

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Manajemen Konflik

1. Pengertian Manajemen Konflik

Dilihat dari akar katanya, istilah manajemen konflik merupakan gabungan dari kata “manajemen” dan “konflik.” Manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu “*manage*” yang memiliki arti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin. Secara etimologis, manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Hal tersebut yang mendasari manajemen sebagai seni mengelola dan mengatur agar tersusun secara rapi.¹

Konflik berasal dari kata *confligere, conflictum* (saling berbenturan) yaitu semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi dan interaksi-interaksi antagonis yang bertentangan.²

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) konflik berarti pertengkaran, perselisihan atau pertikaian. Kata pertengkaran berarti berkelahi, atau berdebat. Bertengkar menunjukkan keadaan antara dua orang atau dua kelompok orang yang saling berlawanan dengan

¹ Nuniek Permata et al., *Pengantar Manajemen*, (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2023), 89.

² Kusworo, *Manajemen Konflik & Perubahan Dalam Organisasi*, (Jatinangor: Alqaprint Anggota Ikapi, 2019), 1-14.

menunjukkan dirinya benar sedangkan orang lain salah. Kondisi ini membuat kedua belah pihak bertengkar dan berebut kemenangan.³

Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerja sama dalam memecahkan masalah atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga.

Manajemen konflik juga merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan cara mempengaruhi kepentingan dan interpretasi.⁴

Sedangkan Fauza mengatakan manajemen konflik secara sederhana merupakan suatu proses yang diarahkan pada pengelolaan konflik untuk menciptakan kondisi yang lebih terkendali.⁵ Adapun upaya-upaya yang dilakukan dalam manajemen konflik adalah

³ Weni puspita, *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi Komunikasi Dan Pendidikan)* (Sleman: Deepublish, 2018), 3.

⁴ Yodi Pratama et al, *Manajemen Konflik*, (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024), 30.

⁵ Fauza H N, "Manajemen Konflik Dalam Menangani Permasalahan Antar Santri di Pondok Pesantren Darul Ulum Sirau Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas", (Purwokerto: UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, 2022), 12.

pencegahan konflik, pengelolaan konflik, resolusi konflik, dan transformasi konflik. Pencegahan konflik merupakan upaya untuk mencegah timbulnya konflik yang lebih besar.

Lebih lanjut Antik Bintari mengemukakan bahwa manajemen konflik adalah sebuah proses mengelola konflik dengan menyusun sejumlah strategi yang dilakukan oleh pihak - pihak berkonflik sehingga mendapatkan resolusi yang diinginkan.⁶ Sehingga proses resolusi konflik itu bisa atau tidak bisa dapat berakhir dengan baik, damai, dan dapat membawa keharmonisan serta menghasilkan penyelesaian permasalahan/konflik melalui musyawarah mufakat serta menghasilkan hal - hal positif lain.⁷

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik adalah suatu proses atau langkah-langkah yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam konflik atau oleh pihak ketiga untuk mengelola, mengarahkan, dan menyelesaikan konflik. Tujuannya adalah untuk menciptakan hasil yang diinginkan, baik berupa perdamaian, mufakat, keharmonisan, atau solusi kreatif.

⁶ Antik Bintari, "Manajemen Konflik Penyelesaian Kasus Reklamasi Pulau G Pantai Utara Jakarta," *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 4, No. 1 (April 2018): 119.

⁷ Firdausi Dhulhijjahyani, dkk. "Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial (Studi dalam Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan)," *Jurnal Profit*, Vol. 14, No. 01 (2020), 32–41.

2. Indikator Manajemen Konflik

Dibawah ini merupakan beberapa indikator dari manajemen konflik adalah sebagai berikut:⁸

1) Keterbatasan Sumber Daya

Dalam setiap organisasi atau perusahaan mempunyai keterbatasan sumber – sumber yang diperlukan. Misalnya dalam sebuah perusahaan biasanya memiliki keterbatasan berupa anggaran, fasilitas kerja, jabatan, bahan baku, informasi, dan sumber-sumber daya yang penting lainnya. Perusahaan yang sedang berkembang membutuhkan sumber daya yang lebih banyak, pimpinan mengalokasikan sumber daya menurut prioritas dan kebutuhan pada tiap unit kerja/bagian. Pembagian yang tidak merata dapat menimbulkan perasaan iri hati antar departemen/bagian. Apabila manajer tidak menjelaskan kebijakan yang dilakukan, maka perselisihan antar departemen dapat terjadi karena persaingan yang terjadi untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas.

