

PERILAKU *BULLYING* PADA PELAUT WANITA SEBAGAI KAUM MINORITAS DI ATAS KAPAL

Renny Hermawati^{1*}, Kundori², Endah Fauziningrum¹

¹Program Studi Nautika Fakultas Kemaritiman Universitas Maritim AMNI Semarang
JL Soekarno Hatta 180 Semarang

²Program Studi Teknika Fakultas Kemaritiman Universitas Maritim AMNI Semarang
JL Soekarno Hatta 180 Semarang

*Email: renny.hermawati@unimar-amni.ac.id

Abstrak

Internasional Maritim Organization (IMO) mendukung penuh peran aktif wanita untuk meniti karir pada industry maritim. Hal tersebut secara jelas tertuang didalam salah satu konvensi internasional dari IMO dalam International Convention on Standard Of Training Certification and Watchkeeping (STCW) 1978 Amandemen 2010, chapter 14. Akan tetapi bentuk dukungan tersebut tidak memunculkan keseimbangan jumlah antara pelaut pria dan pelaut wanita di Indonesia. Berdasarkan data rekapitulasi yang diperoleh pada awal tahun 2022, dari 100% total pelaut di Indonesia, 97,8 % nya merupakan pelaut bergender pria, sedangkan 2,2 % sisanya adalah pelaut bergender wanita, yang berarti bahwa pelaut wanita adalah kaum minoritas diatas kapal. Keberadaan pelaut wanita sebagai kaum minoritas memunculkan berbagai tindakan bullying yang terpaksa harus mereka alami. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana meminimalkan tindakan bullying pada pelaut wanita di atas kapal dimana keberadaannya merupakan kaum minoritas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi, mengkaji dan menganalisa perilaku bullying yang menimpa sejumlah pelaut wanita di Indonesia agar dapat menurun . Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan metode riset fenomenologi (phenomenological research), dengan merekrut 16 partisipan pelaut wanita. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dengan teknik semi terstruktur serta studi dokumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data terkait fenomena menjadi esensi. Luaran yang ditargetkan adalah publikasi di jurnal berklaster sinta 4 dan prosiding nasional. TKT dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data dan adanya dukungan data awal terhadap pertanyaan penelitian yang ingin diteliti.

Kata Kunci: Fenomenologi, Bullying, Pelaut Wanita

Abstract

The International Maritime Organization (IMO) fully supports women's active role in pursuing maritime industry careers. This support is clearly stated in one of the international conventions of IMO in the 1978 International Convention on Standard Of Training Certification and Watchkeeping (STCW) Amendment 2010, chapter 14. However, this support form needs to create a balance between male and female seafarers in Indonesia. Based on recapitulation data obtained at the beginning of 2022, out of 100% of the total seafarers in Indonesia, 97.8% are male seafarers, while the remaining 2.2% are female seafarers, which means that female seafarers are a minority on board. The existence of female sailors as a minority gave rise to various acts of bullying that they were forced to experience. The problem in this research is how to minimize bullying on female sailors on ships whose presence is a minority. This study aims to explore, study and analyze the bullying behavior that afflicts many female seafarers in Indonesia to reduce it. This study is qualitative research, with phenomenological research methods, by recruiting 16 female seafarers participants. Data were collected by interview method with semi-structured technique and document study. The data analysis technique used is data reduction related to phenomena in essence. The targeted outputs are publications in Sinta four clustered journals and national proceedings. The TKT in this study is data collection and the existence of initial data support for the research questions to be studied.

Keywords: Phenomenology, Bullying, Female Seafarers

PENDAHULUAN

Keberadaan kelompok minoritas serta mayoritas dalam suatu lingkungan kerja, rentan dengan sikap diskriminasi, stigmanisasi serta kekerasan yang salah satunya dilatar belakangi oleh sikap kaum mayoritas. Kondisi pelaut wanita yang merupakan kaum minoritas ketika bekerja di atas kapal, membuat para pelaut wanita tersebut riskan mengalami berbagai tindakan *bullying* (perundungan) di lingkungan kerjanya (Pineiro dan Kitada, 2020). Beberapa pelaut wanita yang menerima tindakan *bullying* ketika bekerja di atas kapal mengaku enggan melaporkan permasalahan tersebut dikarenakan kurang mendapat dukungan dari perusahaan tempatnya bekerja, karena berhubungan dengan nama baik perusahaan. Alasan lain yang menjadi latar belakang mengapa beberapa pelaut wanita enggan memperlakukan kejadian *bullying* yang menimpanya adalah minimnya saksi dan bukti. Hal tersebut disebabkan karena perlakuan *bullying* yang diterima oleh sebagian pelaut wanita tersebut cenderung dilakukan dalam ranah privat, pengetahuan yang minim mengenai hukum yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi, resiko pemberitaan media yang akan mengeksploitasi informasi pribadi korban *bullying*, kecenderungan lingkungan kerja yang akan lebih membela pelaku dikarenakan reputasi pelaku yang dikenal baik, dampak terhadap penilaian kerja awak kapal. Perasaan bahwa melaporkan pengalaman sebagai korban *bullying* akan membuat mereka merasa lemah dan membuat mereka disalahkan dan cenderung tidak dipercaya (Boulton et al, 2017; Tholander, 2019; Pineiro dan Kitada, 2020).

