

Siri Penerbitan Penyelidikan Sains Sosial No. 5

BULI DI TEMPAT KERJA

**Dzurizah Ibrahim
Salmie Jemon**

BULI DI TEMPAT KERJA

Siri Penerbitan Penyelidikan Sains Sosial No. 5

BULI DI TEMPAT KERJA

**Dzurizah Ibrahim
Salmie Jemon**



Penerbit UMS
Kota Kinabalu • Sabah • 2007
<http://www.um.edu.my/penerbit>

© Universiti Malaysia Sabah, 2007

Hak cipta terpelihara.

Tiada bahagian daripada terbitan ini bolch
diterbitkan semula, disimpan untuk pengeluaran
atau dikeluarkan ke dalam sebarang alat juga pun,
sama ada dengan cara elektronik, gambar serta rakaman
dan sebagainya tanpa kebenaran bertulis daripada
Universiti Malaysia Sabah.

ISSN 1823-1055

Pereka Kulit: Baszley Bee b. Basrah Bee
Pereka Letak Halaman: Ermalisa Abdullah
Muka Taip Teks: Times New Roman
Saiz taip Teks dan *Leading*: 11/13.3 poin

Pencetak:
Syarikat Bumi Yakin

ISI KANDUNGAN

		Muka surat
SENARAI JADUAL		
SENARAI RAJAH		
PRAKATA		ix
BAB SATU	PENDAHULUAN	1-4
	Pengenalan	
	Pendefinisian Pembulian di Tempat Kerja	
	Persoalan Kajian	
	Objektif Kajian	
	Skop Kajian	
BAB DUA	SOROTAN KARYA	5-24
	Pendahuluan	
	Senario Global Kes Pembulian	
	di Tempat Kerja	
	Punca Pembulian di Tempat Kerja	
	Pembulian di Tempat Kerja di Malaysia	
BAB TIGA	METODOLOGI KAJIAN	25-28
	Pendahuluan	
	Lokasi Kajian	
	Persampelan Kajian	
	Kutipan Data dan Maklumat	
	Kaedah Soal Selidik	
	Bahagian Dalam Soal Selidik	
	Analisis Data	
	Penutup	

BAB EMPAT HASIL KAJIAN	29-68
Pendahuluan	
Latar Belakang Responden	
Latar Belakang Pekerjaan	
Tanda-tanda Perlakuan Buli	
Pandangan Umum Terhadap Pembulian di Tempat Kerja	
Kesan Pembulian di Tempat Kerja	
Penyaksian Buli di Tempat Kerja	
Insiden Pembulian di Tempat Kerja Berdasarkan Kes Sebenar	
BAB LIMA RUMUSAN DAN CADANGAN	69-74
Pendahuluan	
Rumusan	
Cadangan	
Bibliografi	75-78

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka surat
2.1 Kajian Pembulian di Tempat Kerja di Britain	6
3.1 Borang Soal Selidik yang Diedar dan Diterima	26
4.1 Taburan Responden Mengikut Umur	30
4.2 Taburan Responden Mengikut Jantina	30
4.3 Taburan Responden Mengikut Bangsa/Suku Kaum	31
4.4 Taburan Responden Mengikut Negara	31
4.5 Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	32
4.6 Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	32
4.7 Taburan Responden Mengikut Pengalaman Berkerja	33
4.8 Taburan Responden Mengikut Organisasi Terdahulu	34
4.9 Taburan Responden Mengikut Status Perkhidmatan	34
4.10 Taburan Responden Mengikut Tempoh Masa Berkhidmat	35
4.11 Taburan Responden Mengikut Jenis Pekerjaan	35
4.12 Taburan Responden Mengikut Jawatan Pentadbiran	36
4.13 Indikasi Pernah Mengalami Perlakuan Negatif	37
4.14 Taburan Kekerapan Responden Mengalami Buli	38
4.15 Reaksi Terhadap Perlakuan buli	39
4.16 Perlakuan yang Memberikan Reaksi Emosi Tinggi Kepada Responden	40
4.17 Pembulian Sebagai Cara Mendapatkan Sesuatu	41
4.18 Kewajaran Seseorang Dibuli	41
4.19 Aspek Perundangan	42
4.20 Kehadiran Bekerja Ketika Sakit	42
4.21 Sikap Saling Tidak Mengenali Sesama Pekerja	43
4.22 Keupayaan Ketua Menjalankan Tugas	43
4.23 Pengagihan Beban Tugas yang Tidak Bersesuaian	44
4.24 Taburan Pandangan Responden Terhadap Sikap Sensitif Individu	44
4.25 Kesan Polisi	45
4.26 Kelemahan Implementasi Polisi	45
4.27 Fenomena Buli Semakin Berleluasa	46
4.28 Pembulian Horizontal	46
4.29 Beban Berlebihan	47
4.30 Tekanan	47
4.31 Individu Bebas Membuli	48
4.32 Sikap Pegawai Atasan	48
4.33 Sikap Individu	49

