

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PERUNDUNGAN YANG TERJADI DI TEMPAT KERJA

Sayid Muhammad Rifki Noval

Universitas Islam Nusantara, Indonesia

Email: smrn.uninus@gmail.com

Artikel	Abstrak
<p>Keywords: labor law; bullying; workplace.</p> <p>Artikel History: Published: Oktober 2021</p> <p>DOI: 10.30999/jph.v4i2.1453</p>	<p>Bullying is a serious phenomenon these days, as the intensity of reports and news about it is increasing. However, victim legal protection at the workplace is particularly low. False assumption that views bullying at the workplace as a common thing passing down to generations needs to be corrected. It should also be confirmed when there is huge potential of law violation. Yet, there is no specific laws regulating about bullying at the workplace, while other countries put more concern on this matter by establishing specific laws and regulations. This article attempts to provide alternative policies regarding bullying at the workplace by using normative legal method and approach to law, as well as comparative law method. Regulation and practice applied in several countries can become an alternative solution to be considered as preventive measures of bullying at the workplace.</p>
	Abstrak
<p>Kata-kata Kunci: hukum ketenagakerjaan; perundungan; tempat kerja.</p>	<p>Perundungan menjadi fenomena yang memperhatikan saat ini, tidak hanya karena instensitas laporan dan pemberitaan yang marak namun rendahnya perlindungan hukum yang diberikan terhadap korban, diantaranya perundungan yang terjadi di tempat kerja. Anggapan keliru yang menilai perundungan di tempat kerja hanya sebagai budaya perlu diluruskan dan membutuhkan penegasan bila potensi hadirnya pelanggaran hukum sangatlah besar. Namun, perlu diakui jika saat ini tidak terdapat aturan yang secara khusus mengatur tindakan perundungan di tempat kerja sebagaimana negara-negara lain telah memberikan perhatiannya dalam bentuk regulasi khusus. Tulisan ini berupaya memberikan alternatif kebijakan yang dapat diterapkan terhadap perundungan di tempat kerja dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif dan pendekatan undang-undang, serta perbandingan hukum. Regulasi dan praktik yang terjadi pada beberapa negara dapat menjadi salah satu alternatif yang dapat dipertimbangkan dalam upaya mencegah terjadi perundungan di tempat kerja.</p>

Pendahuluan

Pandangan umum yang menempatkan perundungan sebagai bagian dari kenakalan remaja dan hanya terjadi di lingkungan sekolah nampaknya perlu mendapatkan koreksi tegas terhadapnya. Pemberitaan terkait dugaan perundungan yang terjadi di Komisi Penyiaran Indonesia pada akhir tahun 2021 oleh sesama rekan kerja menjadi salah satu bukti bila perundungan dapat saja dilakukan oleh orang dewasa bahkan di lingkungan pekerjaan, maupun hasil penelitian R.F Damopoli yang mengungkapkan terdapatnya perundungan yang terjadi pada perawat di beberapa UGD dan ICU Rumah sakit di Kota Bitung dan Minahasa Utara.¹

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan telah diamanatkan bila kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohani-ah, baik di alam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Lebih lanjut ditegaskan dalam Pasal 86 ayat (1) yang menyatakan bila setiap kerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: (1) keselamatan dan kesehatan kerja; (2) moral dan kesusilaan; dan (3) perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Lingkungan kerja yang aman dapat tercipta bila praktik perundungan tidak terjadi di lingkungannya. Perundungan di tempat kerja telah diakui sebagai fitur berbahaya dari tempat kerja modern dengan efek merusak jangka panjang baik bagi individu yang ditindas. Perbuatan tersebut kerap berlangsung sebagai aktivitas yang disengaja, berkelanjutan, dan halus dengan semua implikasi negatifnya tertutup dengan hati-hati, yaitu masalah yang serius dan meluas.

Faktanya, intimidasi di tempat kerja dapat dicirikan sebagai pengalaman yang tidak terlihat, secara intensif, individual dan berbahaya.² Namun miris, bila diketahui sebagian besar pengkajian perundungan di tempat kerja selama ini hanya memfokuskan pembahasan pada faktor psikologis serta manajemen organisasi perusahaan, hingga luput bila terdapat pelanggaran hukum yang berpotensi hadir. Lingkungan kerja tentu tidak dapat dijadikan alasan untuk mengeliminir perlindungan hukum bagi korban perundungan, bahkan memaksakan berlakunya peraturan perusahaan yang berpotensi mengurangi bahkan meniadakan hak korban. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayahati dan Idha Rahayuningsih mengungkapkan bila korban perundungan kerap bersikap pasif atau mendiamkan, dan kerap berujung pada keputusan untuk berhenti

¹ R.F Damopoli., et.al, Hubungan Kekerasan dengan Stres Kerja Pada Perawat Unit Gawat Darurat dan Intensive Care Unit Rumah Sakit di Kota Bitung dan Kabupaten Minahasa Utara, *Jurnal Kesmas*, Vol.8. No.3, 2019, Hlm.53.

² Devi Akella, Workplace Bullying : Not a Manager's Right ?, *Journal of Workplace Right*, 2016. Hlm.2

kerja,³ yang kembali mencederai perlindungan hukum terhadap hak korban sebagai pekerja.

