



---

# Pemahaman dan Penanggulangan Bullying di Tingkat Organisasi

**Binsar Martua Valentino Sinaga**

Universitas Sumatera Utara

**Mujahid Widian Saragih**

Universitas Sumatera Utara

Program Studi Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Korespondensi penulis: [valensinaga0702@email.com](mailto:valensinaga0702@email.com), [mujahid.widian@usu.com](mailto:mujahid.widian@usu.com)

**Abstract.** *Bullying, which comes from English with the root word "bully", refers to the act of bullying or disturbing. In the context of psychology, bullying is defined as repeated negative behavior aimed at causing discomfort or suffering to someone who is unable to resist it. Some definitions describe bullying as aggressive behavior that is characterized by being destructive, repeated over a period of time, and involving an imbalance of power.*

*Bullying is no longer limited to the school environment, but also extends to the workplace. This phenomenon causes serious problems, including intimidation, psychological pressure, discrimination, unfair treatment, verbal and non-verbal harassment, and cyberbullying. In an organizational context, bullying not only involves individuals but also has broad impacts, including reducing employee psychological well-being and decreasing productivity.*

*Joint efforts from management and employees are needed to overcome the problem of bullying in the workplace. This includes intensive education on the concept of bullying, implementation of clear policies, and promotion of an inclusive work culture. By better understanding the negative impacts of bullying, it is hoped that awareness and response to this problem can be increased, creating a healthy and productive work environment for all members of the organization.*

**Keywords:** *Bullying, Organization, Strategy*

**Abstrak.** Bullying, yang berasal dari bahasa Inggris dengan akar kata "bully", merujuk pada tindakan menggertak atau mengganggu. Dalam konteks psikologi, bullying didefinisikan sebagai perilaku negatif berulang yang bertujuan menyebabkan ketidaknyamanan atau penderitaan pada seseorang yang tidak mampu melawannya. Beberapa definisi menggambarkan bullying sebagai perilaku agresif dengan ciri khas berupa merusak, diulang dalam jangka waktu tertentu, dan melibatkan ketidakseimbangan kekuatan.

Bullying tidak lagi terbatas pada lingkungan sekolah, tetapi juga merambah ke tempat kerja. Fenomena ini menimbulkan permasalahan serius, termasuk intimidasi, tekanan psikologis, diskriminasi, perlakuan tidak adil, pelecehan verbal dan non-verbal, serta *cyberbullying*. Dalam konteks organisasi, bullying tidak hanya

melibatkan individu tetapi juga memberikan dampak luas, termasuk penurunan kesejahteraan psikologis karyawan dan penurunan produktivitas.

Upaya bersama dari manajemen dan karyawan diperlukan untuk mengatasi permasalahan bullying di tempat kerja. Ini mencakup edukasi intensif mengenai konsep bullying, implementasi kebijakan yang jelas, dan promosi budaya kerja inklusif. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai dampak negatif bullying, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan respons terhadap masalah ini, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi seluruh anggota organisasi

**Kata Kunci:** Bullying, Organisasi, Strategi

## PENDAHULUAN

### 1. Pengertian Bullying

Bullying berasal dari bahasa Inggris, yang asal katanya *bully* jika diartikan dalam bahasa Indonesia berarti menggertak atau mengganggu. Menurut Olweus, bullying merupakan suatu perilaku negatif berulang yang bermaksud menyebabkan ketidaknyamanan atau menyakitkan oleh orang lain, baik satu atau beberapa orang secara langsung terhadap seseorang yang tidak mampu melawannya. Menurut American Psychiatric Association (APA) bullying adalah perilaku agresif yang dikarakteristikan dengan 3 kondisi yaitu :

- (a) perilaku negatif yang bertujuan untuk merusak atau membahayakan
- (b) perilaku yang diulang selama jangka waktu tertentu
- (c) adanya ketidakseimbangan kekuatan atau kekuasaan dari pihak-pihak yang terlibat.

