

## **Sosialisasi Hukum Mengenai *Bullying* Dan Hate Speech Di Lingkungan Kerja Pt. Olsera Indonesia Pratama**

**Surya Bodhi<sup>1</sup>, Ninne Zahara<sup>2</sup>**

Universitas International Batam

Email : 1951106.surya@uib.edu, ninne@uib.ac.id

### **Abstrak**

Tindakan *bullying* atau penindasan tidak hanya terjadi di kalangan remaja seperti di sekolah atau tempat bermain, tetapi dapat terjadi juga di lingkungan kerja kita. *Bullying* pada tempat kerja merupakan sebuah fenomena yang mendapat berbagai pemangku kepentingan, baik akademisi maupun praktisi. *Bullying* memberikan dampak buruk bagi fisik maupun psikis korbannya. Tidak semua korban *bullying* memiliki keberanian untuk berbagi masalah yang dialami dengan orang lain atau mengungkapkannya, padahal hukum itu sendiri memberikan perlindungan kepada korban yang mengalami hal yang tidak menyenangkan tersebut. Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM) ini menggunakan metode pelaksanaan berupa penyuluhan melalui fasilitas multimedia berupa PPT dan poster digital. Data yang dipergunakan untuk PkM ini terdiri dari data primer yang merupakan data langsung dari lapangan dan hasil observasi di PT. Olsera Indonesia Pratama. Berdasarkan observasi pada PkM ini, ditemukan bahwa semenjak pandemik COVID-19, di PT. Olsera Indonesia Pratama jarang sekali mengadakan kegiatan keakraban antara rekan kerja dan komunikasi secara tatap muka, untuk mengantisipasi tindakan *bullying* ini terjadi, diperlukannya sebuah pemahaman mengenai hal tersebut. Hasil yang diperoleh dari PkM ini adalah bahwa pengetahuan mengenai perlindungan hukum sangatlah dibutuhkan bagi tiap pekerja agar mereka paham dan mengetahui apa yang harus dilakukan ketika mengalami hal serupa.

### **Abstract**

Bullying or bullying does not only occur among teenagers such as at school or playgrounds, but can also occur in our work environment. Bullying in the workplace is a phenomenon that gets various stakeholders, both academics and practitioners. Member of the bully Dapac Brook Budge Physical Morpen Psychic Corbania. Not all victims of bullying have the courage to share their problems with others or express them, even though the law itself provides protection for victims who experience unpleasant things. This Community Service (PkM) uses the method of implementing counseling through multimedia facilities in the form of PPT and digital posters. The data used for this PkM consists of data entry which is direct data from the field and the results of observations at PT. Orsera Indonesia Platama. Based on observations at this PkM, it was found that since the COVID-19 pandemic, at PT. Olsera Indonesia Pratama rarely conducts intimacy activities between co-workers and face-to-face communication, to anticipate this bullying act, an understanding is needed about it. The result obtained from this PkM is that knowledge of legal protection is needed for every worker so that they know and know what to do when they experience something similar.

**Keywords:** *Bullying, Work Environment, Legal Protection*

### **Pendahuluan**

Belakangan ini banyak sekali kasus perudungan (*bullying*) yang terjadi secara langsung atau tidak langsung. Di era digital ini, internet telah menjadi bagian integral

dari kehidupan manusia dan penggunaannya terus bertambah seiring berjalannya waktu, baik dari kalangan muda hingga tua semua menggunakan media sosial, terlebih lagi semenjak pandemi Covid-19 (M. A.

