DINAMIKA *WORKPLACE BULLYING* PADA INDIVIDU KETIKA MENJADI KARYAWAN BARU

DYNAMICS OF WORKPLACE BULLYING IN INDIVIDUALS WHEN BECOME A NEW EMPLOYEE

Ulia Arbarehan Imha

Fakultas Psikologi

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

uliaarehan@gmail.com

081522847915

**Abstrak**

Karyawan baru perlu beradaptasi dengan lingkungan kerja sehingga memerlukan bimbingan namun karyawan baru akan kesulitan jika lingkungan kerjanya buruk. Salah satu bentuk lingkungan kerja yang buruk yaitu adanya *workplace bullying* yang dapat mempengaruhi kinerja dan kondisi mental karyawan baru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dinamika *workplace bullying* pada individu ketika menjadi karyawan baru. Pertanyaan penelitian ini adalah bagaimana dinamika *workplace bullying* pada individu ketika menjadi karyawan baru. Informan penelitian berjumlah 2 orang dan *significant other* berjumlah 2 orang. Pengumpulan data menggunakan wawancara semi terstruktur. Teknik analisis data yang digunakan adalah merangkum data, mencari pola dan tema, menginterpretasikan dan menarik kesimpulan. Dinamika yang ditemukan adanya senioritas yang memunculkan perilaku *workplace bullying*, tidak ada yang membantu informan keluar dari *workplace bullying* dan korban diam saja tidak membela diri sehingga *workplace bullying* terus berlanjut dan memunculkan dampak negatif pada informan. Informan dapat keluar dari *workplace bullying* yang dialami dengan dipindahkan divisi dan keluar dari pekerjaan.

**Kata kunci :** *karyawan baru, lingkungan kerja, workplace bullying*

***Abstract***

*New employees need to adapt to the work environment so they need guidance but new employees will find it difficult if the work environment is bad. One form of a bad work environment is the presence of workplace bullying that can affect the performance and mental condition of new employees. The purpose of this study was to describe the dynamics of workplace bullying in individuals when they became new employees. The research question is how the dynamics of workplace bullying in individuals when they become new employees. Research informants amounted to 2 people and significant other amounted to 2 people. Collecting data using semi-structured interviews. The data analysis technique used is to summarize the data, look for patterns and themes, interpret and draw conclusions. The dynamics found that there was seniority that gave rise to workplace bullying behavior, no one helped informants out of workplace bullying and victims did not stand up for themselves so that workplace bullying continued and had a negative impact on informants, and informants could get out of workplace bullying by being transferred to divisions and resign from work.*

**Keywords**: new employee, workplace bullying, work environment

PENDAHULUAN

Dalam usaha memenuhi kebutuhan hidup individu memiliki insting untuk bertahan hidup sehingga individu akan berusaha melakukan suatu hal demi tercapainya pemenuhan kebutuhan. Berbagai usaha akan dilakukan individu guna memenuhi kebutuhan hidup, salah satu usaha yang banyak dilakukan dalam upaya pemenuhan kebutuhan adalah dengan bekerja sebagai karyawan.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 1 tentang pengertian karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Karyawan adalah pekerja yang memberikan jasa kepada perusahaan, dan/atau organisasi yang akan mendapatkan imbalan berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya (Putri, 2018). Namun, bekerja sebagai karyawan di perusahaan tidak semudah yang diharapkan karena adanya kesulitan-kesulitan dan permasalahan yang harus dihadapi oleh keryawan. Menurut Einarsen (2011) permasalahan yang krusial yang dapat mempengaruhi kinerja dan kondisi mental karyawan bahkan menyebabkan gangguan mental adalah adanya perilaku *workplace bullying.*

*Workplace bullying* dianggap sebagai fenomena yang dapat merusak hubungan sosial, mental, dan merupkan perilaku buruk di tempat kerja (Einersen, 2010). Adams & Crawford (dalam Muhammad, Amran dan Khalid, 2014) menjelaskan bahwa *workplace bullying* merupakan refleksi negatif perilaku di tempat kerja.

*Workplace bullying* merupakan perilaku menyimpang atau perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang di tempat kerja seperti perilaku agresif, menghina, mencemooh, mengucilkan, menggoda, kasar, kurangnya rasa hormat pada orang lain, menutupi informasi, perilaku tidak adil, memberikan beban kerja berlebih, diskriminasi dan adanya kekerasan fisik atau verbal maupun psikologis secara terus-menerus dan berulang kali. Perilaku *workplace bullying* memiliki tiga aspek utama, yaitu perilaku yang berulang, sering terjadi dalam waktu berdekatan, dan adanya ketidakseimbangan kekuatan di tempat kerja (Hidayati, 2016). Maksud dari ketidakseimbangan kekuatan adalah adanya senioritas dan kekuatan dalam hal pangkat atau posisi kerja.

Menurut Einarsen (2011) *workplace bullying* adalah perilaku *harassing* (perilaku mengganggu), *offending* (menyerang), dan *socially excluding someone* (mengeluarkan seseorang dari kelompok) atau mempengaruhi pekerjaan seseorang. Menurut Shangar (2014) *workplace bullying* tidak hanya terbatas pada kekerasan verbal atau non-verbal, tetapi perilaku yang tidak adil dan diskriminatif juga dikategorikan sebagai perilaku *workplace bullying*. Menurut Ardiansyah dan Sahra (2014) *workplace bullying* adalah tindakan yang bertujuan untuk menyakiti orang lain secara berkelanjutan dan dalam jangka waktu lama sehingga menyebabkan korban terus-menerus berada dalam keadaan terintimidasi dan tidak berdaya. Beberapa penelitian juga mengklasifikasikan beberapa jenis pembulian di tempat kerja, pembulian yang dialami oleh target bisa berupa perilaku, seperti penghinaan, intimidasi dan berperilaku tidak sopan, mengawasi setiap gerak dan perilaku menjengkelkan, dipermalukan dengan pekerjaan seperti dikritik tanpa alasan, menolak setiap pendapat, serta mengabaikan komunikasi (Hidayati, 2016).

