

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Pendidikan

2.1.1 Pendidikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pendidikan adalah proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam upaya mendewasakan manusia melalui pelatihan dan pengajaran.

Pendidikan guru tidak hanya mencakup pengetahuan tentang materi ajar dan teknik pengajaran, tetapi juga pengetahuan tentang dinamika sosial dan psikologis yang terjadi di lingkungan kerja. Kesehatan mental, manajemen stres, etika profesional, dan kemampuan interpersonal yang baik harus diajarkan dalam pendidikan yang komprehensif. Guru yang memiliki pemahaman ini dapat mencegah *bullying* di tempat kerja dan menciptakan lingkungan belajar yang sehat. Studi menunjukkan bahwa guru dapat lebih memahami cara mencegah perilaku *bullying* dengan memberikan pelatihan anti-*bullying*.

2.1.2 Sekolah

Pendidikan di sekolah, terutama sekolah menengah atas (SMA), berpusat pada meningkatkan keterampilan sosial dan akademik siswa. Sekolah harus menerapkan program pendidikan karakter yang menekankan empati, toleransi, dan penghargaan terhadap perbedaan dalam konteks pelecehan siswa. Pendidikan tentang *bullying* dapat membantu siswa memahami dampak negatif dari perilaku tersebut dan mendorong mereka untuk berpartisipasi secara aktif dalam menciptakan lingkungan yang tidak ada *bullying*.

2.1.3 Guru

Peran guru di sekolah menengah atas (SMA) sangat penting untuk menangani dan mencegah pelecehan di sekolah. Mereka harus dapat mengidentifikasi gejala pelecehan dan mendukung siswa yang menjadi korban. Dengan menggunakan pendekatan proaktif, guru dapat menciptakan suasana kelas yang mendukung kepercayaan dan komunikasi yang terbuka. Untuk meningkatkan kinerja guru, mereka harus dilatih secara khusus tentang cara mencegah pelecehan dan menangani situasi tersebut. Untuk menciptakan budaya sekolah yang positif, guru, orang tua, dan siswa harus bekerja sama.

2.2 Konsep Keselamatan Kerja

2.2.1 Keselamatan kerja di tempat kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk menjaga kesehatan dan keselamatan setiap individu di lingkungan kerja dari potensi risiko yang dapat menyebabkan cedera, gangguan kesehatan, bahkan kematian. Tujuan utamanya adalah untuk mencegah terjadinya kecelakaan serta mengurangi risiko yang membahayakan bagi para pekerja maupun orang-orang di sekitarnya. Keselamatan kerja terdiri dari beberapa komponen utama, yaitu:

1. Identifikasi Bahaya (*Hazard Identification*)

Tahap awal dalam penerapan keselamatan kerja adalah mengenali potensi bahaya di tempat kerja. Bahaya tersebut dapat berupa bahaya fisik, kimia, biologis, ergonomis, maupun psikososial. Proses identifikasi dilakukan dengan menentukan karakteristik dari kemungkinan bahaya yang bisa muncul dan mengevaluasi risiko menggunakan alat bantu seperti matriks penilaian risiko (Wardana, 2015).

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Setelah potensi bahaya diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah menganalisis tingkat kemungkinan terjadinya bahaya serta dampak yang ditimbulkan. Penilaian risiko ini membantu

dalam menetapkan prioritas penanganan terhadap berbagai potensi bahaya.

3. Edukasi dan Pelatihan K3

Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sangat penting agar pekerja memahami prosedur kerja yang aman, serta dapat mengenali dan menghindari potensi risiko. Pelatihan ini harus dilakukan secara rutin dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan (Suma'mur, 2009).

4. Pemantauan dan Evaluasi Keselamatan Kerja

Dilakukan pengawasan secara berkala melalui inspeksi, audit internal, serta peninjauan terhadap kebijakan dan prosedur K3 guna memastikan efektivitas pelaksanaannya. Kegiatan pemantauan dan evaluasi merupakan bagian penting dalam sistem manajemen K3. Sesuai dengan standar ISO 45001:2018, proses identifikasi bahaya, penilaian, serta pengendalian risiko harus dilakukan secara teratur untuk memastikan efektivitas sistem K3, khususnya di masa new normal.

5. Budaya Keselamatan Kerja (*Safety Culture*)

Budaya keselamatan mencerminkan sikap dan perilaku pekerja yang menunjukkan komitmen terhadap pentingnya keselamatan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang memiliki budaya keselamatan yang kuat umumnya memiliki tingkat kecelakaan yang lebih rendah.

6. Pelaporan dan Penanganan Insiden

Setiap perusahaan harus memiliki sistem pelaporan untuk kecelakaan kerja maupun kejadian nyaris celaka (*near miss*). Setiap laporan perlu ditindaklanjuti dengan investigasi guna mencegah kejadian serupa terulang di masa mendatang.