2) Struktur Organisasi

Salah satu penyebab terjadinya konflik dalam organisasi adalah pembagian tugas dalam birokrasi organisasi spesialisasi tenaga kerja pelaksanaannya. Struktur organisasi adalah sistem formal hubungan-

⁸ Yusuf Fatahillah, “Dampak Penerapan Manajemen Konflik Terhadap Pencapaian Kinerja Kantor Hukum DR. Roely Panggabean. S.H M.H. & Rekan”, *Jurnal Frima*, No. 4 (2021), 453–68.

hubungan kerja yang membagi dan mengkoordinasi tugas-tugas sejumlah orang dan kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Persaingan untuk meningkatkan status pada setiap bagian atau unit kerja bertujuan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari pimpinan. Masalah yang muncul dalam struktur organisasi berkenaan dengan persaingan pengaruh dan kekuasaan antar bagian/unit kerja, sistem penilaian yang tidak jelas, dan perbedaan dalam menafsirkan tujuan organisasi.

3) Komunikasi

Komunikasi yang tidak baik sering kali menimbulkan konflik dalam organisasi. Faktor komunikasi yang menyebabkan konflik, misalnya informasi yang tidak tersedia dengan bebas, dan penggunaan bahasa yang tidak dimengerti oleh pihak-pihak yang melakukan komunikasi. Sebagai contoh, gaya berbicara atau budaya komunikasi suatu kelompok masyarakat tertentu sering kali bisa menyinggung perasaan orang yang tidak memahaminya.

4) Perbedaan Individu

Setiap individu adalah individu yang unik. Setiap orang memiliki pendirian dan perasaan yang berbeda-beda satu dengan yang lain. perbedaan individu dilatar belakangi oleh pendidikan, budaya, lingkungan sosial, etnik, dan lain-lain. Perbedaan latar belakang di atas menimbulkan perbedaan dalam sikap dan bertindak di

lingkungan kerja. Perbedaan ini apabila tidak disikapi dengan bijaksana akan memicu terjadinya konflik.

3. Tujuan Manajemen Konflik

Tujuan utama dari manajemen konflik adalah mengelola dan menyelesaikan konflik secara efektif. Menurut Eko Sudarmanto ada beberapa tujuan dari manajemen konflik diantaranya sebagai berikut:⁹

- a. Memajukan kreativitas anggota organisasi dengan terjadinya konflik.

Apabila konflik dapat diatur dengan baik, hal ini akan menambahkan kreativitas dan inovasi bagi pihak atau anggota yang terlibat dalam konflik, kreativitas dan inovasi tersebut nantinya juga dapat menumbuhkan produktivitas organisasi.

- b. Menyediakan kegiatan bersama dan kerja sama.

Organisasi merupakan sistem sosial yang anggota-anggota di dalamnya perlu berkolaborasi, saling menopang, dan bekerja sama. Konflik yang terjadi perlu melibatkan semua anggota organisasinya agar dapat saling mengevaluasi dan belajar bersama tentang permasalahan yang ada, sehingga kedepannya kegiatan yang ada di organisasi dapat berjalan dengan lancar dan menjadi lebih baik lagi kedepannya.

⁹ Eko Sudarmanto, dkk. *Manajemen Konflik*, ed. Ronal Watrianthos, (Makasar: Yayasan Kita Menulis, 2021), 95.

- c. Menjauhkan dari lingkungan yang tidak baik dan tidak kondusif.

Apa yang sering terjadi di dalam organisasi menjadikan iklim organisasi yang dapat dilihat oleh semua anggota organisasinya, sehingga setiap anggota bisa mempunyai impresi yang baik atau buruk. Jika impresinya buruk akan menurunkan produktivitas dan menimbulkan iklim yang negatif yang dapat dirasakan oleh setiap anggotanya. Maka dari itu, pentingnya membuat suasana yang baik agar tidak terciptanya iklim yang negatif akibat terjadinya konflik itu sendiri.

