

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembentukan karakter siswa dan perkembangan pendidikan sekolah, sebagai institusi formal yang mendidik generasi muda, menjadi tempat yang tepat untuk mempelajari berbagai hal tentang pembelajaran, pengajaran, dan lingkungan sosial. Penelitian yang dilakukan di sekolah dapat meningkatkan pemahaman kita tentang situasi, masalah, dan dinamika yang terjadi di dalamnya. Sekolah memungkinkan interaksi langsung siswa-guru, yang berdampak pada perkembangan pribadi dan hasil belajar (Budi, 2019).

Sebagai pendidik, mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk memberikan pengetahuan kepada siswa tetapi juga bertanggung jawab untuk membentuk pandangan, prinsip, dan sifat mereka. Guru adalah orang yang paling memahami dinamika kelas dan kebutuhan peserta didik serta memiliki pengetahuan mendalam tentang berbagai masalah pendidikan (Sumarni et al., 2020). Mereka adalah orang-orang yang bertanggung jawab untuk memfasilitasi dan mendorong siswa dalam proses pembelajaran. Mereka sangat penting dalam evaluasi dan desain metode pengajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan optimal potensi siswa. Namun, lingkungan kerja yang tidak sehat dapat berdampak pada kinerja guru dan kesejahteraan mental mereka. *Bullying* di tempat kerja dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti intimidasi, pengucilan, atau penyebaran rumor, yang dapat memengaruhi suasana kerja dan kualitas pendidikan siswa.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu bagian yang akan berkontribusi untuk mencapai tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG) Nomor 8 tentang pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, khususnya sasaran ke-8.8, yaitu mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua pekerja pada tahun 2030, otoritas publik, pengusaha, pekerja, dan organisasi di

tempat kerja, serta pemangku kepentingan yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Kesehatan kerja guru sangat penting untuk kinerja dan kesejahteraan mereka saat melakukan tugas sehari-hari. Dengan beban kerja yang berat, seperti jam pelajaran yang padat, tugas administrasi, dan tanggung jawab yang banyak, guru sering mengalami kelelahan fisik dan mental. Selain itu, tekanan dari berbagai pihak, seperti siswa, orang tua, dan orang lain, membuat guru rentan terhadap masalah kesehatan fisik dan mental (Prasetyo *et al.*, 2018).

Permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) guru termasuk beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya perlindungan K3, dan kurangnya pengetahuan tentang K3. Masalah lain yang sering terjadi di sekolah termasuk penempatan alat pemadam kebakaran yang tidak sesuai, kelistrikan yang tidak teratur, posisi kerja yang tidak ergonomis, dan dokumen dan peralatan yang tidak aman. Beban kerja, kapasitas kerja, dan kondisi lingkungan yang tidak aman adalah beberapa komponen K3 di tempat kerja (Mbogo, R. W. *et al.*, 2016).

Sekolah dan institusi pendidikan juga memiliki peran yang signifikan dalam memastikan kualitas kerja guru. Mereka dapat membangun lingkungan kerja yang aman dan nyaman, menyediakan program pelatihan manajemen stres, dan menyediakan fasilitas kesehatan yang mudah dijangkau oleh guru. Langkah-langkah ini akan menghasilkan peningkatan kualitas pendidikan dengan menjaga kesehatan kerja guru. Kualitas pendidikan dan pembelajaran di sekolah dipengaruhi langsung oleh kesejahteraan guru, yang merupakan bagian penting dari kesehatan pribadi mereka (Mariana, 2021).

Di 10 tahun terakhir, bidang kesehatan kerja global, komponen kerja psikososial telah menjadi perhatian utama dalam beberapa tahun terakhir. Ini disebabkan oleh perubahan besar yang telah terjadi di pasar tenaga kerja, termasuk persaingan yang lebih besar, fleksibilitas yang lebih besar, layanan yang tersedia di setiap bidang, dan perkembangan dalam bentuk organisasi kerja baru yang memungkinkan peningkatan paparan faktor psikososial di tempat kerja. Faktor psikososial di

tempat kerja sangat penting untuk dibahas karena merupakan faktor risiko yang dapat mengganggu kesehatan (Malard et al., 2015).