2.2.2 Keselamatan kerja bagi guru

Keselamatan kerja guru mencakup perlindungan mereka dari bahaya fisik dan mental saat mereka bekerja. Hal ini mencakup

mencegah kekerasan, ancaman, intimidasi, dan perlakuan tidak adil yang dapat membahayakan kesehatan guru. Peraturan pemerintah menetapkan bahwa guru berhak atas perlindungan hukum dari tindakan kekerasan, ancaman, diskriminasi, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari orang tua, masyarakat, birokrasi, atau pihak lain.

2.3 Konsep *Bullying*

2.3.1 Pengertian *Bullying*

Secara etimologis, kata *bully* berarti seseorang yang suka menggertak atau mengganggu individu yang lebih lemah. Dalam istilah *bullying* dapat diterjemahkan sebagai menyakat yang berasal dari kata sakat dan pelakunya disebut penyakat. Menyakat memiliki arti mengganggu, mengusik, atau menghalangi orang lain.

Secara terminologis, menurut Olweus (1995), *bullying* merupakan tindakan yang dilakukan secara sengaja, berulang kali, dan melibatkan penyalahgunaan kekuasaan oleh pelaku terhadap korban. Pernyataan serupa juga disampaikan oleh Coloroso (2007), yang mengartikan *bullying* sebagai tindakan intimidasi yang dilakukan oleh pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lebih lemah. Wiyani (2012) turut menegaskan bahwa *bullying* adalah perilaku yang dilakukan dengan sengaja dan sungguh-sungguh untuk menyakiti orang lain, yang dapat menyebabkan korban mengalami stres.

Menurut Liness (dalam Wahyuni, 2011), *bullying* didefinisikan sebagai tindakan intimidasi yang dilakukan oleh individu maupun kelompok secara fisik, psikologis, sosial, verbal, maupun emosional, dan dilakukan secara terus-menerus. Sejalan dengan hal itu, Rigby (1994) menyatakan bahwa *bullying* merupakan dorongan untuk menyakiti yang diwujudkan melalui tindakan langsung oleh individu atau kelompok yang lebih kuat dan tidak bertanggung jawab, dilakukan secara berulang, serta biasanya disertai rasa senang, dengan tujuan untuk membuat korban merasa menderita.

2.3.2 Bentuk *Bullying*

Menurut Rigby, terdapat tiga jenis utama dari perilaku *bullying*. Pertama adalah *bullying* verbal, yang meliputi tindakan seperti mengejek, mencela, menyindir, memanggil seseorang dengan julukan yang tidak pantas, serta menyebarkan fitnah. Kedua adalah *bullying* fisik, yang mencakup perbuatan seperti menendang, memukul, mendorong, merusak atau mengambil barang milik orang lain, bahkan menyuruh orang lain untuk melakukan kekerasan terhadap korban. Ketiga adalah *bullying* non-verbal atau non-fisik, seperti memberikan ancaman, menunjukkan perilaku yang tidak wajar atau mencurigakan, melarang seseorang bergabung dalam suatu kelompok, memanipulasi hubungan pertemanan, serta mengancam melalui surat elektronik (e-mail). Jenis *bullying* non-verbal atau non-fisik ini serupa dengan apa yang disebut *bullying* relasional oleh Coloroso (2007). *Bullying* relasional merupakan bentuk intimidasi yang paling sulit dikenali dari luar. Bentuk ini bertujuan untuk merusak harga diri korban secara perlahan dan sistematis, melalui tindakan-tindakan seperti pengabaian, pengucilan, pengecualian, atau penghindaran. Dalam konteks ini, menghindari dan menyingkirkan seseorang menjadi alat *bullying* yang paling kuat.

2.3.3 Dampak *Bullying*

Menurut Departemen Kesehatan Indonesia, dampak pelecehan di tempat kerja dapat dikategorikan menjadi fisiologis dan psikologis. Korban dapat mengalami dampak psikologis, seperti rasa tertekan, kecemasan, isolasi, dan bahkan kesepian. Korban dapat mengalami efek fisiologis seperti sakit perut, tenggorokan, dan kepala, detak jantung yang lebih cepat, kerusakan kulit, sakit punggung, berkeringat dan tremor, kehilangan nafsu makan, dan penurunan sistem kekebalan tubuh. Selain berdampak pada korban, organisasi atau lembaga juga akan terkena dampak negatif dari pelecehan.

2.3.4 Tingakatan *Bullying*

Bullying di lingkungan kerja, termasuk di sekolah, tidak selalu tampil dalam bentuk atau tingkat keparahan yang sama. Untuk memahami kompleksitas perilaku ini, penting untuk mengelompokkan *bullying* ke dalam beberapa tingkatan berdasarkan seberapa sering terjadi, seberapa intens perlakunya, serta dampak psikologis yang ditimbulkan. Einarsen et al. (2011) menguraikan bahwa *bullying* di tempat kerja dapat dikategorikan mulai dari level ringan hingga berat.

