

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bullying merupakan perilaku kekerasan dengan bentuk pemaksaan secara psikologis maupun fisik. Kepada seseorang atau sekelompok orang yang lemah (Zakiyah et al., 2017). Kejadian inibanyak terjadi di lingkungan sekitar kita termasuk di lingkungan sekolah dan tempat kerja. Menurut *World Health Organization* (WHO), *bullying* di tempat kerja adalah tindakan kekerasan dimana staf dilecehkan, diancam, dan diserang dalam keadaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil penelitian oleh Al (2019), terdapat empat macam kekerasan di tempat kerja yang terjadi di berbagai negara seperti, kekerasan fisik sebanyak 78,4% di negara Iran, kekerasan psikologis 89,58% di negara Ethiopia, kekerasan seksual 25% di Amerika, dan untuk kekerasan ras 3% di negara Malawi. Sedangkan hasil survey oleh *WorkPlace Bullying Institute* (WBI) di Amerika Serikat tahun 2017, 19% orang mengalami *bullying* di tempat kerja, 19% orang yang menyaksikan, dan 63% orang menyadari *bullying* di tempat kerja (Silviandari & Helmi, 2018). Kejadian *Workplace Bullying* juga terjadi pada perawat di Inggris sebanyak 44%, sedangkan sebanyak 55% perawat yang menjadi saksi kejadian tersebut (Izzatinisa, 2017).

Data prevalensi kejadian *Workplace Bullying* di Indonesia sulit ditemukan. Namun survey yang dilakukan oleh Zainuddin & Umar (2020) bahwa, lingkungan kerja menjadi tempat kejadian *bullying* sebesar 33%. *Bullying* tersebut sering dilakukan oleh orang yang memiliki jabatan tinggi sebanyak 72%, sedangkan untuk jenis kelamin paling banyak terjadi pada perempuan 67%. Fenomena *bullying* di tempat kerja tidak hanya terjadi di negara maju tetapi hal ini dapat terjadi di negara berkembang seperti di Indonesia sebanyak 49% orang menjadi korban *Workplace Bullying* (Silviandari & Helmi, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Stephani Sinarta & Felicia (2019) pada pekerja yang ada di Indonesia bahwa, mereka mendapatkan bentuk *bullying* secara *verbal threat, personal attacks, work related bullying, physical violence* dan *social isolation*. Contohnya seperti, mendapatkan kata – kata dengan nada yang tinggi di depan banyak orang, mendapatkan perkataan kasar, korban diliburkan sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, dilempar barang sampai dikucilkan oleh rekan kerja lainnya.

Studi penelitian yang dilakukan oleh Firdaus, M. Nur (2019) pada pekerjadi Yogyakarta bahwa, 3 dari 4 pekerja mengatakan mereka mendapatkan tindakan *bullying* di tempat kerja seperti, tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka, *deadline* tugas yang tidak masuk akal, tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, kurangnya waktu istirahat, dan gosip dari rekan kerja. Hal ini hanya beberapa pekerja yang menyadari bahwa tindakan tersebut termasuk dalam perilaku *bullying* di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrik (2020) di Yogyakarta bahwa, terjadi kasus kekerasan antar sesama pekerja seperti kekerasan secara fisik maupun verbal. Dimana pelaku menyebarkan rumor sehingga menimbulkan penghinaan, mengganggu korban pada saat melakukan pekerjaan, membentak dan mendorong korban hingga cedera.

Penelitian oleh Izzatinisa (2017) bahwa, terdapat tiga penyebab utama *Workplace Bullying* yaitu, kepribadian pelaku dan korban, hubungan antar karyawan, dan lingkungan tempat kerja. Terdapat 30 korban mengatakan bahwa penyebab dari *Workplace Bullying* seperti, tempat kerja yang memiliki lingkungan sangat menegangkan dan kompetitif, terdapat konflik interpersonal dan kurangnya suasana ramah yang mendukung, mengalami banyak perubahan organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter. Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan Stephani Sinarta, Felicia (2019) penyebab *Workplace Bullying* terjadi karena ada kekuatan yang tidak seimbang atau kekuasaan, jenis kelamin, dan kekurangan dari diri korban.