Terlebih perlu diakui bila saat ini, belum terdapatnya aturan khusus yang mengatur ketentuan terkait perundungan di tempat kerja, sehingga tulisan ini berupaya menghadirkan alternatif kebijakan yang dapat memberikan perlindungan hukum bagi korban perundungan di tempat kerja dengan melakukan perbandingan hukum pada negara yang telah secara khusus memberikan perhatian terhadap perundungan di tempat kerja.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan undang-undang (*statute approach*), kasus (*case approach*), analitis (*analytical approach*), dan perbandingan (*comparative approach*). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Adapun yang dimaksud dengan data sekunder terdiri dari: *pertama*, bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat seperti: Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan; *kedua*, bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti doktrin, karya-karya ilmiah para sarjana, jurnal, dan tulisan-tulisan lain yang bersifat ilmiah. Penelitian terhadap bahan hukum sekunder ini dimaksudkan untuk membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer; dan *ketiga*, bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Seperti halnya, kamus umum, kamus istilah hukum, ensiklopedia, data internet yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif. Spesifikasi penelitian ini menggunakan deskriptif analitis, yaitu memaparkan data sebagaimana adanya untuk dianalisis berdasarkan kaidah-kaidah yang relevan. Deskriptif analitis digunakan untuk memberi data seteliti mungkin tentang suatu keadaan atau gejala yang ada dan dimaksudkan untuk membantu dan memperkuat teori-teori yang berhubungan.

Hasil dan Pembahasan

Menyikap Tabir Perundungan di Tempat Kerja

Perundungan merupakan tindakan agresif dengan maksud untuk menyakiti korban, baik secara fisik, psikologis, maupun sosial yang dilakukan secara sengaja, berulang dan menunjukkan adanya perbedaan kekuatan antara pelaku dan korban⁴. Secara historis Olweus tercatat sebagai orang pertama yang menerapkan program anti perundungan. Desain anti perundungannya mencakup

³ Nurul Hidayati dan Idha Rahayuningsih, Bentuk Dampak Kekerasan di Tempat Kerja (*Workplace Bullying*) pada Buruh Pabrik di Gresik, *Jurnal Psikososains*, Vol.9, No.2, 2014. Hlm.139.

⁴ Sayid Muhammad Rifqi Noval, *Cyber Bullying, Hake-Hake Digital : Right on Online Safety*, Bandung : Refika Aditama, 2020, Hlm.18.

prosedur di ruang kelas, dan turut dapat digunakan di tempat kerja guna membantu mengurangi aktivitas perundungan. Pada awal 1980-an, Olweus memulai kampanye untuk merumuskan Undang-Undang melawan praktek perundungan di sekolah hingga akhirnya ditandatangani menjadi sebuah Undang-Undang.⁵ Pada awal tahun 1980-an, Leymann menemukan perilaku bermusuhan dalam jangka panjang yang memiliki karakteristik yang sama dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Dan Olweus. Namun fenomena yang diamati Leymann ini terjadi pada karyawan. Sejak saat itu Heinz Leymann menjadi pakar internasional yang paling terkenal dalam bidang bullying di tempat kerja (*workplace bullying*).⁶ Di Amerika Utara, perhatian publik terkait perundungan di sekolah meningkat pada akhir 1990-an, setelah kematian tragis remaja karena bunuh diri atau pembunuhan, terutama pembunuhan Reena Virk pada tahun 1997 dan pembantaian Columbine pada tahun 1998.⁷

Perundungan sesungguhnya tidak hanya terjadi di lingkungan sekolah saja, namun dapat terjadi di lingkungan pekerjaan. Di tempat kerja, perundungan kerap tidak sadari, dan tidak terdeteksi, namun berdampak pada peningkatan terjadinya *turnover*, menurunkan komitmen karyawan, dan mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Dalam bidang kesehatan, perawat kerap kali diperlakukan dengan kurang hormat oleh Dokter dan diminta untuk melakukan tugas yang tidak dipertimbangkan sebagai "*other duties as assigned*". Penelitian lain menyatakan, bahwa perundungan tidak hanya dapat menyebabkan kerugian psikologis bagi mereka yang menjadi sasaran, tetapi juga penyakit fisik bagi karyawan. Bahkan ditemukan tindakan penipuan yang dilakukan oleh karyawan guna mendapatkan posisi di tempat kerja, tindakan mengirim surat yang merendahkan atau konfrontasi verbal. Bahkan di Australia, perundungan di tempat kerja adalah masalah OSHA (*Occupational Health and Safety Act*) yang utama.⁸

Perundungan di tempat kerja adalah perilaku berulang dan tidak masuk akal yang ditujukan kepada seorang pekerja atau sekelompok pekerja yang

⁵ Hendricks. Lavelle, "The Evolution of Bullying to Cyber Bullying An Overview of the Best Methods for Impelementing a Cyber Bullying Prevention Program", *National Forum Journal of Counseling and Addiction*, Volume 1, Number 1, 2012. Hlm.3 Olweus menjelaskan perundungan sebagai suatu bentuk dari perilaku agresif yang dilakukan secara sengaja untuk berbuat jahat atau membuat individu merasa kesusahan, terjadinya berulang kali dari waktu ke waktu dan berlangsung dalam suatu hubungan yang tidak terdapat keseimbangan kekuasaan maupun kekuatan. Lihat dalam Firsa Faizah dan Zaujatul Amma, "Bullying dan Kesehatan Mental pada Remaja Sekolah Menengah atas di Banda Aceh", *Gender Quality : International Journal of Child and Gender Studies*, Volume 3, No.1. Maret 2017. Hlm. 78

⁶ Ika Adita Silviandari dan Avin Fadilla Helmi, Bullying di Tempat Kerja di Indonesia, *Buletin Psikologi*, Vol.26, No.2, 2018. Hlm.139

⁷ Hymel. Shelly dan Swearer. Susan M, "Four Decades of Research on School Bullying : An Introduction", *American Psychologist*, Vol.70, No.4, May-June 2015. Hlm.293