- d. Menambah ketaatan loyalitas dan keterikatan organisasi.

Konflik dapat menimbulkan rasa tidak diperlakukan dengan adil dan tidak pantas. Hal tersebut tidak baik untuk efektivitas organisasi jika hal itu terus terjadi, keterikatan dan ketaatan dalam organisasi juga menjadi berkurang.

- e. Menciptakan sistem dalam penyelesaian konflik.

Organisasi akan menjadi lebih baik dan dapat disebut layak karena organisasi tersebut mampu menyelesaikan dari berbagai bentuk konflik yang terjadi. Organisasi yang dapat belajar dari berbagai permasalahan dan mampu menjaga agar masalah itu tidak terulang merupakan hal yang harus dipertahankan oleh semua anggota organisasi. Apabila itu tidak dapat dipertahankan, berpotensi terjadi disintegrasi atau perpecahan di dalamnya.

4. Tahapan Manajemen Konflik

Untuk menangani konflik ada tiga tahapan dalam manajemen konflik, diantaranya yaitu:

1) Perencanaan analisis konflik.

Pada tahap ini dilakukan identifikasi konflik yang terjadi, untuk menentukan sumber penyebab dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut. Jika konflik sudah dalam tahap terbuka akan dapat mudah dikenal, tetapi jika masih dalam tahap potensi (tersembunyi) perlu diberi stimulus akan menjadi terbuka dan dapat dikenal.

2) Evaluasi konflik

Pada tahap ini dilakukan evaluasi apakah konflik tersebut sudah mendekati titik patah, sehingga perlu diredam agar tidak menimbulkan dampak negatif. Atau konflik tersebut masih berada sekitar titik kritis yang justru menimbulkan dampak positif. Atau justru baru dalam tahap tersembunyi, sehingga perlu diberi stimulus agar mendekati titik kritis dan memberikan dampak positif.

3) Memecahkan konflik

Pada tahap ini mengambil tindakan untuk mengatasi konflik yang terjadi, termasuk memberi stimulus jika memang konflik masih dalam tahap tersembunyi dan perlu dibuka.¹⁰

¹⁰ Fitri Handayani, "Manajemen Konflik Menuju Madrasah Efektif," *Journal of Student Research (JSR)*, Vol 1, No. 5 (September 2023), 136–56.

5. Strategi Manajemen Konflik

Ada banyak strategi yang diberikan Al-Qur'an untuk manajemen konflik. Menurut munasiroh ada lima strategi yang sering digunakan dalam manajemen konflik oleh kyai di Pondok Pesantren.¹¹ Lima strategi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Al-tabayun (klarifikasi)

Melakukan al-tabayun (klarifikasi). Dalam hal ini al-tabayun dijadikan sebagai upaya mencari kejelasan dan klarifikasi atas sebuah informasi, terlebih informasi yang masih simpang-siur kejelasannya, yang dapat menimbulkan fitnah dan konflik. Spirit al-tabayun dikatakan dalam al-Quran untuk menguji kebenaran informasi dari seorang fasiq. Hal ini sebagaimana tertuang dalam al-qur'an surat al-Hujurat ayat 6:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا
بِجَهْلَةٍ فَتُصْحَبُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ ﴿٦﴾ (الحجرات : ٦)

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Jika seseorang yang fasik datang kepadamu membawa suatu berita, maka telitilah kebenarannya, agar kamu tidak mencelakakan suatu kaum karena kebodohan (kecerobohan), yang akhirnya kamu menyesali perbuatanmu itu. (Q.S. Al-Hujurat: 6).*¹²

¹¹ Siti Chaizatul Munasiroh, "Strategi Penanganan Konflik Oleh Kyai di Pesantren," *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Studi Islam*, Vol. 5, No. 2, (Juli-Desember 2018), 1–18.

¹² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Q.S. Al-Hujurat (49) ayat 6*, (Bandung: Sygma Publishing, 2011), 516.

