

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perilaku *bullying* merupakan fenomena yang terjadi secara global, perilaku *bullying* dapat terjadi dimana saja salah satunya adalah di tempat kerja. *Bullying* adalah fenomena yang telah lama terjadi dikalangan pekerjaan. Perilaku *bullying* akan mengintimidasi atau mengejek personal atau kelompok sehingga korban tersebut menjadi kesal, korban *bullying* akan mengalami depresi sehingga timbul rasa ingin bunuh diri. Tindakan *bullying* ditempat kerja ramai menjadi sorotan perbincangan di penjuru dunia menurut World Health Organization (WHO) tahun 2016. Terjadinya tindakan *bullying* di suatu pekerjaan khususnya dilingkungan pekerja perawat, karena pada lingkungan pekerja perawat cukup sering mengalami stres karena dipengaruhi oleh jenis pekerjaan di pelayanan kesehatan. (Yokoyama et al., 2016), sehingga perawat yang berkerja di bidang pelayanan kesehatan lebih rentan terkena *bullying* (Jhonson 2015).

Insiden *bullying* yang dialami perawat di pelayanan kesehatan seperti di rumah sakit telah dilaporkan baik secara nasional maupun internasional. Insiden *bullying* pada perawat Australia dilaporkan sebanyak 38%, Amerika 32% dan di Korea sebanyak 23% (Castronova et al, 2015; ANA, 2012;

Nam, 2012). Sementara itu penelitian oleh Handika (2016) tentang insiden *bullying* di RSUD Dr. Rasidin Padang dan sebesar 51,2%, dan di RSUP M. Djamil Padang sebesar 42,2% (Dewi, 2013). Jadi dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa insiden *bullying* pada perawat masih menjadi permasalahan yang dihadapi perawat di tempat kerja. *Bullying* yang dialami oleh perawat terdiri dari berbagai bentuk, antara lain : *bullying* berhubungan dengan penekanan fisik, *bullying* berhubungan dengan beban pekerjaan, dan *bullying* berhubungan dengan individu per individu ataupun berkelompok (Sri Lestari, 2018), sementara itu (Djuwlta Ratna, 2005) menyatakan bahwa penyebab terjadinya *bullying* di karenakan adanya tuntutan konformitas yaitu pengaruh dari teman sebaya atau lingkungan sosial.

Menurut laporan bahwa perawat baru seringkali mengalami *bullying*. (Curtis et al., 2007 dalam Becher, J & Visovsky, C, 2012), *bullying* yang dialami pada perawat baru disebabkan karena usia yang masih muda dengan pengalaman dan pendidikan yang masih kurang, kemampuan koping diri yang masih kurang baik , serta minimnya kekuatan dalam sistem hirearki.

Adapun efek dari perilaku *bullying* pada korban/perawat antara lain menurunkan kualitas diri untuk berkerja, gangguan psikis pada mental individu, meningkatkanya keinginan untuk tidak berkerja, meningkatnya kecelakaan kerja, menurut

Tambur (2012) menjelaskan bahwa *bullying* yang di alami oleh perawat dapat meningkatkan sistem kerja otak lebih berat, menjadi kurang fokus, meningkatkan beban fikiran, capek fisik, susah tidur, dan merasa tidak nyaman. Dampak yang di timbulkan akan menjadi semakin berat akibat kejadian *bullying* di tempat kerja. Banyak dampak yang akan di timbulkan dari kejadian kasus *bullying* di tempat kerja salah satunya pada pelayanan keperawatan antara lain adanya penurunan prestasi kerja, mengeluhnya karyawan terhadap atasan, peningkatan ketegangan antara personal atau kelompok, rasa takut terhadap pekerja lainnya akibat persaingan (Ontorio, 2010).

Berdasarkan uraian diatas, maka sangat diperlukan untuk melakukan penelitian untuk memecahkan permasalahan ini secara empiris dalam satu penelitian ilmiah dengan metode *literature review* yang berjudul “Gambaran Dampak Perilaku Bullying Terhadap Perawat Baru Ditempat Kerja”. Sehingga kejadian *bullying* dapat dicegah dan diatasi agar tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

B. Rumusan masalah

Rumusan masalah didalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran dampak perilaku *bullying* terhadap perawat baru di tempat kerja ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum:

Literature review ini bertujuan untuk memberikan informasi terkait tentang bagaimana “Gambaran Dampak Perilaku Bullying Terhadap Perawat Baru Ditempat Kerja”, yang diharapkan hasilnya dapat membuat perubahan tentang tindakan *bullying* di tempat kerja pada pekerja baru.

2. Tujuan Khusus :

1. Mengidentifikasi bentuk-bentuk *bullying* yang terjadi pada perawat baru di tempat kerja.
2. Mengidentifikasi pelaku *bullying* yang terjadi pada perawat baru di tempat kerja.
3. Mengidentifikasikan pengaruh *bullying* yang terjadi pada perawat baru di tempat kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teorits :

Sebagai bahan masukan rumah sakit dalam pengambilan kebijakan khususnya dalam hal perilaku *bullying* di lingkungan kerja dan para karyawan kerja.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti :

Merupakan pengalaman baru dan menambah pengetahuan dalam melakukan riset atau penelitian

mengenai perilaku *bullying* terhadap perawat baru di tempat kerja.

b. Bagi institusi :

Diharapkan menjadi bahan informasi dalam pengembangan keilmuan khususnya dibidang ilmu keperawatan serta menjadi sumber pengetahuan dan informasi yang diharapkan dapat memberikan masukan kepada peneliti selanjutnya.