Salah satu fenomena organisasi yang banyak mendapatkan perhatian dari berbagai pihak, termasuk peneliti, pendidik, organisasi perlindungan, dan tokoh masyarakat, adalah kekerasan di tempat kerja. Ini karena kekerasan di tempat kerja dapat berdampak pada berbagai hal, mulai dari individu, kelompok, organisasi, hingga lingkungan sosial secara keseluruhan. Bagi individu, kekerasan di tempat kerja dapat berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan bagi kelompok, kekerasan di tempat kerja dapat berdampak pada kinerja tim dan norma kelompok yang telah dibangun. Keganasan di tempat kerja ini sering disebut sebagai "*bullying*" istilah ini dianggap lebih mewakili dan lengkap untuk menggambarkan fenomena yang sama (Aulia Nurrahmah, 2021).

Penelitian tentang *bullying* telah dilakukan, tetapi hanya pada lingkungan sekolah atau remaja. Belum ada penelitian *bullying* yang dilakukan secara menyeluruh dan menyeluruh pada lingkungan kerja. Sejauh yang diketahui peneliti di Indonesia, *bullying* di tempat kerja masih menjadi subjek studi deskriptif dan korelasional berdasarkan teori *bullying* Einarsen dan Leymann. Hingga saat ini, kekerasan di tempat kerja masih merupakan salah satu masalah organisasi yang sering terjadi. Hasil survei *Workplace Bullying Institute* di Amerika pada tahun 2017 memperkuat hal ini. Menurut WBI (2017), 19% orang Amerika mengalami *bullying* di tempat kerja, 19% lainnya telah menyaksikannya, dan 63% menyadari adanya *bullying* di tempat kerja.

Bullying di tempat kerja tidak hanya merusak hubungan antar orang, tetapi juga dapat mengganggu suasana kerja yang harmonis dan berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental korban. Selain itu, dapat lebih sulit untuk membedakan dan menanggapi *bullying* ketika bermula dari candaan yang tidak disadari sebagai bentuk perundungan. Setelah ditinjau secara menyeluruh, tampak bahwa pelecehan di tempat kerja ini berdampak negatif pada individu, kelompok, organisasi, dan lingkungan sosial secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang komprehensif untuk menangani pelecehan ini (Aulia Nurrahmah, 2021).

Bullying berdampak besar pada kesehatan fisik dan mental pekerja. Ada beberapa kasus di mana efek *bullying* mungkin tidak terlihat secara langsung. Namun, dampak jangka panjang seperti kehilangan kesejahteraan *psikologis* dan penyesuaian sosial yang buruk. Tingkat stres tinggi juga merupakan salah satu faktor yang memburukkan kesehatan mental, termasuk kecemasan, depresi, dan agresi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan bahwa individu yang sering mengalami pelecehan dilaporkan mengalami masalah kesehatan mental seperti somatis, stress, dan depresi. Seseorang dapat mengalami gejala stres, seperti sulit tidur, melankolik, dan apatis. Mereka juga dapat mengalami kesulitan berkonsentrasi, merasa tidak nyaman, dan kurang inisiatif. Dampak serius lain yang dapat terjadi pada karyawan atau pegawai yang mengalami pelecehan antara lain seperti psikosomatis (sakit fisik yang tidak dapat dibuktikan secara medis) (Hansen et al., 2015).