Menurut Coloroso, bullying merupakan tindakan intimidasi yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah, dilakukan dengan sengaja dan bertujuan untuk melukai korbannya secara fisik maupun emosional.

Rigby menyatakan, bullying merupakan perilaku agresi yang dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus, terdapat kekuatan yang tidak seimbang antara pelaku dan korbannya, serta bertujuan untuk menyakiti dan menimbulkan rasa tertekan bagi korbannya.

Permasalahan Bullying di Tempat Kerja:

#### 1. Intimidasi dan Tekanan Psikologis:

- Deskripsi: Adanya intimidasi dan tekanan psikologis yang mungkin melibatkan ancaman, penghinaan, atau tekanan emosional.

- Konsekuensi: Meningkatnya tingkat stres, kecemasan, dan ketidaknyamanan di antara karyawan yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis mereka.

#### 2. Diskriminasi dan Perlakuan Tidak Adil:

- Deskripsi: Pembedaan dan perlakuan tidak adil berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, atau faktor-faktor lain.
- Konsekuensi: Timbulnya ketidakpuasan, ketidaksetaraan, dan penurunan semangat kerja yang dapat mempengaruhi hubungan interpersonal dan produktivitas.

#### 3. Pelecehan Verbal dan Non-Verbal:

- Deskripsi: Adanya pelecehan verbal seperti cacian atau penghinaan, serta pelecehan non-verbal seperti ekspresi wajah atau gerakan tubuh.
- Konsekuensi: Merusak citra diri, menurunkan kepercayaan diri, dan mungkin berujung pada isolasi sosial di antara karyawan.

#### 4. Cyberbullying:

- Deskripsi: Penyalahgunaan teknologi untuk melakukan pelecehan, misalnya, melalui email, pesan teks, atau platform media sosial.
- Konsekuensi: Dampak serius pada kesejahteraan psikologis karyawan dan dapat memperburuk hubungan kerja di dunia maya dan fisik.

Dalam era kontemporer ini, fenomena bullying tidak lagi terbatas hanya pada lingkungan sekolah atau pertemuan informal, melainkan telah meluas hingga ke ranah tempat kerja. Bullying di tempat kerja menjadi permasalahan serius yang menciptakan dampak yang merugikan bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Tidak dapat dihindari, bullying seringkali merajalela di berbagai lapisan organisasi, dan salah satu penyebab utamanya adalah kurangnya pemahaman mengenai apa sebenarnya yang dimaksud dengan bullying.

Seiring dengan perubahan budaya dan dinamika organisasi, masih banyak pihak yang belum sepenuhnya memahami esensi dari konsep bullying di tempat kerja. Pemahaman yang terbatas ini mungkin disebabkan oleh kurangnya edukasi dan kesadaran mengenai tindakan-tindakan yang dapat dikategorikan sebagai bullying. Sebagai akibatnya, beberapa individu mungkin tidak menyadari bahwa perilaku tertentu yang mereka lakukan dapat memiliki dampak negatif, bukan hanya secara fisik tetapi juga secara mental terhadap rekan kerja mereka.

Bullying di tempat kerja/organisasi bukan hanya sebuah permasalahan antarindividu, melainkan juga memiliki dampak yang melibatkan seluruh organisasi. Karyawan yang menjadi korban bullying dapat mengalami tekanan mental, kecemasan, dan depresi, mengakibatkan penurunan kesejahteraan psikologis mereka. Selain itu,

tingkat produktivitas dapat turun karena adanya ketidaknyamanan dan rasa tidak aman di lingkungan kerja/organisasi.

Untuk mengatasi permasalahan bullying di tempat kerja, perlu adanya upaya bersama dari berbagai pihak, termasuk manajemen dan karyawan. Edukasi yang lebih intensif mengenai konsep bullying, implementasi kebijakan yang jelas, dan promosi budaya kerja yang inklusif dapat menjadi langkah-langkah strategis untuk mencegah dan mengatasi bullying. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai dampak negatif bullying, diharapkan kesadaran dan respons terhadap masalah ini dapat meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi semua anggota organisasi.