Harahap & Adeni, 2020). Perudungan atau kerap disebut *Bullying* merupakan pola perilaku penyimpangan kekuasaan oleh seseorang dengan derajat sosial serta kuasa yang dominan dengan maksud menyakiti orang lain secara fisik, psikis, atau verbal sehingga korban kesakitan, tertekan, atau terjebak dalam keputusan (Unicef, 2020). Pada umumnya orang berpikir jika *bullying* ini merupakan aksi yang biasa serta dapat diterima karena mereka menganggap itu sebagai gurauan, tetapi bagi orang yang di *bully* bisa menimbulkan dampak sangat bagi kehidupannya. Misalnya, seorang yang sering *bully* serta di ganggu secara terus menerus, bisa membuat orang tersebut kehilangan rasa percaya diri, sehingga pada akhirnya bisa memutuskan untuk mengakhiri hidupnya, konsekuensi dari tindakan seperti itu sangatlah mengerikan, pelaku *bullying* itu sendiri pastinya juga tidak akan menerima dirinya diperilaku sama seperti yang di *bully*, pelaku *bullying* tidak akan memahami Hak maupun kewajiban yang harus dilakukan. Walau dikatakan sebagai Hak, hal pertama yang harus dilakukan adalah kewajiban untuk menghargai orang lain (Insani & Widiarti, 2022). Sekarang ini *bullying* tidak hanya terjadi di kalangan remaja seperti di sekolah atau tempat bermain, tetapi dapat terjadi di lingkungan tempat kerja kita. *Bullying* di tempat kerja adalah fenomena multikausal dan bertingkat yang kompleks yang diamati di berbagai negara (Wahyuningtias et al., 2021). *Bullying* di tempat kerja adalah kenyataan yang tidak menguntungkan bagi banyak orang apalagi sampai ke tahap pelecehan. Meskipun tidak ada definisi standar, istilah *bullying* pada lingkungan kerja dapat diartikan sebagai perbuatan buruk yang berulang terjadi berbentuk tindakan fisik, verbal, atau psikologis yang bertujuan untuk mendapatkan efek ketakutan, kesusahan, atau luka secara fisik ataupun psikis. *Bullying* di tempat kerja pada umumnya merupakan sebuah kegiatan dan perlakuan yang dilakukan secara berulang pada korban sehingga

menimbulkan efek negatif seperti melecehkan, menyinggung, atau secara sosial mengucilkan seseorang dalam jangka waktu yang lama. *Bullying* dapat dikategorikan sebagai ketidakseimbangan kekuasaan antara para pihak. Ketidakseimbangan ini dapat mencerminkan struktur kekuasaan formal, di mana rekan kerja diganggu oleh atasan, atau menjadi hasil dari struktur kekuasaan informal antara rekan kerja yang disebabkan oleh posisi yang tidak seimbang di mana pelaku menjadi lebih unggul daripada korban (Österman & Boström, 2022). Indonesia dari dulu sudah memiliki undang-undang yang mengatur mengenai tindakan *bullying* di lingkungan kerja secara umum yang terdapat pada “pasal 86 dan 169 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Namun dalam UU tersebut tidak ada ketentuan yang secara khusus menyebutkan bentuk *bullying* di tempat kerja, serta sanksi atau cara mengatasinya. Selain itu, *bullying* dapat dianggap sebagai sebuah resiko psikososial pada lingkungan kerja dan telah mendapat perhatian dari beberapa organisasi standardisasi internasional seperti ISO 45001, yang diterbitkan pada Maret 2018, yang secara eksplisit mengharuskan perusahaan untuk merujuk pada standar ini dalam menerapkan upaya untuk mengendalikan, mengelola, dan mengidentifikasi bahaya psikososial. (Rahmadani, 2016). Menurut *Psychology Today*, penyebab *bullying* di tempat kerja dapat dikaitkan dengan faktor individu dan organisasi, seperti pemimpin yang *toxic*, narsisme, *insecure*, kurangnya kontrol, konflik peran dalam kerja dan masalah yang berkaitan dengan budaya dan politik organisasi (Pratiwi, 2021). Sebagian besar kasus *bullying* yang dilaporkan ke pihak berwenang hanya terkait dengan lingkungan sekolah, jarang sekali kasus *bullying* di lingkungan kerja sampai ke pihak yang berwajib. Hal ini dapat terjadi karena tidak ada satu pun korban yang berani melaporkan tindakan *bullying* yang menimpah mereka. Korban hanya memilih