Bullying atau perundungan dapat terjadi tidak hanya di antara siswa tetapi juga di antara pendidik, termasuk guru. *Bullying* di tempat kerja, juga dikenal sebagai *bullying* di tempat kerja, adalah fenomena yang sangat penting di lingkungan pendidikan karena dapat mengganggu keseimbangan hubungan profesional, menurunkan produktivitas, dan mengganggu kesehatan mental guru. *Bullying* di tempat kerja, baik antar guru maupun dari atasan ke bawahan, seringkali tidak dikenali dan terjadi dalam bentuk candaan, pengucilan, kritik berlebihan, atau tekanan kerja yang tidak wajar (Fitriani et al., 2021). Tidak diragukan lagi, hal ini akan berdampak pada kualitas pengajaran dan suasana belajar di kelas. Selain itu, guru dapat mengalami pelecehan oleh rekan kerja, kepala sekolah, atau bahkan orang tua atau peserta didik sendiri. Sebuah survei yang dilakukan oleh Federasi Serikat Guru Indonesia (*FSGI*) dan data dari Komnas HAM menunjukkan kemungkinan guru mengalami perundungan verbal, psikologis, dan struktural di semua jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA. Laporan *FSGI* tahun 2023 menunjukkan bahwa guru pada tingkat sekolah dasar (21 %) lebih rentan terhadap *bullying* verbal dari orang tua dan kolega, guru pada tingkat sekolah menengah pertama (16 %) paling sering melaporkan tekanan kerja dan *bullying* dari atasan, terutama dalam bentuk beban administratif dan tekanan untuk menyelesaikan

kurikulum, dan guru pada tingkat sekolah menengah atas (22 %) paling sering melaporkan tekanan dari atasan karena prestasi akademik siswa mereka Menurut FSGI (2023; Fitriani et al., 2021).

Sebuah penelitian menemukan bahwa responden yang mengalami pelecehan melaporkan gejala somatisasi, depresi, kecemasan, dan afeksi yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang tidak mengalami pelecehan. Kesehatan fisik dan kesehatan mental pekerja dapat terganggu oleh stres yang disebabkan oleh atasan atau asumsi beban kerja yang berlebihan. Pegawai yang biasanya diam saat dimarahi terus menerus dapat melakukan perlakuan, misalnya dengan menentang secara verbal. Melakukan agresi secara fisik juga dapat terjadi. Misalnya, hanya melihat mobil atasan dan ingin merusak mobil tersebut sebagai cara untuk menunjukkan kemarahan atau bahkan memungkinkan hasil yang lebih buruk lagi adalah salah satu contohnya penyesuaian sosial yang buruk misalnya pegawai/karyawan tidak mampu lagi bekerja dengan baik di tempat kerja akibat *bullying* yang dialami (Hansen et al., 2015).

Di Indonesia, kasus pelecehan terhadap guru terus meningkat. Sebagai hasil dari data yang dikumpulkan oleh Jaringan Pemantau Pendidikan Indonesia (JPPI), terdapat peningkatan signifikan dalam jumlah kasus kekerasan di lingkungan pendidikan pada tahun 2024 dibandingkan tahun sebelumnya. Kekerasan seksual (42 %), perundungan atau *bullying* (31 %), kekerasan fisik (10 %), kekerasan psikis (11 %), dan kebijakan diskriminatif (6%) adalah semua jenis kekerasan yang terjadi. Guru adalah pelaku utama kekerasan ini, dengan peserta didik (13,6 %), tenaga kependidikan (2,5 %), dan lainnya (39,8 %). Kekerasan ini terjadi di sekolah umum dan di madrasah dan pesantren juga. Jawa Timur memiliki 81 kasus, Jawa Barat 56 kasus, Jawa Tengah 45 kasus, Banten 32 kasus, dan Jakarta 30 kasus. Hal ini menunjukkan bahwa masalah *bullying*, termasuk yang melibatkan guru sebagai pelaku, masih menjadi tantangan besar dalam dunia pendidikan Indonesia.

