan muncul suatu kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*).

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki masalahnya sendiri, misalnya suatu fenomena yang sering terjadi di tempat kerja salah satunya yaitu kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*). Gunawan dan Yuwanto (2009) menjelaskan *Workplace Bullying* merupakan permasalahan yang hingga kini terus terjadi di lingkup perusahaan. Dalam hal fenomena kekerasan di tempat kerja, istilah “*bullying*” dipergunakan karena dianggap lebih lengkap dan lebih mewakili dibandingkan istilah-istilah lain yang sejenis untuk menggambarkan suatu fenomena yang sama. Dijelaskan juga dalam penggunaannya saat ini, seorang yang melakukan *bullying* adalah seseorang yang mempunyai kebiasaan berperilaku kejam, jahat dan mendominasi, terutama terhadap orang yang lebih kecil atau orang yang lebih lemah. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 2 buruh pabrik di PT X bagian operator produksi terdapat beberapa bentuk kekerasan yang dialaminya, yaitu ketika korban tidak memahami suatu pekerjaan korban dibentak, dimaki, dimarahi dengan nada tinggi di depan rekan kerjanya, ketika istirahat makan siang pelaku sengaja menyenggol bahu korban sampai makanan dan minuman korban jatuh, ketika akan ada pertemuan dengan atasan korban sengaja tidak di kabari oleh rekan kerjanya yang akhirnya korban terkena teguran oleh atasan, korban pernah tiba-tiba dilempari handuk pada saat di ruang ganti, korban sering di gosipi yang tidak-tidak, dikucilkan dan sering mendapatkan pesan ancaman melalui *WhatsApp* atau sosial media yang lainnya.

Banyak di antara korban *bullying* bersikap pasif atau mendiamkan saja *bullying* yang terjadi padanya (Gunawan & Yuwanto 2009). Hal semacam ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriansyah dan Helwan (2014) menyatakan bahwa banyak korban *bullying* yang bersikap pasif dan bahkan mengabaikan *bullying* yang terjadi pada dirinya. Hal ini berpotensi terus menjadikan subjek sebagai korban dan terkadang membuat sebagian korban mengarah pada keputusan berhenti dari pekerjaannya. Selain menimbulkan dampak secara langsung *workplace bullying* juga memiliki dampak yang merusak kesehatan dan kesejahteraan psikologis karyawan. Sehingga penting untuk diperhatikan bahwa *workplace bullying* bisa menjadi ancaman yang serius bagi korban (Nurul, 2018).

Hal ini tentunya akan berefek pada pola hidup korban *workplace bullying*. Einarsen (2005) menyebutkan bahwa ketika individu mengalami *bullying* individu akan cenderung menarik diri dari lingkungan pertemanan di kantor, merasa was-was karena takut membuat kesalahan yang fatal dan selalu merasa takut untuk melakukan sesuatu hal. *Bullying* di tempat kerja tidak hanya berdampak pada individu, namun juga berdampak terhadap organisasi (Gunawan & Yuwanto 2009). Bagi individu, *bullying* di tempat kerja telah terbukti memiliki dampak psikologis dan fisiologis yang merugikan karyawan yang di-*bully* (Nurul, 2018). Dan juga peristiwa traumatik meningkat di berbagai tempat dengan adanya kasus-kasus kekerasan, *bullying*, aksi terror, dan yang lainnya.

Dari kondisi yang demikian itu akan berdampak pada karyawan yang mengalami *bullying* di tempat kerja. Sehingga individu membutuhkan resiliensi yang tinggi untuk dapat menghadapi kesulitan yang dihadapinya. Ketika seorang individu memiliki resiliensi yang tinggi individu tersebut akan termotivasi untuk mengejar suatu tujuan dan dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya (Luthans & Youssef, 2004).

Resiliensi sebagai kemampuan mengatasi kesulitan atau bertahan dari kejadian tidak menyenangkan, berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian yang dialami individu (McEwen, 2011). Menurut Ungar (2008), resiliensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mengatasi kesulitan yang dihadapinya dan bagaimana melanjutkan kehidupannya dengan normal seperti semula. Dijelaskan lebih lanjut seseorang yang memiliki resiliensi akan mampu untuk secara cepat kembali pada kondisi sebelum individu tersebut mengalami trauma, mampu beradaptasi terhadap stress yang ekstrim, serta terlihat kebal atau kuat dari berbagai peristiwa kehidupan yang negatif, dan dari sebuah kesengsaraan.