W*orkplace bullying* atau kekerasan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang buruk. Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Merliani (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja, seperti hubungan dengan teman kerja, hubungan dengan atasan dan perlibatan kerja, dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada produktifitas kerja karyawan. Karyawan baru harus beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, akan tetapi jika terkena *workplace bullying* tersebut akan mempengaruhi kinerja, dapat merugikan tempat kerja dan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan tersebut.

Dampak yang disebabkan jika karyawan terkena *workplace bullying* adalah karyawan akan mengalami kesulitan dalam bekerja sehingga korban *workplace bullying* tidak dapat bekerja secara optimal, motivasi kerja menurun, mengkir, *burnout, turnover*, dan keinginan bunuh diri. Perilaku *workplace bullying* juga berdampak pada psikologis karyawan yang terkena *workplace bullying*, yaitu cenderung mengalami stres, depresi, kecemasan, dan trauma yang berdampak pada kesehatan fisik seperti kepala sakit, gangguan makan, gangguan tidur (Hidayati, 2016).

*Workplace bullying* dianggap sebagai stresor psikososial yang paling parah dan berbahaya di tempat kerja, hal ini bekaitan dengan gangguan kesehatan seperti gejala fisiologis, insomnia, stres dan peningkatan gangguan mental seperti kecemasan dan depresi (Aarestad dkk, 2021). Ketegangan psikologis yang diperoleh dari *workplace bullying* termasuk risiko gangguan stres pasca-trauma dan risiko bunuh diri tanpa adanya tanda-tanda gangguan kejiwaan sebelumnya (Aarestad dkk, 2021). Dalam studi yang dilakukan oleh Einersen dan Nielsen ditemukan bahwa *workplace bullying* dapat diprekdiksikan sebagai masalah kesehatan mental umum (Aarestad dkk, 2021). Konsekuensi psikologis dan *workplace bullying* adalah peristiwa lingkaran setan yang berbahaya. Dalam populasi kerja di norwegia, masalah kesehatan mental umum menjadi salah satu penyebab cuti sakit jangka panjang (Aarestad dkk, 2021).

*Workplace bullying* biasa dialami oleh karyawan baru. Karyawan baru dituntut dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, dapat mempelajari informasi kerja seperti tugas pokok pekerjaan, dan dapat berkomunikasi dengan baik. Sehingga pada masa awal kerja keselamatan kerja karyawan baru perlu diperhatikan sebab mereka belum familiar dengan keselamatan kerja. Karyawan baru memerlukan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam penyesuaian bekerja, pengenalan tugas pokok pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, serta bimbingan. Dalam proses adaptasi karyawan baru, iklim lingkungan kerja sangat berpengaruh, sebab lingkungan kerja yang baik berpengaruh dengan keselamatan kerja. Iklim kerja yang baik akan menjadi proses yang efektif, dan aman untuk integritas karyawan baru (Burt, 2015). Untuk mengatasinya, organisasi/perusahaan dapat memberikan pelatihan pemula untuk karyawan baru.

Pada masa periode awal kerja organisasi/perusahaan juga perlu membantu proses adaptasi dan melindungi karyawan baru dari kecelakaan kerja, yaitu dengan mengelola keselamatan kerja karyawan. Pada periode awal kerja risiko keselamatan kerja sebagian besar ditentukan oleh lingkungan kerja Jaffar (dalam Burt, 2015). Keselamatan kerja dapat terjadi secara bervariasi, baik tenaga kerja, alat kerja, dan bahan di tempat kerja. Masalah keselamatan kerja juga terkait dengan proses komunikasi secara sosial (Burt, 2015). *Workplace bullying* merupakan salah satu bentuk keselamatan kerja yang buruk sebab karyawan baru dianggap tidak berpengalaman dalam pekerjaan barunya walaupun sebelumnya sudah pernah bekerja di tempat lain. *Workplace bullying* yang dialami karyawan baru antara 21 persen sampai 33 persen yang mana hal ini serupa dengan temuan *workplace bullying* pada perawat di UGD (Burt, 2015).

Karyawan baru yang menjadi target *workplace bullying* akan kesulitan dalam bekerja karena pada dasarnya karyawan baru memerlukan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam penyesuaian bekerja, pengenalan tugas pokok pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, serta bimbingan (Burt, 2015). Burt (2015) memaparkan bahwa karyawan baru harus diberikan tugas yang jelas dan pokok pada masa awal kerjanya supaya tidak menjadi target senioritas, yaitu karyawan baru dibebankan pekerjaan karyawan lama yang tidak ingin mengerjakan tugas pekerjaannya.

