

ANALISIS TANGGUNG JAWAB HUKUM PERUSAHAAN TERHADAP PERUNDUNGAN DI TEMPAT KERJA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BEKASI

Haryanto Tri Wibowo

Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang

E-mail: Haryantotriwibowo1229@gmail.com

Yuniar Rahmatiar

Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang

E-mail: yuniar.rahmatiar@ubpkarawang.ac.id

Muhamad Abas

Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang

E-mail: muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

Adyan Lubis

Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstract

Workplace bullying is not merely an interpersonal problem; it raises concerns about workers' dignity, psychosocial safety, and the employer's responsibility to provide a safe and fair working environment. This study examines the alignment between Indonesian labor law and a manufacturing company's Collective Labor Agreement (CLA), and evaluates the company's prevention and response practices in Bekasi. It applies a mixed-methods design combining normative legal analysis with empirical data from a 20-item questionnaire administered to 126 workers drawn from a workforce of more than 2,000, using stratified purposive sampling based on employment status, department, and length of service. The empirical analysis is complemented by field notes from an interview with the company's Human Resources (HR) representative and a case involving termination of employment following physical bullying. The findings reveal a gap between formal rules and workplace practice. Although the national legal framework and the CLA provide grounds for disciplinary action, the company's response remains predominantly reactive: 84% of respondents indicated that action generally followed a report, while 63% had never received bullying-related information or socialization. The survey also indicates that outsourced workers were more frequently identified as victims, suggesting that employment status and unequal workplace power may shape exposure to bullying and willingness to report it. The study's contribution is to connect the legal adequacy of workplace protections with employment-status vulnerability, reporting behavior, and the preventive capacity of company policy. It argues that compliance cannot be measured solely by the existence of rules or the imposition of sanctions; it must also be assessed through accessible reporting channels, protection against retaliation, regular training, worker-representative participation, and sustained psychosocial risk prevention.

Keywords: *Workplace bullying; Employer responsibility; Labor law; Employment status; Psychosocial safety*

Abstrak

Perundungan di tempat kerja bukan semata-mata persoalan antarindividu, melainkan juga persoalan martabat pekerja, keselamatan psikososial, dan tanggung jawab perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman serta adil. Penelitian ini menganalisis keselarasan antara hukum ketenagakerjaan Indonesia dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada sebuah perusahaan manufaktur di Bekasi, sekaligus mengevaluasi praktik pencegahan dan penanganan perundungan. Penelitian

menggunakan desain mixed methods yang menggabungkan analisis hukum normatif dengan data empiris dari kuesioner berisi 20 butir kepada 126 pekerja dari total lebih dari 2.000 pekerja. Sampel dipilih melalui stratified purposive sampling berdasarkan status kepegawaian, departemen, dan masa kerja. Analisis empiris dilengkapi catatan lapangan dari wawancara dengan perwakilan Human Resources (HR) serta studi kasus pemutusan hubungan kerja akibat perundungan fisik. Hasil penelitian memperlihatkan kesenjangan antara aturan formal dan praktik di tempat kerja. Meskipun kerangka hukum nasional dan PKB menyediakan dasar untuk menjatuhkan sanksi, respons perusahaan masih dominan reaktif: 84% responden menyatakan bahwa tindakan perusahaan umumnya dilakukan setelah adanya laporan, sedangkan 63% belum pernah menerima sosialisasi mengenai perundungan. Data juga menunjukkan bahwa pekerja alih daya lebih sering teridentifikasi sebagai korban, yang mengindikasikan bahwa status kerja dan ketimpangan relasi kuasa dapat memengaruhi risiko perundungan maupun keberanian untuk melapor. Kontribusi penelitian ini terletak pada pengaitan antara kecukupan perlindungan hukum, kerentanan berdasarkan status kerja, perilaku pelaporan, dan kapasitas preventif kebijakan perusahaan. Penelitian ini menegaskan bahwa kepatuhan tidak cukup diukur dari keberadaan aturan atau pemberian sanksi, tetapi juga harus dinilai melalui aksesibilitas mekanisme pelaporan, perlindungan dari pembalasan, pelatihan berkala, keterlibatan perwakilan pekerja, dan pencegahan risiko psikososial secara berkelanjutan.

Kata kunci: Perundungan; Tanggung jawab perusahaan; Hukum ketenagakerjaan; Status kerja; Keselamatan psikososial

I. PENDAHULUAN

Fenomena perundungan di tempat kerja menjadi salah satu isu penting dalam hubungan industrial modern karena berdampak tidak hanya pada kesejahteraan individu pekerja, tetapi juga pada produktivitas dan stabilitas organisasi¹. Perilaku perundungan, baik dalam bentuk fisik, verbal, maupun psikologis, dapat menimbulkan konsekuensi serius seperti menurunnya kinerja, meningkatnya konflik kerja, serta terganggunya iklim kerja yang sehat². Dalam

konteks perusahaan manufaktur yang memiliki dinamika kerja tinggi dan struktur organisasi yang kompleks, potensi terjadinya perundungan dapat semakin meningkat apabila tidak diimbangi dengan kebijakan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif³.

Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan serta telah diperbaharui pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023⁴ mengenai Cipta Kerja yang

¹ Sujasmin, "Penetapan Aspek Hukum Pidana Materiil Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual," *Public Knowledge* 2, no. 1 (20 Oktober 2024): 39–65, <https://doi.org/10.62771/pk.v2i1.15>.

² Heru Sugiyono dan Jeremy Pardede, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja," *Al Qodiri : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan* 19, no. 2 (1 September 2021): 453–72.

³ Condro Susanto Riyadi dan Mutia Ch Thalib, "Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan

dan Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi," *JURNAL LEGALITAS* 13, no. 02 (7 Februari 2021): 79–93, <https://doi.org/10.33756/jelta.v13i02.7607>.

⁴ Pemerintah Pusat Indonesia, "Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang," Pub. L. No. 6 (2023), <https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>.

menyatakan bahwa Hubungan kerja dengan prinsip aman, adil serta bermartabat penting untuk dilakukan. Selain itu, kasus tersebut yang erat kaitannya dengan bagaimana berperilaku yang mengandung aspek kekerasan, baik itu kekerasan fisik ataupun kekerasan psikis relevan dengan serta di atur dalam kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP Pidana). Di tingkat perusahaan, pengaturan lebih lanjut umumnya dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur tata tertib, norma perilaku, serta sanksi terhadap pelanggaran di lingkungan kerja. Dengan demikian, secara formal, terdapat kerangka hukum yang cukup memadai untuk mencegah dan menangani tindakan perundungan⁵.