## **METODE**

Metode penelitian yang di gunakan ialah : Groupwork untuk Kasus Bullying di Organisasi

### 1. Pengantar Metode *Groupwork*

Metode penelitian yang digunakan dalam rangka menginvestigasi kasus bullying di organisasi ini adalah metode groupwork. Metode ini dipilih dengan pertimbangan bahwa bullying tidak hanya merupakan fenomena individual, tetapi sering kali terkait dengan dinamika kelompok dalam suatu organisasi. Melalui pendekatan groupwork, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana interaksi antarindividu dalam kelompok dapat memengaruhi terjadinya bullying di lingkungan kerja.

### 2. Rancangan Penelitian

- a. Pemilihan Kelompok Penelitian: Kelompok penelitian terdiri dari individu-individu yang memiliki pengalaman atau pengetahuan terkait kasus bullying di organisasi. Pemilihan kelompok ini dilakukan dengan cermat untuk memastikan representasi yang mencakup berbagai tingkatan hierarki dan unit organisasi.
- b. Sesi Groupwork: Sesi-sesi groupwork diadakan secara berkala untuk memfasilitasi diskusi terbuka dan pemahaman bersama. Dalam sesi-sesi ini, anggota kelompok diberikan kebebasan untuk berbagi pengalaman, pandangan, dan saran terkait kasus bullying yang menjadi fokus penelitian.

### 3. Alat Pengumpulan Data

- a. Pedoman Wawancara Groupwork: Wawancara groupwork digunakan sebagai alat utama untuk mengumpulkan data. Pedoman wawancara dirancang untuk merangsang diskusi terfokus mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya bullying, serta strategi yang dapat diterapkan untuk mencegahnya.

- b. Observasi Partisipatif: Peneliti secara aktif terlibat dalam sesi-sesi groupwork untuk mengamati dinamika kelompok, interaksi antarindividu, dan ekspresi nonverbal yang mungkin memberikan wawasan tambahan terkait kasus bullying.

#### 4. Analisis Data

- a. Analisis Kualitatif: Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan tematik. Tema-tema utama yang muncul dari wawancara dan observasi dikelompokkan untuk mengidentifikasi pola-pola yang berkaitan dengan kasus bullying.
- b. Konsolidasi Temuan Groupwork: Temuan dari masing-masing sesi groupwork dikonsolidasikan untuk membangun pemahaman holistik terkait dinamika kelompok yang berkontribusi pada kasus bullying di organisasi.

#### 5. Etika Penelitian

Seluruh proses penelitian ini dijalankan dengan tata cara yang ketat sesuai dengan prinsip-prinsip etika penelitian. Keberpihakan terhadap hak-hak partisipan dan integritas penelitian menjadi pijakan utama dalam setiap langkah-langkah yang diambil.

- a. Hak Privasi Partisipan: Kesadaran akan privasi partisipan merupakan keutamaan. Sebelum dimulainya penelitian, setiap anggota kelompok diberikan informasi lengkap mengenai sifat kerahasiaan data yang terkumpul. Mereka dijamin bahwa identitas mereka tidak akan diungkapkan dalam laporan penelitian, kecuali dengan izin tertulis.
- b. Izin Partisipasi: Sebelum memulai penelitian, peneliti mendapatkan izin partisipasi dari setiap anggota kelompok secara individual. Izin ini mencakup persetujuan mereka untuk berpartisipasi dalam wawancara, sesi groupwork, dan memberikan akses kepada peneliti untuk mengamati situasi kerja mereka.
- c. Kerahasiaan Informasi: Semua informasi yang diungkapkan oleh partisipan dijamin kerahasiaannya. Data pribadi, cerita hidup, dan pandangan mereka dijaga dengan cermat dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Adanya kode atau anonimitas digunakan untuk melindungi identitas partisipan dalam pelaporan hasil.
- d. Hormat dan Penghargaan Terhadap Kontribusi: Setiap kontribusi yang diberikan oleh anggota kelompok dihargai dan dihormati. Dalam setiap sesi groupwork, pendapat mereka diakui sebagai bagian integral dari proses penelitian. Selain itu, hasil penelitian yang dihasilkan nantinya akan dikomunikasikan kembali kepada mereka sebagai bentuk apresiasi atas partisipasi aktif mereka dalam penelitian.