Karyawan baru yang terkena *workplace bullying* cenderung akan diam sebab adanya ketidakseimbangan kekuatan yang berakibat tidak dapat menyuarakan masalahnya dan berujung mengundurkan diri dari pekerjaan. Karyawan baru yang menjadi target *workplace bullying* akan merasa rendah diri, khawatir, was-was, stres, tidak memiliki motivasi untuk bekerja, dan tidak memiliki keinginan bekerja karena tidak dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Jika perilaku *workplace bullying* terus dialami oleh karyawan baru dalam kurun waktu yang lama akan menyebabkan *burnot* dan *turnover,* dan masalah kejiwaan seperti depresi karena tidak dapat dan tidak berani protes atau membalas pelaku *workplace bullying* karena adanya ketidakseimbangan kekuatan di perusahaan.

*Workplace bullying* yang berlangsung lama akan merugikan perusahaan/organisasi/instansi. Robinson & Bennet (dalam II & Bartlett, 2011) menyebutkan perilaku menyimpang seperti *workplace bullying* akan berdampak pada perusahaan/organisasi/instansi seperti sengaja pulang kerja lebih awal, berbicara secara berlebihan, sengaja bekerja secara perlahan, berbohong tentang jam kerja, dan membuang-buang sumber daya sementara seperti menyabotase peralatan dan mencuri. Beberapa dampak tersebut dapat merugikan perusahaan/organisasi/instansi. Dengan demikian, pertanyaan untuk penelitian ini adalah bagaimana bagaimana dinamika *workplace bullying* pada karyawan ketika menjadi karyawan baru?

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi. Fenomenologi adalah pendekatan yang berupaya untuk memahami makna yang sesungguhnya atas suatu pengalaman dan menekankan pada kesadaran yang disengaja (*intentionality of consciousness*) atas pengalaman, karena pengalaman mengandung penampilan keluar dan kesaran di dalam, yang berdasarkan pada ingatan, gambaran, dan makna (Gunawan, 2017). Penelitian ini memiliki 2 informan yang pernah mengalami *workplace bullying* ketika menjadi karyawan baru dan setiap informan memiliki 1 *significant other* yang melihat dan mengetahui kondisi informan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara semi terstruktur. Wawancara dalam penelitian penelitian ini dilakukan secara dengan tatap muka dan daring. Pengumpulan data wawancara akan direkam yang kmudian dicatat dalam bentuk verbatim. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data dari Miles & Huberman (dalam Gunawan, 2017), yaitu mereduksi data, memaparkan data, dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti akan merangkum data, memilah dan fokus pada hal-hal pokok, mencari pola dan temanya, menyusun informasi yang telah direduksi, kemudian menginterpretasikan dan menarik kesimpulan guna menjawab pertanyaan penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menemukan adanya dinamika *workplace bullying* pada individu ketika menjadi karyawan baru. Dinamika tersebut adalah penyebab di tempat kerja, jenis *workplace bullying* yang diterima*,* alasan *workplace bullying* terus berlanjut, dampak *workplace bullying* yang muncul*,* dan cara informan keluar dari *workplace bullying* sehingga informan dapat *survive* dari *workplace bullying.*

Penyebab *workplace bullying* karena adanya senioritas di tempat kerja dan adanya perasaan tidak senang antara pelaku terhadap korban. Senioritas membuat pelaku *workplace bullying* merasa berhak memberikan perintah seperti memberikan beban kerja berlebih kepada target *workplace bullying*. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuseon dan Kang (dalam Rusdi dan Basongan, 2018) bahwa budaya organisasi yang berorintasi pada hirarki berkaitan erat dengan *workplace bullying.* Senioritas menyebabkan adanya ketidakseimbangan kekuatan di tempat kerja antara pelaku dan korban *workplace bullying.* Penyebab lain terjadinya *workplace bullying* adalah karena adanya ketidakseimbangan kekuasaan di tempat kerja (Lilik, 2016).

Lutgen-Sandvik (dalam Silvandari & Helmi, 2018) tanda *workplace bullying* adalah adanya ketidakseimbangan kekuatan antara pelaku dan korban. Adanya ketidakseimbangan kekuatan di tempat kerja antara pelaku dan korban membuat korban sulit untuk membela diri dalam situasi sebenarnya (Aarestad, Haris, Einersen & Gjengeda, 2021). Kemudian dari beberapa penyebab tersebut memunculkan perilaku *workplace bullying* yang berlangsung lama dan berulang. Hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi senioritas perusahaan/organisasi/instansi dapat membuat jobdesk setiap devisi yang lebih jelas dan detail, dan mengatur agar setiap karyawan membuat list tugas harian yang telah dilakukan dalam satu hari kerja. Hal yang penting untuk menjadi bagian struktur normatif dalam tim kerja yaitu dengan memberikan pemahaman untuk ‘orang baru’ (karyawan baru) untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang telah ditetapkan, namun perlu diingat bahwa tugas-tugas kerja tersebut bukanlah pekerjaan yang tidak ingin dikerjakan oleh karyawan yang lebih senior (Burt, 2015) karena tujuan menetapkan tugas dengan jelas dan detail adalah agar karyawan baru dapat terhindar dari senioritas.

Senioritas yang terjadi antara sesama karyawan mungkin terjadi karena kurangnya pengawasan dari atasan, padahal pengawasan adalah faktor kunci yang dapat mengurangi risiko keselamatan kerja (Burt,2015) sehingga penting bagi atasan untuk lebih memberikan perhatian terhadap bawahannya. Pengawasan kepada karyawan baru akan dapat memberikan contoh yang tepat dan menghalangi perilaku yang tidak pantas (Burt, 2015). Dalam melakukan pengawasan perusahaan/organisasi/instansi perlu memiliki strategi yang pas untuk memastikan bahwa pengawasan terhadap karyawan baru tersebut berjalan dengan tepat (Burt,2015).