1. Tidak mengalami *bullying* terjadi ketika tidak ada perlakuan yang merendahkan, mengintimidasi, atau mengganggu kesejahteraan psikologis maupun sosial seseorang di lingkungan kerja.
2. *Bullying* ringan ditandai dengan tindakan seperti ejekan, candaan yang bernada meremehkan, atau pengabaian ringan yang sifatnya insidental dan tidak memberikan dampak psikologis yang berkepanjangan.
3. *Bullying* sedang terjadi saat perilaku merendahkan dilakukan lebih dari satu kali dan mulai memengaruhi hubungan sosial maupun kinerja profesional guru. Contohnya termasuk pengucilan dalam kegiatan profesional atau pemberian tugas yang tidak sebanding secara berulang-ulang.
4. *Bullying* berat merupakan tingkat paling serius, di mana perilaku dilakukan secara terus-menerus, sistematis, dan dengan tujuan menyakiti korban baik secara emosional maupun profesional. Contohnya meliputi penghinaan secara terang-terangan, penyebaran fitnah, ancaman, serta bentuk pelecehan verbal maupun nonverbal yang mengganggu keseimbangan emosional guru.

Klasifikasi ini sejalan dengan pendapat dari Salin (2003) dan Leymann (1996), yang menegaskan bahwa bentuk *bullying* berat dapat

menyebabkan trauma dan berdampak signifikan terhadap kesehatan mental serta kinerja korban.

2.4 Konsep *Bullying* Di Tempat Kerja

2.4.1 Pengertian *Bullying* di Tempat Kerja

Bullying di tempat kerja adalah perilaku agresif yang dilakukan secara berulang oleh individu atau kelompok terhadap individu lain di lingkungan kerja. Perilaku ini dapat berupa kekerasan verbal, intimidasi, pelecehan psikologis, sabotase pekerjaan, pengucilan sosial, atau tindakan yang merendahkan harga diri seseorang secara sistematis. Dalam konteks pendidikan, *bullying* dapat terjadi antara sesama guru, antara guru dan staf lainnya, atau antara guru dan siswa. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, menurunkan produktivitas, dan mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan.

Bullying di tempat kerja telah berkembang menjadi masalah yang berdampak pada kinerja individu dan organisasi. Salah satu definisi *bullying* di tempat kerja adalah tindakan negatif berulang yang dilakukan oleh satu atau lebih karyawan terhadap mereka (Einarsen et al., 2015). Namun, menurut Etienne (2016), *bullying* di tempat kerja adalah tindakan negatif berulang yang menyebabkan korban menderita secara fisik dan mental. Suatu kebijakan harus dibuat untuk mencegah intimidasi di tempat kerja. Kebijakan yang tepat akan mengurangi pelecehan di tempat kerja. Pada tahun 2010, World Health Organization (WHO) mengeluarkan peringatan tentang peningkatan insiden pelecehan di tempat kerja. Di Jepang *Ministry of Health, Labour and Welfare* (2012) telah melakukan upaya pencegahan *bullying* di tempat kerja. Jadi *bullying* di tempat kerja merupakan masalah serius yang menjadi perhatian pemerintah.

2.4.2 Perilaku *Bullying* di Tempat Kerja

Secara umum, pembullyan di tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku negatif di tempat kerja yang dilakukan secara berkelanjutan dalam jangka waktu yang panjang dengan tujuan menyakiti orang lain

secara fisik atau psikologis. Cowan mendukung definisi ini dengan mengatakan bahwa pembullyan seringkali merupakan kombinasi dari perilaku negatif yang dilakukan secara berkelanjutan.

Pembullyan di tempat kerja juga didefinisikan sebagai perilaku buruk yang menyakitkan dan dilakukan secara berulang atau perilaku (fisik, verbal, atau intimidasi psikologis) yang meliputi kritik dan hinaan untuk memberikan efek takut, stres, atau menyakiti orang lain. Pembullyan di tempat kerja juga mengacu pada proses interpersonal di mana seseorang menjadi target dari perilaku buruk yang tersembunyi dan sistematis. Kekerasan di tempat kerja termasuk, tetapi tidak terbatas pada, kekerasan verbal, ancaman, pengucilan, penghinaan, kritik keras, mengolok-olok, menghilangkan peluang, menyindir, menjadi buruk, menutupi informasi, dan campur tangan dengan kepentingan pribadi.

Pembullyan tidak hanya terbatas pada kekerasan verbal atau non-verbal; perilaku tidak adil dan diskriminasi juga dikategorikan sebagai pembullyan di tempat kerja. Pembullyan terkait personal, juga dikenal sebagai pembullyan terkait pekerjaan, terjadi baik secara tertutup maupun terbuka, dan mencakup perilaku seperti menyebarkan rumor, kekerabatan, dan kekerasan verbal atau non-verbal.