#### 6. Pengembangan Strategi Intervensi

Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya menjadi kajian akademis semata, melainkan juga landasan untuk pengembangan strategi intervensi yang efektif dalam menanggulangi kasus bullying di lingkungan kerja. Dengan memanfaatkan temuan-

temuan dari metode groupwork, diharapkan organisasi dapat merancang langkah-langkah konkret untuk menciptakan lingkungan yang aman, mendukung, dan menghormati hak setiap anggota kelompok. Strategi intervensi ini dapat melibatkan perubahan kebijakan, peningkatan kesadaran, dan penguatan mekanisme pengaduan untuk menciptakan budaya organisasi yang bebas dari perilaku bullying.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pemahaman Dinamika Kelompok:

#### a. Peran Dinamika Kelompok dalam Pembulian:

Analisis terhadap dinamika kelompok dalam organisasi mengungkapkan bahwa hierarki yang tidak sehat, kurangnya transparansi, dan ketidakjelasan peran menjadi fondasi bagi terjadinya perilaku pembulian. Pembagian peran yang ambigu dapat menciptakan ketidakpastian di antara anggota kelompok, membuka peluang untuk penyalahgunaan kekuasaan dan perlakuan tidak adil.

#### b. Hierarki yang Tidak Sehat:

Hierarki yang tidak sehat, terutama ketika kekuasaan terpusat secara berlebihan pada satu atau beberapa individu, menciptakan lingkungan di mana anggota kelompok merasa rentan terhadap potensi pembulian. Hal ini dapat mengakibatkan penggunaan kekuasaan secara tidak etis dan penekanan terhadap mereka yang berada di tingkat hierarki yang lebih rendah.

#### c. Kurangnya Transparansi:

Transparansi yang minim dalam kebijakan, prosedur, dan pengambilan keputusan dapat menciptakan ketidakpastian di antara anggota kelompok. Ini menjadi lingkungan yang mendukung pembulian karena ketidakjelasan memberikan kesempatan bagi perilaku tidak etis dan tidak adil tanpa terbuka kepada tanggapan atau pengawasan.

#### d. Ketidakjelasan Peran:

Pembagian peran yang tidak jelas dapat menciptakan ketidakpastian dalam tanggung jawab dan harapan di antara anggota kelompok. Ini menciptakan celah untuk pembulian karena individu mungkin merasa tidak terlindungi atau tidak tahu ke mana harus melapor ketika mengalami perilaku yang tidak etis.

#### e. Komunikasi yang Tidak Efektif:

Komunikasi yang tidak efektif menjadi pemicu pembulian dalam dinamika kelompok. Ketidakmampuan untuk secara terbuka mengungkapkan kekhawatiran atau kesulitan dapat memperburuk situasi, menciptakan lingkungan di mana konflik tidak teratasi dengan baik.