Namun demikian, keberadaan kerangka normatif tersebut tidak selalu sejalan dengan efektivitas implementasinya di lapangan⁶. Dalam praktiknya, penanganan kasus perundungan di tempat kerja masih sering bersifat reaktif, yaitu berfokus pada pemberian sanksi setelah terjadinya

pelanggaran. Hal ini dapat terlihat, misalnya, dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pelaku perundungan fisik sebagai bentuk penegakan disiplin. Meskipun tindakan tersebut menunjukkan adanya respons perusahaan, pendekatan yang dominan reaktif berpotensi belum menyentuh aspek pencegahan secara sistematis⁷. Di sisi lain, rendahnya tingkat pelaporan dari Tenaga Kerja juga menjadi indikasi adanya hambatan dalam mekanisme internal, baik yang berkaitan dengan kepercayaan, perlindungan terhadap pelapor, maupun budaya organisasi⁸.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas perundungan di tempat kerja, terutama dari perspektif perilaku individu dan dampaknya terhadap kesehatan psikologis pekerja⁹. Namun, kajian yang mengintegrasikan analisis hukum nasional, kebijakan internal perusahaan, serta data empiris mengenai pengalaman Tenaga Kerja dan perilaku pelaporan masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia¹⁰. Keterbatasan ini

⁵ Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, dan Marzuki, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah METADATA* 3, no. 2 (14 September 2021).

⁶ Ellyna Putri Nugraha dan Hollyness Singadimedja, "Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja Di PT. Ultrajaya Milk Industry Trading Company," *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran* 2, no. 1 (30 November 2020): 56–73, <https://doi.org/10.23920/jphp.v2i1.262>.

⁷ Zulia Devi Ananta et al., "Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika," *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi* 2, no. 3 (27 Mei 2024): 106–20, <https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638>.

⁸ Yana Oetary dan Rufinus Hotmaulana Hutaauruk, "Kajian Yuridis Terhadap Tindak Pidana

Dalam Aspek Perundungan Dunia Maya (Cyberbullying): Perspektif Hukum Pidana Di Indonesia," *Jurnal Komunitas Yustisia* 4, no. 3 (1 November 2022).

⁹ Novendawati Wahyu Sitasari et al., "Kecenderungan Perilaku Perundungan di Tempat Kerja: Studi Empiris pada Pekerja di Jakarta," *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan* 4, no. 2 (10 Desember 2025): 12838–46, <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4155>.

¹⁰ Nur Rizkiah Hasanah, Hammamtio, dan Atik Winanti, "Pertanggungjawaban Aspek Hukum Ketenagakerjaan yang Dilakukan oleh Karyawan Terhadap Perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 42/PID.B/2025/PN Banjar)," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 5 (8 Desember 2025).

menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengkaji fenomena perundungan secara lebih komprehensif, dengan menghubungkan aspek normatif dan empiris dalam satu kerangka analisis. Merujuk pada fenomena dan menjadi permasalahan maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut.

1. Bagaimana keselarasan antara hukum nasional dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan dalam mengatur perundungan di tempat kerja Berdasarkan perspektif Hukum Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana efektivitas peran perusahaan dalam pencegahan dan penanganan perundungan di tempat kerja berdasarkan data empiris Tenaga Kerja, termasuk status Tenaga Kerja, pengalaman sebagai korban dan pelaku?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain mixed methods dengan orientasi integratif: analisis hukum normatif digunakan untuk menilai kerangka perlindungan dan aturan internal, sedangkan data empiris digunakan untuk menguji bagaimana kerangka tersebut dijalankan dalam praktik¹¹. Pendekatan hukum mencakup pendekatan perundang-undangan (statute approach) terhadap UUD 1945, peraturan ketenagakerjaan, peraturan tentang hak asasi manusia, keselamatan dan kesehatan

kerja, serta peraturan lain yang relevan sesuai karakter perbuatan; pendekatan konseptual (conceptual approach) digunakan untuk menelaah tanggung jawab pemberi kerja, perlindungan pekerja, workplace bullying, dan keselamatan psikososial; sedangkan pendekatan kasus (case approach) digunakan untuk mengkaji penanganan satu kasus perundungan fisik yang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Analisis hukum dilakukan dengan menafsirkan norma secara gramatikal dan sistematis, kemudian menilai kesesuaiannya dengan ketentuan PKB dan temuan empiris¹².

Data empiris dikumpulkan melalui kuesioner berisi 20 butir yang disebarkan kepada 126 pekerja dari populasi lebih dari 2.000 pekerja. Pemilihan responden menggunakan stratified purposive sampling dengan mempertimbangkan status kerja, departemen, dan masa kerja. Kuesioner mencakup pengalaman sebagai korban atau pelaku, pelaporan, sosialisasi, serta penilaian pekerja atas respons dan efektivitas kebijakan perusahaan. Wawancara dengan perwakilan Human Resources (HR) dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai prosedur penanganan kasus dan kasus pemutusan hubungan kerja akibat perundungan fisik. Wawancara tidak direkam; informasi dicatat sebagai catatan lapangan. Karena metode ini dapat membatasi pemeriksaan ulang secara

¹¹ Wiwik Sri Widiarty, *Metode Penelitian Hukum*, ed. oleh Tajuddin Muhammad (Yogyakarta: Publika Global Media, 2024)., hlm 41

¹² Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020)., hlm 31

verbatim, interpretasi wawancara diperlakukan sebagai data pendukung dan dibandingkan dengan dokumen internal yang tersedia serta pola jawaban kuesioner. Naskah akhir perlu menambahkan keterangan mengenai persetujuan responden dan prosedur perlindungan identitas sesuai praktik yang benar-benar diterapkan.

Data kuesioner dianalisis secara deskriptif melalui frekuensi dan persentase, kemudian ditabulasi silang untuk membandingkan pola pengalaman korban/pelaku menurut status kerja serta persepsi atas respons perusahaan. Interpretasi difokuskan pada indikator yang tersedia dalam instrumen: pengalaman perundungan, status kerja, respons yang bergantung pada laporan, penilaian efektivitas, dan penerimaan sosialisasi. Catatan wawancara dan dokumen kasus digunakan untuk menjelaskan konteks di balik pola kuantitatif, bukan untuk mengklaim hubungan sebab-akibat yang tidak diuji. Integrasi dilakukan pada tahap interpretasi dengan membandingkan temuan angka, catatan lapangan, dan norma hukum/PKB. Naskah sumber tidak menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen; karena itu, bagian ini tidak menyatakan bahwa uji tersebut telah dilakukan. Jika dokumentasi pengujian tersedia, hasilnya perlu ditambahkan; jika tidak, keterbatasan instrumen harus dinyatakan

secara terbuka.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Keselarasan Antara Hukum Nasional dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perusahaan Dalam Mengatur Perundungan di Tempat Kerja Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Rekan kerja atau atasan ditempat kerja yang melakukan suatu tindakan kekerasan psikologi yang mana dilakukan secara berulang-ulang merupakan tindakan perundungan atau *bullying* di tempat kerja. Perundungan di tempat kerja, atau yang lebih dikenal dengan istilah *bullying*, merupakan perilaku kekerasan psikologis yang terjadi secara berulang di lingkungan kerja, baik yang dilakukan oleh atasan maupun rekan kerja. Menurut T. Fiel dalam bukunya yang berjudul *Bully in Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying* disebutkan “*Bullying is a repetitive pattern of behavior aimed at undermining an individual* (Perundungan merupakan pola perilaku berulang yang bertujuan untuk melemahkan individu)”¹³. Selain *Bullying* dapat berupa intimidasi verbal, penghinaan, diskriminasi, atau pelecehan fisik yang menimbulkan dampak negatif bagi korban, baik secara mental, emosional, maupun fisik¹⁴.

