

BAB V

PENUTUP

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting di dalam kehidupan manusia. Tanpa berkomunikasi individu tidak dapat bertukar informasi, pesan dan menjalin sebuah hubungan. Di dalam komunikasi terjadi sebuah proses sosial dimana individu-individu menggunakan simbol-simbol untuk menciptakan dan menginterpretasikan sebuah makna dalam lingkungan mereka (West & Turner, 2013: 5). Proses komunikasi setiap individu berbeda-beda, untuk itu situasi konflik yang dihadapi setiap individu dalam menjalani proses komunikasi pun juga berbeda. Tak dapat dipungkiri pula jika di dalam sebuah komunikasi yang terjadi antara satu individu dengan individu yang lain bisa terjadi ketidakselarasan makna yang dapat menimbulkan konflik diantara hubungan kedua individu tersebut atau lebih.

Komunikasi *workplace bullying* yang diteliti dalam penelitian ini telah dikaji dengan menggunakan pendekatan fenomenologi, dimana pengalaman setiap informan akan memberikan penjelasan deskriptif dan komprehensif mengenai fenomena *workplace bullying* dan dijelaskan dengan menggunakan teori komunikasi manajemen keselarasan makna untuk mengetahui bagaimana hubungan interpersonal yang terjadi antar individu didalam sebuah lingkungan organisasi yang pada akhirnya mengalami sebuah perilaku intimidasi dan *bullying*. Berikut simpulan dan saran berdasarkan penelitian yang telah dilakukan :

5.1 Simpulan

1. Mekanisme komunikasi *workplace bullying* dimulai pada tahapan pengenalan yang dimulai pada tahapan isi hingga pola budaya dalam hierarki makna dimana individu mulai berkenalan, bertukar informasi yang terjadi diantara dua individu atau lebih dalam satu lingkungan organisasi hingga masuk kedalam hubungan interpersonal. Di dalam sebuah hubungan terdapat konflik interpersonal yang memicu timbulnya tindak *bullying*.
2. Struktur organisasi, yaitu posisi dan jabatan yang tinggi di dalam sebuah organisasi tidak selamanya ditentukan sebagai pelaku tindak *bullying*, tetapi individu dengan jabatan yang rendah tetapi memiliki dukungan *power* dari pihak posisi tinggi dapat menjadi pelaku *bullying* di dalam sebuah organisasi. Pelaku *workplace bullying* adalah individu yang memiliki kuasa, dukungan serta kesempatan di dalam lingkungan organisasi. Bentuk tindak *bullying* yang dilakukan berupa (1) Ancaman pada status profesional, (2) Ancaman pada pribadi, (3) Mengisolasi dan (4) Beban kerja yang berlebihan. *Bullying* yang dilakukan terkait personal (*person-related bullying*) dan terkait pekerjaan (*work-related bullying*) yang terjadi secara terbuka.
3. Faktor yang menyebabkan terjadinya *workplace bullying* ada beberapa faktor, diantaranya (1) Kurangnya komunikasi yang terjadi antara dua individu dalam hal pekerjaan, (2) Kepemimpinan yang kurang efektif / pengambilan keputusan tidak adil, dimana pemimpin tidak menjadi role model yang baik di dalam sebuah organisasi bisnis, kurang bijaksana dan tidak adil dalam memperlakukan pegawai dan dalam mengambil sebuah keputusan dapat menimbulkan sebuah

konflik dengan individu yang bersangkutan, serta pimpinan dapat dengan mudah mempergunakan kekuasaannya untuk melakukan tindak *bullying*. (3) Status profesionalitas merasa terancam, dimana pelaku *bullying* merasa terancam dengan keberadaan individu lain.

4. Tindak *workplace bullying* tidak hanya dilakukan secara langsung / *face to face* dan secara verbal, tetapi di dalam penelitian ini tindak bullyin juga dilakukan melalui media komunikasi yaitu group *Whatsapp*. Dimana pelaku memberikan intimidasi kepada korban melalui sebuah text yang di kirim melalui media group *Whatsapp* yang dapat diketahui oleh seluruh anggota organisasi.
5. Respon dan cara korban dalam menghadapi tindak *bullying* yang terjadi di lingkungan organisasi adalah pertama kali korban merespon dengan terkejut dan emosial yang tidak dapat diungkapkan. Tindak *bullying* membekas di hati setiap korban sehingga menimbulkan adanya depresi serta ketidaknyamaanan dalam bekerja. Di dalam penelitian ini di temukan adanya *facework* serta perlawanan yang dilakukan oleh semua informan (korban *bullying*) dalam upaya untuk mengurangi tindak *workplace bullying*. Perlawanan dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung dilakukan dengan meminta klarifikasi kepada pelaku mengenai tindakan yang dilakukan, sedangkan perlawanan yang secara tidak langsung yang dilakukan oleh korban adalah dengan melaporkan kepada bagian HR, memberikan penilaian melalui sebuah evaluasi yang diadakan rutin oleh kantor pusat dan selalu mengecek setiap kebenaran informasi yang diberikan oleh pelalaku *bullying* dengan sumber informasi tersebut (kantor pusat).

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Dari hasil temuan penelitian ini, pengalaman dari individu informan yang memperoleh tindakan *workplace bullying* dan melakukan upaya pengurangan *workplace bullying*, menunjukkan bahwa gagasan pemikiran teoritik Pearce (Teori Manajemen Keselarasan Makna) tidak selalu melalui tahapan yang diusulkannya. Pada konteks kasus yang dialami para informan hierarki dari makna yang terorganisasi dilalui secara variatif. Oleh karena itu dalam pengembangan teori perlu mempertimbangan adanya aspek konteks spesifik (formal organisasional).

5.2.2 Implikasi Praktis

Dalam tataran praktis, studi ini dapat memberikan penjelasan atau gambaran mengenai pengalaman individu, meminimalisir perilaku *workplace bullying* yang diperolehnya dari orang lain.

5.2.3 Implikasi Sosial

Berbagai pengalaman individu yang berupaya meminimalisir *perlakuan workplace bullying* yang diterima dari orang lain dapat digunakan sebagai referensi bagi setiap individu di Indonesia yang mengalami kasus kurang lebih sama dengan yang dialami para informan.

5.3 Saran

Pembahasan mengenai komunikasi *workplace bullying* perlu diperdalam lagi, mengingat kasus *bullying* kian lama kian bertambah. Kasus *workplace bullying* sebaiknya menjadi konsen dalam kasus di pemerintahan Indonesia, meskipun terjadi di dalam lingkup organisasi. Diberlakukan Undang-Undang ketenagakerjaan untuk semua bidang usaha dan pemberian pembekalan etika berkomunikasi di dalam organisasi untuk setiap individu yang ingin bergabung di dalam sebuah organisasi.