Perilaku *bullying* di lingkungan kerja (*Workplace Bullying*) yang dimana pelaku utamanya adalah atasan maupun rekan kerja. Perilaku negatif ini akan menimbulkan dampak pada psikologis seperti, korban akan merasa cemas, stress, kehilangan percaya diri, dan depresi. Sedangkan dampak pada pekerjaan dimana korban akan merasa ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, konsentrasi berkurang, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Silviandari & Helmi (2018) bahwa, *Workplace Bullying* juga akan berdampak pada psikologis dan pekerjaan korban seperti, perasaan sedih, kecewa, marah pada diri sendiri, frustrasi, komitmen dalam bekerja menurun dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Menurut penelitian Stephani Sinarta, Felicia (2019), *Workplace Bullying* akan menimbulkan masalah kesehatan pada korban seperti, gangguan jiwa, menurunnya efisiensi kerja pada korban, mengalami *Post Traumatic Stress Disorder* (PTSD) jika terjadi dalam jangka panjang.

Jika *Workplace Bullying* terjadi secara terus menerus maka akan menimbulkan perasaan takut pada saat menyampaikan ide atau saran. Hal ini karena korban takut akan di *bully*, yang nantinya akan menghancurkan kerjasama antar pihak. Korban juga menjadi pendiam karena ancaman dari senior sehingga korban lebih memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Selain itu juga *Workplace Bullying* akan menimbulkan dampak seperti muncul keinginan untuk bunuh diri (Hariyonyoto, 2020).

Di Indonesia sendiri penelitian tentang *Workplace Bullying* masih sedikit, karena korban dari *bullying* yang bersikap hanya mendiamkan saja sehingga hal tersebut dapat menimbulkan dampak negatif yang akan berpotensi untuk terus menjadi korban *bullying*.

Sedangkan untuk penelitian khusus *Workplace Bullying* di Yogyakarta masih kurang karena fenomena ini seperti gunung es (*iceberg*) yang sulit untuk diungkap dan diangkat ke permukaan. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Hendrik (2020) di Yogyakarta menyatakan, *Workplace Bullying* masih terjadi. Hal ini karena *Workplace Bullying* dapat dipengaruhi oleh harga diri rendah, kurangnya kompetensi sosial dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 8 – 9 april 2021 terhadap 4 pekerja di wilayah kerja puskesmas Pakem. 2 pekerja mengatakan bahwa, mereka sering mendapatkan gosip atau rumor dari rekan kerja, beban kerja yang berlebihan. Sedangkan 2 pekerja lainnya mengatakan rekan kerja mereka sering menahan informasi yang penting sehingga membuat pekerjaan berantakan, sering diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *deadline*, pekerjaan terlalu banyak sehingga waktu cuti atau libur tidak ada. Berdasarkan hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gambaran *Workplace Bullying* Pada Pekerja Di Wilayah Kerja Puskesmas Pakem”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Gambaran *Workplace Bullying* Pada Pekerja Di Wilayah Kerja Puskesmas Pakem”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Tujuan umum dalam penelitian adalah : Mengetahui Gambaran *Workplace Bullying* Pada Pekerja Di Wilayah Kerja Puskesmas Pakem.

2. Tujuan khusus

- a. Untuk mengetahui apakah pekerja di wilayah kerja puskesmas Pakem mendapatkan perlakuan *workplace bullying*
- b. Untuk mengetahui gambaran *workplace bullying* sesuai dengan domainnya seperti *work related bullying, personal related bullying, physical intimidation bullying*.
- c. Untuk mengetahui gambaran *workplace bullying* sesuai dengan karakteristik pekerjaan dari pekerja
- d. Untuk mengetahui gambaran *workplace bullying* menurut jenis kelamin

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi wilayah kerja

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan untuk promosi kesehatan, yang bisa dilakukan oleh puskesmas di wilayah kerjanya. Tentang kesehatan mental bagi pekerja.

b. Bagi pekerja

Hasil penelitian ini diharapkan pekerja bisa berpikir positif, bisa dapat meningkatkan kepercayaan diri, membangun hubungan yang harmonis antar sesama karyawan maupun atasan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan data tambahan bagi peneliti selanjutnya.