*Workplace bullying* dapat dikatakan sebagai situasi di mana tindakan negatif yang terus-menerus/berulang yang di arahkan ke target *bullying* yang tidak dapat membela diri dalam jangka waktu yang lama (Matthiesen & Einersen, 2010). Hasil penelitian menunjukkan informan dibulli secara berulang atau terus-menerus dalam waktu yang lama. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Lilik (2016) bahwa *workplace bullying* dilakukan secara persisten dan berulang dalam kurun waktu yang lama dan sering dilakukan dan pernyataan Olweus (dalam Dehue dkk., 2012) bahwa *workplace bullying* merupakan perilaku negatif yang berulang, sistematis, dan disengaja yang dilakukan oleh satu atau lebih individu kepada individu lain.

*Workplace bullying* yang terjadi pada informan tidak diketahui oleh atasan yang menjadikan *workplace bullying* sesama karyawan terus terjadi dan membuat pelaku tetap berani. Hal yang disarankan agar atasan dapat mengetahui *workplace bullying* yaitu membuat evaluasi rutin perusahaan/organisasi/instansi yang bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja yang sebenarnya sehingga jika ada *workplace bullying* yang tidak diketahui oleh atasan dapat diketahui, yaitu dengan melakukan pertemuan tertutup antara professional HRD dengan setiap karyawan yang bertujuan karyawan mengevaluasi lingkungan kerjanya dan perusahaan dapat mengetahui kekurangan atau hal yang diperlukan oleh karyawan.

Perusahaan/organisasi/instansi juga dapat membudayakan menyuarakan pendapat (Burt, 2015). Jika menyuarakan pendapat pendapat secara langsung sulit dilakukan dapat dilakukan dengan mengisi survei karena dengan survei memungkinkan karyawan lebih leluasa dan hasil yang didapat akan lebih sehingga mungkin akan didapatkan informasi penting seperti pengawasan kerja, perilaku rekan kerja, peralatan kerja, dan pelatihan yang diperlukan (Burt, 2015). Survei juga akan berguna jika ada karyawan yang akan mengundur diri, sebab informasi yang didapatkan dari karyawan yang akan mengundurkan diri akan lebih beragam dan berguna bagi perusahaan/organisasi/instansi. Seperti hambatan dalam pekerjaan, tekanan kelompok kerja, dan kesulitan menyuarakan pendapat terkait hal lainnya (Burt, 2015).

Einersen (2010) menjelaskan bahwa *workplace* *bullying* memiliki 9 subtipe, yaitu *dispute-releted bullying, predatory bullying, scapegoating, sexual harassment, humor-orinted bullying, work-releted bullying, bullying of newcomes, the judicial derelicts (secondary bullying*), dan *retaliation from whistleblowing*. Dari 9 subtipe tersebut informan S terkena 4 jenis *workplace bullying*, yaitu *predatory bullying, scapegoating, humor-oriented bullying,* dan *bullying of workplace newcomes*. *Predatory bullying* yaitu pada awalnya informan S merasa *workplace bullying* yang di arahkan kepadanya adalah hal yang wajar yang menyebabkan informan terus dibulli, *humor-oriented bullying* yaitu informan sering dijadikan bahan bercanda yang berlebihan oleh rekan kerjanya yang lebih senior. *Bullying of workplace newcomes* yaitu informan S dibulli sejak awal bekerja, yaitu pada bulan ke 2 bekerja. Pada informan Y terkena 3 jenis *workplace bullying*, yaitu *scapegoating bullying, work-releted bullying,* dan *bullying of workplace newcomes*. *Bullying scapegoating* yaitu informan Y disalahkan atas keterlambatan berangkat kerja atasannya, w*ork-releted bullying* yatu informan Y diberikan beban kerja yang berlebihan yang bukan tanggung jawab pekerjaannya, *bullying of workplace newcomes* yaitu informan Y dibulli sejak awal bekerja.

*Workplace bullying* adalah fenomena dengan dampak negatif yang parah pada korban (Metthiesen & Einersen, 2010). *Workplace bullying* mempengaruhi kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi informan, jika dipresentasekan menurut informan S pengaruh *workplace bullying* mencapai 50 persen, dan pada informan Y pengaruh *workplace bullying* mencapai 45 persen. Dehue dkk (2012) menemukan bahwa karyawan yang sering terkena *workplace bullying* memiliki lebih banyak keluhan kesehatan, gejala depresi, kesejahteraan yang buruk, dan sering absen. Lilik (2016) menjelaskan *workplace bullying* berdampak secara psikologis yang cenderung terkena gejala depresi, trauma yang menyebabkan korban mudah sakit secara fisik, gangguan makan dan tidur, gejala depresi juga kecemasan.

Dampak negatif yang muncul adalah masalah kesehatan fisik maupun kesehatan mental, sulit tidur, dan stress. Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dehue, dkk (2012) yaitu korban *workplace bullying* memiliki banyak keluhan kesehatan, gejala depresi, kesejahteraan yang buruk, dan sering mankir. Akibat paparan *workplace bullying* yang lama akan membentuk gangguan kesehatan seperti gejala kesehatan fisik, insomnia, stress, dan meningkatkan gangguan mental seperti kecemasan dan depresi (Aarestad, Haris, Einersen & Gjengeda, 2021).