⁸ Hendricks. Lavelle, *Op.Cit.*Hlm.5.

menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan. Perilaku berulang mengacu pada sifat perilaku yang terus-menerus dan dapat melibatkan berbagai perilaku dari waktu ke waktu. Perilaku yang tidak masuk akal berarti perilaku yang oleh orang yang berakal, setelah mempertimbangkan keadaan, akan dianggap tidak masuk akal, termasuk perilaku yang mengorbankan, memermalukan, mengintimidasi, atau mengancam. Beberapa perilaku, baik disengaja atau tidak disengaja, yang dapat menjadi perundungan di tempat kerja jika dilakukan berulang-ulang, tidak masuk akal dan menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan termasuk namun diantaranya: (1) Bahasa atau komentar yang kasar, menghina atau menyinggung; (2) Perilaku agresif dan mengintimidasi; (3) Komentar yang meremehkan atau menghina; (4) Viktimisasi; (5) Lelucon praktis atau inisiasi; (6) kritik atau keluhan yang tidak beralasan; (7) Dengan sengaja mengeluarkan seseorang dari aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan; (8) Menahan informasi yang penting untuk kinerja kerja yang efektif; (9) Menetapkan tenggat waktu yang tidak masuk akal atau tenggat waktu yang terus berubah; (10) Menetapkan tugas yang tidak masuk akal di bawah atau di luar tingkat keterampilan seseorang; (11) Menolak akses ke informasi, pengawasan, konsultasi atau sumber daya yang merugikan pekerja; (12) Menyebarkan informasi yang salah atau rumor jahat; dan (13) Mengubah pengaturan kerja seperti daftar nama dan cuti dengan sengaja membuat pekerja atau pekerja tertentu tidak nyaman.⁹

Terdapat ragam istilah dalam menggambarkan praktik perundungan di tempat kerja. Lacey menggunakan istilah *Bullying* dan *Mobbing* sebagai upaya pendendam, kejam, jahat atau memalukan untuk melemahkan individu atau kelompok pekerja, serta istilah *mobbing* yang turut didefinisikan sebagai upaya bersama oleh sekelompok karyawan untuk mengisolasi rekan kerja melalui pengucilan dan pencemaran nama baik. Pelaku secara aktif, meskipun sering secara terselubung, berusaha untuk menyakiti orang lain - secara fisik, emosional, dan spiritual, menggunakan taktik yang dirancang untuk melukai individu dan menciptakan ketidakseimbangan kekuatan fisik dan psikologis. *Mobbing* adalah bentuk ekstrim dari intimidasi kelompok di mana satu atau lebih karyawan diam-diam menyerang yang lain. Tujuannya adalah untuk mengucilkan, mengisolasi, dan menghilangkan target. Pelanggar berpartisipasi dalam pembunuhan karakter, penghinaan, dan gangguan saat mereka menyalahkan, mengkritik, dan mempertanyakan kemampuan. Sekelompok faktor digunakan dalam kombinasi untuk mencapai hasil akhir yang spesifik termasuk penggunaan kambing hitam dan sindiran bersama dengan menyebarkan desas-desus yang mencela, sambil berpura-pura baik dalam pertemuan publik. Target diintimidasi, dan dipermalukan melalui perilaku bermusuhan (verbal dan nonverbal) yang terus-menerus, ditargetkan, dan dirancang untuk merusak integritas target. Melalui proses ini, pelaku yang disengaja dan

⁹ Safe Work Australia, Guide For Preventing and Responding to Workplace Bullying, May 2016, Hlm.5-6.

disengaja dalam perilaku mereka sadar akan konsekuensinya, meminta kerjasama dari saksi yang berpartisipasi, sering kali secara tidak sengaja, dalam perilaku pengganggu.¹⁰

Dalam pemaparannya Lilik Hidayati turut memaparkan kategori perundungan di tempat kerja yang terklasifikasi menjadi dua yakni perundungan terkait personal (*person-related bullying*) dan perundungan terkait pekerjaan (*work-related bullying*) yang keduanya terjadi baik secara tertutup ataupun terbuka. Perundungan terkait personal dapat berupa perilaku menyebarkan rumor, kekerasan verbal, kritik yang berkepanjangan, tuduhan palsu, dan isolasi sosial. Sedangkan, perundungan terkait pekerjaan dapat berupa perilaku memonitor pekerjaan secara berlebihan, beban kerja yang tidak teratur, dan memberikan penilaian yang salah terhadap pekerjaan. Lebih lanjut perundungan di tempat kerja dapat pula diklasifikasikan dalam tiga kategori yakni: (1) perundungan ke bawah (*downwards bullying*) yang dilakukan oleh manajer kepada bawahan; (2) perundungan horizontal (*horizontal bullying*) yang dilakukan oleh seorang atau lebih rekan kerja pada posisi atau jabatan yang sama; (3) perundungan ke atas (*upward bullying*), dimana bawahan melakukan pembulian pada individu dengan posisi manajerial yang lebih tinggi.¹¹

Adapun alasan terjadinya perundungan dapat disebabkan karena beberapa alasan. Alasan-alasan ini dapat dikaitkan dengan masalah psikologis, keyakinan, ketakutan, tujuan karir pelaku intimidasi, perilaku, dan tujuan karir korban. Alasan perundungan dapat dianggap sebagai sistem hierarki (kekuatan pengganggu yang lebih tinggi), senioritas pengganggu, rasa tidak aman dari pengganggu, kecenderungan teritorial pengganggu (korban tidak sesuai dengan harapan pengganggu), dan perbedaan pendidikan pengganggu dan korban. Budaya dan lingkungan organisasi, kepribadian korban dan pelaku intimidasi, gaya kepemimpinan atasan langsung adalah alasan utama terjadinya intimidasi. Di sisi lain, perubahan sosial ekonomi yang menyebabkan restrukturisasi dan persaingan, kondisi kerja, perubahan organisasi, dan manajemen konflik yang tidak dijalankan dengan baik turut pula memicu terjadinya perundungan.¹²

