

FYI:

*Sadari, Kenali, Atasi
Bullying di Lingkungan Kerja*



Tentang Tema

Saat ini kepekaan tentang pentingnya lingkungan kerja yang memiliki *positive vibe; support system* yang baik dari kantor maupun atasan; kesadaran akan kesehatan mental dan fisik pekerja; dan kegiatan-kegiatan yang mendukung *employee wellbeing* terus meningkat. Tak jarang, topik-topik ini menjadi bahasan sehari-hari di dunia nyata maupun maya. Tapi kenapa ya, *bullying* atau *harassment* di lingkungan profesional masih banyak terjadi?



Tentu kita semua ingat beberapa kasus *bullying* yang dialami pekerja di berbagai lembaga/organisasi yang baru mendapatkan perhatian setelah kasusnya heboh di sosial media. Bagi individu-individu yang mendapat perlakuan *bullying*, kekerasan di tempat kerja memberikan dampak negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan mental serta fisik mereka. Konstruksi sosial dan tekanan profesional seringkali membuat korban *bullying* memilih bersikap pasif atau cenderung merahasiakan tindakan *bullying* yang diterimanya. Hal ini tentu saja berpotensi membuat *workplace bullying* terus berlanjut.

Bahkan di tengah situasi pandemi yang mendorong banyak pekerjaan dilakukan secara *remote*, *workplace bullying* masih marak terjadi. Buktinya di tahun 2021, Workplace Bullying Institute mengungkapkan bahwa 43% dari pekerja *remote* mengalami tindak *bullying*.

Efek negatif *bullying* tidak berhenti hanya pada korban. Dalam sebuah penelitian berbeda¹, 49% responden mengaku pernah menyaksikan *workplace bullying* dan hal tersebut juga memberikan efek psikologis seperti rasa marah terhadap diri sendiri, frustrasi, ketakutan, hingga dorongan untuk berhenti dari pekerjaan.



Sumber: Data statistik dari WBI U.S. Workplace Bullying Survey 2021

Bukan hanya merugikan korban dan saksi secara emosional maupun fisik, *workplace bullying* juga berdampak negatif pada perusahaan yang bersangkutan karena produktivitas yang menurun saat pekerja merasa tidak nyaman, bahkan ketakutan, saat bekerja.

Sudah Dong dan Unilever percaya bahwa memastikan keamanan serta kenyamanan pekerja saat bekerja, baik di kantor maupun secara *remote* dengan menyediakan aturan dan sanksi yang jelas merupakan kewajiban dari perusahaan.

Tidak lupa, diperlukan komitmen yang kuat dan berkesinambungan dalam mengimplementasikan peraturan yang sudah disediakan.

Dalam *e-booklet* ini, kita tidak hanya membahas hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pekerja terkait *workplace bullying*, namun juga apa saja yang dapat dilakukan perusahaan untuk memastikan bahwa para pekerja merasa aman, nyaman, dan, utamanya, terlindungi dari tindakan *workplace bullying* ataupun bentuk kekerasan lainnya.

¹ Jurnal oleh Siliwandari & Helmi (2018) "Bullying di Tempat Kerja di Indonesia":
<https://drive.google.com/file/d/1ShD9G-ybiac2eBdcoCmVE6RqIpK2yQQv/view?usp=sharing>

Apa Itu Workplace Bullying?

Bullying (dalam Bahasa Indonesia “perundungan”) merupakan segala bentuk penindasan atau kekerasan yang dilakukan dengan sengaja dan berulang oleh satu atau sekelompok orang yang lebih kuat atau berkuasa terhadap orang lain, dan bertujuan untuk menyakiti. Bentuk kekerasan ini, secara umum terbagi ke dalam 4 jenis, yaitu *bullying* verbal, *bullying* fisik, *bullying* relasional, dan *cyber-bullying*.



Secara umum, *workplace bullying* adalah tindakan menyakiti yang dilakukan secara berulang oleh seorang individu, atau kelompok, kepada seorang pekerja, atau sekelompok pekerja, dengan maksud mengintimidasi atau menciptakan risiko kesehatan dan keselamatan pekerja.