*Workplace bullying* juga berdampak negatif terhadap persepsi terkait pekerjaan, seperti yang muncul pada salah satu informan yang mana informan mulai enggan untuk menjadi tenaga pendidik lagi. Hal tersebut dikuatkan dengan pernyataan Salin (2016) yang menyatakan bahwa *workplace bullying* dapat mengubah persepsi karyawan terhadap perasaan, pekerjaan, rekan kerja dan karir. *Workplace bullying* secara intens terbukti dapat mengubah persepsi individu tentang lingkungan kerja. Hal ini dapat diatasi dengan perusahaan/organisasi/instansi bekerjasama dengan biro psikologi untuk karyawan berkonsultasi atau melakukan sesi konseling yang bertujuan mengatasi stress kerja atau mengatasi dampak psikologis *workplace bullying.*

Saran yang disarankan dalam penelitian yang dilakukan oleh Buhaug, Mageroy, Einersen, & Kvale (2021) adalah pemeriksaan klinis menyeluruh terhadap kesehatan psikologis dan fisik, termasuk pemeriksaan fisioterapi. Kompensasi pemerikasaan fisioterapi dapat dijadikan alternatif yang berguna untuk mengatasi dampak yang timbul akibat *workplace bullying* (Buhaug, Mageroy, Einersen, & Kvale, 2021). Sebab dampak yang muncul akibat *workplace bullying* beragam, dimulai dari kesehatan psikologis kemudian penyimpangan kesehatan fisik, hal tersebut mencerminkan disfungsi tubuh dan tidak hanya berhubungan dengan masalah kesehatan mental atau cerminan dari tumpeng tindihnya neurologis antara rasa sakit sosial dan tubuh (Buhaug, Mageroy, Einersen, & Kvale, 2021).

Kedua informan dapat keluar dari *workplace bullying* dengan cara keluar dari lingkungan pelaku *workplace bullying.* Pada informan S dapat keluar dari *workplace bullying* karena adanya perpindahan divisi kerja dan pada informan Y dapat keluar dari *workplace bullying* karena diberhentikan sementara walaupun pada awalnya informan Y hanya meminta cuti. Cara lain agar *workplace bullying* dapat dihentikan tanpa pemindahan divisi atau mengundurkan diri perusahaan/organisasi/instansi dapat membuat kebijakan terkait *workplace bullying.* Estes dan Wang (dalam II & Bartleet, 2011) menyarankan untuk menciptakan tempat kerja bebas perundungan, membuat kebijakan, dan membangun kepemimpinan yang otentik untuk mengurangi perundungan.

Hal yang bisa dilakukan perusahaan/organisasi/instansi agar dapat menghindarkan terjadinya *workplace bullying* adalah dengan membuat kebijakan terkait keselamatan kerja khususnya dibagian *workplace bullying.* Pembuatan Kebijakan tersebut harus diikuti oleh seluruh anggota dalam perusahaan/organisasi/instasi. Kebijakan khusus perlu ditetapkan untuk memungkinakan target *workplace bullying* dan karyawan lain dalam metode formal untuk melaporkan perilaku *workplace bullying.* Dalam pembuatan kebijaka para professional HRD perlu dilibatkan dalam pengembangan kebijakan guna mendukung penciptaan lingkungan kerja bebas *workplace bullying* (II & Bartlett, 2011).

Tahapan yang bisa dilakukan dalam pembautan kebijakan adalah menyadari *workplace bullying,* membuat kebijakan dan diterapkan, dan mengkomunikasikannya kepada seluruh anggota dalam perusahaan/organisasi/instansi (II & Bartlett, 2011) dan penting juga untuk mengikut sertakan para professional HRD untuk membuat penilaian tingkat keparahan *workplace bullying* dan pemantauan *workplace bullying* (II & Bartlett, 2011). Dalam pembuatan kebijakan tersebut penting untuk menggunakan pratinjau yang realistis (Burt, 2015). Mengkomunikasikan kebijakan *workplace bullying* dapat dilakukan dengan memberikan sosialisasi terkait *workplace bullying* kepada seluruh anggota perusahaan/organisasi/instansi, jenis, tingkatan, dampak, dan sanksi yang akan dilakukan jika *workplace bullying* terjadi.

Kedua informan memiliki kesamaan dalam hal dukungan keluarga dan dukungan teman. Smet (dalam Karunia, 2016; dalam Crisna, Mahmudi, & Christiana, 2020) memaparkan bahwa dukungan keluarga diberikan oleh keluarga kepada anggota keluarga lainnya berupa memberikan dorongan berupa motivasi, nasehat, maupun informasi. Pada informan, respon teman dan keluarga adalah memberikan dukungan secara verbal dan secara emosional.

Dukungan teman sebaya memiliki 2 aspek, yaitu dukungan emosional berupa empati, afeksi, mendengar cerita temannya, dan dukungan instrumental berupa dukungan langsung secara fisik (Asran & Djamhoer, 2021). Asran & Djamoer (2021) menjelaskan bahwa saat individu memperoleh dukungan dari lingkungan sekitarnya maka individu akan merasa memiliki orang lain yang dapat diandalkan, bisa memberikan solusi permasalahan, dan membantunya melihat permasalahan dari sisi berbeda yang lebih positif dari permasalahan yang dapat menghindarkan dari dampak negatif permasalahan tersebut. Teman memiliki peran penting dalam informan menghadapi *workplace bullying*, yaitu membantu menghadapi dari dampak negatif dari *workplace bullying* dengan mendengarkan cerita informan secara langsung dan memberikan masukan. Dari beberapa penelitian menunjukkan dukungan sosial memiliki efek perlindungan jika dikaitkan dengan stress seperti *workplace bullying* (Aarestad, Haris, Einersen & Gjengeda, 2021).