Banyak penelitian menunjukkan bahwa bullying terdiri dari anteseden organisasi dan individu. Anteseden organisasi intimidasi adalah sebagai berikut: kondisi kerja dan desain pekerjaan (Notelaers et al., 2010), kepemimpinan (Einarsen et al., 2007), budaya dan iklim organisasi (Spector et al., 2007; Hauge et al., 2007) Giorgi, 2009, 2010) dan variabel motivasi dan pemicu (Salin, 2003). Kondisi kerja seperti ambiguitas peran dan konflik peran dapat meningkat dalam situasi bullying (Hauge et al., 2007; Baillien et al., 2009). Anteseden individu seperti orang

¹⁰ Lacey M Sloan, et.al, A Story to Tell : Bullying and Mobbing in the Workplace, *International Journal of Business and Social Science*, Vol.1, No.3, 2010, Hlm.88.

¹¹ Lilik Hidayati, Pembulian di Tempat Kerja dalam Konteks Asia, *Prosiding Seminar Nasional dan Gelar Produk (SENASPRO)* 2016, Hlm.135

¹² Ahu Tugba Kabulut, Bullying : Harmful and Hidden Behavior in Organizations, *5th International Conference on Leadership, Technology, Innovation ad Business Management*, 2016, Hlm.6.

bermasalah (neurotik, terlalu sensitif, curiga, dan karyawan depresi, karyawan yang mengubah tekanan psikologis menjadi penyakit psikosomatik) dan kompetensi sosial yang buruk dapat menjelaskan mengapa karyawan tertentu menjadi korban bullying

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh *Inserm, French National for Health and Medical Research*, ditemukan fakta bahwa 1 dari 10 pekerja mengalami “sikap tak bersahabat” di lingkungan kerja setidaknya 1 kali dalam satu minggu. Survey lainnya yang dilakukan oleh *Workplace Bullying Institute (WBI)* dan *Zigby Internasional* ditemukan bahwa 37 persen penduduk Amerika merasa menjadi korban perundungan di kantor minimum satu kali dalam hidupnya.¹³ Sejak tahun 2009, Australia memiliki regulasi yang mengatur perundungan di lingkungan kerja, dan diperbaharui pada tahun 2013 yakni *Fair Work Amendment Act 2013* dan berlaku sejak 1 Januari 2014.¹⁴ Peraturan baru ini memungkinkan pekerja meminta Komisi Tribunal Hubungan Kerja (*Fair Work Commission*) memerintahkan pengusaha untuk menghentikan perundungan yang dilaporkan. Komisi Tribunal hubungan kerja diberikan waktu 14 hari kerja bagi perusahaan untuk menyelesaikan kasus gangguan atau perundungan yang dilaporkan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Allison Fiorentino pada 28 Negara Uni Eropa mengungkapkan bila pekerja perempuan mengalami lebih banyak perundungan dibandingkan laki-laki. Beberapa sektor bisnis juga lebih terekspos daripada yang lain. Ini adalah kasus sektor *medico-social*, transportasi dan industri katering. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bila pekerja *outsourcing* dan pekerja magang lebih mungkin mengalami perundungan dibandingkan pekerja dengan kontrak jangka waktu tidak terbatas.¹⁵ Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hyo Sun Jung dan Hye Hyun Yoon yang dilakukan di Korea Selatan dan Jepang turut mengungkapkan perundungan di tempat kerja yang terjadi pada bidang jasa perhotelan, walaupun penelitian tersebut dilakukan guna mengungkap dampak terhadap kontraproduktif karyawan.¹⁶

Heinz Leyman, tokoh utama *The International anti-bullying movement* pada tahun 1980-an mendirikan klinik kerja pertamakalinya yang bertempat di Swedia. Heinz melakukan penelitian terkait trauma yang diakibatkan oleh “*psychological terrorization*” di tempat kerja. Istilah *workplace bullying* pertamakalinya digunakan oleh Jurnalis Inggris Andrea Adam pada tahun 1992. Namie Garie mendefinisikan perundungan

¹³ Philipus Jehamun, “Fenomena “*Bullying*” dan “*Senioritas*” marak terjadi di Dunia Kerja”, <https://bernasnews.com/fenomena-bullying-dan-senioritas-marak-terjadi-di-dunia-kerja/>, diakses pada tanggal 25 Maret 2021, pada pukul 20.00 WIB.

¹⁴ Jaan Murphy, “The Role of the Fair Work Commisiion in tackling workplace bullying”, <https://www.apb.gov.au/about-parliament/parliamentary-departments/parliamentary-library/flagpost/2014/january/workplace-bullying>, diakses pada tanggal 25 Maret 2021, pada pukul 20.30 WIB.

¹⁵ Allison Fiorentino, *Comparative Approach of the Case Law on Bullying at Work*, *Revue de Droit Compare du Travail et de la Securite Sociale*, Vol.4, 2018, Hlm.135.