Contoh tindakan yang bisa diklasifikasikan sebagai *workplace bullying*:

- Komentar atau bahasa yang menyakitkan, mencela atau menyerang, yang dilakukan terus menerus.
- *Practical jokes* yang dilakukan secara berulang-ulang, menargetkan orang yang sama.
- Tradisi inisiasi/ospek di lingkungan pekerjaan.
- Tindakan agresif dan intimidatif yang dilakukan secara verbal dan fisik.
- Memberikan deadline atau target yang mustahil atau tidak masuk akal.
- Secara sengaja mengucilkan pekerja dari aktivitas kerja/kantor atau hak profesional-nya sebagai pekerja (seperti kesempatan training/professional development, promosi, dan sebagainya).

- Menyebarkan berita yang tidak benar dan berdampak negatif pada pekerja lainnya.
- *Gaslighting* atau tidak mempercayai kesulitan atau perjuangan seorang pekerja.
- Kritik yang tidak berdasar pada nilai profesional dan menjatuhkan, yang dilakukan secara konstan dan berulang pada seorang pekerja

Workplace Bullying VS Workplace Harassment



Sekilas *bullying* dan *harassment* (pelecehan) di lingkungan kerja terkesan mirip. Perbedaan terbesar adalah saat ini *workplace bullying* belum mempunyai payung hukum. Tetapi, tidak berarti bahwa tindakan *bullying* tidak dapat diproses secara hukum. *Bullying* dapat dengan mudah meningkat menjadi bentuk *harassment* (verbal atau fisik) yang dapat membuat seorang pekerja atau Perusahaan terekspos secara hukum.

Sementara, *harassment* adalah tindakan ilegal yang mengacu pada diskriminasi atau pelanggaran hak individu yang dilindungi (umur, ras, gender, keterbatasan fisik/disabilitas, agama dan kepercayaan). Pelecehan pada umumnya dilakukan untuk melukai harga diri seseorang atau menciptakan suasana yang intimidatif, merendahkan, atau mempermalukan bagi seorang pekerja.

Perlindungan hak asasi manusia sebagai tenaga kerja di Indonesia dilindungi UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hak asasi dan kesejahteraan individu juga diperkuat dalam UUD 1945 Pasal 28G serta Pasal 310 ayat (1) dan ayat (2) KUHP yang dapat menjerat pelaku tindak kekerasan atau pelecehan yang menyerang kehormatan atau nama baik seseorang dengan hukuman pidana.

Secara umum *harassment* dapat berbentuk *jokes*, komentar, kontak fisik yang tidak diinginkan, atau aksi yang menyerang status individu yang biasanya menimbulkan tekanan secara emosional. Sementara pada fenomena *workplace bullying*, tindakan diskriminasi atau bentuk pelecehan dilakukan terus menerus dan cenderung menargetkan orang yang sama karena secara psikologis, pelaku *bullying* biasanya fokus kepada fungsi atau status superiornya untuk menekan korban.

Panduan untuk Pekerja



Bagaimana cara untuk mengidentifikasi *bullying* di lingkungan kerjamu?

- ✔ Perhatikan pola perilaku tidak masuk akal, menyakitkan, atau merugikan yang berulang.
- ✔ Identifikasi perasaanmu kapanpun ada perilaku orang lain terhadapmu yang dirasa janggal. Gunakan empati untuk menerima atau merasakan situasi dari sudut pandang orang lain untuk menyelesaikan suatu masalah. Penting untuk melatih diri menjadi seorang yang empatik sehingga kita dapat memposisikan diri saat melihat tindakan yang kurang berkenan, maupun saat kita sendiri yang menerima tindakan tersebut.

Langkah terpenting yang dapat kita lakukan untuk melatih rasa empati adalah menjadi pendengar yang baik. Berikut merupakan langkah-langkah mudah yang bisa kamu praktikkan sehari-hari untuk menjadi seorang *empathic listener*:

- Kenali *personal value* yang melekat pada diri sendiri maupun lawan bicara.
- Tanamkan keinginan diri untuk benar-benar mau mendengarkan orang lain, bukan bereaksi memberikan opini atau solusi untuk pembicaraan tersebut.
- Selalu pikirkan kualitas positif yang ada pada diri sendiri dan lawan bicara.