*Coping stress* memiliki dampak yang berbeda pada kesehatan, seperti menyangkal atau menghindar bisa berdampak negatif pada kesehatan karena tidak dapat mengatasi masalah atau meredakan stres (Dehue, dkk, 2012). Sehingga korban *workplace bullying* perlu memiliki *coping stress* yang baik dan efektif agar terhindar dari dampak kesehatan yang buruk.

Informan S memiliki *coping stress* yang cukup baik, yaitu jalan-jalan menggunakan motor, menulis jurnal harian, membaca buku dan mendengarkan *podcast*. Informan Y memiliki *coping stress* dengan bercerita kepada teman-temannya. Menurut Lazarus (dalam Wahab, Sujadi & Setioningsih, 2017) memaparkan bahwa coping memiliki dua bentuk, yaitu *emotional focused coping* dan *problem focused coping*. *Emotional focused coping*  adalah usaha untuk mengurangi stres yang disebabkan oleh stresor dengan mengatur emosinya melalui kegiatan-kegiatan yang dapat mengurangi emosi negatif yang dirasakanya. *Problem focused coping* usaha untuk mengurangi stres yang disebabkan oleh *stressor* mengadaptasi kebiasaan atau keterampilan baru untuk mengubah situasi, keadaan atau permasalahan. Jika dilihat dari dua definisi coping tersebut maka kedua informan memiliki jenis coping yang sama, yaitu *emotional focused coping.*

Dalam mengatasi stress kerja upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan/organisasi/instansi yaitu dengan memberikan pelatihan yang berkaitan dengan kecerdasan emosi, dan membuat ruangan khusus untuk menyalurkan stress seperti ruang olahraga, ruang launge, atau ruangan kosong kedap suara yang di tengahnya berisi boneka yang dapat dijadikan sebagai samsak. Kecerdasan emosi merupakan kecerdasan vital manusia yang sudah seharusnya selalu dilatih, dikelola dan dikembangkan secara intens sebab kecerdasan emosi dapat dikatakan sebagai kemampuan psikologis yang telah dimiliki oleh tiap individu sejak lahir, namun tingkatan kecerdasan emosi tiap individu berbeda, ada yang menonjol dan ada pula yang tingkat kecerdasan emosi mereka rendah. Jika seseorang mampu mengendalikan emosi, mereka dapat berpikir jernih dan kreatif, individu akan mampu menghadapi beragam sitasi dan tantangan, dapat berkomunikasi dengan baik pada orang lain, memperlihatkan kepercayaan, empati, dan penuh percaya diri (Baktio, 2013). Bar-On (dalam Goleman, 2000, dalam Baktio, 2013), mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Saat ini informan sudah bisa *survive*, walaupun masih ada dampak negatif dari *workplace bullying* tersebut. Adapun dampak yang masih tersisa adalah informan S menjadi cemas jika berpapasan dengan pelaku *workplace bullying* dan ingin menghindarinya. Rajalingam dkk (2021) dari penelitiannya menyimpulkan bahwa *workplace bullying* dapat meningkatkan tingkat kecemasan dan mengancam kesejahteraan. Penelitian yang dilakukan oleh Rodr’iguez-Mun˜Oz, dkk (dalam dehue, dkk, 2012) menjelaskan bahwa korban yang terpapar *workplace bullying* cukup lama (kurang lebih enam bulan) dapat memiliki gejala yang berhubungan dengan stres pasca-trauma (PTSD).

Selama *workplace bullying* terjadi respon korban dan respon lingkungan dapat menentukan berlanjut atau tidaknya *workplace bullying*. Ditemukan bahwa informan dalam penelitian, selama masa terkena *workplace bullying,* informan hanya diam tidak membela diri. Padahal dalam pernyataan yang dikemukakan oleh Aarestad, Haris, Einersen & Gjengeda, (2021) menunjukan bahwa kemampuan untuk membela diri memiliki efek yang dapat melindungi ketika tidak ada atau rendahnya paparan *workplace bullying*. Atasan atau rekan kerja informan tidak ada yang membantu keluar dari *workplace bullying*, padahal dukungan sosial seperti atasan atau rekan kerja memiliki efek yang dapat menjadi penengah yang berkaitan dengan stress seperti *workplace bullying* (Aarestad, Haris, Einersen & Gjengeda, 2021).

Berikut ini adalah gambar dinamika *workplace bullying* pada individu ketika menjadi karyawan baru.

Gambar 1. Diagram dinamika *workplace bullying* pada

individu ketika menjadi karyawan baru

Seperti yang ditunjukan dari gambar 1 menunjukan karyawan baru yang terkena *workplace bullying* di awali dengan adanya senioritas dan adanya rasa iri dan tidak senang pelaku terhadap korban *workplace bullying.* Perilaku *workplace bullying* terus berlanjut karena tidak ada yang membantu korban secara aktif keluar dari *workplace bullying* dan korban hanya diam saja tidak membela diri. Perilaku *workplace bullying* yang terus berlanjut, menimbulkan dampak negatif baik secara psikologis maupun fisik. Cara informan dapat keluar dari *workplace bullying* adalah dengan dipindah divisi atau keluar dari pekerjaan tersebut, yang akhirnya dapat membuat informan dapat *survive* dari *workplace bullying*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan dinamika *workplace bullying* pada individu ketika menjadi karyawan baru*.* Selama *workplace bullying* terjadi tidak ada yang membantu informan keluar dari *workplace bullying* secara aktif dan juga informan hanya diam saja tidak melawan atau membela diri bahkan meminta maaf agar pelaku berhenti membulli informan. Adapun dampak negatif yang muncul yaitu perubahan sikap, motivasi kerja menurun, mudah sakit, sulit tidur, *overthinking*, mudah stres, perasaan cemas, *insecure*, dan haid menjadi tidak tidak lancar.