Studi di Indonesia menunjukkan bahwa perundungan di tingkat SMA lebih sering terjadi di kota-kota besar. Studi lain yang membandingkan fitur dan efek di beberapa negara di Asia Pasifik menemukan bahwa persepsi anak-anak yang

pernah menjadi korban perundungan tentang sekolah di negara-negara tersebut berbeda. Misalnya, siswa di Australia, Jepang, dan Singapura yang belum pernah mendapatkan perlindungan memiliki persepsi sekolah yang jauh lebih baik daripada siswa yang pernah mendapatkan perlindungan. Namun, siswa Filipina tidak melihat perbedaan yang signifikan (Djuwita & Royanto, 2008).

Perilaku *bullying* berkembang dari tindakan yang bersifat tersembunyi (*implisit*) hingga yang terang-terangan (*eksplicit*), dan dapat dikenali melalui tiga aspek utama. Pertama, *bullying* yang menyasar individu secara personal. Pada aspek ini, tindakan *bullying* ditujukan untuk menyerang kehidupan pribadi seseorang, yang dapat berupa pengucilan sosial, kritik yang berulang-ulang, agresi secara verbal, penghinaan melalui penyebaran rumor atau gosip, serta ejekan. Kedua, *bullying* yang berkaitan dengan aspek pekerjaan. Bentuk *bullying* ini mencakup tindakan yang menyerang kehidupan kerja individu, misalnya dengan memanipulasi informasi, menetapkan tenggat waktu yang tidak realistik, mengurangi atau mencabut tanggung jawab, melakukan pengawasan berlebihan, memberikan beban kerja yang terlalu berat, hingga menyembunyikan informasi penting. Ketiga, intimidasi. Dalam aspek ini, perilaku *bullying* melibatkan ancaman secara fisik maupun psikologis, seperti membentak, mengetuk meja dengan keras, mengertak, mendorong, dan tindakan lain yang bisa membahayakan atau menimbulkan rasa takut bagi korban (Rayner dan Hoel, 2022).

Bullying terhadap guru dapat menimbulkan dampak yang serius terhadap kesehatan fisik maupun mental mereka. Efek yang mungkin terjadi antara lain stres dan gangguan kecemasan. Guru yang menjadi korban *bullying* berisiko mengalami stres berkepanjangan, yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental serta berdampak pada kualitas kehidupan pribadi dan profesional. Ketika *bullying* berlangsung dalam jangka waktu lama, korban bisa merasakan kehilangan harga diri dan keputusasaan, yang dapat berkembang menjadi depresi. Dalam beberapa situasi, guru yang menjadi korban juga bisa merasa terasing dan kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun pihak sekolah (Lereya, S.T. et al., 2015).

Banyak korban *bullying* tidak melakukan apa-apa atau hanya mendiamkan *bullying*. Hal ini dapat memiliki efek yang merugikan, salah satunya adalah kemungkinan untuk terus menjadi korban *bullying*. *Bullying* di tempat kerja, termasuk di tempat pendidikan, sering diabaikan atau dianggap sepele, terutama jika perilaku tersebut berasal dari gosip antar rekan kerja. Jenis interaksi ini dapat berdampak buruk jika berlanjut atau dianggap wajar biasanya dianggap sebagai candaan ringan atau lelucon biasa (Reid et al., 2015).

Di lingkungan kerja yang melibatkan guru, terutama *bullying*, dapat terjadi di antara sesama pendidik. Guru seharusnya memberikan contoh yang baik bagi murid-murid mereka. Menurut temuan wawancara, peneliti menemukan bahwa perundungan lingkungan kerja lebih sering terjadi di tempat kerja. Perilaku perundungan yang sering ditunjukkan oleh atasan dan sesama rekan kerja melanda keduanya. Di antaranya, mereka mengalami ambiguitas peran yang menyebabkan mereka kebingungan tentang peran pekerjaan mereka, yang mengakibatkan kritik yang berlebihan dari atasan dan rekan kerja mereka. Mereka mulai merasa tidak nyaman sehingga mereka ingin meninggalkan pekerjaan (Einarsen et al., 2018).