Dari uraian di atas, yang menjadi perhatian peneliti adalah proses resiliensi yang dimiliki oleh korban *workplace bullying*. Dalam menghadapi berbagai situasi sulit, menjadi hal penting untuk melihat gambaran proses pada korban *bullying* yang telah memiliki kemampuan resiliensi. Resiliensi yang tinggi juga sebagai sesuatu yang harus dicapai oleh korban *workplace bullying*.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2020) penelitian kualitatif ini sering disebut dengan metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah dan apa adanya, tidak di manipulasi oleh peneliti serta kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada subjek tersebut. Creswell (2015) berpendapat bahwa penelitian kualitatif yaitu metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna dari individu atau sekelompok orang yang dianggap memiliki masalah. Data kualitatif adalah data yang menunjukan bukan angka, melainkan teks, dokumen, gambar, foto, dan objek lain dengan menggunakan pendekatan kualitatif (Sarwono, 2006). Selain itu lebih tepatnya penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah berupa penelitian dengan metode atau pendekatan studi kasus (*case studies*). Penelitian ini memusatkan peneliti secara intensif pada satu objek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data studi kasus dapat diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan, dalam kata lain dalam penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber (Nawawi, 2003). Creswell (2012) menjelaskan pendekatan studi kasus yaitu peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktifitas, terhadap satu atau lebih orang dan peneliti melakukan pengumpulan data secara mendetail dengan menggunakan berbegai prosedur pengumpulan data dan dalam waktu yang berkesinambungan.

Berdasarkan apa yang sudah dipaparkan sebelumnya mengenai metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus, peneliti menyimpulkan studi kasus dirasa cocok dan sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengetahui mengenai resiliensi pada buruh pabrik yang terkena *workplace bullying* dari buruh yang bekerja di PT X. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk menemukan proses resiliensi dan selanjutnya menemukan bentuk dari resiliensinya.

Dalam penelitian kualitatif jumlah partisipan tidak mengaruh pada jumlah yang benar, melainkan pada kasus-kasus yang sesuai dengan masalah penelitian. Dapat terjadi perubahan dalam jumlah karakteristik dan sampel yang sesuai perkembangan yang terjadi selama penelitian berlangsung dan diarahkan pada kecocokan konteks permasalahan (Poerwandari, 2007). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* (pengambilan sampel dengan tujuan penelitian) yang berdasarkan pada kriteria yang telah ditentukan. Sugiyono (2015) mendefinisikan *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, dimana partisipan tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang individu rasakan, atau mungkin partisipan tersebut sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti dalam menjelajahi situasi sosial yang diteliti.

Dalam penelitian ini unit analisis datanya adalah buruh pabrik yang terkena *workplace bullying* di PT X. Secara umum ciri-ciri partisipan dalam penelitian ini adalah: Buruh pabrik yang pernah mengelami *workplace bullying* di PT X, Mengalami *workplace bullying* di PT X. Data diambil secara individu agar informasi yang didapat lebih mendalam. Keseluruhan partisipan dalam penelitian ini ada 4 (empat) orang yang terdiri dari 2 (dua) partisipan utama, yaitu buruh pabrik di PT X (Partisipan NA dan Partisipan NN) dan 2 (dua) orang informan tambahan (*significant others*) yaitu teman dekat dari masing-masing partisipan utama (Informan C dan Informan HAN).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Moleong (2012) wawancara merupakan proses menggali informasi secara mendalam, terbuka, bebas dan diarahkan pada pusat penelitian. Dalam hal ini, metode wawancara yang dilakukan dengan adanya daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. ada beberapa kelebihan pengumpulan data melalui wawancara, diantaranya pewawancara dapat melakukan kontak langsung dengan peserta yang akan dinilai, data diperoleh secara mendalam, yang di wawancara bisa mengungkapkan isi hatinya secara lebih luas, dan pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahkan yang lebih bermakna. Lincoln dan Guba (dalam Sugiyono, 2020) menjelaskan dalam wawancara terdapat tujuh langkah yang perlu diperhatikan adalah menetapkan kepada siapa wawancara akan dilakukan, menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan wawancara, mengawali atau membuka alur wawancara, melangsungkan alur wawancara, mengkonfirmasikan iktisar dari hasil wawancara dan mengakhirinya, menuliskan hasil wawancara kedalam catatan lapangan, mengidentifikasi tindak lanjut hasil dari wawancara yang telah diperoleh.