¹⁶ Hyo Sun Jung dan Hye Hyun Yoon, *Hotel Workers and Workplace Harassment : A Comparison of South Korea and Japan*, *Culinary Science & Hospitality Research*, Vol.23, No. 1, 2017. Hlm.10.

di tempat kerja sebagai permusuhan diantara pribadi “*status-blind*” yang disengaja, berulang-ulang dan berdampak berat sehingga dapat membahayakan kesehatan atau status ekonomi korban. Lebih lanjut, keadaan tersebut didorong oleh kebutuhan pelaku untuk mengontrol individu lain yang kerap merusak kepentingan bisnis yang sesuai dengan ketentuan. Berdasarkan survei yang dilakukan pada tahun 2000 terhadap penduduk Michigan, menemukan bahwa 16,7% responden mengalami gangguan berat dalam hidup akibat agresi yang dialaminya di tempat kerja, sehingga dapat dikatakan 1 dari 6 pekerja mengalami perundungan di tempat kerja.¹⁷

Perkembangan zaman khususnya pada bidang teknologi informasi turut melahirkan media perundungan baru di lingkungan pekerjaan. Saat ini, pengkajian perundungan di tempat kerja kerap dihubungkan dengan *incivility* dan *cyber incivility*, serta pengakajian khusus antara *cyber incivility* dan *online disinhibition*. Yurtkoru menjelaskan bahwa *Cyberbullying* adalah bentuk ketidaksantunan (*incivility*) yang diwujudkan dalam wilayah teknologi dan seorang “penghasut” mempublikasikan rumor, informasi yang menyesatkan, mempermalukan korban, serta menyebarkan gosip.¹⁸ Kajian terkait *Incivility* atau ketidaksantunan kerap dilakukan pada lingkup hubungan ketenagakerjaan diantara pekerja, baik sesama rekan kerja maupun hubungan atasan dan bawahan. *Incivility* diartikan sebagai perilaku menyimpang dengan intensitas rendah yang disertai maksud ambigu untuk merugikan target dengan melanggar norma pada tempat kerja.¹⁹ Saat ini, *incivility* turut hadir dalam dunia maya pada konteks umum dengan istilah *cyber incivility* yang diartikan sebagai perilaku dan komentar tidak beradab yang diwujudkan melalui teknologi informasi dan komunikasi, seperti surat elektronik dan pesan teks.²⁰ Pandangan lain diberikan oleh Hershcovis yang menjelaskan bila *incivility* berbeda dengan perundungan, karena tindakan menyimpang tersebut dilakukan dengan intensitas rendah, dibandingkan perundungan yang dinilai dilakukan dengan intensitas tinggi.²¹ Karakteristik pembeda lainnya adalah niat serta beratnya tingkat tindakan yang dilakukan. perundungan dilakukan dengan tujuannya yang jelas untuk menyakiti, dilakukan dengan cara yang kasar dan tidak diharapkan oleh korban.²²

Sulit dipungkiri, bahwa surat elektronik dan pesan elektronik adalah bentuk komunikasi yang penting dalam lingkungan bisnis saat ini. Miliaran pesan elektronik dikirim dan diterima setiap harinya di seluruh dunia. Jumlah total surel bisnis yang

¹⁷ Heinz Leyman dalam Namie. Garie, “Workplace bullying: Escalated incivility”, *Ivey Business Journal*, November/December 2003. Hlm.1.

¹⁸ Yurtkoru. E Serra dan Islamoglu. Guler, *Incivility in Digital Era : A Study on Cyberbullying*, The European Proceeding of Social & Behavioural Science : 14th ISMC and 8th ICTIBM, 2018. Hlm.60

¹⁹ Moore. Alexander Francis, “*Online Disinhibition and its Influence on Cyber Incivility*”, Theses, Clemson University, South Carolina, August 2019. Hlm.11.

²⁰ Park. YoungAh., (et.al), “Daily Cyber Incivility and Distress : The Moderating Roles of Resources at Work and Home”, *Journal of Management*, Vol.44, 2018. Hlm. 2535

²¹ Coyne. Iain., (et.al), Hlm. 946.

²² Moore. Alexander Francis, Hlm.12

dikirim dan diterima untuk setiap harinya melebihi 306 miliar pada tahun 2020 dan diperkirakan akan meningkat hingga 361 miliar pada akhir pada tahun 2024. Jumlah pengguna surel di dunia yang saat ini berjumlah 4,0 Miliar diperkirakan akan meningkat hingga 4.4 Miliar pada akhir tahun 2024. Bahkan, lebih dari setengah populasi di dunia menggunakan surel dan komunikasi pada tahun 2020 akibat pandemic Covid-19.²³ Hal inilah yang menjadi pemicu lahirnya istilah *cyberdeviancy* bagi semua bentuk penyalahgunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam organisasi. Individu yang melakukan *cyberdeviancy*, digambarkan sebagai sebuah bentuk ekspresi dalam komunikasi antara dua orang atau lebih yang menggunakan TIK, dan terdapat setidaknya satu orang dalam komunikasi tersebut melakukan agresi terhadap orang lain untuk menimbulkan kerugian.²⁴ Pada akhirnya perundungan harus dipahami sebagai perilaku yang sama sekali tidak dapat diterima dan tidak etis di tempat kerja. Kebijakan untuk mencegah intimidasi harus mengatasi budaya organisasi dan menghadapi tantangan untuk mengembangkan keselamatan psikososial di lingkungan kerja. Intervensi yang mempromosikan kerangka manajemen dan kepemimpinan baru, meningkatkan nilai-nilai demokrasi, dan mempromosikan partisipasi karyawan dalam keputusan kerja, harus diterapkan dan dievaluasi untuk memberikan parameter yang lebih baik untuk praktik kesehatan kerja.²⁵

Perlindungan Hukum Korban Perundungan

Perlindungan hukum menurut Philipus, kerap berkaitan dengan kekuasaan, terdapat dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.²⁶

Pada prinsipnya perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan terbagi dalam tiga bentuk yakni: *Pertama*, Perlindungan secara ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya

²³ Aljawarneh. Nader mohammad,. (et.al), "Cyber Incivility and Knowledge hoarding : Does Intercational Justice Matter ?", *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 2 December 2020. Hlm.2

²⁴ Coyne. Iain,. et.al, Understanding the Relationship Between Experiencing Workplace Cyberbullying, Employee Mental Strain and Job Satisfaction : A Dysempowerment Approach, *The International Journal of Human Resource Management*, Volume 28, Issue 7. 2017.Hlm. 947.