- ✓ Evaluasi tempat kerjamu. Tinjau kembali kebijakan perusahaan untuk melihat hak dan kewajiban kamu sebagai pekerja, apa saja hal-hal yang dilindungi oleh perusahaan, utamanya yang berkaitan dengan *employee wellbeing*.

Jika di-bully, apa yang bisa kamu lakukan?

Pahami bahwa yang sedang kamu alami bukanlah hal yang mudah tetapi ada solusi yang kamu bisa lakukan untuk merubah keadaan. Yakinkan diri untuk selalu memilih berlaku aktif atau *speak up* daripada pasif atau diam saja.

Bertindaklah secara tegas dan cari bantuan. Berlaku pasif seperti merahasiakan tindakan tidak menyenangkan yang kamu terima, menghindar, dan tidak melakukan apa-apa, hanya akan melindungi pelaku *bullying* dan tidak akan menyelamatkan dirimu.

Bagaimana cara melakukan tindakan aktif untuk menghadapi si bully dan “standing on your ground”?

1. Ubah stigma terhadap diri sendiri, jangan pernah merasa kamu pantas untuk direndahkan. Cari cara untuk menghargai diri sendiri. Pahami hakmu, dan jangan menghakimi diri sendiri.
2. Sadari kalau kamu punya hak untuk mengatakan “TIDAK” atau “CUKUP”. Tentukan batasan-batasan terhadap perilaku/tindakan dari orang lain yang dapat kamu terima atau tidak.
3. Dokumentasikan selengkap mungkin segala bentuk perilaku perundungan yang kamu terima di tempat kerja. Dokumentasi ini dapat berbentuk jurnal tertulis.
4. Simpan semua bukti fisik
5. *Review* kembali peraturan pekerja di tempat kerjamu.
6. Berbicara pada atasan yang kamu percayai di lingkungan kantor dan pihak yang bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerja seperti atasanmu (*line managers*) atau HRD.
7. Minta bantuan dan perlindungan hukum (melalui advokasi kantor).
8. Cari bantuan di luar (perlindungan hukum atau badan negara terkait).
9. Akhiri danawali hari dengan pikiran positif sebagai bagian dari *self-authority*.

Jika melihat *bullying*, apa yang bisa kamu lakukan?

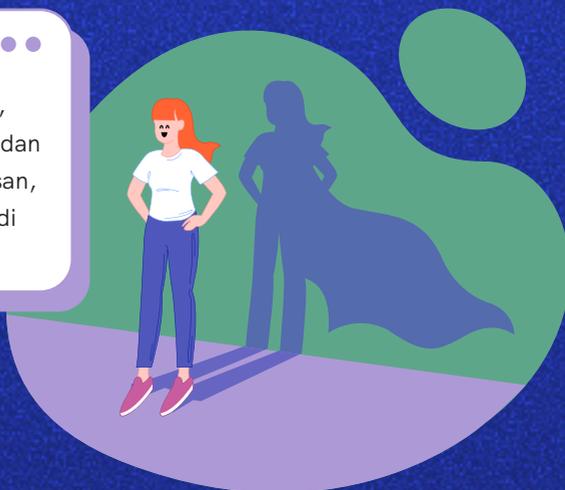
Ada lima langkah konkrit yang bisa kamu lakukan jika kamu melihat *bullying* di lingkungan pekerjaan:

Jadilah Seorang “Upstander”