Sebagaimana dijelaskan dalam buku

¹³ Clara E. Munro dan Alexander W. Phillips, “Bullying in the workplace,” *Surgery (Oxford)* 41, no. 8 (Agustus 2023): 516–22, <https://doi.org/10.1016/j.mpsur.2023.05.007>.

¹⁴ Riyadi dan Thalib, “Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi.”

yang berjudul *Bullying At Work (How control and overcome it): "Workplace bullying often remains hidden while causing serious psychological harm to employees* (Perundungan di tempat kerja sering kali tersembunyi namun menyebabkan dampak psikologis yang serius bagi pekerja)." ¹⁵. Dampak yang ditimbulkan dari perilaku *bullying* ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga dapat mengganggu produktivitas, moral Tenaga Kerja, dan menciptakan atmosfer kerja yang tidak kondusif ¹⁶. Sebagai salah satu anak perusahaan Grup yang cukup besar Di Indonesia perusahaan manufaktur yang ada dikawasan industri juga memiliki peran dan tanggung jawab besar dalam menjaga iklim kerja yang sehat yaitu dengan adanya minimalisasi perilaku perundungan (*Bullying*) yang ada di perusahaannya ¹⁷.

Secara garis besar perilaku *bullying* atau perundungan memiliki peraturan yang sudah diatur didalam peraturan perundang-

undangan, meskipun dalam beberapa aturan tidak dijelaskan secara spesifik, namun aturan tersebut dapat berlaku bagi pelaku perundungan ¹⁸. didalam dunia kerja beberapa atauran atau tindakan perundungan juga diturunkan kedalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat oleh pihak management perusahaan bersama Tenaga Kerja melalui perwakilan (Serikat Pekerja) ¹⁹. Negara Indonesia sebagai negara hukum sangat menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia. Didalam konstitusi, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 mengatur perlindungan bagi warga negara terhadap perilaku *bullying* dilingkungan kerja. ²⁰

Sejalan dengan pasal 28 D ayat (2) naskah Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 ²¹ menyebutkan bahwa dalam hubungan kerja warga negara Indonesia memiliki hak dalam perlakuan adil, layak serta mendapatkan imbalan jasa atas usahanya melakukan pekerjaan. Pasal tersebut

¹⁵ Anuradha Asthana, "Bullying a Blazing Inferno - A Bibliometric Analysis of Its Perpetuation & Percolation," *Journal of Information Systems Engineering and Management* 10, no. 33s (31 Maret 2025): 814–36, <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i33s.5652>.

¹⁶ Aji Utomo Putro, "Perbandingan Tingkat Kepuasan Hidup, Tekanan Psikologis Dan Perundungan (Bullying) Terkait Status Kepekerjaan Pada Pekerja Lift Dan Eskalator di PT X," *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama* 9, no. 2 (26 Februari 2022): 167, <https://doi.org/10.31596/jkm.v9i2.749>.

¹⁷ Adi Putra, "Dampak Kekerasan dan Perundungan (Bullying) di Lembaga Pendidikan serta Pencegahannya," *Al-Hikmah Jurnal Studi Keislaman dan Pendidikan* 10, no. 2 (1 Januari 2023).

¹⁸ Kris Edwin Chandra, "Workplace Bullying, Job performance, Affect-Based Trust, dan Job Stress:

Sebuah Studi Literatur pada Industri Perbankan," *Jurnal Deliberatife* 3, no. 2 (31 Desember 2025).

¹⁹ Ika Agustina Wahyuningtias et al., "Kajian Hubungan Antara Iklim Keselamatan Psikososial (Psychosocial Safety Climate) dengan Perundungan di Tempat Kerja (Workplace Bullying) di PT.WID," *National Journal of Occupational Health and Safety* 2, no. 1 (7 Desember 2021), <https://doi.org/10.59230/njohs.v2i1.5264>.

²⁰ Hasanah, Hammamtio, dan Winanti, "Pertanggungjawaban Aspek Hukum Ketenagakerjaan yang Dilakukan oleh Karyawan Terhadap Perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 42/PID.B/2025/PN Banjar)." ²¹

Republik Indonesia, "Undang-undang Dasar (UUD) Tahun 1945 dan Amandemen Nomor - tentang UUD 1945 dan Amandemen," Pub. L. No. UUD 45, Republik Indonesia (1945), <https://peraturan.bpk.go.id/Details/101646/uud-no-->.

menjelaskan bahwa setiap orang berhak atas perlakuan sama dengan lainnya, serta dianggap setara berada di lingkungannya, sehingga perlakuan *bullying* merupakan tindakan melawan hukum. Lebih lanjut juga pada pasal 28 G ayat 1 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa seseorang berhak atas hak asasi manusia serta berhak mendapat rasa aman serta terhindar dari hal yang mengancam kehormatan, harta benda serta martabatnya, baik secara pribadi dan keluarganya. Diperjelas dalam Pasal 28G ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap orang memiliki hak untuk tidak mendapat perlakuan penyiksaan serta tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya. Dalam pasal 28 I ayat 1 sangat jelas yang mana menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak dalam untuk tidak mendapat perlakuan perbudakan, perlakuan penyiksaan serta memiliki hak dalam memerdekakan pikirannya. Sehingga perlakuan *pembullyingan* seseorang ketika melakukan aktifitas pekerjaannya merupakan tindakan yang tidak sejalan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.

Tindakan *pembullyingan* yang terjadi di tempat kerja merupakan bentuk pelanggaran serius terhadap hak asasi dan martabat pekerja yang telah dijamin secara konstitusional maupun melalui berbagai peraturan

perundang-undangan di Indonesia. Selain UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi payung hukum utama yang menegaskan prinsip kesetaraan, non-diskriminasi, serta perlindungan terhadap pekerja. Terlihat pada Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003²² menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Praktik *bullying* di tempat kerja, baik berupa pelecehan verbal, pengucilan, intimidasi, maupun perlakuan tidak adil, secara nyata bertentangan dengan prinsip tersebut karena merampas hak pekerja atas perlakuan yang adil dan bermartabat²³.

Lebih lanjut, perlindungan terhadap pekerja juga tercermin dalam Pasal 31 serta Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mana menyebutkan yang menjamin hak atas penempatan kerja yang adil, objektif, dan menghormati harkat serta martabat pekerja. *Bullying* yang dilakukan melalui penyalahgunaan wewenang, penekanan psikologis, atau penempatan kerja yang merugikan seseorang tanpa dasar objektif dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap asas perlindungan tenaga kerja. Selain itu, Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang

²² Indonesia, Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

²³ Asmarani Majid, "Perilaku Bullying Verbal Di Tempat Kerja: Pengaruhnya Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja," *Jurnal MITRA* 22, no. 1 (4 Februari 2025).

Nomor 13 Tahun 2003²⁴ menegaskan hak pekerja atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk kesehatan mental. Dengan demikian, *bullying* yang menyebabkan tekanan psikis, stres berkepanjangan, atau gangguan mental dapat dipandang sebagai kegagalan perusahaan dalam memenuhi kewajiban perlindungan Keselamatan dan Keselematan²⁵.