diam karena tidak berani atau ada pihak yang mengancam mereka. Seperti yang baru terjadi belakangan ini ada sebuah kasus *bullying* yang sempat menghebohkan tanah air yaitu, pelecehan pegawai di Komisi Penyiaran Indonesia (KPI), ini merupakan salah satu kasus *bullying* dalam lingkungan kerja. Kasus ini berawal dari *bullying* verbal, dan berujung menjadi sebuah pelecehan dimana korban mendapatkan perbuatan kasar serta asusila dari senior di kantor berulang-ulang. Dikarenakan hal tersebut, korban mengalami trauma yang berat serta ketidak stabilan emosi. Dengan adanya kasus *bullying* ini, negara haruslah memberi perhatian lebih serta peraturan mengenai *bullying* dan pelecehan pada lingkungan kerja. berdasarkan mandat Konvensi ILO Nomor 190 yang memiliki visi dan misi untuk meniadakan kekerasan dan pelecehan seksual pada lingkungan kerja. Kalau dibiarkan, maka korban perundungan akan semakin banyak, karena tidak ada sanksi serta larangan untuk perbuatan yang tidak terpuji tersebut (ILO, 2020). Untuk sekarang ini, hal yang dapat dilakukan oleh pelaksana ialah melakukan sosialisasi atau penyuluhan mengenai tindakan *bullying* pada lingkungan kerja di perusahaan setempat untuk menantisipasi kejadian tersebut untuk terulang Kembali. PT. Olsera Indonesia Pratama merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang system kasir dan para pekerja di PT. Olsera Indonesia Pratama ini rata-rata adalah anak muda dan Sebagian besar merupakan *tele marketing* yang menawarkan produk-produk perusahaan ke pelanggan melalui aplikasi (*Online*) dan jarang sekali bertatap muka secara langsung. Dikarenakan itu komunikasi antara rekan kerja biasanya melalui via chat, jarang sekali bisa berbicara langsung atau tatap muka. Semenjak pandemik Covid-19 ini, komunikasi serta kegiatan keakraban antara sesama rekan kerja hampir tidak pernah ada, sehingga menyebabkan kurangnya solidaritas serta komunikasi diantara rekan kerja. Jika hal

tersebut dibiarkan, maka kemungkinan terjadinya perundungan (*bullying*), *hate speech*, bahkan *mobbing* antara rekan kerja. Untuk mengantisipasi kejadian seperti kasus KPI yang terjadi di dalam lingkungan kerja, maka sangat penting untuk setiap individu mengetahui Batasan sewajarnya serta tata krama yang baik.

### **Metode Pelaksanaan**

Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM) ini menggunakan tiga tahapan yaitu tahap pra-pelaksanaan, implementasi, dan evaluasi. Metode pelaksanaan PkM ini menggunakan jenis PkM Penyuluhan melalui observasi dan wawancara yang dilakukan di lapangan. Teknik wawancara adalah cara sistematis untuk mengumpulkan informasi dalam bentuk verbal tentang suatu objek atau peristiwa di masa lalu, sekarang, dan masa depan (A. S. Harahap, 2019). Sedangkan teknik observasi adalah sarana untuk memperoleh informasi tentang objek atau peristiwa yang dapat dilihat atau dideteksi oleh panca indera. Dalam beberapa kasus, informasi yang diperoleh melalui observasi memiliki tingkat akurasi dan reliabilitas yang lebih tinggi daripada informasi yang diperoleh melalui wawancara (Fitriana & Diplan, 2018). Kemudian yang dilakukan penulis terhadap situasi aktual yang terjadi di masyarakat dengan tujuan untuk menemukan fakta serta data yang diperlukan. Data yang digunakan untuk penulisan PkM merupakan data primer yang diperoleh dari data lapangan dan hasil observasi dari PT. Olsera Indonesia Pratama.

### **Pembahasan**

**Gambar 1** Proses Pembuatan Slide PPT

Pada bulan pertama di mitra, pelaksana mencari beberapa referensi hukum dari website Hukumonline.com, Undang-Undang Pidana, dan jurnal artikel hukum yang terpublikasi. sebelum mencari referensi hukum yang akan dijadikan sebagai bahan materi, pelaksana terlebih dahulu melakukan bimbingan dengan dosen untuk mendapatkan saran serta arahan. Setelah dosen pembimbing memberikan masukan serta arahan, pelaksana merangkum materi dari beberapa sumber yang telah si sebutkan sebelumnya. Di dalam halaman presentasi, pelaksana membawahkan materi penyuluhan hukum kedalam beberapa point utama yaitu terdiri dari pengertian *bullying* itu sendiri, penyebab seseorang melakukan tindakan *bullying*, ciri-ciri dari pelaku tindakan *bullying*, bentuk-bentuk dari tindakan *bullying*, contoh kasus nyata mengenai tindakan *bullying*, sanksi pidana bagi pelaku *bullying*, dan perlindungan hukum bagi korban *bullying*. Inti dari penyuluhan hukum yang hendak disampaikan oleh pelaksana adalah bahwa *bullying* ialah tindakan agresif yang dimaksudkan untuk menyebabkan penderitaan fisik serta psikologis terhadap orang lain. Kemudian pelaksana memberikan contoh nyata yang dimana terdapat macam-macam perundungan pada lingkungan kerja yang dari penelitian hukum, internet, dan surat kabar. Dimana sebagian besar kekerasan adalah intimidasi verbal dan psikologis. Banyak korban *bullying* secara pasif atau hanya mengabaikan yang sedang terjadi pada mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa beberapa subjek diintimidasi secara pasif atau bahkan tidak menyadari terjadinya *bullying* (Amiroh et al., 2018). Hal ini berpotensi untuk terus menjadi korban