2.4.3 Jenis – Jenis *Bullying* di Tempat Kerja

1. *Bullying* Verbal

Bullying verbal adalah perbuatan kekerasan yang dilakukan dengan menggunakan kata-kata yang tidak pantas, seperti mengolok-olok, mengejek, menghina, melecehkan penampilan, atau memberikan penilaian buruk dengan kata atau kalimat yang tidak pantas, memberikan ancaman dengan pesan atau ucapan langsung, atau menakut-nakuti korban, sehingga korban merasa lemah dan tidak berdaya. Karena perlakuan verbal atau celotehan pelaku terhadap korbannya melibatkan penggunaan kata-kata yang menyakiti, merendahkan, atau mengintimidasi seseorang, seperti

mengolok-olok. Mengejek, mengancam, menuduh, memfitnah, memermalukan seseorang di tempat umum, menyebarkan rumor, berbicara kasar, menyakitkan, atau merendahkan seseorang, atau melakukan pelecehan seksual dengan melakukan siulan atau komentar tentang penampilan seseorang (*catcalling verbal*).

2. **Bullying non-Verbal**

Bullying non verbal perilaku *bullying* yang dilakukan tanpa berbicara atau berkomunikasi secara langsung disebut *bullying* nonverbal. Korban mengalami dampak emosional yang signifikan dari tindakan ini, meskipun tidak ada ancaman fisik atau verbal. Dalam buku perundungan, Rigby mengatakan bahwa perundungan adalah tindakan agresif yang dilakukan secara langsung oleh orang atau kelompok yang lebih kuat dan tidak bertanggung jawab. Korban harus menderita dan disakiti.

3. **Bullying fisik**

Bullying ini dilakukan pelaku dengan cara melukai fisik seperti memukul, menendang, mendorong, merusak benda-benda milik korban, melakukan tindakan pencurian dan lain-lain. Kekerasan ini mengakibatkan luka fisik bagi korban yang menerima perlakuan tersebut.

4. **Cyberbullying**

Perilaku dalam hal ini seperti memermalukan orang atau korban dengan menyebar berita tidak benar melalui media atau jejaring sosial yang berkaitan dengan internet, menyebar foto-foto korban dan disalahgunakan tanpa izin korban yang bersangkutan, serta membongkar aib atau rahasia privasi korban dengan cara tertentu menggunakan jalur internet atau aplikasi lainnya, guna memenuhi kepentingan pribadinya.

2.4.4 Faktor – faktor Penyebab terjadinya **Bullying** di Tempat Kerja

Faktor-faktor organisasi dan sistem organisasi seperti penurunan eksplotatif yang signifikan, batasan pekerjaan, praktek, pekerjaan yang

tidak aman, konflik, dan kurangnya sistem kepemimpinan adalah penyebab *bullying* atau kekerasan di tempat kerja, menurut Keashly (dalam Loh, 2014). Faktor interpersonal, elemen organisasi, sistem organisasi, dan kepemimpinan yang buruk adalah beberapa sumber *bullying*. Ada tujuh faktor yang mempengaruhi insiden pelecehan di tempat kerja (Salin et al 2012; Avergold, 2009), yaitu:

1. Jenis pekerjaan

Pekerjaan yang menuntut tekanan tinggi, target yang berat, atau interaksi interpersonal yang intens, seperti layanan pelanggan atau tenaga penjualan, cenderung memiliki risiko lebih besar terhadap konflik dan perilaku *bullying*. Menurut Einarsen et al. (2011), pekerjaan dengan struktur hierarki kuat atau tugas yang ambigu juga dapat menciptakan ketegangan antar karyawan.

2. Gaya kepemimpinan otoriter

Pemimpin yang menggunakan pendekatan otoriter cenderung tidak memberikan ruang diskusi, mendominasi keputusan, serta menggunakan kekuasaan secara represif. Hal ini sering kali menciptakan lingkungan kerja yang menekan dan memungkinkan munculnya *bullying*, terutama ketika atasan merasa berkuasa mutlak atas bawahannya (Hoel & Salin, 2003). Gaya ini dapat memicu ketakutan, bukan rasa hormat.

3. Gaya kepemimpinan laissez-faire yaitu tipe gaya kepemimpinan yang cenderung pasif

Kepemimpinan yang cenderung pasif dan tidak memberikan arahan yang jelas, juga berpotensi meningkatkan risiko *bullying*. Dalam situasi ini, kurangnya pengawasan dan kejelasan struktur membuat perilaku menyimpang, termasuk *bullying*, bisa berkembang tanpa kontrol. Menurut Skogstad et al. (2007), gaya kepemimpinan yang tidak responsif membuat pelaku merasa tidak ada konsekuensi atas perilaku buruk mereka.

4. Iklim organisasi

Terbentuknya budaya kerja yang sehat atau sebaliknya. Organisasi yang memiliki iklim kerja negatif, seperti komunikasi yang buruk, kurangnya keadilan, atau tidak adanya sistem pelaporan yang adil, cenderung lebih rentan terhadap praktik *bullying*. Budaya kompetitif yang tidak sehat dan toleransi terhadap perilaku agresif akan memperburuk keadaan (Salin, 2003).