Perilaku *bullying* di tempat kerja juga dapat beririsan dengan tindak pidana, khususnya apabila mengandung unsur seksual. Termuat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual²⁶ memberikan dasar hukum yang kuat untuk menjerat pelaku pelecehan seksual baik fisik maupun nonfisik yang dilakukan di lingkungan kerja. Pelecehan seksual sebagai bentuk *bullying* tidak hanya merendahkan harkat dan martabat korban, tetapi juga sering terjadi karena adanya relasi kuasa yang timpang, misalnya antara atasan dan bawahan²⁷. Ketentuan dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 12 tahun 2022²⁸ menunjukkan bahwa negara mengakui dan melindungi korban dari bentuk *bullying* yang bermuatan

seksual dengan ancaman pidana yang tegas.

Dari perspektif keselamatan dan kesehatan kerja, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai K3 serta dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 tahun 2018 menegaskan bahwa tekanan psikologis merupakan potensi bahaya di lingkungan kerja yang wajib dicegah dan dikendalikan oleh pengusaha. *Bullying*, sebagai salah satu sumber utama tekanan psikis, berpotensi menimbulkan penyakit akibat kerja yang bersifat mental dan emosional²⁹. Oleh karena itu, pengabaian terhadap *bullying* tidak hanya melanggar etika hubungan kerja, tetapi juga kewajiban hukum pengusaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman secara fisik maupun psikologis³⁰.

Selain itu, praktik *bullying* juga merupakan pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia³¹. Pasal 3 dan Pasal 4 UU HAM menegaskan hak setiap orang atas pengakuan, perlakuan yang sama di hadapan hukum, serta hak untuk tidak disiksa dan

²⁴ Pemerintah Pusat Indonesia, "Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," Pub. L. No. 13, Indonesia, Pemerintah Pusat (2003).

²⁵ Putri Lara Sati dan Umi Anugerah Izzati, "Kesejahteraan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja: Systematic Literature Review," *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4, no. 2 (15 Juni 2025): 70–81, <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4290>.

²⁶ Indonesia, "Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual," Pub. L. No. 12, Indonesia (2022).

²⁷ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, ed. oleh Tim

Pustaka Prima, 1 ed., vol. 1 (Medan: PustakaPrima, 2020), Hlm 21

²⁸ Indonesia, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

²⁹ Putri Lara Sati dan Umi Anugerah Izzati, "Kesejahteraan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja: Systematic Literature Review."

³⁰ Sujasmin, "Penetapan Aspek Hukum Pidana Materiil Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual."

³¹ Pemerintah Pusat Indonesia, "Undang-undang (UU) Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia," Pub. L. No. 39, Indonesia, Pemerintah Pusat (1999).

direndahkan martabatnya. *Bullying* di tempat kerja, terlebih jika dilakukan secara sistematis dan berulang, dapat dikategorikan sebagai bentuk perlakuan yang merendahkan martabat manusia dan melanggar hak-hak dasar yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun³². Dalam konteks hukum pidana, *bullying* juga dapat memenuhi unsur tindak pidana sebagaimana diatur dalam KUHP, baik KUHP lama maupun KUHP baru³³. Tindakan penghinaan, pencemaran nama baik, fitnah, pemaksaan, penganiayaan, maupun pemerasan yang dilakukan di lingkungan kerja dapat dijerat melalui Pasal 310, 311, 351, dan 368 KUHP lama, serta Pasal 433 KUHP baru. Hal ini menunjukkan bahwa *bullying* tidak dapat lagi dipandang sebagai persoalan internal perusahaan semata, melainkan dapat berkembang menjadi perbuatan pidana apabila memenuhi unsur-unsur tertentu.

Seiring dengan perkembangan teknologi, *bullying* di tempat kerja juga kerap dilakukan melalui media elektronik. Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE)³⁴ memberikan dasar hukum untuk menjerat pelaku yang melakukan penghinaan,

pencemaran nama baik, pemerasan, atau ancaman melalui pesan elektronik, media sosial, maupun sarana digital lainnya. Ketentuan Pasal 27 dan Pasal 29 UU ITE menegaskan bahwa *cyber bullying* di lingkungan kerja memiliki konsekuensi hukum pidana yang serius. Secara keseluruhan, berbagai peraturan perundang-undangan tersebut menunjukkan bahwa negara telah menyediakan kerangka hukum yang komprehensif untuk melindungi pekerja dari *bullying* di tempat kerja³⁵. Tantangan utama bukan terletak pada kekosongan hukum, melainkan pada efektivitas penegakan hukum, keberanian korban untuk melapor, serta komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan menghormati martabat manusia³⁶. Oleh karena itu, pencegahan dan penanganan *bullying* harus dilakukan secara sinergis melalui kebijakan internal perusahaan, penegakan hukum, serta peningkatan kesadaran hukum di kalangan pekerja dan pengusaha³⁷.

Dengan adanya peraturan baik Undang-undang Maupun Peraturan Menteri dari pihak perusahaan dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

³² Sugiyono dan Pardede, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja."

³³ Putro, "Perbandingan Tingkat Kepuasan Hidup, Tekanan Psikologis Dan Perundungan (Bullying) Terkait Status Kepekerjaan Pada Pekerja Lift Dan Eskalator di PT X."

³⁴ Indonesia, Undang-undang (UU) Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

³⁵ Majid, "Perilaku Bullying Verbal Di Tempat Kerja: Pengaruhnya Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja."

³⁶ Sugiyono dan Pardede, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja."

³⁷ Oetary dan Hutaeruk, "Kajian Yuridis Terhadap Tindak Pidana Dalam Aspek Perundungan Dunia Maya (Cyberbullying): Perspektif Hukum Pidana Di Indonesia."

tidak akan lepas atau bertentangan karena aturan tersebut. Perusahaan harus membuat peraturan yang sejalan atau selaras dengan Hukum Nasional yang ada³⁸. Keselarasan antara hukum nasional dan kebijakan internal perusahaan menjadi faktor penting dalam mencegah perundungan di tempat kerja, karena kebijakan perusahaan merupakan bentuk implementasi langsung dari norma hukum yang lebih luas³⁹. Sebagaimana dikemukakan dalam *Understanding, Defining and Eliminating Workplace Bullying*: “*Workplace bullying persists where organizational policies fail to align with broader legal and ethical standards* (Perundungan di tempat kerja akan terus terjadi ketika kebijakan organisasi tidak selaras dengan standar hukum dan etika yang lebih luas)”⁴⁰.

Beberapa peraturan tentang perilaku perundungan yang dibuat oleh salah satu perusahaan manufaktur di kawasan Industri Bekasi memang belum bisa mencakup secara detail dari setiap tindakan perundungan. Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil kesepakatan antara Manajemen Perusahaan dengan Tim Serikat Pekerja (Serikat Pekerja Aneka Industri yang memiliki Induk Kerja FSPMI. Adanya peraturan hukum yang jelas menjadi tolak ukur perusahaan dalam

menangani kasus perilaku perundungan tersebut, Seperti dalam penjelasan dalam buku *Workplace Bullying: What We Know, Who Is to Blame and What Can We Do* menyatakan: “*The absence of clear legal frameworks often shifts responsibility to organizations to regulate behavior internally* (Ketidadaan kerangka hukum yang jelas seringkali mengalihkan tanggung jawab kepada perusahaan untuk mengatur perilaku secara internal).”⁴¹

Selain diatur melalui peraturan perundang-undangan nasional, upaya pencegahan dan penanganan *pembullyingan* di tempat kerja juga tercermin dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan periode 2025–2027. PKB sebagai norma internal perusahaan memiliki kedudukan strategis karena bersifat mengikat bagi pengusaha dan pekerja, serta berfungsi sebagai instrumen konkret penerapan prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan. Dengan dimasukkannya ketentuan larangan perilaku tidak etis, kasar, intimidatif, dan kekerasan ke dalam PKB, perusahaan menunjukkan pengakuan bahwa bullying merupakan pelanggaran serius terhadap tata tertib dan nilai-nilai hubungan

³⁸ Chandra, “Workplace Bullying, Job performance, Affect-Based Trust, dan Job Stress: Sebuah Studi Literatur pada Industri Perbankan.”