2. Al-syura (musyawarah)

Dalam hal ini upaya tahkim dilakukan sebagai salah satu cara mendamaikan dua belah pihak yang tengah berkonflik dengan mendatangkan mediator sebagai juru damai, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam al-qur'an surat An-Nisa ayat 35:

وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا ﴿٣٥﴾ (النساء: ٣٥)

Artinya: *Dan jika kamu khawatirkan ada persengketaan antara keduanya, Maka kirimlah seorang hakam dari keluarga laki-laki dan seorang hakam dari keluarga perempuan. jika kedua orang hakam itu bermaksud Mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufik kepada suami-isteri itu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal. (Q.S. An-Nisa: 35)*¹³

Ayat tersebut merupakan salah satu contoh cara menyelesaikan suatu perselisihan. Yakni dengan mendatangkan hakam yang diberi tugas untuk mengetahui persoalan perselisishan yang terjadi dan sebab-sebabnya. Kemudian berusaha mendamaikan keduanya. Namun sebagai catatan bahwa seorang mediator harus 'berdiri di tengah'. Artinya, tanpa memihak dan bersimpati kepada salah satu pihak yang tengah berkonflik.

3. Tahkim (upaya mediasi)

¹³ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Q.S. An-Nisa (4) ayat 35*, (Bandung: Sygma Publishing, 2011), 84.

Upaya ini ditempuh guna memecahkan persoalan dengan mengambil keputusan bersama. sebuah konflik terlebih lagi jika konflik yang dihadapi tersebut bersifat kompleks, Kyai dan warga pesantren yang menjunjung tinggi nilai ukhuwah al-Islamiyyah akan membawa konflik ke dalam suatu musyawarah untuk mencari pemecahan yang tepat, dimana didalamnya terdapat negosiasi – negosiasi untuk menghasilkan kesepakatan-kesepakatan dan menuntut mereka yang terlibat konflik untuk rela kehilangan sesuatu demi memperoleh penyelesaian yang paling bijak. Pentingnya musyawarah dalam mencari solusi pemecahan konflik sebagaimana ditegaskan dalam al-qur'an surat Asy-Syura ayat 38:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya: *Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka. (Q.S. Asy-syura: 38)*¹⁴

4. Al-‘afwu (saling memafkan)

Ketika terjadi konflik, maka masing-masing pihak cenderung mempertahankan ego sektoral mereka, sehingga al-‘afwu merupakan

¹⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Q.S. Asy-Syura (42) ayat 38*, (Bandung: Sygma Publishing, 2011), 487.

indikator awal lahirnya kebaikan dan ketakwaan seseorang, yang mampu menciptakan kondisi perdamaian dalam kehidupan manusia.

5. Al – Ishlah

Setelah upaya saling memaafkan, maka tekad untuk berdamai pun menjadi sebuah keharusan guna mencapai penyelesaian konflik yang paripurna. Ishlah ini merupakan proses penyelesaian konflik yang berupaya memulihkan pihak-pihak yang bertikai melalui upaya kerja sama.

Itulah beberapa strategi yang sering diaplikasikan oleh pengasuh pondok pesantren dalam manajemen konflik dalam komunitas pesantrennya. Strategi -strategi yang telah dipaparkan di atas juga tidak menutup kemungkinan untuk dapat menjadi solusi ketika menghadapi konflik di dalam sebuah lembaga lainnya. Dengan lima strategi tersebut diharapkan dapat menjadi solusi agar konflik yang dihadapi tidak bersifat merusak atau menghambat produktivitas akan tetapi justru menjadi sebuah dorongan menuju perubahan yang lebih baik.

B. Perilaku Bullying

1. Pengertian Perilaku Bullying

Perilaku manusia merupakan sekumpulan perilaku yang dimiliki oleh manusia dan dipengaruhi oleh adat, sikap, emosi, nilai, etika, kekuasaan, persuasi, dan atau genetika. Perilaku seseorang

dikelompokkan ke dalam perilaku wajar, perilaku dapat diterima, perilaku aneh, dan perilaku menyimpang.