5. Sistem persaingan

Sistem yang berlebihan di tempat kerja, seperti sistem reward berbasis kompetisi individu atau pemeringkatan karyawan secara terbuka, dapat menciptakan iklim yang memicu konflik dan kecemburuan. Hal ini berpotensi memicu tindakan saling menjatuhkan atau perilaku tidak etis antar rekan kerja demi mencapai posisi atau pengakuan tertentu.

6. Perubahan organisasi

Pemutusan hubungan kerja (PHK), atau pergantian pimpinan sering kali menimbulkan ketidakpastian dan stres dalam organisasi. Dalam situasi yang tidak stabil ini, potensi konflik dan perilaku *bullying* cenderung meningkat karena ketegangan emosional dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan.

7. Faktor karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja

Karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama kerja juga dapat memengaruhi risiko seseorang menjadi korban atau pelaku *bullying*. Misalnya, karyawan yang lebih muda, baru bergabung, atau memiliki latar belakang yang berbeda dari mayoritas bisa menjadi target karena dianggap rentan. Beberapa studi menunjukkan bahwa perempuan dan pekerja dengan masa kerja pendek lebih sering menjadi korban

bullying (Branch et al., 2013). Karakteristik pribadi seperti kepribadian tertutup, rendah diri, atau sangat kompetitif juga dapat berkontribusi terhadap dinamika *bullying* di tempat kerja.

2.4.5 Dampak *Bullying* di Tempat Kerja

Dampak *bullying* pada beberapa aspek kehidupan kini telah diketahui dengan baik. Dampak *bullying* di tempat kerja mencakup dampak negatif pada target *bullying* sebagai individu, serta pada organisasi, keluarga, dan teman. Lebih jauh lagi, *bullying* di tempat kerja memiliki konsekuensi emosional dan kerugian sosial yang signifikan (serangan panik, depresi, frustrasi, kecemasan, kemarahan, ketakutan, atau permusuhan) dan konsekuensi fisik (stres, kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, masalah gastrointestinal, dan masalah jantung). Sebuah studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa *bullying* di tempat kerja berkorelasi dengan burnout di tempat kerja. Selain itu, sebuah studi di Malaysia mengungkapkan bahwa ada hubungan yang kuat antara *bullying* di tempat kerja dan neurotisme, baik pelecehan maupun *bullying* mencakup pengalaman traumatis dan dapat mengurangi kualitas hidup korban, karena perilaku *bullying* dapat bervariasi dari serangan verbal atau fisik yang nyata hingga pelecehan psikologis yang sulit dipahami, hal itu dapat menyebabkan berbagai penyakit psikologis dan fisik di antara para korban, yang menyebabkan berbagai dampak, seperti kecemasan dan depresi. *Bullying* di tempat kerja juga telah dikaitkan dengan konsekuensi ekonomi, seperti biaya yang terkait dengan pergantian karyawan, absensi, kompensasi, hilangnya produktivitas, dan klaim asuransi. Sebuah survei di Inggris melaporkan bahwa *bullying* di tempat kerja menyebabkan hilangnya lebih dari satu juta hari kerja. Hubungan antara stigma dan perundungan telah banyak diketahui. Sebuah penelitian yang dilakukan di Pakistan menunjukkan bahwa stigma yang terinternalisasi (Virus Hepatitis C/HCV) berhubungan positif dengan perundungan di tempat kerja. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa stigma adalah proses di

mana perundungan di tempat kerja berdampak pada harga diri. Oleh karena itu, stigma yang terinternalisasi dikaitkan dengan harga diri yang lebih rendah di antara orang-orang dengan HCV di Pakistan. Untuk menghilangkan perundungan di tempat kerja, sangat penting bagi setiap organisasi untuk membuat dan/atau memperkuat peraturan dan kebijakan hukum dengan meningkatkan komitmen terhadap lingkungan kerja yang bebas dari perundungan, pelecehan, dan kekerasan lainnya.

Menurut Coloroso, Mengemukakan bahayanya jika *bullying* menimpa korban secara berulang-ulang. Konsekuensi *bullying* bagi para korban, yaitu korban akan merasa depresi dan marah, ia marah terhadap dirinya sendiri, terhadap pelaku *bullying*, terhadap orang-orang di sekitarnya dan terhadap orang dewasa yang tidak dapat atau tidak mau menolongnya. Berhubung tidak mampu lagi muncul dengan cara-cara yang konstruktif untuk mengontrol hidupnya, ia mungkin akan mundur lebih jauh lagi ke dalam pengasingan :

a. Dampak Bagi Pelaku

Menurut Coloroso, pelaku yang melakukan pelecehan akan terperangkap dalam peran pelaku pelecehan, tidak dapat membangun hubungan yang sehat, kurang mampu melihat dari sudut pandang orang lain, tidak memiliki empati, dan menganggap dirinya kuat dan disukai, yang dapat berdampak pada pola hubungan sosialnya di masa mendatang. Perilaku *bullying* dapat mengarah pada perilaku kekerasan lainnya jika dibiarkan terus-menerus.

b. Dampak bagi korban

Jika *bullying* dibiarkan tanpa tindakan, siswa atau karyawan lain yang menonton dapat berasumsi bahwa pelecehan adalah perilaku yang diterima secara sosial. Dalam situasi seperti ini, beberapa korban mungkin bergabung dengan penindas karena takut menjadi sasaran berikutnya; beberapa lainnya mungkin hanya diam saja dan merasa tidak perlu menghentikannya.