Informan dapat keluar dari situasi *workplace bullying* karena adanya perpindahan divisi dan/atau keluar dari pekerjaan. Setelah berpindah divisi dan/atau berhenti bekerja *workplace bullying* berhenti dan informan perlahan sudah mulai *survive* dengan bantuan lingkungan keluarga dan lingkungan pertemanan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan adalah untuk karyawan yang sedang terkena *workplace bullying* disarankan agar memberanikan membela diri sendiri supaya pelaku segan dan berhenti melakukan *workplace bullying* karena jika tetap diam maka *workplace bullying* akan terus berlanjut. Agar *workplace bullying* tidak menjadi kebiasaan di tempat kerja maka saran untuk perusahaan atau organisasi untuk mencegah terjadinya *workplace bullying* instansi/organisasi/perusahaan perlu lebih memperhatikan karyawannya dan membuat kebijakan terkait *workplace bullying* karena merugikan instansi/organisasi/perusahaan,seperti membuat kebijakan dengan memberikan sanksi atau diberi peringatan kepada pelaku *workplace bullying* agar tidak terulang kembali*,* dan untuk karyawan yang rekan kerjanya terkena *workplace bullying* disarankan supaya bisa membantu rekan kerjanya secara aktif agar *workplace bullying* dapat berhenti, ntuk lingkungan keluarga atau lingkungan pertemanan yang anggota keluarga atau temannya terkena *workplace bullying* supaya tetap memberikan dukungan dan mendengarkan cerita anggota keluarga atau temannya.

Peneliti mengalami hambatan dalam mencari informan dan wawancara secara tatap muka sehingga menyebabkan kurangnya data penelitian maka saran untuk peneliti selanjutnya adalah supaya memperbanyak relasi/informan penelitian atau dengan teknik *snowball sampling*, membandingkan *workplace bullying* antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, dan melakukan penelitian secara tatap muka.

DAFTAR PUSTAKA

Aarestad, Sarah Helen., Harris, Anetta., Einersen, Stale., & Gjengedal, Regna Gunnarsdatter Hole. (2021, Januari). *Exposure To Bullying Behaviors, Resilience, And Return To Work Self-Efficacy In Patients On Or At Risk Of Sick Leave*. DOI 10.2486/indhealth.2020-0064

Andriansyah, Helwan., & Sahrah, Alimatus. (2014, Oktober). Hubungan Bullying Dengan Burnout Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Tabularasa Volume* 9, NO.2, 137 – 150. <https://scholar.google.com/citations?user=x__RsBUAAAAJ&hl=en>

Asran, Erina Altarika., & Djamhoer, Temi Damayanti. (2021). *Pengaruh Dukungan Teman Sebaya Terhadap Tingkat Depresi Pada Korban Bullying*. Volume 1, No. 1, Tahun 2021, Hal: 1-6.

Bartlett, James E., & Bartlett, Michelle E. (2011). Workplace Bullying: An Integrative Literature Review. *Advances In Developing Human Resources*. 13(I) 69-84. DOI 10.1177/15234223

Basoni, Sonia. (2018, 26 November). Miris! Bos ini celupkan wajah pegawainya ke dalam kuah hotpot mendidih. *Detikfood.com*. Diakses dari <https://food.detik.com/info-kuliner/d-4317557/miris-bos-ini-celupkan-wajah-pegawainya-ke-dalam-kuah-hotpot-mendidih?_ga=2.189404648.297130468.1604411218-237859943.1600518158>

Crisna, Ghifaris Ramthunder., Mahmudi, Ibnu., & Christina, Ratih. (2020). The Influence of Family Support And Locus Control On Resilience Of Bullying Victim. *Jurnal Nusantara Of Research*. Vol. 7, No. 2, 64-71.

Djamilah, Siti., Julindrastuti, Dijah., & Karyadi, Iman. (2012, Oktober)*. Pengaruh Bullying Di Tempat Kerja Terhadap Keinginan Keluar: Efek Mediasi Komitmen Organisasional Afektif*. Surabaya. Equilibrium,Volume 10, Nomor 2, hlm. 97-115.

Einarsen, Kari., Mykletun, Reidar J., Einarsen, Ståle Valvatna., Skogstad, Anders., & Salin, Denise. (2017, Maret). Ethical Infrastructure and Successful Handling of Workplace Bullying. *Nordic journal of working life studies*. DOI 10.18291/njwls.v7i1.81398.

Einarsen, Stale. (1999). The Nature And Causes Of Bullying At Work. *International Journal of Manpower*. Vol. 20 No. 1/2, 1999, pp. 16-27. MCB University Press, 0143-7720

Einarsen, Stale. (2000, Juli). Harassment And Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach. *Article  in  Aggression and Violent Behavior*. Vol. 5, No. 4, pp. 379–401, 2000.