Fenomena ini kerap kali diabaikan atau dianggap remeh, terutama ketika perilaku tersebut bermula dari candaan antar rekan kerja. Meskipun terlihat sebagai gurauan ringan atau lelucon biasa, interaksi seperti ini bisa menimbulkan dampak negatif yang signifikan apabila terus berlanjut atau dianggap sebagai hal yang lumrah. Dalam lingkungan kerja yang melibatkan guru, *bullying* bisa terjadi di antara sesama tenaga pendidik padahal mereka seharusnya menjadi panutan dalam menunjukkan perilaku positif bagi para siswa. Awalnya mungkin hanya berupa candaan, namun adanya sistem senioritas antara pegawai lama dan baru seringkali menimbulkan rasa takut dalam bekerja. Pegawai baru merasa tertekan karena dituntut untuk mampu mengerjakan berbagai hal, bahkan dalam kondisi tertentu, harus menjalankan tugas di luar kompetensi dan tanggung jawab mereka.

Dampak dari fenomena ini tidak hanya dirasakan oleh korban secara individu, tetapi juga memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang

dipenuhi konflik dan rasa tidak nyaman dapat mengganggu proses belajar mengajar serta menurunkan mutu pendidikan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri 24 Bandung melalui wawancara informal dengan beberapa guru aktif, beberapa guru menyatakan telah mengalami berbagai bentuk perilaku perundungan, baik dari sesama rekan kerja maupun atasan, berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di sekolah menegah atas negeri 24 bandung didapatkan data 2 guru melaporkan pernah mengalami *bullying* di tempat kerja dalam bentuk intimidasi verbal atau pengucilan social, 3 guru merasakan tidak nyaman untuk melaporkan tindakan *bullying* yang mereka alami karena takut akan konsekuensi, 1 guru mengalami *bullying* yang berdampak langsung pada penurunan semangat dan motivasi dalam mengajar seperti malas bekerja atau berada dalam lingkungan pekerjaan, bahkan menimbulkan keinginan untuk menghindari lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gambaran *Bullying* di Tempat Kerja pada Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 24 Bandung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adalah “Gambaran *Bullying* di Tempat Kerja pada Guru di Sekolah Menegah Atas Negeri 24 Bandung”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Gambaran *Bullying* di Tempat Kerja pada Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 24 Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapakan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi perkembangan ilmu keperawatan khususnya dalam bidang keperawatan jiwa dan komunitas mengenai gambaran *bullying* di tempat kerja, selain itu hasil penelitian di harapkan dapat

memperkaya literature yang ada mengenai tingkat *bullying* di tempat kerja.

1.4.2 Manfaat Praktik

1. Bagi SMA Negeri 24 Bandung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sekolah dan memberikan informasi yang berguna bagi pihak sekolah untuk merancang pencegah *bullying* dan intervensi *bullying* yang lebih efektif berdasarkan kebutuhan pekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini di harapkan bisa menjadi salah satu rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam ilmu keperawatan jiwa khususnya tentang gambaran *bullying* di tempat kerja dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mencakupan *bullying* di tempat kerja pada guru, dimana bahasan penelitian ini dibatasi pada aspek keperawatan jiwa dan komunitas sekolah. Dari sisi keperawatan jiwa, fokus penelitian adalah gambaran kondisi psikologis guru akibat *bullying*, seperti stres, kecemasan, dan kelelahan emosional. Dari sisi komunitas sekolah, penelitian menyoroti bentuk *bullying* verbal, non-verbal, sosial, maupun pekerjaan yang terjadi antar-guru, guru dengan pimpinan, serta tenaga kependidikan. Penelitian ini tidak membahas *bullying* dari siswa maupun faktor di luar sekolah, dan hanya melibatkan guru aktif di SMA Negeri 24 Bandung sebagai subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif melalui penyebaran kuisioner *workplace bullying scale*. Penelitian ini berfokuskan pada guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 24 bandung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 responden guru disekolah 24 bandung dengan menggunakan teknik total sampling.