Bullying berasal dari kata Bully, yaitu suatu kata yang mengacu pada pengertian adanya “ancaman” yang dilakukan seseorang terhadap orang lain yang menimbulkan gangguan psikis bagi korbannya berupa stress yang muncul dalam bentuk gangguan fisik atau psikis, atau keduanya. Bullying dalam bahasa Indonesia berasal dari kata rundung dan merundung berarti mengganggu, mengusik terus-menerus, menyusahkan. Bullying juga dapat diartikan berupa tindakan yang dilakukan seseorang secara sengaja membuat orang lain takut atau terancam sehingga menyebabkan korban merasa takut, terancam, atau setidaknya tidak bahagia. Jadi, Perilaku Bullying adalah sub bagian dari perilaku agresif yang memiliki ciri tambahan, yaitu adanya ketidakseimbangan kekuatan, di mana perilaku agresif dilakukan oleh pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lebih lemah dan adanya pengulangan perilaku.¹⁵

2. Bentuk – Bentuk Bullying

Secara umum, ada lima jenis bullying yang terjadi di kalangan pelajar di sekolah – sekolah, diantaranya sebagai berikut:

1) *Verbal Bullying* atau Perundungan verbal

¹⁵ Said, *Perilaku Bullying di Kalangan Santri Dayah Terpadu Kota Lhokseumawe*, (Medan: CV. Puskra Mitra Jaya, 2021). 13-20

Bullying secara verbal merupakan tindakan bullying yang dilakukan dengan kata-kata, pernyataan, julukan, dan tekanan psikologis yang menyakitkan atau merendahkan korban. Jenis bullying verbal seringkali tanpa sadar dilakukan seseorang. Biasanya banyak pelaku perundungan verbal ini berdalih bahwa mereka hanya sedang melontarkan lelucon atau hanya bercanda. Meskipun sering diremehkan, ternyata perundungan verbal memiliki efek jangka panjang dan sangat membekas pada korbannya. Bullying verbal biasanya membuat siswa menjadi takut berbicara atau mengemukakan pendapat dan tampil di muka umum karena trauma pada tanggapan atau ucapan buruk yang pernah diterimanya dari orang lain.

2) *Physical Bullying* atau Perundungan Fisik

Jenis bullying yang kedua adalah bullying fisik. Berbeda jauh dengan tanda-tanda bullying secara verbal, bullying fisik dapat meninggalkan bekas yang kasatmata dan mudah terlihat oleh orang lain, misalnya luka, memar atau bengkak. Penindasan fisik tidak hanya berupa pukulan atau aksi yang meninggalkan bekas atau luka pada tubuh korbannya. Bullying fisik juga juga dapat berupa penghadangan di tengah jalan, menggertak dengan membawa rombongan, atau melempari korban dengan benda-benda kecil. Pelaku bullying fisik biasanya emosional/ temperamental dan

kurang berempati dengan lingkungan sekitarnya. Ada kemungkinan besar pelaku bullying ini akan cenderung melakukan tindakan kriminal di kemudian hari.

3) *Social Bullying* atau Perundungan Sosial

Social Bullying atau Perundungan Sosial adalah bentuk penindasan yang dilakukan oleh sekelompok orang terhadap seorang individu. Contoh bullying sosial antara lain pengucilan atau intimidasi tidak langsung yang dilakukan secara berkelompok terhadap seseorang. Korban social bullying atau perundungan sosial biasanya akan mengalami kesulitan dalam berteman dan sering menyendiri.

4) *Cyber Bullying* atau Perundungan Dunia Maya

Perundungan jenis ini dilakukan dengan menggunakan teknologi digital. Cyber bullying termasuk jenis baru di kalangan pelajar sejak media sosial dan internet merebak. Meskipun tergolong baru, bullying jenis ini termasuk sangat marak di kalangan pelajar. Munculnya hater atau orang yang suka memberi ujaran buruk karena rasa tidak suka di media sosial, merupakan salah satu contoh dari perundungan yang dilakukan melalui dunia maya.