2.4.6 Penanganan *Bullying* di Tempat Kerja

Penanganan *bullying* di tempat kerja memerlukan keterlibatan aktif dari individu dan organisasi. Secara individu, korban dapat mulai dengan mengenali bentuk-bentuk *bullying* yang dialami dan mendokumentasikannya secara sistematis. Dokumentasi ini penting jika ingin mengajukan laporan ke HRD atau manajemen. Selain itu, korban juga disarankan untuk mencari dukungan dari rekan kerja, pihak luar seperti psikolog, atau menggunakan layanan konseling jika tersedia (Branch et al., 2013).

Di tingkat organisasi, hal paling mendasar adalah menetapkan kebijakan anti-*bullying* yang tegas dan tertulis. Kebijakan ini harus mencakup definisi perilaku *bullying*, prosedur pelaporan, dan sanksi bagi pelaku. Sistem pelaporan pun harus dirancang agar aman, rahasia, dan melindungi pelapor dari risiko balas dendam. Selain penanganan kasus, organisasi juga perlu melakukan pencegahan dengan memberikan pelatihan tentang etika kerja dan komunikasi sehat. Budaya kerja yang terbuka dan suportif akan menekan peluang terjadinya *bullying* (Rayner et al., 2002). Jika diperlukan, organisasi juga harus menyediakan pendampingan psikologis bagi korban sebagai bentuk tanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan (Namie & Namie, 2011).

Dengan demikian, strategi penanganan *bullying* harus bersifat menyeluruh, meliputi kebijakan internal, sistem pelaporan, pencegahan melalui pelatihan, dan dukungan psikologis. Pendekatan ini diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan sehat secara psikososial.

2.5 Konsep *Bullying* pada Guru

2.5.1 Pengertian *Bullying* di Tempat Kerja pada Guru

Perundungan dan pelecehan dapat terjadi di hampir semua tempat kerja. Dalam survei yang dilakukan oleh serikat pekerja NASUWT pada tahun 2023, 9% guru mengatakan perundungan di tempat kerja

berdampak negatif pada kesehatan mental mereka. Penindasan terhadap staf pendidikan dapat berasal dari berbagai sumber: kepala sekolah atau pimpinan senior, atau dari teman sebaya, orang tua, atau murid. Penindasan ke atas, di mana staf senior ditindas oleh rekan sejawat yang lebih muda, juga dapat menjadi masalah. Bekerja di bidang pendidikan memiliki tekanan yang sangat tinggi. Siklus inspeksi dan hasil ujian berisiko tinggi yang tidak pernah berakhir, dikombinasikan dengan perubahan yang terus-menerus, kurangnya sumber daya, dan situasi krisis, dapat menciptakan suasana stres dan menyalahkan orang lain, yang menyebabkan perundungan menjadi hal yang biasa.

2.5.2 Bentuk-bentuk *Bullying* di Tempat Kerja pada Guru

Bentuk *bullying* yang dialami guru di tempat kerja meliputi :

1. *Bullying verbal*: Ejekan, hinaan, atau komentar sarkastik yang merendahkan martabat guru.
2. *Bullying psikologis*: Intimidasi, pengucilan sosial, atau tindakan yang dirancang untuk membuat guru merasa terisolasi dan tidak dihargai.
3. *Bullying structural*: Ketidakadilan dalam distribusi tugas, diskriminasi dalam promosi, atau pemberian beban kerja yang tidak proporsional.
4. *Cyberbullying*: Perundungan yang dilakukan melalui teknologi digital, seperti media sosial, platform chatting, game online, dan ponsel. Perilaku ini bisa berupa tindakan agresif dan berulang yang ditujukan untuk menakuti, membuat marah, atau mempermalukan korban. Contohnya adalah menyebarkan kebohongan, posting foto memalukan, mengirim pesan menyakitkan, atau bahkan menyusun grup dengan konten kebencian

2.5.3 Dampak *Bullying* di Tempat Kerja terhadap Guru

Bullying di tempat kerja dapat memiliki dampak serius terhadap kesejahteraan guru, antara lain:

1. Penurunan motivasi dan semangat kerja: Guru yang menjadi korban *bullying* mungkin kehilangan motivasi untuk mengajar dan berkontribusi secara maksimal.
2. Stres dan masalah kesehatan mental: Paparan *bullying* dapat menyebabkan stres, kecemasan, depresi, atau gangguan kesehatan mental lainnya.
3. Menurunnya hubungan interpersonal: *Bullying* dapat merusak hubungan antara rekan kerja, menciptakan ketegangan dan konflik di lingkungan kerja.
4. Kenaikan tingkat absensi: Guru yang mengalami *bullying* mungkin cenderung absen lebih sering karena masalah kesehatan atau untuk menghindari situasi yang menegangkan.
5. Kualitas pendidikan yang menurun: Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan perhatian yang diberikan kepada siswa.