Arifin (2011) Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif dan rasional mengenai berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner dimana wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek yang lain. Observasi dilakukan pada saat proses kegiatan wawancara itu berlangsung. Peneliti terlebih dahulu harus menetapkan aspek-aspek tingkah laku apa yang hendak diobservasinya, lalu dibuat pedoman agar memudahkan dalam pengisian observasi. Pengisian hasil observasi dalam pedoman yang dibuat sebelumnya bisa diisi secara bebas dalam bentuk uraian mengenai gejala yang tampak dari perilaku individu yang diobservasi, bisa pula dalam bentuk memberi tanda ceklist pada kolom jawaban hasil observasi jika pedoman observasi yang dibuat telah disediakan jawabannya (Moelong, 2012).

Observasi yang dilakukan adalah bersifat terbuka, artinya sebelumnya partisipan telah mengetahui bahwa akan dilakukan observasi selama proses wawancara berlangsung. Observasi atau pengamatan ini penting untuk melengkapi data hasil wawancara, selain itu dengan observasi peneliti akan bisa menemukan fakta-fakta yang berkesinambungan dengan wawancara atau teori yang digunakan sebagai literatur. Pada penelitian ini dengan menggunakan observasi partisipan.

Untuk memperkuat hasil data yang didapat dari hasil wawancara dan observasi, peneliti menggunakan dokumen-dokumen pendukung yang dilakukan dalam proses dokumentasi. Pertama, yaitu dokumen tertulis dalam penelitian ini meliputi foto KTP (Kartu Tanda Penduduk) dari masing-masing partisipan, slip gaji partisipan (jika ada), dan surat ketersediaan menjadi partisipan penelitian. Selanjutnya sebagai dokumen tambahan atau dokumen tidak tertulis yaitu menggunakan kamera untuk mengambil dan merekam gambar serta *voice recording* untuk menyimpan rekaman dari wawancara peneliti dengan partisipan, serta foto-foto pendukung yang menandakan atau memperkuat bahwa partispan bekerja di PT X dikarenakan tidak ada surat yang menandakan partisipan bekerja di perusahaan tersebut.

Langkah analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dalam metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dilakukan melalui beberapa tahapan. Menurut Stake (dalam Creswell, 2015) mengungkapkan empat tahapan dalam menganalisis data beserta interpretasinya dalam penelitian studi kasus, yaitu pengumpulan kategori peneliti mencari suatu kumpulan dari contoh-contoh data serta berharap menemukan makna yang relevan dengan isu yang akan muncul, penafsiran langsung peneliti studi kasus melihat pada satu contoh serta menarik makna darinya tanpa mencari banyak contoh. Hal ini merupakan suatu proses dalam menarik data secara terpisah dan menempatkannya kembali secara bersama-sama agar lebih bermakna, peneliti membentuk pola dan mencari kesepadanan antara dua atau lebih kategori. Kesepadanan ini dapat dilaksanakan melalui tabel 2 x 2, yang menunjukkan hubungan antara dua kategori, terakhir peneliti mengembangkan generalisasi naturalistik melalui analisa data. Generalisasi ini diambil melalui orang-orang yang dapat belajar dari suatu kasus, apakah kasus mereka sendiri atau menerapkannya pada sebuah populasi kasus.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada partisipan NA dan partisipan NN yang mengalami *workplace bullying* di PT X, terlihat bagaimana cara atau proses yang dilakukan oleh kedua partisipan untuk dapat bertahan atau bangkit di situasi yang sulit. Lalu disusunlah tema-tema yang menggambarkan aspek dalam resiliensi yang dialami kedua partisipan dengan menggunakan 4 (empat) aspek dari McEwen (2011). Adapun tabel tema tersebut disajikan dalam tabel dibawah ini:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Aspek** | **Tema** |
| 1 | *Mental Toughness* (ketangguhan mental) | 1. Yakin bisa bangkit dari setiap kejadian buruk (NA) 2. Mengingat cita-cita dan orang tua (NA) 3. Memotivasi diri sendiri agar tetap kuat (NN) 4. Mampu beradaptasi dan menghadapi masalah (NN) 5. Menerima setiap masalah yang dihadapi (NN) |
| 2 | *Physical Endurance* (ketahanan fisik) | 1. Tetap kuat baik fisik atau mental (NA) 2. Makan teratur dan berolahraga (NA) 3. Menyempatkan diri untuk *me time* (NA) 4. Mulai sadar untuk merawat diri (NN) 5. Rutin berolahraga (NN) 6. Teratur mengkonsumsi makanan sehat (NN) |
| 3 | *Emotional Balance* (keseimbangan emosional) | 1. Mengontrol emosi (NA) 2. Tahu apa yang harus dilakukan (NA) 3. Sabar dan ikhlas (NA) 4. Mengontrol emosi negatif (NN) |
| 4 | *Purpose and Meanings* (mempunyai tujuan dan makna) | 1. Membahagiakan orang tua (NA) 2. Mengembangkan potensi (NA) 3. Mendapatkan pengalaman kerja (NN) 4. Ingin haji bersama ibu dari hasil bekerja (NN) |