mereka dan terkadang membuat beberapa korban memutuskan untuk berhenti bekerja. *Bullying* tidak bisa dan tidak boleh diabaikan karena dampak negatifnya.

**Gambar 2** Penyuluhan Hukum yang dilakukan Di PT. Olsera Indonesia Pratama Minggu 1**Gambar 3** Penyuluhan Hukum yang dilakukan Di PT. Olsera Indonesia Pratama Minggu 2

Untuk *bullying* pada lingkungan kerja, teman sekantor lah yang memiliki potensi melakukan perlakuan yang disengaja atau tidak, karena hampir Sebagian besar waktu dihabiskan bersama dikantor (Putra & Rahayuningsih, 2017). Suatu tindakan dapat kategorikan sebagai *bullying* apabila ada unsur salah satu pihak melakukan sebuah tindakan yang membuat orang atau individu merasa terusik dan tidak bisa berbuat apa-apa. Apabila seseorang dirudung, baik secara fisik atau psikologis, orang yang mengalami hal tersebut perlu bersikap lebih asertif terhadap kondisi ini sehingga kondisi ini tidak berkelanjutan dan menimbulkan dampak yang makin negatif dalam diri subjek. Berdasarkan informasi yang pelaksana dapatkan, *bullying* pada dasarnya sering terjadi dan itu berasal dari teman kantor atau atasan. Seperti yang belakangan ini viral, dimana salah satu pegawai yang berkerja di Komisi Penyiaran Indonesia (KPI) mengalami perlakuan yang tidak baik seperti mengalami kekerasan fisik dan verbal bahkan mendapatkan tindakan yang tidak asusila dari rekan kerja serta atasannya (Ramadhan, 2021). Selain

itu pelaksana juga mendapatkan informasi yang menjelaskan respons korban terhadap *bullying* yang dialami sangat beragam, seperti menyendiri, melakukan protest verbal, ataupun membalasnya secara langsung (Ashofa, 2019). Dampak *bullying* itu sendiri bervariasi. Berdasarkan sumber yang pelaksana dapatkan *bullying* menimbulkan banyak sekali dampak bagi individu yang mengalaminya seperti gelisah ketika berada pada lingkungan kerja, rasa geram, frustrasi, terdesak, dan trauma sehingga memutuskan untuk *resign* atau mengakhiri hidupnya (Visty, 2021). Setelah pelaksana membawakan materi penyuluhan hukum kepada para pegawai di PT. Olsera Indonesia Pratama mereka mulai sadar bahwa tindakan yang kecil yang mereka lakukan terkadang dapat membuat seseorang atau individu merasa tidak nyaman atau tertekan. Maka dari itu pak benny selaku HRD di PT. Olsera Indonesia Pratama mengatakan bahwa kebersamaan serta hubungan yang baik antara sesama pekerja itu sangat penting karena jika seseorang merasa nyaman dalam lingkungan kerja, maka produktifitas dalam melaksana kerjaan itu bakal meningkat. Kedepannya pihak PT. Olsera Indonesia Pratama akan melakukan beberapa kegiatan yang dapat mempererat hubungan rekan kerja.

**Gambar 4** Acara Tukar Kado Di PT. Olsera Indonesia Pratama pada Bulan Februari



**Gambar 5** Acara BUKBER PT. Olsera Indonesia Pratama Di Hotel Sahid



## Simpulan

Persoalan mengenai *bullying* ini memang tidak akan ada habisnya dalam lingkungan akademis atau bidang praktis, karena merupakan sebuah tindakan yang dapat dipantau dan diukur secara cermat. Apabila ditinjau aksi *bullying* pada lingkungan kerja ini dapat menimbulkan dampak yang buruk bagi individu, kelompok, maupun lingkungan sosial secara luas. Sehingga dibutuhkan sebuah pendekatan yang menyatu dalam mengatasi permasalahan *bullying*. Salah satu cara yang dapat pelaksana lakukan untuk mengurangi tindakan *bullying* ialah dengan cara melakukan penyuluhan ke mitra yaitu PT. Olsera Indonesia Pratama. Dalam menjalankan kegiatan PKM ini, pelaksana mendapatkan banyak pengalaman dari pihak mitra dan setelah menyampaikan materi penyuluhan, pihak mitra juga menyadari bahwa ada kesenjangan dalam di lingkungan kerja. Maka dari itu untuk mengantisipasi tindakan *bullying* di PT. Olsera Indonesia Pratama, mitra mulai melakukan beberapa kegiatan yang dapat mempererat hubungan sesama rekan kerja.