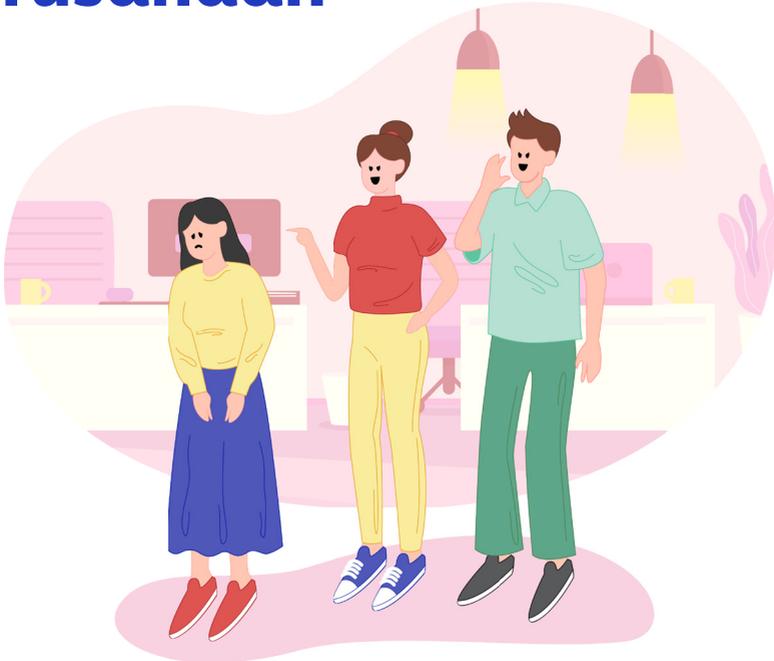
- ✓ Jangan diam. Beranilah untuk berbicara!
- ✓ Cobalah untuk tidak memperkeruh suasana.
- ✓ Tidak menyarankan korban untuk membalas melakukan tindakan *bully*. Dukung mereka untuk bertindak secara konstruktif.
- ✓ Bicaralah dengan orang terdekat pelaku *bullying* agar memberikan perhatian dan pengertian.
- ✓ Laporkan kepada pihak berwenang di kantor yang bisa menjadi penengah kasus yang sedang terjadi, seperti atasan, HRD, dan lembaga perlindungan karyawan atau penegak hukum (jika kian parah terjadi).

Upstander:

Mereka yang berani berbicara, berani melawan segala tindak dan perilaku *bullying* dan penindasan, walaupun mereka tidak menjadi korban.



Panduan untuk Perusahaan



Penting bagi perusahaan untuk mencegah dan menindaklanjuti *workplace bullying* karena hal tersebut dapat berdampak serius pada perusahaan, antara lain:

- ✔ Timbulnya gangguan fisik dan psikis pada pekerja. Mulai dari gejala fisik seperti tidak nafsu makan, tekanan darah tinggi, gangguan pencernaan, hingga gejala somatik lainnya seperti gejala gangguan psikis, insomnia, bahkan percobaan bunuh diri.
- ✔ Berkurangnya produktifitas pekerja. Meningkatnya *turnover* dan ketidakhadiran, turunnya motivasi untuk bekerja, tingkat kecemasan tinggi sebelum atau saat melakukan pekerjaan, melakukan berbagai kesalahan berulang-ulang hingga mendapat sanksi, hingga keluar masuk tempat kerja baru.

Apa yang dapat dilakukan Perusahaan untuk mengatasi *workplace bullying*?



- ✓ Perhatikan mekanisme pengaduan di Perusahaan:
 - Perusahaan hendaknya berkomitmen secara tertulis bahwa penyampai pengaduan tidak akan mendapatkan dampak negatif dari pihak manapun karena pengaduannya, dan setiap pengaduan akan diproses dan ditindak lanjuti secara konfidensial/rahasia (contoh: formulir tertulis).
 - Mekanisme pengaduan hendaknya mudah diakses dan tersosialisasikan dengan baik, dimana setiap pekerja dapat mengajukan pengajuan dengan rasa aman.
 - Bagian HRD dan/atau *line managers* terkait diharapkan dapat dilibatkan menjadi opsi jalur penerimaan pengaduan.
 - Pastikan seluruh pihak yang terlibat dalam skema pengaduan dan penanganan mendapat pelatihan sesuai, lengkap dan berkala.
- ✓ Apabila diperlukan perusahaan dapat menjalin kerja sama dengan lembaga atau pihak ketiga sebagai fasilitator atau mediator baik dalam tidak pencegahan maupun penanganan.
- ✓ Optimalisasi edukasi *workplace bullying* untuk berbagai level struktur kepemimpinan perusahaan.