³⁹ Majid, “Perilaku Bullying Verbal Di Tempat Kerja: Pengaruhnya Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja.”

⁴⁰ Jerry A. Carbo, *Understanding, Defining and Eliminating Workplace Bullying*, 1 ed., vol. 1 (London: Routledge, 2017), <https://doi.org/10.4324/9781315549057>.

⁴¹ Charlotte Rayner, Helge Hoel, dan Cary Cooper, *Workplace Bullying*, 1 ed., vol. 1 (London: CRC Press, 2003), <https://doi.org/10.1201/b12811>.

industrial yang harmonis ⁴².

Pengaturan dalam Pasal 62 PKB yang memberikan sanksi Surat Peringatan I (SP I) terhadap perbuatan yang tidak sesuai dengan norma etika umum serta tindakan atau ucapan kasar terhadap pimpinan maupun sesama pekerja menunjukkan bahwa perusahaan menempatkan aspek etika, kesopanan, dan penghormatan antarindividu sebagai fondasi utama lingkungan kerja. Ketentuan ini relevan dengan konsep *bullying* tahap awal, di mana perilaku merendahkan, ucapan kasar, atau sikap tidak sopan sering kali menjadi pintu masuk terjadinya perundungan yang lebih sistematis ⁴³. Dengan adanya sanksi awal, PKB berfungsi sebagai instrumen pencegahan (preventif) agar konflik dan *bullying* tidak berkembang menjadi bentuk kekerasan psikologis yang lebih berat ⁴⁴.

Lebih lanjut, Pasal 64 PKB yang mengklasifikasikan perbuatan yang mengganggu suasana kerja atau menimbulkan keonaran sebagai pelanggaran serius dengan sanksi Surat Peringatan III (SP III) menegaskan bahwa *bullying* tidak hanya berdampak pada individu korban, tetapi juga

merusak tatanan kolektif di lingkungan kerja. *Bullying* yang menciptakan ketakutan, permusuhan, atau suasana kerja yang tidak kondusif bertentangan dengan tujuan ketenagakerjaan untuk mewujudkan produktivitas dan kesejahteraan bersama ⁴⁵. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 86 UU Ketenagakerjaan serta prinsip K3 yang menekankan pentingnya perlindungan kesehatan kerja, termasuk kesehatan mental dan kenyamanan psikologis pekerja.

Pengaturan paling tegas terhadap *pembullyingan* tercermin dalam Pasal 66 PKB yang mengatur pelanggaran yang berakibat pada berakhirnya hubungan kerja. Larangan terhadap perbuatan asusila, intimidasi, penyerangan, penipuan, penganiayaan, ancaman fisik maupun mental, serta penghinaan kasar secara eksplisit menunjukkan bahwa perusahaan mengategorikan bentuk-bentuk *bullying* tertentu sebagai pelanggaran berat (*serious misconduct*) ⁴⁶. Ketentuan ini selaras dengan berbagai regulasi nasional, seperti UU TPKS dalam hal pelecehan dan kekerasan seksual, KUHP terkait penganiayaan dan penghinaan, serta UU HAM yang menjamin perlindungan

⁴² Nugraha dan Singadimedja, "Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja Di PT. Ultrajaya Milk Industry Trading Company."

⁴³ Zulia Devi Ananta et al., "Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika."

⁴⁴ Sayid Muhammad Rifki Noval, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Perundungan yang Terjadi di Tempat Kerja," *Jurnal Pemuliaan Hukum* 4, no. 2 (28 Oktober 2021): 27–42, <https://doi.org/10.30999/jph.v4i2.1464>.

⁴⁵ Adika Riski Adiguna, Yuniar Rahmatiar, dan Muhamad Abas, "Perlindungan Hukum Terhadap Reseller Terkait Overclaim Produk Skincare Ditinjau Dari Undang-Undang Perlindungan Konsumen Dan Hukum Perdata," *Jurnal Hukum to-ra : Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat* 11, no. 2 (18 Agustus 2025), <https://doi.org/10.55809/tora.v11i2.555>.

⁴⁶ Endeh Suhartini, Ani Yumarni, dan Siti Maryam, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan*, 1 ed., vol. 1 (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020), hlm 62

harkat dan martabat manusia.

3.2 Efektifitas Perusahaan Dalam Menangani dan Mencegah Perilaku Perundungan di Lingkungan Kerja

Sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang cukup besar di kawasan Bekasi dan banyak mempekerjakan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat, hal ini agar proses operasional perusahaan tidak terganggu dan target dari perusahaan juga dapat tercapai. Kebijakan dan mekanisme yang efektif dapat menangani perundungan ditempat kerja⁴⁷, dalam *“Managing workplace menyatakan: sebutkan : “Organizations play a central role in either preventing or perpetuating workplace bullying through their management practices (Perusahaan memiliki peran sentral dalam mencegah atau justru mempertahankan perundungan melalui praktik manajemennya).”⁴⁸, Selain itu Selain itu, The Bully-Free Workplace menyatakan : “Workplace bullying is a repeated, health-harming mistreatment that organizations must*

actively address.”(Perundungan di tempat kerja merupakan perlakuan berulang yang merusak kesehatan dan harus secara aktif ditangani oleh perusahaan)”⁴⁹.

Lebih lanjut dijelaskan juga dalam buku *“Understanding Workplace Bullying: An Ethical and Legal Perspective* menegaskan: *“Managerial systems can inadvertently encourage bullying when performance pressures are excessive* (Sistem manajerial dapat secara tidak langsung mendorong perundungan ketika tekanan kinerja terlalu tinggi)”⁵⁰. Dengan demikian, efektifitas perusahaan dalam menangani perundungan sangat bergantung pada komitmen manajemen, kebijakan internal, serta budaya organisasi yang dibangun.”⁵¹. Adanya perilaku perundungan ditempat kerja akan sangat berpengaruh terhadap operasional perusahaan dalam mencapai target⁵². Dengan jumlah Tenaga Kerja >2000 orang, tim manajemen bersama dengan serikat pekerja (Serikat Kerja Aneka Industri FSPMI) berharap setiap Tenaga Kerja dapat mengikuti setiap peraturan yang ada dan tertuang didalam PKB perusahaan, salah satunya adalah tidak

⁴⁷ Maiyestat, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, 1 ed., vol. 1 (Padang: LPPM Universitas Bung Hatta, 2025)., hlm 31

⁴⁸ Oade, A. (2009). *Managing workplace bullying: How to identify, respond to and manage bullying behaviour in the workplace*. Palgrave Macmillan, Hal. 12. Diakses pada 26 April 2026, pukul 22.52 WIB.