5) *Sexual Bullying* atau Perundungan Seksual

Sexual harassment atau pelecehan seksual juga dapat dikategorikan sebagai bullying karena pelakunya memiliki motif bertendensi negatif.¹⁶

3. Faktor – Faktor Penyebab Terjadinya Bullying

Perilaku bullying merupakan fenomena yang tidak hanya terjadi di lingkungan sekolah formal, tetapi juga dapat terjadi di berbagai institusi pendidikan, termasuk pondok pesantren. Adapun faktor - faktor yang menjadi penyebab terjadinya Bullying di pondok pesantren, diantaranya yaitu:

- 1) Jauh dari pengawasan orang tua, santri berasal dari berbagai wilayah dengan budaya dan adat yang tidak sama. Sehingga para santri yang tidak mempunyai kemampuan sosialisasi yang baik akan kesulitan untuk bersosialisasi dengan lingkungan yang baru.
- 2) Banyaknya aturan–aturan yang ditetapkan di pesantren, dianggap kaku dan kurang efektif mengatur perilaku negatif para santri. Meski aturan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kedisiplinan santri, namun hal ini malah dianggap sebagai pengekangan.
- 3) Perbuatan seperti itu sering diulang-ulang tanpa adanya perlakuan atau penanganan khusus dari pesantren, karena pengawasan dan pembinaan yang kurang intensif terhadap santri yang terlibat

¹⁶ Emanuel Haru, “Perilaku Bullying di Kalangan Pelajar ,” *Jurnal Alternatif Wacana Ilmiah Intrekultural*, Vol. 11, No. 2 (Juli 2023), 59-71.

bullying, terkesan cenderung membiarkan bullying terjadi di lingkungan pesantren.¹⁷

4. Dampak Perilaku Bullying

Dampak bullying tidak hanya dirasakan oleh para korban saja, pelaku bullying juga mendapat dampak yang negatif terhadap dirinya dan lingkungannya. Dampak bagi pelaku bullying diantaranya pelaku bullying mempunyai empati yang minim dalam interaksi terhadap sosial. Bukan hanya empatinya saja yang bermasalah tapi juga perilakunya pun tak normal. Perilaku yang hiperaktif dan pro-sosial saling berkaitan dengan tindakan pelaku bullying terhadap lingkungan disekitarnya. Pelaku bullying memiliki tingkat gangguan kesehatan mental terutama gejala emosional yang lebih tinggi dibandingkan dengan korban bullying.¹⁸

Dampak bagi korban bullying seperti mengalami kekerasan fisik dan juga verbal. Tindakan seperti ini dapat menjadi trauma berkepanjangan bagi korban. Tidak hanya trauma saja yang dialami korban bullying, hasil belajar akademik juga sangat terpengaruh akibat korban bullying. Kekerasan fisik yang diterima oleh korban bullying diantaranya sering terisolasi secara sosial, tidak mempunyai teman

¹⁷ Hidayatullah Jakarta, “Bullying Di Pesantren : Jenis, Bentuk, Faktor, Dan Upaya Pencegahannya”, *Jurnal Sustainable*, Vol. 5, No. 2 (Desember 2022), 198–207.

¹⁸ Siti Nur Elisa Lusiana & Siful Arifin, “Dampak Bullying Terhadap Kepribadian dan Pendidikan Seorang Anak,” *Kariman: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 10, No. 2 (Desember 2022), 337–50.

dekat, tidak memiliki hubungan baik dengan orang tua, kesehatan mental yang menurun, dan yang paling buruk bullying dapat mengakibatkan depresi hingga memicu bunuh diri.¹⁹

Jika dilihat dari pernyataan diatas, dampak bullying ini tidak hanya menasar pada korbannya saja tapi juga pada pelaku bullying. Tindakan bullying ini tidak bisa dibenarkan apapun alasannya. Apalagi tindak bullying kepada anak menimbulkan dampak yang sangat besar untuk masa depannya kelak. Di usia mereka harusnya dipenuhi dengan perasaan bahagia dan senang selalu bukan dipenuhi dengan perasaan tertekan yang timbul dari lingkungannya. Hal ini akan menanamkan trauma yang mendalam pada diri anak.

¹⁹ Kusumasari Kartika, dkk “Bullying Di Sekolah: Pengertian, Dampak, Pembagian dan Cara Menanggulangnya,” *Pedagogia: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 17, No. 1 (2019), 55-66.