#### f. Kurangnya Kolaborasi:

Lingkungan di mana kolaborasi dihargai minim dapat menciptakan atmosfer kompetitif yang tidak sehat di antara anggota kelompok. Ini dapat menjadi pemicu perilaku pembulian, di mana individu berusaha untuk mendominasi atau menekan rekan-rekan mereka untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

2. Faktor Pelindung terhadap Pembulian:

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor pelindung yang dapat efektif menghambat perilaku pembulian di tingkat organisasi. Elemen-elemen kunci ini menjadi pondasi untuk menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi semua anggota kelompok.

a. Kebijakan Anti-Buli yang Kuat:

Adanya kebijakan anti-buli yang jelas dan kuat menjadi pagar pertahanan utama terhadap pembulian. Kebijakan ini tidak hanya menyatakan dengan tegas bahwa perilaku pembulian tidak dapat diterima, tetapi juga menetapkan konsekuensi yang jelas bagi pelanggarannya. Hal ini menciptakan kerangka kerja hukuman yang efektif dan memberikan sinyal bahwa organisasi tidak mentolerir perilaku negatif.

b. Pendekatan Terbuka terhadap Pengaduan:

Pentingnya memiliki sistem pengaduan yang terbuka dan responsif tidak bisa diabaikan. Anggota organisasi perlu merasa nyaman melaporkan insiden pembulian tanpa takut represalias. Dengan mendukung dan melindungi pelapor, organisasi dapat mencegah pembulian dan menciptakan iklim kepercayaan di antara anggota kelompok.

c. Budaya Organisasi yang Mendukung Kerjasama:

Budaya organisasi yang mendorong kerjasama dan saling menghormati dapat menjadi benteng kuat melawan pembulian. Ketika kolaborasi dihargai dan diutamakan, anggota kelompok cenderung saling mendukung dan menciptakan lingkungan yang positif. Ini tidak hanya menghambat pembulian, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas secara keseluruhan.

d. Promosi Nilai Saling Menghormati:

Penelitian menekankan pentingnya promosi nilai-nilai saling menghormati di dalam organisasi. Ini dapat melibatkan kampanye kesadaran, pelatihan, dan kegiatan internal yang memupuk sikap hormat terhadap perbedaan. Dengan memahami dan menghargai keunikan setiap anggota, organisasi dapat mengurangi potensi konflik dan pembulian.

e. Pengawasan dan Evaluasi Rutin:

Adopsi pengawasan dan evaluasi rutin terhadap implementasi kebijakan anti-buli dan budaya organisasi dapat memberikan umpan balik yang berharga. Dengan mengukur efektivitas langkah-langkah pencegahan, organisasi dapat secara proaktif menyesuaikan strategi mereka untuk memastikan perlindungan yang berkelanjutan.

f. Pendidikan dan Pelatihan Karyawan:

Menyediakan pendidikan dan pelatihan reguler kepada karyawan tentang etika kerja, komunikasi efektif, dan pengelolaan konflik dapat memperkuat faktor-faktor pelindung. Ini mempersiapkan anggota organisasi dengan keterampilan dan pengetahuan untuk menghadapi dan mencegah pembulian di tempat kerja.

3. Dampak pada Kesejahteraan Psikologis:

Pengamatan terhadap kasus pembulian di organisasi mengungkapkan dampak serius pada kesejahteraan psikologis karyawan. Individu yang menjadi korban pembulian mengalami tingkat stres yang tinggi dan merasakan tekanan psikologis yang berkepanjangan.

a. Penurunan Kepuasan Kerja:

Pembulian merugikan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja yang terinfeksi oleh perilaku negatif mengurangi kepuasan dalam pekerjaan, mengubahnya menjadi pengalaman yang tidak menyenangkan, dan berkontribusi pada atmosfer yang toksik.

b. Penurunan Produktivitas:

Salah satu konsekuensi langsung dari pembulian adalah penurunan produktivitas. Karyawan yang menghadapi tekanan psikologis dan ketidaknyamanan di tempat kerja cenderung mengalami penurunan fokus dan motivasi, yang pada gilirannya dapat merugikan efisiensi dan kinerja keseluruhan tim.

c. Ketidaksetaraan Kesempatan dan Akses:

Pengamatan juga mencatat bahwa pembulian dapat menciptakan ketidaksetaraan dalam kesempatan dan akses di tempat kerja. Karyawan yang menjadi korban pembulian mungkin mengalami hambatan dalam kemajuan karir mereka dan merasa terpinggirkan dalam kesempatan pengembangan.

d. Retensi Karyawan yang Rendah:

Pembulian dapat menjadi faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan. Karyawan yang menghadapi situasi pembulian cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.

e. Meningkatnya Tingkat Absensi dan Penyakit:

Dampak negatif pada kesejahteraan mental sering kali dihubungkan dengan peningkatan tingkat absensi dan penyakit di antara karyawan. Pembulian dapat menciptakan tekanan tambahan yang menyebabkan karyawan absen lebih sering dan mengalami masalah kesehatan yang lebih tinggi.

f. Tantangan Terhadap Budaya Organisasi Positif:

Kasus pembulian dapat menjadi tantangan serius bagi upaya membangun budaya organisasi yang positif dan inklusif. Perilaku tersebut dapat mengancam nilai-nilai perusahaan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

g. Pentingnya Perhatian Terhadap Kesejahteraan Mental:

Dengan melihat dampak serius pembulian pada kesejahteraan psikologis, perhatian terhadap kesejahteraan mental di tempat kerja menjadi semakin penting. Organisasi harus secara proaktif menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan mental karyawan dan mengimplementasikan program-program dukungan.

h. Fokus Pada Pencegahan dan Intervensi:

Kesadaran akan dampak negatif pembulian memberikan pijakan untuk fokus pada pencegahan dan intervensi. Langkah-langkah proaktif, seperti program



kesehatan mental dan pelatihan anti-buli, menjadi kritis dalam membangun lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan.

i. Perubahan dalam Paradigma Manajemen:

Kasus pembulian menekankan perlunya perubahan dalam paradigma manajemen. Manajemen perlu lebih terlibat dalam menciptakan lingkungan yang aman, mendukung, dan memberikan contoh tentang nilai-nilai perusahaan yang positif.

4. Mengevaluasi dan memperbarui kebijakan serta prosedur yang berkaitan dengan pembulian adalah langkah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan responsif. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil dalam proses evaluasi dan perbaikan kebijakan:

a. Analisis Kebijakan yang Ada:

Tinjau kebijakan dan prosedur yang telah ada dalam organisasi terkait dengan pembulian.

Identifikasi aspek-aspek yang berkaitan dengan pencegahan, deteksi dini, dan perlindungan bagi korban.

b. Evaluasi Kesenjangan:

Bandingkan kebijakan yang ada dengan temuan penelitian dan standar industri terkini.

Identifikasi kesenjangan atau kelemahan dalam cakupan kebijakan saat ini.

c. Peningkatan Pencegahan:

Perbarui kebijakan untuk mencakup strategi pencegahan yang lebih proaktif. Sertakan pelatihan reguler bagi seluruh anggota organisasi untuk meningkatkan kesadaran tentang pembulian.

d. Deteksi Dini:

Perkuat langkah-langkah deteksi dini dengan memasukkan indikator dan tanda-tanda pembulian yang perlu diawasi. Tetapkan saluran komunikasi terbuka agar karyawan merasa nyaman melaporkan insiden atau perilaku yang mencurigakan.

e. Perlindungan bagi Korban:

Pastikan bahwa kebijakan menyediakan dukungan dan perlindungan yang memadai bagi korban. Sediakan mekanisme untuk melibatkan tim pengelolaan konflik atau dukungan psikologis.

f. Sanksi dan Tindakan Korrektif:

Tentukan sanksi yang tegas dan sesuai untuk pelaku pembulian. Sediakan langkah-langkah korrektif untuk memastikan bahwa perilaku tersebut tidak terulang.

g. Pengawasan dan Evaluasi Berkelanjutan:

Tetapkan sistem pengawasan untuk melacak implementasi kebijakan dan mengevaluasi efektivitasnya secara berkala. Gunakan umpan balik dari karyawan dan data insiden untuk terus memperbaiki kebijakan.

h. Pelibatan Karyawan:

Libatkan karyawan dalam proses perubahan kebijakan dengan mengadakan sesi diskusi atau survei. Buat saluran partisipasi bagi karyawan untuk memberikan masukan dan saran.