⁴⁹ Lisa M. S. Barrow et al., “Are Rational Self-Interested Leadership Behaviors Contributing to the Workplace Bullying Phenomenon in Canada and the United States?,” *American Journal of Industrial and Business Management* 03, no. 06 (2013): 33–38, <https://doi.org/10.4236/ajibm.2013.36A004>.

⁵⁰ Dianne Gardner dan Helena D. Cooper-Thomas, *Addressing Workplace Bullying: The Role of Training*, 1 ed., vol. 1 (Singapore: Springer, 2021), https://doi.org/10.1007/978-981-13-0218-3_4.

⁵¹ Anne-Marie Quigg, *Handbook of dealing with workplace bullying* (London: Routledge, 2017).

⁵² Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar, “Tinjauan Normatif Tentang Tanggung Jawab Direksi Terhadap Karyawan yang Melakukan Perbuatan Melawan Hukum Memberikan Diskon Secara Sepihak Ditinjau Dari Doktrin Piercing The Corporate Veil dan Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang P,” *UNES Law Review* 6, no. 3 (1 Januari 2024).

melakukan tindakan perundungan. selain itu pihak perusahaan juga harus tegas dalam menerapkan peraturan yang ada didalam PKB tersebut.

Sebagai contoh Kasus didalam penerapan peraturan PKB yang dilakukan dari hasil wawancara Infomal dengan pihak *Human resource* (HR) pada tahun 2024 terdapat satu kasus tindakan perundungan yang dilakukan oleh salah satu Tenaga Kerja tetap terhadap salah satu Tenaga Kerja yang statusnya masih kontrak. Dimana tindakan perundungan dilakukan dalam bentuk perundungan verbal dan Fisik, dimulai dengan adanya laporan yang disampaikan oleh korban kepada atasannya. Karena laporan tersebut dari pihak atasan kemudian melaporan ke departemen HR yang kemudian bersama melakukan cek CCTV yang dipasang di area kerja tersebut. Dengan adanya bukti CCTV pihak perusahaan melakukan investigasi. Tim HR bersama korban, rekan kerja korban sebagai saksi, serta atasan korban mengumpulkan keterangan untuk menguatkan informasi dan menentukan penerapan sanksinya.

Selain itu perusahaan juga memanggil pihak pelaku yang juga didampingi oleh atasannya serta tim serikat kerja untuk melakukan interogasi kejadian tersebut. Berdasarkan keterangan dari semua pihak yang juga dilengkapi dengan bukti video CCTV, perusahaan akhirnya memeberikan

sanksi yang tegas terhadap pelaku perundungan tersebut. Pelaku perundungan diberikan sanksi berupa PHK, hal ini disebabkan karena pelaku sudah berulang kali melakukan perundungan dalam bentuk verbal berup ancaman yang menyangkut keselamatan korban, selain itu tindakan perundungan secara fisik juga bukan dilakukan sekali saja terhadap korban. Sanksi PHK ini diputuskan berdasarkan dari isi peraturan di PKB yang masa berlakunya tahun 2023-2025. Didalam prosesnya pihak serikat dan pelaku berharap sanksi yang akan diberikan tidak sampai pada proses PHK, akan tetapi dari pihak perusahaan tetap pada keputusan PHK pelaku tersebut.

Keputusan perusahaan dalam menjatuhkan sanksi terhadap pelaku perundungan dengan mendasarkan pada Pasal 66 angka 5 dan angka 6 PKB merupakan langkah yang tepat dan proporsional secara hukum ketenagakerjaan. Perbuatan perundungan yang mengandung unsur menyerang, mengintimidasi, mengancam secara fisik maupun mental, serta menghina secara kasar terhadap sesama pekerja secara jelas memenuhi kualifikasi pelanggaran berat sebagaimana dimaksud dalam kedua klausul tersebut^{53 54}. Tindakan tersebut tidak hanya melanggar norma etika dan disiplin kerja, tetapi juga merusak hubungan industrial yang sehat serta mengancam keselamatan dan

⁵³⁵⁴ Putro, "Perbandingan Tingkat Kepuasan Hidup, Tekanan Psikologis Dan Perundungan

(Bullying) Terkait Status Kepekerjaan Pada Pekerja Lift Dan Eskalator di PT X."

kesehatan psikologis pekerja lain ⁵⁵. Oleh karena itu, penerapan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja dapat dibenarkan karena perbuatan pelaku telah melampaui batas pelanggaran disiplin biasa dan masuk dalam kategori kesalahan serius yang berdampak langsung pada keamanan, martabat, dan ketertiban di lingkungan kerja ⁵⁶.

Melihat kasus yang terjadi didalam perusahaan ini membuktikan bahwa kasus perundungan masih terjadi didalam proses operasionalnya. Sehingga untuk mendalami kasus-kasus perundungan yang mungkin masih terjadi atau bahkan tidak terlihat oleh pihak manajemen perusahaan ataupun tim serikat pekerja dilakukan pengambilan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada Tenaga Kerja. Sebagai sampel pengambilan data diberikan kepada 126 Tenaga Kerja dari total >2000 Tenaga Kerja yang bekerja di perusahaan ini. Data yang diambil berdasarkan status Tenaga Kerja, pengalaman sebagai korban dan pelaku serta efektifitas perusahaan terhadap perilaku perundungan dari sudut pandang Tenaga Kerja. Pengalaman Tenaga Kerja sebagai pelaku/korban jika dilihat dari statusnya di perusahaan, dapat dilihat pada Tabel 1, sebagai berikut.

Tabel 1 Pengalaman Tenaga Kerja Sebagai Pelaku atau Korban *Bullying*

No	Status Tenaga Kerja	Pelaku	Korban
1	Tenaga Kerja	5	5

	Tetap		
2	Tenaga Kerja Kontrak	0	5
3	<i>Outsourcing</i>	1	8

Sumber: Dokumen pribadi, 2026.

Merujuk pada Tabel 1, mayoritas Tenaga Kerja tidak pernah mengalami atau melakukan perundungan, namun bisa dilihat juga bahwa untuk Tenaga Kerja yang statusnya masih kontrak dan *Outsourcing* (alih daya) cenderung berpotensi lebih banyak menjadi korban dari perundungan, untuk sebagai pelaku perundungan didalam tabel ini paling banyak dilakukan oleh Tenaga Kerja tetap, selain itu berdasarkan data 6 pelaku (Tenaga Kerja tetap dan *Outsourcing*) hampir semua sudah bekerja lebih dari 2 tahun di perusahaan ini.

Perusahaan dalam merespon setiap tindakan perundungan yang terjadi dilingkungannya cenderung lebih kepada sikap reaktif yang mana pihak perusahaan menunggu adanya laporan dari Tenaga Kerja/atasan Tenaga Kerja yang menerima tindakan perundungan. Berikut ini merupakan data respon perusahaan terhadap perilaku perundungan, dapat dilihat pada Tabel 2, sebagai berikut.