Respect, Dignity & Fair Treatment **(RDFT)**

Sebuah usaha bisnis hanya akan dapat berkembang di dalam masyarakat apabila hak asasi manusia dihargai dan dijunjung tinggi. Unilever bersama dengan Sudah Dong menyadari bahwa setiap usaha bisnis bertanggung jawab untuk menghargai hak asasi manusia dan kemampuannya untuk memberikan dampak positif bagi perusahaan dan hak asasi manusia.



Melalui kode etik *Respect, Dignity & Fair Treatment* (RDFT), Unilever menunjukkan komitmennya untuk menjamin hak asasi manusia dihargai di seluruh operasi dan rantai usahanya. Seluruh pekerja harus merasa aman dan nyaman bekerja di

sebuah lingkungan yang memotivasi keberagaman dimana terdapat semua orang saling percaya, menghargai hak asasi manusia dan mendapat kesempatan yang sama, tanpa adanya diskriminasi atau viktimisasi yang melanggar hukum.

RDFT Unilever:

<https://assets.unilever.com/files/92ui5egz/production/0acd6ddae9d86a300e49ebe9af00a5525c38f959.pdf>
cobb-respect-dignity-fair-treatment.pdf

Kewajiban



Pekerja wajib:

- ✓ Menghargai harkat (martabat) dan hak asasi manusia setiap kolega dan rekan kerja lainnya yang berhubungan dengan pekerja sebagai bagian dari pekerjaannya.
- ✓ Memperlakukan semua orang dengan adil dan setara tanpa diskriminasi atas dasar apapun.
- ✓ Untuk atasan harus memastikan pekerjaan seluruh pekerja dilaksanakan berdasarkan persyaratan kerja yang disepakati tanpa paksaan.

Perusahaan wajib:

- ✓ Menghargai hak pekerja untuk membentuk dan turut mengambil bagian dalam sebuah serikat pekerja yang diakui secara hukum dan membangun dialog konstruktif mengenai hal-hal yang menjadi perhatian bersama
- ✓ Mempertahankan sistem komunikasi pekerja dan manajemen yang jelas dan transparan
- ✓ Menyediakan prosedur yang transparan, adil, dan konfidensial bagi pekerja yang ingin mengajukan kekhawatiran yang relevan.

Identifikasi *Workplace Bullying*?

Yuk coba bersama-sama refleksikan pengalaman dan perasaan kita, kemudian kita identifikasi *workplace bullying*! *It's a Y/N question!* Untuk menjawab, berikan tanda pada tempat yang disediakan.

1 Apakah kamu pernah mendapat perlakuan dari rekan kerja atau atasan yang membuatmu tidak nyaman di tempat kerja?

Ya

Tidak

2 Seberapa jauh kamu bisa mengidentifikasi perasaanmu saat kamu menerima perlakuan yang tidak menyenangkan dari rekan kerja atau atasanmu? Apakah perlakuan tersebut membuatmu merasa malu, sedih, tertindas dan akibatnya membuat kamu tidak nyaman ada di lingkungan pekerjaan?

Ya

Tidak

3 Seberapa sering perlakuan tidak menyenangkan tersebut terjadi kepadamu/rekan kerjamu? Apakah teman kerja yang lain juga pernah mendapat perlakuan yang sama dari pelaku? Atau kamu merasa menjadi satu-satunya target dari perilaku orang tersebut?

Ya

Tidak

4 Apakah pelaku tindakan tersebut sering menyatakan hal tersebut dilakukan dengan tujuan bercanda?

Ya

Tidak

5 Seberapa jauh perlakuan tidak menyenangkan dari rekan kerja atau atasanmu berdampak pada kualitas pekerjaanmu? Apakah kamu sering mencari cara agar tidak berhubungan langsung dengan pelaku tindakan tersebut? Apakah perlakuan tidak menyenangkan tersebut mengganggu fisik dan mentalmu di luar jam atau lingkungan kantor?