2.5.4 Pendidikan Anti-*Bullying* bagi Guru

Pendidikan anti-*bullying* bagi guru sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pelatihan ini dapat meliputi:

- a. Pengenalan konsep *bullying* : Memahami definisi, bentuk, dan tanda-tanda *bullying* di tempat kerja.
- b. Strategi pencegahan: Mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendorong budaya saling menghormati dan mencegah terjadinya *bullying* .
- c. Keterampilan komunikasi efektif: Belajar cara berkomunikasi dengan jelas dan asertif untuk mencegah dan menangani situasi *bullying* .
- d. Manajemen konflik: Menguasai teknik untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif dan mencegah eskalasi menjadi *bullying* .
- e. Dukungan sosial: Membangun jaringan dukungan antara rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif.

- f. Program pelatihan yang efektif telah terbukti meningkatkan pemahaman guru mengenai *bullying* dan kemampuan mereka dalam mencegah serta menanganinya. Sebagai contoh, sebuah penelitian menunjukkan bahwa pelatihan anti-*bullying* dapat meningkatkan pengetahuan guru tentang definisi, bentuk, faktor penyebab, dampak, serta cara mengidentifikasi dan mencegah *bullying* di sekolah.

2.5.5 Gambaran *Bullying* di Tempat Kerja pada Guru

Bullying dalam lingkungan pendidikan, dapat terjadi antara guru dan satu sama lain, guru dan karyawan lainnya, atau antara guru dan siswa. Manipulasi informasi dan kontrol pekerjaan, seperti mengawasi terlalu banyak, memberikan beban kerja yang berlebihan, atau menyembunyikan informasi penting, adalah tanda perilaku pelecehan kerja. Contoh perilaku *bullying* di lingkungan kerja pendidikan termasuk kritik yang kasar terhadap hasil pekerjaan, berteriak atau membentak, mengulang-ulang mengingatkan karyawan tentang kesalahan mereka, menyebarkan gosip atau kebohongan, penolakan atau pengucilan terhadap karyawan tertentu, menjadi bahan lelucon, menerima tugas dengan instruksi yang tidak jelas, menolak cuti tanpa alasan yang jelas, ancaman, penghinaan, dan pelecehan verbal lainnya. Dampak dari perilaku *bullying* di tempat kerja dapat bersifat psikologis dan fisiologis. Secara psikologis, korban dapat merasa tertekan, stres berkepanjangan, cemas, terisolasi, memiliki rasa percaya diri yang rendah, mudah marah, memiliki mood yang tidak stabil, kehilangan motivasi, dan depresi. Secara fisiologis, dampaknya dapat berupa sakit pada bagian perut, tenggorokan, dan kepala, detak jantung yang lebih cepat, gangguan pada kulit, sakit punggung, berkeringat dan tremor, kehilangan nafsu makan, serta berkurangnya sistem kekebalan tubuh.

2.6 Dimensi *Bullying*

2.6.1 Personal

Dimensi personal merujuk pada karakteristik individu yang terlibat dalam *bullying*, baik korban maupun pelaku (Greacen *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa identitas sosial, seperti keanggotaan dalam kelompok tertentu, dapat memengaruhi bagaimana *bullying* terjadi dan diterima di tempat kerja. Apprentice di industri konstruksi, misalnya, sering mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan budaya kerja yang ada, yang dapat meningkatkan risiko menjadi korban *bullying*.

2.6.2 Pekerjaan

Dimensi pekerjaan berkaitan dengan kondisi kerja dan struktur organisasi yang dapat memfasilitasi atau menghambat terjadinya *bullying* (Ribeiro *et al.*, 2024) mengungkapkan bahwa *bullying* di tempat kerja dapat menyebabkan kelelahan (*burnout*) yang tinggi pada korban dan meningkatkan niat untuk keluar dari organisasi. Burnout ditemukan berperan sebagai mediator penuh antara *bullying* dan niat keluar dari pekerjaan.

2.6.3 Intimidasi

Intimidasi menjadi awal mula terjadinya perundungan yang bisa terjadi di lingkungan kerja, sekolah, dan lingkungan sekitar yang merupakan tindakan bermusuhan yang dilakukan secara sadar dan disengaja dengan tujuan untuk menyakiti atau menimbulkan rasa takut pada orang lain. Tindakan ini bisa berupa menakut-nakuti melalui ancaman agresif atau menciptakan situasi yang menimbulkan teror. Intimidasi mencakup berbagai bentuk perilaku, baik yang telah direncanakan sebelumnya maupun yang terjadi secara spontan (Hirvonen *et al.*, 2024).

2.7 Alat ukur penelitian

2.7.1 *Workplace Bullying Scale (WBS)*

Dikembangkan oleh: S. Einarsen, H. Hoel, dan D. Zapf (revisi oleh lain-lain)

Tujuan: Mengukur frekuensi dan jenis perilaku *bullying* di tempat kerja.