Dari aspek yang telah dijabarkan di atas, ditambah beberapa faktor yang mempengaruhi proses resiliensi tersebut dialami oleh kedua partisipan dalam penelitian ini, yaitu partisipan NA dan partisipan NN. Meskipun terlihat dari tiap tabel partisipan memiliki tema yang sama namun penjelasannya berbeda karena tidak semua individu memiliki pemikiran dan tindakkan yang sama dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Perbedaan yang dapat dilihat dari kedua partisipan, seperti pada aspek ketangguhan mental cara partisipan NN untuk menyelesaikan masalah dengan cara menerima setiap masalah yang dialami, dan partisipan NN merasa dirinya mampu beradaptasi dengan keadaan yang sulit. Sedangkan partisipan NA katika merasa dirinya lemah dan ingin menyerah, partisipan NA selalu mengingat cita-cita yang ingin dicapai dan mengingat orang tua yang harus dibahagiakan. Namun secara keseluruhan, berdasarkan hasil pembahasan diatas cara penyelesaian masalah yang dihadapi partisipan NA dan partisipan NN yang bekerja menjadi buruh pabrik adalah cara yang positif.

Cara yang dilakukan partisipan NA dalam menyelesaikan masalah yang dialami, yaitu dengan cara meyakinkan diri agar bisa bangkit serta melewati keadaan yang sulit, membuat tubuh tetap kuat baik secara fisik atau mental, menyempatkan untuk memanjakan diri dengan cara makan teratur, berolahraga, melakukan perawatan di salon, serta sabar dan ikhlas dalam menghadapi suatu kesulitan. Ketika partisipan NA sudah melakukan kegiatan-kegiatan positif, partisipan NA merasa lebih mampu mengontrol emosi serta mengetahui apa yang harus dilakukan ketika dihadapkan dengan permasalahan. Selain itu partisipan NA juga mempunyai tujuan dalam bekerja yang mana cara itu berpengaruh dalam proses partisipan NA bertahan di tempat kerja, yaitu karena partisipan NA ingin membahagiakan orang tua dan ingin mengembangkan potensi yang dimiliki dengan cara bekerja.

Sedangkan cara yang dilakukan oleh partisipan NN dalam menyelesaikan masalah yang dialami, yaitu dengan cara memotivasi diri sendiri agar tetap kuat, mulai sadar untuk merawat diri dengan cara rutin berolahraga dan teratur mengkonsumsi makanan-makanan sehat, serta mencoba untuk mengontrol emosi negatif. Partisipan NN juga memiliki tujuan dalam bekerja yang membuat partisipan mampu bertahan menjalani pekerjaan dengan rekan kerja yang sering mem*bully*, yaitu partisipan NN ingin mendapatkan pengalaman kerja, serta ingin pergi haji bersama ibu dari hasil bekerja sendiri.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, ada beberapa kesimpulan yang dapat dirangkum. Secara keseluruhan peneliti mendapati gambaran resiliensi pada buruh pabrik yang terkena *workplace bullying* di PT X. Kedua partisipan memiliki ketangguhan mental, ketahanan fisik, keseimbangan emosional, dan mempunyai tujuan dan makna dalam diri yang tidak jauh berbeda. Dengan kemampuan cara penyelesaian masalah yang dimiliki oleh setiap partisipan, kedua partisipan dapat bertahan dan bangkit dalam keadaan atau situasi yang sulit di tempat kerja. Kedua partisipan juga mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitar, seperti dari keluarga, teman dekat, rekan kerja dan atasan di tempat kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa proses resiliensi yang dilakukan oleh kedua partisipan adalah cara yang positif, dan kedua partisipan adalah orang yang resilien.

Berdasarkan penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat peneliti berikan kepada peneliti selanjutnya adalah bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tema yang sama yaitu resiliensi pada buruh pabrik yang terkena *workplace bullying*, diharapkan untuk lebih dalam menggali data partisipan. Agar penggalian data lebih mendalam, dapat menambahkan sumber data yang lain seperti atasan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menemukan penemuan baru di luar teori resiliensi yang sudah ada.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akella, D. (2016). workplace bullying: not a manager’s right? *Sage Open*, 6(1).