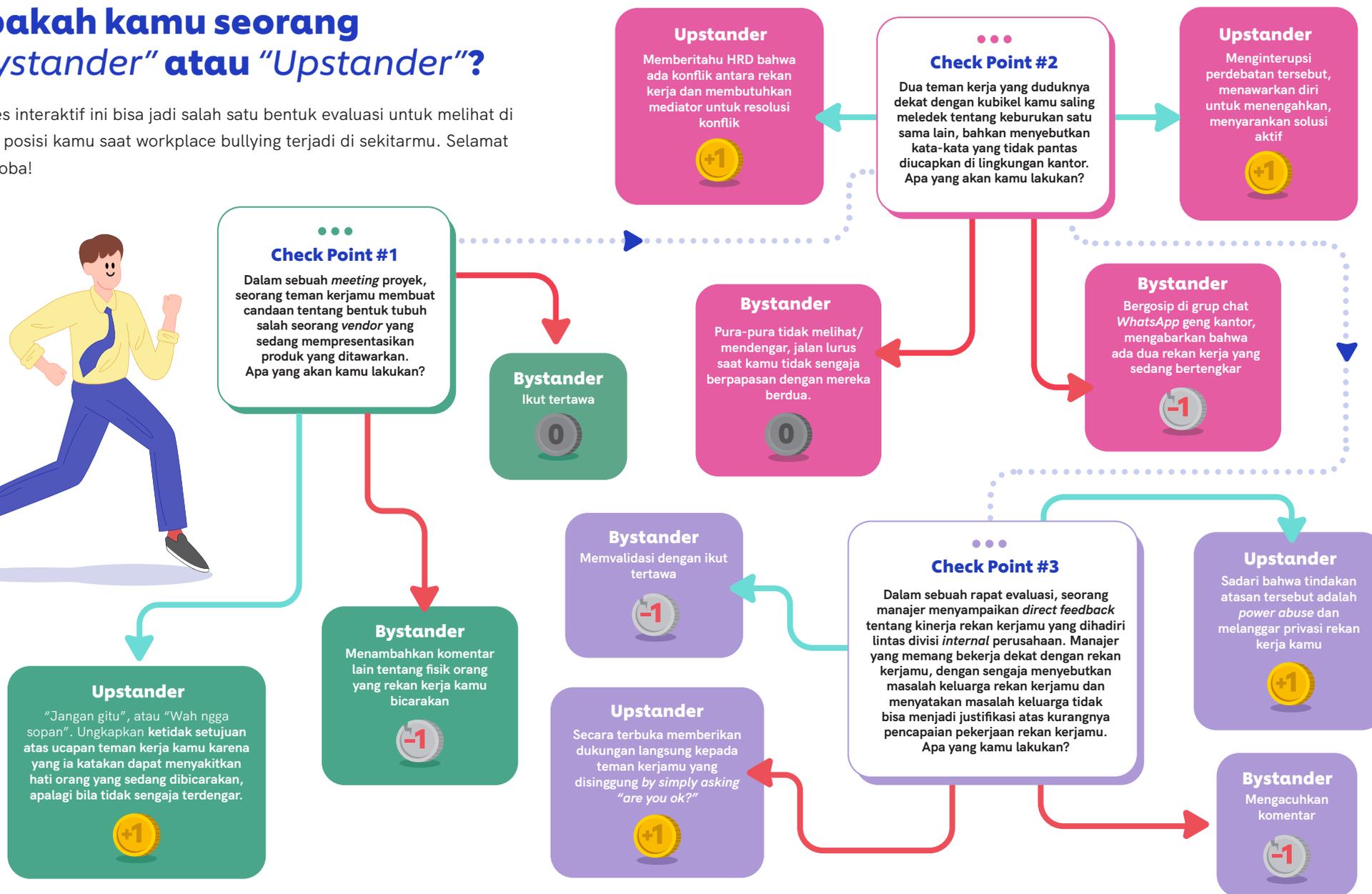
Ya

Tidak

Jika jawaban “YA” ada lebih dari satu, segera lakukan tindakan aktif! Sudah Dong dan Perusahaan tempatmu bekerja akan siap membantu!