## Daftar Pustaka

- Amiroh, N., Isma, D., & Purwoko, B. (2018). Studi kepustakaan penerapan konseling naratif dalam lingkup pendidikan. *Studi Kepustakaan Penerapan Konseling Naratif Dalam Lingkup Pendidikan*, 8(2), 79–90. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-bk-unesa/article/view/23226/21234>
- Ashofa, N. H. (2019). Terapi Realitas Untuk Menangani Trauma (Post Traumatic Stress Disorder) Pada Korban Bullying Di Balai Perlindungan Dan Rehabilitasi Sosial Wanita Yogyakarta. *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Dakwah Islam*, 16(1), 86–99. <https://doi.org/10.14421/hisbah.2019.161-07>
- Fitriana, C. L., & Diplan, D. (2018). Upaya Meningkatkan Hasil Belajar

- IPA menggunakan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw dengan Berbantuan Media Alat Peraga Konkret pada Peserta Didik Kelas V SDN-4 Kasongan Baru Tahun Pelajaran 2016/2017. *Tunas: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 3(2), 7–11. <https://doi.org/10.33084/tunas.v3i2.568>
- Harahap, A. S. (2019). Teknik Wawancara Bagi Reporter Dan Moderator Di Televisi. *Jurnal Komunikologi*, 16(1), 1–6.
- Harahap, M. A., & Adeni, S. (2020). Tren Penggunaan Media Sosial Selama Pandemi di Indonesia. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 7(2), 13–23. <https://doi.org/https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/view/1273>
- ILO. (2020). *Risalah ILO. 2019*(190), 1–10. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_744424.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_744424.pdf)
- Insani, N., & Widiarti, A. (2022). Penyuluhan Hukum Sanksi bagi Para Pelaku Bullying dalam Kehidupan Bermasyarakat : Tinjauan Hukum Pidana. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 204–208.
- Österman, C., & Boström, M. (2022). Workplace bullying and harassment at sea: A structured literature review. *Marine Policy*, 136(March 2021), 104910. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104910>
- Pratiwi, R. E. (2021). *Bullying di Tempat Kerja, Lingkungan Kerja KPI yang Tidak Ramah*. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/radhitaeva22/61657f3a38350072e526ab52/bullying-di-tempat-kerja-lingkungan-kerja-kpi-yang-tidak-ramah%0A>
- Putra, A. A., & Rahayuningsih, T. (2017). Validitas Konstruk Pengukuran Perilaku Bullying Di. *Psychopolytan (Jurnal Psikologi)*, 1(1), 54–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.36341/Psychopolytan>
- Rahmadani, R. (2016). *Pengaruh bullying di tempat kerja terhadap mental health dan kepuasan kerja pada divisi after sales pt xyz*. Universitas Indonesia.
- Ramadhan, B. (2021). *Pakar: Pelecehan dan Perundungan KPI Masuk Kejahatan Serius*. Republika.Co.Id. <https://www.republika.co.id/berita/qzeplly330/pakar-pelecehan-dan-perundungan-kpi-masuk-kejahatan-serius>
- Unicef. (2020). *Cara Membicarakan Bullying dengan Anak Anda*. <https://www.unicef.org/indonesia/id/cara-membicarakan-bullying-dengan-anak-anda>
- Visty, S. A. (2021). Dampak Bullying Terhadap Perilaku Remaja Masa Kini. *Jurnal Intervensi Sosial Dan Pembangunan (JISP)*, 2(1), 50–58. <https://doi.org/10.30596/jisp.v2i1.3976>
- Wahyuningtias, I. A., Nasri, S. M., Erwandi, D., Lestari, F., & Kadir, A. (2021). comparison of workplace bullying, distress level and satisfaction with life: cross-sectional study on power plant energy in indonesia. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 387–399. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v5i1.1644>