Tabel 2 Respon Perusahaan Terhadap *Bullying*

Berdasarkan Laporan	Tanpa Laporan
106	20
84%	16%

Sumber: Dokumen pribadi, 2026.

⁵⁵ Chandra, "Workplace Bullying, Job performance, Affect-Based Trust, dan Job Stress: Sebuah Studi Literatur pada Industri Perbankan."

⁵⁶ Putri Lara Sati dan Umi Anugerah Izzati, "Kesejahteraan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja: Systematic Literature Review."

Merujuk pada Tabel 2, sebanyak 106 atau 84 % adalah sikap reaktif perusahaan dalam menangani perilaku perundungan ditempat kerja. Tingkat efektifitas perusahaan dalam meminimalkan perilaku perundungan juga masih perlu dilakukan dimana menurut sudut pandang Tenaga Kerja perusahaan harus meningkatkan lagi hal-hal yang dapat mencegah tindakan perundungan di tempat kerja seperti pada Tabel 1. Hal ini bisa dilihat bahwa masih banyak Tenaga Kerja yang belum bisa mendapatkan pengetahuan tentang perilaku perundungan seperti pada Tabel 2. Hal yang perlu dilakukan perusahaan bisa dengan melakukan sosialisasi/*campaign* dengan poster-poster yang ditempatkan di area strategis. Berikut ini merupakan penilaian Tenaga Kerja terhadap efektifitas perusahaan dalam meminimalkan perundungan dapat dilihat pada Tabel 3, sebagai berikut.

Tabel 3 Penilaian Terhadap Efektifitas Penanggulangan Perundungan

N o	Penilaian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Kurang	2	2%
2	Kurang	14	11%
3	Cukup Efektif	6	5%
4	Perlu ditingkatkan	104	83%

Sumber: Dokumen pribadi, 2026.

Merujuk pada Tabel 3 Harapan responden terhadap perusahaan agar perilaku perundungan di perusahaan diminimalkan berada di angka 83%. Hal ini membuktikan

bahwa kondisi saat ini perusahaan belum cukup efektif dalam upaya mencegah perilaku perundungan di tempat kerja.

Berikut merupakan data jumlah Tenaga Kerja yang pernah menerima sosialisasi mengenai perundungan, dapat dilihat pada Tabel 4, sebagai berikut.

Tabel 4 Jumlah Tenaga Kerja Menerima Sosialisasi Perundungan

N o	Sosialisasi Perundungan	Frekuensi	Persentase
1	Pernah	47	37%
2	Tidak Pernah	79	63%

Sumber: Dokumen pribadi, 2026.

Merujuk pada Tabel 4 sebesar 63% Tenaga Kerja yang belum pernah mendapatkan pengetahuan tentang perilaku perundungan. Perusahaan masih harus dilakukan dan mungkin menjadi agenda rutin, hal ini bisa dilakukan dengan pemasangan poster ataupun dimasukkan kedalam materi training yang kemudian adanya training rutin

Dengan adanya kasus dan beberapa data ini, maka sudah seharusnya ada tindakan yang nyata dari perusahaan dalam upaya meminimalkan perilaku perundungan ditempat kerja. Karena mengingat masih banyak potensi yang bisa muncul dilingkungan kerja dan membuat aktifitas operasional perusahaan serta iklim kerja yang tidak sehat, sehingga bisa menjadi efek domino terhadap

menurunnya target perusahaan⁵⁷. Banyak hal yang mungkin bisa dilakukan oleh perusahaan demi meningkatkan kesadaran setiap Tenaga Kerjanya untuk lebih peduli terhadap sesama pekerja sehingga tindakan tindakan melawan hukum dalam bentuk perundungan bisa dicegah dan diminimalkan. Perusahaan mungkin sudah seharusnya membuat agenda *refresh* ataupun sosialisasi terhadap seluruh Tenaga Kerja mengenai perilaku perundungan ditempat kerjanya⁵⁸. Keterlibatan serikat pekerja sebagai wadah dan perwakilan Tenaga Kerja mungkin harus dilakukan. Demi menciptakan suasana atau iklim kerja yang sehat di lingkungan perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan Penelitian ini menemukan bahwa kerangka hukum nasional dan PKB perusahaan telah menyediakan dasar untuk melarang dan menjatuhkan sanksi terhadap bentuk-bentuk perilaku yang dapat menjadi perundungan. Namun, keberadaan norma tersebut belum cukup untuk menjamin perlindungan efektif. Kesenjangan yang paling nyata berada pada pelaksanaan: 84% responden menilai perusahaan cenderung bertindak setelah menerima laporan, sementara 63% belum pernah menerima sosialisasi mengenai perundungan. Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan masih lebih kuat pada penanganan setelah kejadian daripada pencegahan sistematis.

Data penelitian juga menunjukkan bahwa pekerja alih daya lebih sering

teridentifikasi sebagai korban dibandingkan kelompok status kerja lainnya dalam sampel yang diteliti. Temuan ini tidak dapat digeneralisasi secara statistik kepada seluruh pekerja manufaktur karena menggunakan stratified purposive sampling dan terbatas pada satu perusahaan. Meskipun demikian, pola tersebut penting sebagai indikasi bahwa ketimpangan posisi kerja, ketergantungan pada pemberi kerja, dan kekhawatiran terhadap konsekuensi pelaporan perlu dipertimbangkan dalam evaluasi kebijakan perusahaan. Oleh sebab itu, mekanisme pelaporan yang aman, kerahasiaan, perlindungan dari tindakan balasan, dan prosedur pemeriksaan yang transparan perlu diperlakukan sebagai bagian substantif dari tanggung jawab perusahaan.

Kontribusi akademik penelitian ini adalah menunjukkan bahwa keselarasan normatif antara hukum ketenagakerjaan dan PKB harus diuji melalui pengalaman pekerja, distribusi risiko menurut status kerja, dan kapasitas organisasi untuk mencegah perundungan. Implikasi praktisnya, perusahaan bersama serikat pekerja perlu membangun kebijakan yang tidak berhenti pada sanksi disipliner: sosialisasi berkala, pelatihan pimpinan, kanal pengaduan yang mudah diakses, tindak lanjut yang terdokumentasi, evaluasi anonim, serta pemantauan risiko psikososial perlu dilakukan secara berkelanjutan. Pendekatan tersebut

⁵⁷ Putra, "Dampak Kekerasan dan Perundungan (Bullying) di Lembaga Pendidikan serta Pencegahannya."

⁵⁸ Chandra, "Workplace Bullying, Job performance, Affect-Based Trust, dan Job Stress: Sebuah Studi Literatur pada Industri Perbankan."

dapat memperkuat psychological safety dan keadilan organisasi, sekaligus menjaga agar penanganan laporan menghormati hak korban maupun hak

Routledge, 2017.

Rayner, Charlotte, Helge Hoel, dan Cary Cooper. Workplace Bullying. 1 ed. Vol. 1. London: CRC Press, 2003. <https://doi.org/10.1201/b12811>.

Suhartini, Endeh, Ani Yumarni, dan Siti Maryam. Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan. 1 ed. Vol. 1. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020.