5. Rekomendasi Intervensi Strategis:

Berdasarkan identifikasi faktor penyebab dan temuan terkait, penelitian ini merekomendasikan beberapa intervensi strategis untuk mengatasi permasalahan bullying di tempat kerja:

a. Pelatihan Manajemen Konflik:

Pelaksanaan pelatihan manajemen konflik di seluruh tingkatan organisasi dapat membantu membangun keterampilan komunikasi yang efektif dan meningkatkan pemahaman tentang penyelesaian konflik. Ini tidak hanya membantu mencegah potensi situasi konflik yang dapat berkembang menjadi bullying, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kooperatif dan inklusif.

b. Implementasi Program Kesadaran Anti-Buli:

Pembentukan program kesadaran anti-buli yang menyeluruh dapat membantu mengedukasi seluruh anggota organisasi tentang arti dan dampak negatif bullying. Program ini dapat mencakup sesi informasi, seminar, atau kampanye penyuluhan yang mengajak partisipasi aktif dari semua karyawan. Kesadaran yang tinggi akan membantu mencegah terjadinya bullying dan menciptakan budaya kerja yang lebih peduli dan mendukung.

c. Penyediaan Sumber Daya untuk Pendampingan Karyawan:

Menyediakan sumber daya, seperti konseling atau dukungan psikologis, bagi karyawan yang menjadi korban bullying dapat menjadi langkah kritis. Ini tidak hanya membantu mereka mengatasi dampak psikologis, tetapi juga memberikan pesan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mental karyawan. Sumber daya ini juga dapat berfungsi sebagai langkah pencegahan, memberikan dukungan kepada karyawan sebelum situasi memburuk.

Melalui penerapan langkah-langkah ini, diharapkan risiko pembulian di tempat kerja dapat diminimalkan, menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan mendukung bagi seluruh anggota organisasi.

6. Peningkatan Kesadaran dan Kultur Organisasi:

Penelitian ini menegaskan pentingnya meningkatkan kesadaran di tingkat organisasi mengenai dampak pembulian di tempat kerja. Untuk mencapai hal ini, beberapa langkah dan inisiatif dapat diambil:

a. Sosialisasi Dampak Negatif Pembulian:

Mengadakan sesi sosialisasi secara rutin di tingkat organisasi untuk membahas dampak negatif pembulian terhadap kesejahteraan individu dan produktivitas. Informasi ini dapat disebarkan melalui pertemuan, seminar, atau melalui platform internal organisasi.

b. Pelibatan Pemimpin Organisasi:

Pemimpin organisasi memiliki peran kunci dalam membentuk budaya perusahaan. Memastikan bahwa pemimpin berkomitmen untuk menekankan pentingnya keterbukaan, saling menghormati, dan mendukung satu sama lain akan membantu membentuk budaya organisasi yang inklusif.

c. Pengembangan Kebijakan Anti-Buli yang Jelas:

Membuat kebijakan anti-buli yang jelas dan dapat diakses oleh semua anggota organisasi. Kebijakan ini harus mencakup definisi bullying, konsekuensi bagi pelaku, serta prosedur pengaduan yang aman dan efektif.

d. Kampanye Kesadaran Internal:

Melakukan kampanye kesadaran internal dengan menggunakan berbagai media, seperti poster, buletin, atau media sosial perusahaan. Kampanye ini dapat memberikan informasi, menyoroti nilai-nilai organisasi, dan mendorong partisipasi aktif dalam membentuk lingkungan kerja yang positif.

e. Pelatihan Karyawan:

Menyelenggarakan pelatihan reguler bagi karyawan tentang pentingnya menghormati dan mendukung sesama. Ini dapat mencakup keterampilan komunikasi yang efektif, pemahaman tentang perbedaan, dan cara-cara mengatasi konflik secara konstruktif.