Andriansyah, H., & Sahrah, A. (2014). hubungan bullying dengan brunout pada karyawan. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2).

Arifin. (2011). *metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan r & d.* Bandung: Alfabeta.

Aziz, M. R., & Noviekayati, I. (2016). dukungan sosial, efikasi diri dan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(1).

Berthold, K. A. and Hoover, J. H. (2000). correlates of bullying and victimization among intermediate students in the midwestern USA. *Sage Publication*, 21(1).

Creswell, J. W. (2013). *research design pendekatan kualitatif, kuanititatif, dan mixed.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Creswell, J. W. (2015). *penelitian kualitatif & desain riset.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Einarsen, S., Hoel, H., & Cooper, C. (2003). *bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and pratice.* London: CRC Press.

Grotberg. (1999). *tapping your inner strenght (how to find the resilience to deal with anything).* Canada: New harbinger.

Grotberg, E. (1995). a guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit. *Bernad Van Leer Foundation*.

Gunawan, R., Prihanto, S., & Yuwanto, L. (2009). causes and the intensity of workplace bullying. *Anima Indonesian Psychology Journal*, 25(1), 47-54.

Hendriani, W. (2018). *resiliensi psikologis: sebuah pengantar.* Kencana.

Hidayati, N., & Rahayuningsih, I. (2018). bentuk dan dampak kekerasan di tempat kerja (workplace bullying) pada buruh pabrik di gresik. *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 9(2), 125-139.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

McEwen, K. (2011). *building resilience at work.* Australian Academic Press.

Moleong, L. J. (2018). *metodologi penelitian kualitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Namie, G. (2007, July 12). The challenge of workplace bullying. *employment relations today*, pp. 34(2), 43-51.

Nasution, S. M. (2011). resiliensi: daya pegas menghadapi trauma kehidupan. *USU Press*.

Nasution. (2007). *metode research (penelitian ilmiah).* Jakarta: Bumi Aksara.

Parzefall, M. R., & Salin, D. M. (2010). perceptions of and reactions to workplace bullying: a social exchange perspective. *Human Relations*, 63(6), 761-780.

Poerwandari, E. (2007). *pendekatan kualitatif dalam penelitian psikologi.* Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia.

Rahmanawati, F. Y., & Wibowo, D. S. (2017). resiliensi keluarga dengan anak gangguan disintegratif melalui konseling kelompok. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 13(1), 11-26.

Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *the resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles.* Broadway Books.

Richardson, G. E. (2002). the metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical psychology*, 58(3), 307-321.

Santoso, Marisa Reni; Jatmika, Devi;. (2017). hubungan resiliensi dengan work engagement pada agen asuransi PT X. *Jurnal Ecopsy*, 4(2).

Santrock, J. W. (2003). *adolescence perkembangan remaja.* Jakarta: Erlangga.

Sanusi Hamid, S. M. (2014). *manajemen sumber daya manusia lanjutan.* Yogyakarta: Deepublish.

Sarwono, J. (2006). *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Setiani, B. (2013). kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 4(2).

Shangar, R. U., Yazdanifard, R. (2014). workplace bullying; boundary for employees and organizational development. *Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, 14(7): Version 1.

Steven, Juda; Prihatsanti, Unika;. (2018). hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan bank panin cabang menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 6(3), 160-169.

Sugiyono, P. D. (2020). *metode penelitian kualitatif.* Bandung: CV Alfabeta.

Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 320.

Ungar, M. (2008). resilience across culture. *British journal of social work*, (38): 218-325.

Usroh, Lu'luatul; Ningrum, Yanuar Ratna;. (2018). resiliensi pada mahasiswa kerja shift. *Proceeding National Conference Psikologi UMG*, ISBN: 978-602-60885-1-2.

Utami, Cicilia Tanti; Helmi, Avin Fadilla;. (2017). self-Efficacy dan resiliensi: sebuah tinjauan meta-analisis. *Buletin Psikologi*, 25(1), 54-65.

Widuri, E. L. (2012). regulasi emosi dan resiliensi pada mahasiswa tahun pertama. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 9(2).

Wijono, S. (2010). *psikologi industri & organisasi.* Jakarta: Kencana.

Wolin, S. J & Wolin, S. (2010). *the resilient self: how survivors of troubled families rise above adversity.* Villard.

Yumpi, F. R., & Satrio, D. W. (2017). resiliensi keluarga anak gangguan disintegrasi melalui konseling kelompok. *Jurnal Insigth Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 13(1), 11-25.