Widiarty, Wiwik Sri. Metode Penelitian Hukum. Diedit oleh Tajuddin Muhammad. Yogyakarta: Publika Global Media, 2024.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Carbo, Jerry A. Understandin, Defining and Eliminating Workplace Bullying. 1 ed. Vol. 1. London: Routledge, 2017. <https://doi.org/10.4324/9781315549057>.

Chandra, Kris Edwin. "Workplace Bullying, Job performance, Affect-Based Trust, dan Job Stress: Sebuah Studi Literatur pada Industri Perbankan." Jurnal Deliberatife 3, no. 2 (31 Desember 2025).

Gardner, Dianne, dan Helena D. Cooper-Thomas. Addressing Workplace Bullying: The Role of Training. 1 ed. Vol. 1. Singapore: Springer, 2021. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0218-3_4.

Hanifah, Ida. Hukum Ketenagakerjaan DiIndonesia. Diedit oleh Tim Pustaka Prima. 1 ed. Vol. 1. Medan: PustakaPrima, 2020.

Maiyestat. Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan. 1 ed. Vol. 1. Padang: LPPM Universitas Bung Hatta, 2025.

Muhaimin. Metode Penelitian Hukum. Mataram: Mataram University Press, 2020.

Munro, Clara E., dan Alexander W. Phillips. "Bullying in the workplace." Surgery (Oxford) 41, no. 8 (Agustus 2023): 516–22. <https://doi.org/10.1016/j.mpsur.2023.05.007>.

Quigg, Anne-Marie. Handbook of dealing with workplace bullying. London:

2. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah, antara lain, dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, beserta perubahannya yang berlaku.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.

Perusahaan yang diteliti dan Serikat Pekerja. Perjanjian Kerja Bersama periode 2025–2027. Dokumen internal, tidak dipublikasikan.

3. Jurnal

Abas, Muhamad, dan Yuniar Rahmatiar. “Tinjauan Normatif Tentang Tanggung Jawab Direksi Terhadap Tenaga Kerja yang Melakukan Perbuatan Melawan Hukum Memberikan Diskon Secara Sepihak Ditinjau Dari Doktrin Piercing The Corporate Veil dan Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang P.” *UNES Law Review* 6, no. 3 (1 Januari 2024).

Adika Riski Adiguna, Yuniar Rahmatiar, dan Muhamad Abas. “Perlindungan Hukum Terhadap Reseller Terkait Overclaim Produk Skincare Ditinjau Dari Undang-Undang Perlindungan Konsumen Dan Hukum Perdata.” *Jurnal Hukum to-ra: Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat* 11, no. 2 (18 Agustus 2025). <https://doi.org/10.55809/tora.v11i2.555>.

Anuradha Asthana. “Bullying a Blazing Inferno - A Bibliometric Analysis of Its Perpetuation & Percolation.” *Journal of Information Systems Engineering and Management* 10, no. 33s (31 Maret 2025): 814–36. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i33s.5652>.

Barrow, Lisa M. S., Sandy Kolberg, Jim Mirabella, dan Annette Roter. “Are Rational Self-Interested Leadership Behaviors Contributing to the Workplace Bullying Phenomenon in Canada and the United States?” *American Journal of Industrial and Business Management* 03, no. 06 (2013): 33–38. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2013.36A004>.

Hasanah, Nur Rizkiah, Hammamtio, dan Atik

Winanti. “Pertanggungjawaban Aspek Hukum Ketenagakerjaan yang Dilakukan oleh Tenaga Kerja Terhadap Perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 42/PID.B/2025/PN Banjar).” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 5 (8 Desember 2025).

Majid, Asmarani. “Perilaku Bullying Verbal Di Tempat Kerja: Pengaruhnya Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja.” *Jurnal MITRA* 22, no. 1 (4 Februari 2025).

Nasution, Mulia Syahputra, Suhaidi, dan Marzuki. “Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.” *Jurnal Ilmiah METADATA* 3, no. 2 (14 September 2021).

Noval, Sayid Muhammad Rifki. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Perundungan yang Terjadi di Tempat Kerja.” *Jurnal Pemuliaan Hukum* 4, no. 2 (28 Oktober 2021): 27–42. <https://doi.org/10.30999/jph.v4i2.1464>.

Novendawati Wahyu Sitasari, Clara Claudia, Yuli Asmi Rozali, dan Winanti Siwi Respati. “Kecenderungan Perilaku Perundungan di Tempat Kerja: Studi Empiris pada Pekerja di Jakarta.” *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan* 4, no. 2 (10 Desember 2025): 12838–46. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4155>.

Nugraha, Ellyna Putri, dan Hollyness Singadimedja. “Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja Di PT. Ultrajaya Milk Industry Trading Company.” *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran* 2, no. 1 (30 November 2020): 56–73. <https://doi.org/10.23920/jphp.v2i1.262>.

Oetary, Yana, dan Rufinus Hotmaulana

- Hutauruk. "Kajian Yuridis Terhadap Tindak Pidana Dalam Aspek Perundungan Dunia Maya (Cyberbullying): Perspektif Hukum Pidana Di Indonesia." *Jurnal Komunitas Yustisia* 4, no. 3 (1 November 2022).
- Putra, Adi. "Dampak Kekerasan dan Perundungan (Bullying) di Lembaga Pendidikan serta Pencegahannya." *Al-Hikmah Jurnal Studi Keislaman dan Pendidikan* 10, no. 2 (1 Januari 2023).
- Putri Lara Sati, dan Umi Anugerah Izzati. "Kesejahteraan Psikologis Tenaga Kerja di Tempat Kerja: Systematic Literature Review." *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4, no. 2 (15 Juni 2025): 70–81. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4290>.
- Putro, Aji Utomo. "Perbandingan Tingkat Kepuasan Hidup, Tekanan Psikologis Dan Perundungan (Bullying) Terkait Status Kepekerjaan Pada Pekerja Lift Dan Eskalator di PT X." *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama* 9, no. 2 (26 Februari 2022): 167. <https://doi.org/10.31596/jkm.v9i2.749>.
- Riyadi, Condro Susanto, dan Mutia Ch Thalib. "Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi." *Jurnal Legalitas* 13, no. 02 (7 Februari 2021): 79–93. <https://doi.org/10.33756/jelta.v13i02.7607>.
- Sugiyono, Heru, dan Jeremy Pardede. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja." *Al Qodiri : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan* 19, no. 2 (1 September 2021): 453–72.
- Sujasmin. "Penetapan Aspek Hukum Pidana Materiil Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual." *Public Knowledge* 2, no. 1 (20 Oktober 2024): 39–65. <https://doi.org/10.62771/pk.v2i1.15>.
- Wahyuningtias, Ika Agustina, Dadan Erwandi, Sjahrul Meizar Nasri, dan Abdul Kadir. "Kajian Hubungan Antara Iklim Keselamatan Psikososial (Psychosocial Safety Climate) dengan Perundungan di Tempat Kerja (Workplace Bullying) di PT.WID." *National Journal of Occupational Health and Safety* 2, no. 1 (7 Desember 2021). <https://doi.org/10.59230/njohs.v2i1.5264>.
- Zulia Devi Ananta, Ari Puji Astuti, Putri Ananta Rahayu, Moh Jauhari Ibrahim, dan M. Isa Anshori. "Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika." *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi* 2, no. 3 (27 Mei 2024): 106–20. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638>.