Dengan menggabungkan upaya ini, organisasi dapat menciptakan budaya yang lebih inklusif, di mana setiap individu dihargai dan diakui. Peningkatan kesadaran di tingkat organisasi bersamaan dengan upaya untuk membentuk budaya yang positif dapat membantu mengurangi prevalensi pembulian di tempat kerja dan meningkatkan kesejahteraan seluruh anggota organisasi.



Gambar 1. Stop melakukan bullying

## KESIMPULAN

Dengan menyoroti dinamika kelompok, penelitian ini memberikan dasar pengetahuan yang substansial. Temuan ini bukan hanya memberikan wawasan mendalam tentang faktor pemicu dan pencegahan bullying, tetapi juga memberikan dasar untuk merancang strategi intervensi yang efektif dan berkelanjutan.

Langkah-langkah konkret dapat diambil untuk meningkatkan kesadaran di tingkat organisasi, termasuk perubahan kebijakan, pelatihan pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini memberikan pembenaran empiris untuk pendekatan holistik dalam menanggulangi bullying, melibatkan seluruh organisasi dari manajemen hingga karyawan operasional.

Diharapkan penelitian ini tidak hanya menjadi dokumen akademis, melainkan juga menjadi pendorong perubahan positif dalam budaya organisasi. Dengan mendukung upaya pencegahan bullying dan melindungi kesejahteraan anggota organisasi, penelitian ini berkontribusi pada pembentukan lingkungan kerja yang lebih manusiawi, adil, dan berfokus pada pembangunan bersama. Seiring waktu, diharapkan strategi intervensi berbasis temuan ini akan menciptakan dampak positif dan berkelanjutan dalam mengatasi masalah bullying di berbagai organisasi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara serta Lapas Wanita kelas 2 atas penerimaan yang baik terhadap saya selama pelaksanaan penelitian dan PKL 2. Pengalaman berharga dan pengetahuan baru yang saya peroleh selama masa ini menjadi bekal berharga bagi perkembangan diri saya secara profesional dan pribadi.

Saya sangat bersyukur atas keramahan, dukungan, dan kesempatan yang diberikan oleh tim di Kantor Kementerian Hukum dan HAM serta Lapas Wanita Kelas 2. Semua ini telah membuka pintu bagi pemahaman lebih dalam terkait dengan lingkungan kerja dan sistem yang terkait dengan bidang ini.

Terima kasih atas bimbingan, sarannya, serta kesempatan untuk terlibat langsung dalam kegiatan penelitian. Saya yakin bahwa pengalaman ini akan menjadi fondasi kuat untuk masa depan saya. Semoga kolaborasi positif ini dapat terus berkembang dan bermanfaat bagi semua pihak.

Sekali lagi, terima kasih atas penerimaan yang baik dan dukungan yang diberikan. Saya menghargai kesempatan ini dan berharap dapat memberikan kontribusi positif di masa yang akan datang. Terima kasih.

## DAFTAR PUSTAKA

- 1) Olweus, *Bullying at School*, (Australia: Blackwell, 1994)
- 2) American Psychiatric Association, *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, Fourth Edition, Text Revision, (Arlington VA, 2000).
- 3) Barbara Coloroso, *Stop Bullying (Memutus Rantai Kekerasan Anak dari Prasekolah Hingga SMU)*, (Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 2007).
- 4) Herson Verlinden & Thomas, "Perilaku Bullying: Asesmen Multidimensi dan Intervensi Sosial" dalam *Jurnal Psikologi, Undip* Vol. 11, No. 2, (Oktober 2012).