²⁵ Fernando R. Feijo, et.al, Risk Factors for Workplace Bullying : A Systematic Review, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol.16 (2019), Hlm.20

²⁶ Philipus M Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Bandung : Armico, 2003, Hlm 42.

beserta keluarganya, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial, yang sekarang lebih dikenal dengan jaminan sosial tenaga kerja; *Kedua*, Perlindungan sosial, yaitu suatu jenis perlindungan pekerja berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja; *Ketiga*, Perlindungan teknis, yaitu suatu usaha perlindungan pekerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh mesin atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.²⁷ Perundungan dalam dunia kerja tentu mencederai perlindungan hukum pekerja baik dalam lingkup kesehatan maupun keselamatan kerja, sehingga instrument hukum dalam bentuk regulasi dapat hadir guna menekan permasalahan tersebut.

Saat ini aksi perundungan baik di lingkungan kerja maupun keseharian kerap bersandar pada ketentuan yang telah diatur dalam KUHP, ataupun secara khusus pelecehak seksual di tempat kerja turut dirilis oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia sebagai pedoman pencegahan.²⁸ Sesungguhnya tidak terdapat istilah rumusan perundungan dalam Kitab Undang-Undang (KUHP) ataupun ketentuan khusus yang diatur dalam KUHP, namun terdapat ketentuan yang dapat digunakan dalam kasus perundungan dengan melihat perbuatan perundungan yang dilakukan dalam bentuk penghinaan, pemerasan, penganiayaan, hingga mengakibatkan kematian (pembunuhan).

Perundungan dengan bentuk penghinaan diatur dalam Pasal 310 KUHP. Kejahatan penghinaan dapat dibedakan menjadi penghinaan umum (bab XVI buku II) dan penghinaan khusus (di luar bab XVI buku II). Objek penghinaan umum adalah berupa rasa harga diri atau martabat mengenai kehormatan dan mengenai nama baik orang pribadi (bersifat pribadi). Sebaliknya penghinaan khusus, objek penghinaannya adalah rasa/perasaan harga diri atau martabat mengenai kehormatan dan nama baik yang bersifat komunal atau kelompok. Terdapat 7 macam penghinaan yang masuk ke dalam kelompok penghinaan umum, yakni: (1) Pencemaran/Penistaan (Pasal 310 ayat 1), dapat disebut juga pencemaran lisan; (2) Pencemaran/Penistaan Tertulis (Pasal 310 ayat 2); (3) Fitnah (Pasal 311); (4) Penghinaan ringan (Pasal 315); (5) Pengaduan Fitnah (Pasal 317); (6) Menimbulkan persangkaan palsu (Pasal 318); (7) Penghinaan mengenai orang yang meninggal (Pasal 320,321). Adapun perundungan yang dilakukan di dunia maya kerap merujuk pada ketentuan UU ITE Pasal 27 ayat (3) yang menyatakan bila “Setiap orang dengan sengaja dan tanpa hak menyebarkan informasi dan/atau mentransmisikan

²⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2010, Hlm. 61.

²⁸ Ida Ruwaida Noor dan Irwan M Hidayana (ed), *Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*, Jakarta : APINDO, 2012.

dan/atau membuat dapat diaksesnya Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik yang memiliki muatan penghinaan dan/atau pencemaran nama baik”.

Namun, perlu diakui jika belum terdapat ketentuan khusus yang mengatur perihal perundungan di Indonesia, khususnya di tempat kerja. Adapun upaya untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 190 tahun 2019 tentang Penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja belum terlaksana hingga saat ini. Serupa dengan Afrika Selatan yang tengah bersiap mengadopsi Konvensi tersebut, terlebih setelah mengetahui laporan ILO tahun 2018 yang telah mengakui perundungan dan pelecehan sebagai bagian dari fenomena kekerasan di tempat kerja, juga memperluas istilah “kekerasan” untuk mencakup fisik dan psikologis.²⁹

Pada negara-negara yang telah memahami bila perundungan merupakan pelanggaran hukum dengan dampak serius, serangkaian regulasi khusus yang mengatur perundungan bahkan perundungan di tempat kerja. Di Amerika saat ini, perundungan di tempat kerja menjadi masalah serius yang berpotensi menyebabkan lebih banyak hadirnya klaim gugatan. Pada tahun 2008, Mahkamah Agung Indiana menguatkan vonis juri \$ 325.000 yang diberikan kepada seorang karyawan yang mengaku telah menjadi sasaran perundungan di tempat kerja. Penggugat menggugat atasannya atas penyerangan, dan menyatakan bahwa pada sebuah pertengkaran di tempat kerja, majikannya marah, berjalan ke arahnya dengan tinju mengempal, dan berjalan keluar setelah berteriak, “Kamu sudah berakhir, kamu adalah sejarah. Anda sudah selesai.” Atasan tersebut mengajukan banding atas putusan juri, dengan alasan bahwa pengadilan seharusnya tidak mengizinkan saksi ahli untuk bersaksi bahwa atasan tersebut adalah “pengganggu di tempat kerja.” Pada tingkat banding, pengadilan menolak tantangan atasan dan menguatkan putusan juri untuk penggugat. Kasus ini dipandang oleh beberapa orang sebagai pembuka pintu untuk pendekatan yang lebih agresif terhadap intimidasi, dan merupakan pengakuan oleh pengadilan bahwa istilah “perundungan di tempat kerja” adalah fenomena yang dapat dikenali.³⁰