Apakah kamu seorang "Bystander" atau "Upstander"?

Games interaktif ini bisa jadi salah satu bentuk evaluasi untuk melihat di mana posisi kamu saat workplace bullying terjadi di sekitarmu. Selamat mencoba!



Score



Score: -1 sampai -4

Oops! Bystander alert! Yuk, coba latih empati kamu dan segera mulai jadi teman kantor yang bersedia membantu teman kantormu yang mengalami tindak *bullying*

Score: 2 sampai 0

Hmm, bersikap netral dapat berpotensi melindungi si-*bully* di kantor lho! Jangan takut menyuarakan isi hatimu!

Score: 3 sampai 6

Ini dia *upstander* sejati! Semoga semakin banyak orang yang mencontoh sikap mulia kamu!



Tentang Sudah Dong

Sudah Dong merupakan komunitas *anti-bullying* yang mengawali gerakannya dengan berbagai aktivitas di media sosial. Didirikan oleh Katyana Wardhana pada bulan Juli 2014, Sudah Dong diinisiasi untuk meningkatkan kesadaran tentang dampak negatif *bullying*, melalui sejumlah kampanye *online* dan juga kegiatan *offline*. Kami menyadari bahwa gerakan ini tidak hanya dapat menyentuh kalangan terdekat, tapi harus mampu mencapai kalangan yang paling terpinggirkan dan rentan, di seluruh pelosok Indonesia.



Panduan ini dibuat untuk seluruh masyarakat Indonesia, tidak terkecuali kepada mereka yang kurang memiliki akses terhadap sumber daya dan pengetahuan. Dengan adanya panduan ini, kami berharap bahwa masyarakat Indonesia khususnya kaum pekerja dan juga perusahaan bisa memperoleh manfaat, khususnya dalam menciptakan kondisi lingkungan tempat kerja yang aman, nyaman, harmonis.

Tentang Unilever



Unilever merupakan salah satu pemasok terbesar produk Kecantikan dan Perawatan Tubuh, produk Kebersihan Rumah Tangga, dan produk Makanan dan Minuman yang produknnya digunakan oleh 2,5 miliar penduduk setiap harinya di lebih dari 190 negara.

Melalui strategi bisnis 'The Unilever Compass', Unilever berkomitmen untuk terus tumbuh, namun juga secara berkelanjutan dan bertanggung jawab turut berkontribusi untuk:

- ✓ Meningkatkan kesehatan planet
- ✓ Meningkatkan kesehatan masyarakat, kepercayaan diri dan kesejahteraan, serta
- ✓ Membantu menciptakan dunia yang lebih adil dan inklusif

Guna menciptakan lingkungan kerja serta masyarakat yang lebih toleran dan inklusif, Unilever Indonesia memiliki *Equity, Diversity, and Inclusion Board* (ED&I Board) yang bertugas menjalankan dan memonitor tiga fokus upaya ED&I Perusahaan, yaitu: Kesetaraan Gender, Kesetaraan untuk Penyandang Disabilitas, dan Penghapusan Diskriminasi dan Stigma.

Berkolaborasi dengan berbagai pihak, Unilever Indonesia terus menyuarakan pentingnya toleransi melalui program kampanye internal

• • •
ataupun eksternal secara berkelanjutan, termasuk pembuatan panduan *anti-workplace bullying* dalam bentuk *e-booklet* bersama komunitas Sudah Dong.

Diharapkan *e-booklet* ini dapat mendorong semangat dan komitmen dari segenap masyarakat untuk memberikan fokus lebih dan melakukan aksi nyata melawan *workplace bullying*, termasuk merangkul semakin banyak organisasi untuk memiliki sistem, struktur dan kepemimpinan yang berpihak pada *anti-bullying*.

• • •