Gunawan, Imam. (2017). *Motode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayanti, Lilik. (2016, Oktober). *Pembulian Di Tempat Kerja Dalam Konteks Asia*. Fakultas Pascasarjana. Universitas Surabaya. <http://digilib.uinsby.ac.id/26330/1/Dita%20Indah%20Riyanti%20Putri_J91214103.pdf>

IPKA. (2021). Menghindari lingkungan yang toxic. Diakses tanggal 27 November 2021 dari <https://lpka.umy.ac.id/menghindari-lingkungan-yang-toxic/>

Izzatinisa & Siswati. (2017, April). Hubungan antara Self Esteem dengan Workplace Bullying. *Jurnal Empati*. Semarang. Volume 6 (Nomor 2), halaman 38 – 46.

Komarudin. (2020, 19 Juni). Studi 75 persen karyawan jadi korban bullying di tempat kerja. *Liputan.6*. Diakses dari https://www.liputan6. com/lifestyle/read/4283073/studi-75-persen-karyawan-jadi-korban-bullying-di-tempat-kerja

Lubis, Rahmi., Irma, Nova Hapizsyah., Wulandari, Rafika., Siregar, Khairunnisa., Tanjung, Nur Annisa., Wati, Tia Agustina., N, Miranda Puspita., & Syahfitri, Diah. (2015, Desember). *Coping Stress Pada Mahasiswa Yang Bekerja*. Volume 1, Nomor 2.

Makarau, Sterly Eunike., Massie, James., & Uhing, Yantje. (2016). *Analisis Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Agung Utara* *Sakti.* Manado. Volume 16 No. 04.

Marliani, Rosleny. (2018). *Psikologi industry & organisasi*. (Cetakan ke-2). Bandung: CV PUSTAKA SETIA.

Matthiesen, Stig Berge., and Einarsen, Ståle. (2010, Maret). Bullying In The Workplace: Definition, Prevalence, Antecedents And Consequences. *Journal of Organization Theory and Behavior*. DOI: 10.1108/IJOTB-13-02-2010-B004

Moleong, Lexy J., (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Cetakan ke-38) Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Namie, Gary. (2005). Workplace Bullying: Hazard For Healthcare Professionals. *Clinical News*. Vol. 9 (11), 14-15.

Namie, Gary. (2021, Maret). 2021 WBI U.S. workplace bullying survey report. DOI 10.13140/RG.2.2.14486.88647.

Nielsen, Morten Birkeland., Pallesen, Stale., Einersen, Stale Valvatne., Harris, Anette., Rajalingam, Dhaksshaginy., & Gjerstad, Johannes. (2021). Associations Between Exposure To Workplace Bullying And Insomnia: A Cross‑Lagged Prospective Study Of Causal Directions. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 94:1003–1011.

Pemerintah Indonesia. (2003)*. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.

Putri, Dita Indah Riyanti. (2018). *Workplace Bullying Pada Karyawan Baru*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Qureshi, Muhammad Imran., Rasli, Amran Md., & Zaman, Khalid. (2014). A New Trilogy to Understand the Relationship among Organizational Climate, Workplace Bullying and Employee Health. *Arab Economics And Business Journal*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.aebj.2014.05.009> <https://www.researchgate.net/publication/267215811_A_New_Trilogy_to_Understand_the_Relationship_among_Organizational_Climate_Workplace_Bullying_and_Employee_Health>

Rajalingam, Dhaksshaginy., Nymoen, Ingeborg., Nyberg, Henriette., Nielsen, Morten Birkeland., Einersen, Stale Valvatne., & Gjerstad, Johannes. (2021). Workplace Bullying Increases The Risk Of Anxiety Through A Stress‑Induced Β2‑Adrenergic Receptor Mechanism: A Multisource Study Employing An Animal Model, Cell Culture Experiments And Human Data. *International Archives of Occupational and Environmental*. 94:1905–1915.

Rusdi & Basongan, Sari. (2018). Budaya Organisasi dan Perilaku Bullying Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda: A Study Komparatif, *Jurnal Medika Karya Ilmiah Kesehatan*. Samarinda. Vol 3, No.2.: 31-34 ISSN : 2654-945X.

Salin, Denise., & Hoel, Helge. (2013, Maret). Workplace Bullying as a Gendered Phenomena. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol. 28 Iss 3 pp. 235 – 251.

Salsabila, Indissa. (2018, 1 Juni). Google kewalahan cegah bullying di kantor. *Detiknet*. Diakses dari <https://inet.detik.com/cyberlife/d-4092933/google-kewalahan-cegah-bullying-di-kantor>

Silviandari, Adita., Ika., & Helmi, Avin Fadilla. (2018). *Bullying di Tempat Kerja di Indonesia*. Yogyakarta. Vol. 26, No. 2, 137 – 145. ISSN 0854-7106 (Print). ISSN 2528-5858. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi>

Wahab, Martunus., Sujadi, Eko., & Setioningsih. (2017). Strategi Coping Korban Bullying. *Jurnal Tarbawi*. Vol. 13, No. 02.

Yennosa, Gusti. (2021, 12 Juni). Pekerja mebel di batam tega bunuh rekan kerja yang menolongnya mendapat pekerjaan. *iNews*. Diakses dari [https://regional.inews.id/berita/pekerja-mebel-di-batam-tega-bunuh-rekan kerja-yang-menolongnya-mendapat pekerjaan?\_ga=2.35006433.1786219245.16235577791273507078.1623557740](https://regional.inews.id/berita/pekerja-mebel-di-batam-tega-bunuh-rekan%20kerja-yang-menolongnya-mendapat%20pekerjaan?_ga=2.35006433.1786219245.16235577791273507078.1623557740)