4.34	Perubahan Gaya Pengurusan Dengan Buli	49
4.35	Jawatan Pembuli dan Kekerapan Membuli	50
4.36	Jumlah Pembuli Mengikut Kekerapan	51
4.37	Jantina Pembuli	51
4.38	Peratusan yang Menjadi Mangsa Buli	52
4.39	Perubahan Signifikan yang Membawa Kepada Kes Buli	52
4.40	Kesan Buli Terhadap Kesihatan Mangsa Buli	53
4.41	Kesan Sosial Akibat Perbuatan Buli	54
4.42	Reaksi Ketika Menyaksikan Pembulian	55
4.43	Perkara yang Akan Dilakukan Oleh Mangsa Buli/ Responden Jika Dibuli	56
4.44	Saluran Aduan yang Digunakan Responden Jika Berlaku Buli	57
4.45	Faktor Pembulian Mengikut Pandangan Responden dan Tahap Signifikan	58

SENARAI RAJAH

Rajah	Muka surat
2.1 Model Sebab Musabab Zapf	11
2.2 Tanda-tanda Buli Akibat Penstrukturran Semula Organisasi	13

PRAKATA

Kita lazim mendengar kisah buli yang berlaku di sekolah mahupun di jalan. Malahan, karyawan seni kita juga turut tampil dengan filem berkaitan buli. Namun, ramai yang tidak menyedari buli turut wujud dalam persekitaran seharian di tempat kerja. Buli di tempat kerja merangkumi perlakuan yang tidak dikehendaki, menghina, memalukan serta memperlekehkan individu atau sekumpulan pekerja. Perlakuan berterusan yang menyerang peribadi atau prestasi profesional seseorang ini lazimnya tidak dapat diramal, tidak rasional malah tidak adil. Penyalahgunaan kuasa atau kedudukan mampu menyumbang kepada tekanan perasaan dan kebimbangan yang menyebabkan seseorang itu hilang kepercayaan terhadap dirinya sendiri.

Perkara yang paling membimbangkan ialah apabila buli di tempat kerja mampu menggugat kondisi kerja, keselamatan dan kesihatan, kehidupan domestik serta hak kesampaian kepada layanan dan peluang kesamarataan di tempat kerja. Turut dibimbangi apabila mangsa tidak menyedari bahawa dirinya menjadi mangsa buli sementara pembuli pula turut tidak sedar bahawa dia telah melakukan buli. Hal ini kerana ada kalanya pembulian sudah menjadi kebiasaan dan ‘budaya’ hingga pembuli atau mangsa tidak sedar perlakuan tersebut boleh dikategorikan sebagai buli.

Kajian berkenaan buli di tempat kerja ini mendapat perhatian sewajarnya dari kalangan sarjana di Barat namun masih kurang mendapat perhatian di negara sedang membangun khususnya Malaysia. Malah, ramai yang tidak mengetahui buli juga boleh berlaku di tempat kerja. Ada pula yang cuma membuat persepsi perkataan ‘buli’ hanya sinonim untuk ancaman fizikal dan berlaku di kilang-kilang. Bagaimanapun, hasil kajian menunjukkan buli di tempat kerja juga wujud dalam persekitaran kerja tanpa mengira sebarang senario.

Penerbitan hasil kajian ini cuba berkongsi pengetahuan mengenai buli di tempat kerja agar semua lapisan pekerja bermula dari pekerja bawahan hingga ke peringkat pengurusan atas memahami pengertian buli di tempat kerja. Diharapkan dapatkan dan maklumat yang diperolehi dapat dimanfaatkan demi kesejahteraan dan kelestarian organisasi. Penulis turut berharap agar kajian ini sedikit banyak berupaya meningkatkan prestasi dan produktiviti individu pekerja, kumpulan, unit mahupun organisasi keseluruhannya.

Kajian ini pastinya tidak dapat dilaksanakan dan seterusnya diterbitkan tanpa sokongan padu dari pihak-pihak tertentu. Penghargaan tulus ikhlas penulis dikhususkan kepada YBhg. Prof. Datuk Dr. Mohd. Noh Dalimin, Naib Canselor Universiti Malaysia Sabah (UMS) atas dorongan kepada kami untuk terus berkarya dan mengizinkan kajian ini diterbitkan. Penghargaan istimewa ini juga dihulurkan kepada Prof. Tan Sri Abu Hassan Othman, mantan Naib Canselor UMS kerana telah meluluskan geran penyelidikan fundamental kepada penulis bagi melaksanakan kajian ini.

Rakaman terima kasih ditujukan kepada Prof. Madya Hasan Mat Nor, Dekan Sekolah Sains Sosial, UMS atas pengertian dan dorongan beliau untuk menerbitkan lebih banyak khazanah ilmu. Sejambak penghargaan buat saudara Baszley Bee Basrah Bee, Timbalan Dekan Penyelidikan dan Inovasi, Sekolah Sains Sosial atas dedikasi yang diberikan dalam menyiapkan dan melengkapkan penerbitan kajian ini. Tidak lupa kepada tanda terima kasih kami kepada saudara Abdul Latif Lai, Timbalan Dekan Akademik dan Pengantarabangsaan, Sekolah Sains Sosial atas kerjasama padu yang diberikan.

Pastinya sekalung penghargaan turut diucapkan kepada para responden dan individu yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam menjayakan kajian dan penghasilan kertas kadang kala ini.

Akhir kata, segala kelebihan yang tercetus dari karya ini adalah dari Allah s.w.t. dan segala kekurangan datangnya dari kelemahan dan kekhilafan.

Wallahu alam.

“Berbudi Untuk Ummah”

**Dzurizah Ibrahim
Salmie Jemon
2006**