Sementara di Australia, di bawah undang-undang anti diskriminasi merupakan sebuah pelanggaran hukum bila memperlakukan seseorang secara kurang baik berdasarkan atribut tertentu yang dilindungi seperti jenis kelamin, orientasi seksual, ras, kecacatan, atau usia seseorang. Contoh tindakan yang melanggar hukum dapat mencakup melecehkan atau menindas seseorang. Undang-undang anti-diskriminasi di tempat kerja diatur dalam undang-undang federal dan negara bagian. Terdapat ketentuan hukum khusus untuk pelecehan seksual, kebencian rasial, dan pelecehan disabilitas. Penindasan didefinisikan berdasarkan pasal 789FD dari *Fair Work Amendment Act* 2013 sebagai individu atau sekelompok individu yang berulang kali

²⁹ Dina Maria, The Double Punch of Workplace Bullying/Harassment Leading to Depression : Legal and Other Measures to Help South African Employers Ward off a Fatal Blow, *Law, Democracy & Development*, Vol.25, 2021. Hlm.27

³⁰ Fran Sepler, Workplace Bullying : What it is and what to do about it, *Journal of Collective Bargaining in the Academy*, Vol.0, Issue.10, Art.42, 2015, Hlm.8.

berperilaku tidak wajar terhadap seorang pekerja dan perilaku tersebut menimbulkan risiko bagi kesehatan dan keselamatan. Lebih lanjut regulasi lainnya yang mengatur perihal perundungan di Australia terdapat dalam : (1) *Common law and/or Employment Acts*; (2) *Racial Discrimination Act 1975*; (3) *Sex Discrimination Act 1984*; (3) *Disability Discrimination Act 1992*; (4) *Human Rights and Equal Opportunity Commissions Act 1986*; (5) *Trade Practices Act 1974*; (6) *Age Discrimination Act 2004*; (7) *Occupational Health, safety & Welfare Act 1986*; (8) *South Australian Equal Opportunity Act 1984*; (9) *Workers Rehabilitation and Compensation Act 1986*.³¹ Sementara di New Zealand ketentuan yang mengatur perihal perundungan di dunia kerja terdapat dalam *Health and safety work Act 2015*, *The Employment Relations Act 2000*, *The New Zealand Bill of Rights Act 1990* dan *The Human Rights Act 1993*.³²

Langkah lainnya yang dapat dipertimbangkan sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Marvalene King dengan memberikan pemahaman bila perundungan tidak hanya dapat selesai dengan hadirnya regulasi, namun turut mengembangkan iklim perusahaan yang sehat dengan menciptakan budaya tanggung jawab bersama dalam pemberantasan praktik perundungan. Sikap proaktif pimpinan perusahaan dalam memastikan perilaku intimidatif dan perundungan karyawan perlu dipastikan penanganannya akan dapat diproses hingga tidak terjadi pengulangan kembali di kemudian hari.³³

Kesimpulan

Pemerintah Indonesia, hingga saat ini belum mengatur perundungan pada tempat kerja secara khusus. Ketentuan KUHP dan UU ITE menjadi sandaran utama bila perundungan terjadi baik di lingkungan umum ataupun pekerjaan. Kelaziman perusahaan untuk mengabaikan praktik perundungan hingga memilih untuk menyelesaikan secara *internal* kerap mengabaikan hak korban. Sehingga diharapkan hadirnya ketentuan khusus yang mengaturnya seperti yang dilakukan oleh Australia melalui *Fair Work Amendment Act 2013* yang mengatur secara spesifik perundungan di tempat kerja serta praktik pengadilan di Amerika yang telah memberikan perhatian serius dengan menjatuhkan hukuman kepada atasan yang melakukan perundungan kepada pegawainya. Sebagai langkah awal, upaya meratifikasi Konvensi ILO No. 190 tahun 2019 tentang Penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia dapat menjadi gerbang awal hadirnya kebijakan anti perundungan di tempat kerja.

³¹ Government of South Australia, *Dealing With Workplace Bullying : A Practical Guide for Employees*, 2007. Hlm. 11-12.

³² Ministry of Business, Innovation & Employment, *Bullying and Harassment at Work, Issue Paper : An In-depth Look*, New Zealand, 2020, Hlm. 44-45.

³³ Marvalene King, *Strategies to identify and reduce workplace bullying to Increase Productivity, Dissertation*, Walden University, 2019, Hlm.128-129.