Dimensi: *Bullying* personal (ejekan, penghinaan) *Bullying* pekerjaan (sabotase kerja, kritik berlebihan) Pengucilan social

Skala: Likert 5 poin (Never – Always)

Relevansi: Bisa digunakan untuk mengukur pengalaman guru terhadap *bullying* dari rekan kerja atau atasan.

2.7.2 *Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)*

Dikembangkan oleh: Einarsen & Raknes

Jumlah item: 22 item

Tujuan: Mengukur tindakan-tindakan negatif tanpa menyebut istilah “*bullying*”, agar responden menjawab tanpa prasangka.

Contoh item: “Saya mendapat tugas yang tidak masuk akal”, “Saya menjadi bahan gosip”

Relevansi: Cocok untuk digunakan pada guru karena netral dan fokus pada perilaku, bukan persepsi.

2.7.3 *Self-developed Questionnaire berbasis Permendikbud*

Sumber dasar: Permendikbud No. 10 Tahun 2017 &

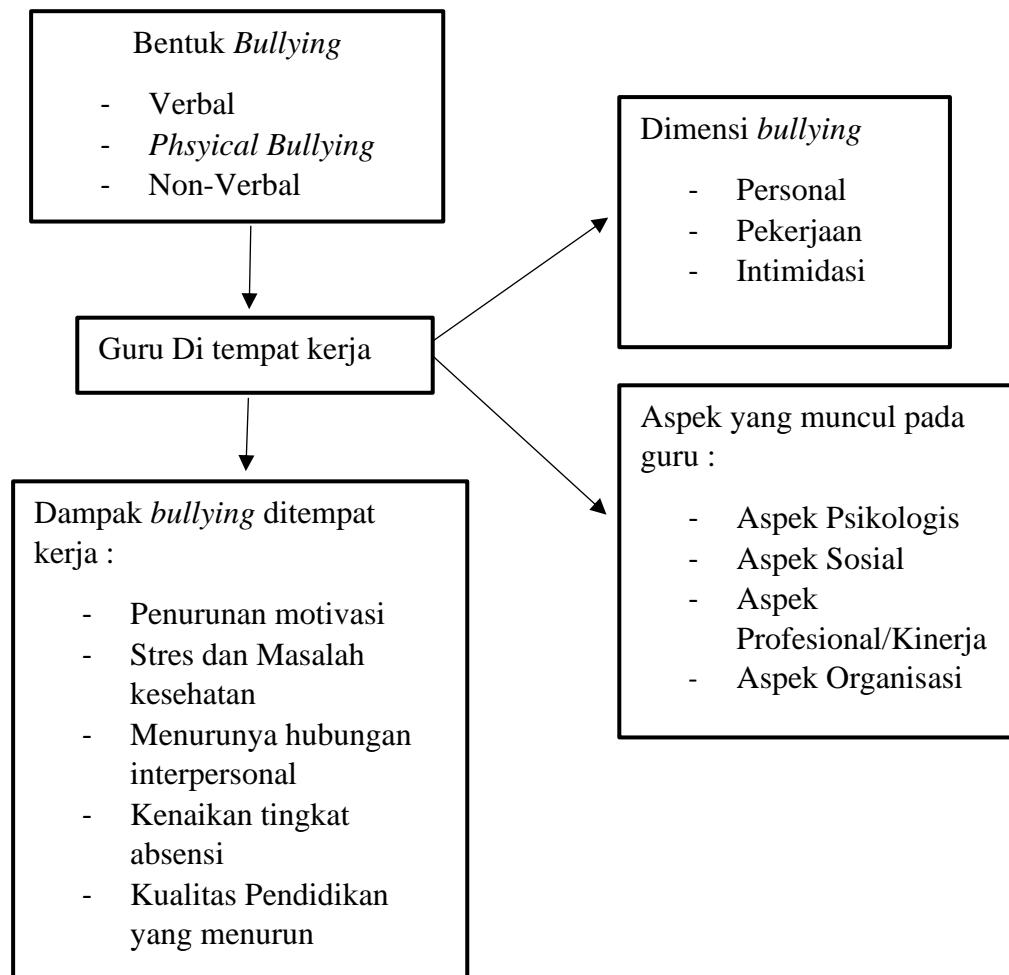
Permendikbudristek No. 46 Tahun 2023

Tujuan: Mengukur sejauh mana pemahaman guru tentang hak dan perlindungan hukum terhadap *bullying*.

Relevansi: Instrumen ini bisa dikembangkan sendiri dengan merujuk pada kebijakan nasional yang berlaku.

2.8 Kerangka Konseptual

Kerangka teori merupakan model konseptual yang berkaitan dengan seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa dimensi yang dianggap penting untuk masalah yang akan diteliti.



Bagan 1. Kerangka konseptual

(Sumber : Lilik Hidayati 2016, Persson et al 2021)