Daftar Pustaka

- Agusmidah (2010,61), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2010.
- Ahu Tugba Kabulut (2016,6), *Bullying : Harmful and Hidden Behavior in Organizations*, 5th *International Conference on Leadership, Technology, Innovation ad Business Management*, 2016.
- Aljawarneh. Nader mohammad,. et.al (2020,2), *Cyber Incivility and Knowledge hoarding : Does Intercational Justice Matter ?*, *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, (2020).
- Allison Fiorentino (2018,135), *Comparative Approach of the Case Law on Bullying at Work*, *Revue de Droit Compare du Travail et de la Securite Sociale*, (Vol.4 (2018)).
- Coyne. Iain., et.al (2017, 947), *Understanding the Relationship Between Experiencing Workplace Cyberbullying, Employee Mental Strain and Job Satisfaction : A Dysempowerment Approach*, *The International Journal of Human Resource Management*, (Volume 28 Issue 7 (2017)).
- Devi Akella (2016,2), *Workplace Bullying : Not a Manager's Right ?*, *Journal of Workplace Right*, 2016.
- Dina Maria (2021,27), *The Double Punch of Workplace Bullying/Harassment Leading to Depression : Legal and Other Measures to Help South African Employers Ward off a Fatal Blow*, *Law, Democracy & Development* (Vol.25 2021)).
- Fernando R. Feijo, et.al (2019,20), *Risk Factors for Workplace Bullying : A Systematic Review*, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, (Vol.16 (2019)).
- Firsta Faizah dan Zaujatul Amma (2017,78), *Bullying dan Kesehatan Mental pada Remaja Sekolah Menengah atas di Banda Aceh*, *Gender Quality : International Journal of Child and Gender Studies* (Volume 3 No.1 (2017)).
- Fran Sepler (2015,8), *Workplace Bullying : What it is and what to do about it*, *Journal of Collective Bargaining in the Academy* (Vol.0 Issue.10 Art.42 (2015)).
- Government of South Australia (2007,11-12), *Dealing With Workplace Bullying : A Practical Guide for Employees*, 2007.
- Hendricks. Lavelle (2012,3), *The Evolution of Bullying to Cyber Bullying : An Overview of the Best Methods for Impelementing a Cyber Bullying Prevention Program*, *National Forum Journal of Counseling and Addiction* (Volume 1 Number 1 (2012)).
- Hymel. Shelly dan Swearer. Susan M (2015,293), *Four Decades of Research on School Bullying : An Introduction*, *American Psychologist* (Vol.70 No.4 (2015)).

- Hyo Sun Jung dan Hye Hyun Yoon (2017,10), Hotel Workers and Workplace Harassment : A Comparision of South Korea and Japan, *Culinary Science & Hospitality Research* (Vol.23. No. 1. (2017)).
- Ida Ruwaida Noor dan Irwan M Hidayana (ed) (2012), Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, Jakarta : APINDO, 2012.
- Ika Adita Silviani dan Avin Fadilla Helmi (2018, 139), Bullying di Tempat Kerja di Indonesia, *Buletin Psikologi*, (Vol.26 No.2 (2018)).
- Jaan Murphy, “The Role of the Fair Work Commisiion in tackling workplace bullying”,
<https://www.afp.gov.au/about-parliament/parliamentary-departments/parliamentary-library/flagpost/2014/january/workplace-bullying>, diakses pada tanggal 25 Maret 2021.
- Lacey M Sloan, et.al (2010,88) A Story to Tell : Bullying and Mobbing in the Workplace, *International Journal of Business and Social Science*(Vol.1 No.3 (2010)).
- Lilik Hidayati (2016,135), Pembulian di Tempat Kerja dalam Konteks Asia, *Prosiding Seminar Nasional dan Gelar Produk* (SENASPRO) 2016.
- Marvalene King (2019,128-129), Strategies to identify and reduce workplace bullying to Increase Productivity, *Dissertation*, Walden University, 2019.
- Ministry of Business, Innovation & Employment (2020,44-45), Bullying and Harassmet at Work, *Issue Paper : An In-depth Look*, New Zealand, 2020.
- Moore. Alexander Francis (2019,11), Online Dishinbition and its Influence on Cyber Incivility, *Theses*, Clemson University, South Carolina, August 2019.
- Namie. Garie (2003,1), Workplace bullying: Escalated incivility, *Ivey Business Journal*, (2003).
- Nurul Hidayati dan Idha Rahayuningsih (2014,139), Bentuk Dampak Kekerasan di Tempat Kerja (*Workplace Bullying*) pada Buruh Pabrik di Gresik, *Jurnal Psikosains* (Vol.9 No.2 (2014)).
- Park. YoungAh., et.al (2018,2535), Daily Cyber Incivility and Distress : The Moderating Roles of Resources at Work and Home, *Journal of Management*, (Vol.44 (2018)).
- Philipus Jehamun, “Fenomena “*Bullying*” dan “Senioritas” marak terjadi di Dunia Kerja”, <https://bernasnews.com/fenomena-bullying-dan-senioritas-marak-terjadi-di-dunia-kerja/>, diakses pada tanggal 25 Maret 2021.
- Philipus M Hadjon (2003, 42), Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Bandung : Armico, 2003.
- R.F Damopoli., et.al (2019,53), Hubungan Kekerasan dengan Stres Kerja Pada Perawat Unit Gawat Darurat dan Intensive Care Unit Rumah Sakit di

Kota Bitung dan Kabupaten Minahasa Utara, *Jurnal Kesmas* (Vol.8 No.3 (2019)).

Safe Work Australia (2016,5-6), *Guide For Preventing and Responding to Workplace Bullying*, May 2016.

Sayid Muhammad Rifqi Noval (2021,18), *Cyber Bullying, Hak-Hak Digital : Right on Online Safety*, Bandung : Refika Aditama, 2021.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

Yurtkoru. E Serra dan Islamoglu. Guler (2018,60), *Incivility in Digital Era : A Study on Cyberbullying, The European Proceeding of Social & Behavioural Science : 14th ISMC and 8th ICTIBM*, 2018.

[Halaman ini sengaja dikosongkan]