Bullying yang dialami seorang pelaut di atas kapal akan membuat seorang pelaut tersebut merasa terisolasi dan akan semakin sulit dalam menghadapi kondisi kerjanya di atas kapal, hal tersebut dikarenakan kondisi mereka yang jauh akan keluarga dan sahabat dalam periode waktu yang lama (Pineiro dan Kitada, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman pelaut wanita ketika

menjadi korban *bullying* akan memberikan dampak pada produktifitas kerja dan akan berimbas kepada keuntungan bisnis perusahaan pelayaran terkait serta menghambat perekrutan dan retensi pelaut wanita di perusahaan pelayaran niaga terkait (Pineiro dan Kitada, 2020). Bahkan jika pelaut wanita tersebut mengalami *bullying* pada awal karir mereka, akan mendorong pelaut wanita tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya (Pineiro dan Kitada, 2020). Hasil penelitian lain menyatakan bahwa seseorang yang mengalami *bullying* dalam lingkungan kerjanya, akan mencari solusi dengan memanfaatkan waktu cuti sebagai alternative untuk sejenak menghindari praktik *bullying* meskipun pada kenyataannya mereka akan dihadapkan pada lingkungan dan kejadian yang sama ketika kembali bekerja (Berthelsen et al, 2011). Sebagian pegawai yang mengalami *bullying* memilih untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya karena terdapat kekhawatiran akan resiko yang lebih besar apabila mereka memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya (Hogh et al, 2011).

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana agar perilaku *bullying* pada pelaut wanita di atas kapal dapat menurun mengingat keberadaannya merupakan kaum minoritas di atas kapal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi, mengkaji dan menganalisa perilaku *bullying* yang menimpa sejumlah pelaut wanita di Indonesia, agar perilaku *bullying* pada pelaut wanita di atas kapal dapat menurun.

LANDASAN TEORI

Bullying

Bullying adalah istilah untuk perilaku atau tindakan pelecehan yang berkesinambungan dan terus menerus yang bersifat menyinggung, bersifat tidak aman, tidak diinginkan, mengintimidasi fisik, psikologis atau seksual yang menyalahgunakan kontrol atau kekuasaan di suatu lingkungan kerja (Salmivalli, 2010; Macintosh, 2012). *Bullying* merupakan

bentuk perilaku kekerasan berupa pemaksaan psikologis maupun fisik terhadap seseorang/kelompok yang dinilai lemah oleh seseorang/kelompok yang merasa lebih kuat (Smith, 2016). Aspek utama dari permasalahan *bullying* adalah adanya perilaku agresif dari pelaku baik secara verbal maupun fisik berupa pengulangan (terkecuali ketika hal tersebut dilakukan secara online) sehingga bersifat mengganggu dikarenakan ketidak adanya keseimbangan kekuatan antara pelaku dengan korban *bullying* (Thelwall et al, 2021; Zakiyah et al, 2017).

Seseorang dikatakan mendapatkan perlakuan *bullying* ketika seseorang tersebut merasa diekspos secara terus menerus dan berkesinambungan oleh kelompok/orang lain dari waktu ke waktu dengan cara yang cenderung negative hingga seseorang tersebut mengalami kesulitan untuk membela dirinya (Zakiyah et al, 2017). Dalam perlakuan *bullying*, terdapat 4 pihak yang terlibat dan berinteraksi, antara lain : *bullies* (pelaku *bullying*), *victim* (korban *bullying*), *bully victim* (pihak yang terlibat dalam perilaku agresif, sekaligus merupakan korban perilaku agresif, *neutral* yaitu pihak yang tidak terlibat pada tinakan *bullying* (Zakiyah et al, 2017).

Bullying dibagi dalam beberapa kategori, yang meliputi : *bullying* verbal (misalnya pemberian nama panggilan yang menyakitkan), *bullying* fisik (misalnya memukul), *bullying* relasional (misalnya pengucilan social) (Zakiyah et al, 2017; Fischer et al, 2020). *Bullying* verbal adalah bentuk intimidasi yang dilakukan seseorang/kelompok kepada orang lain baik secara terucap maupun tertulis, seperti pemberian nama negative pada korban (*called name*) seperti nama hewan, makhluk halus atau panggilan fisik untuk memberi label buruk pada korban, penyebaran foto (*image of victim spread*) yaitu berupa tindakan yang dilakukan pelaku dengan menyebarkan foto pribadi korban dengan tujuan mempermalukan korban melalui serangan komentar terkait foto yang

disebarkan tersebut, mengancam keselamatan fisik (*threatened physical Harm*) yaitu berupa komentar pelaku yang memiliki keterikatan erat dengan ancaman keselamatan terhadap korban, dan pemberian pendapat yang merendahkan (*opinion slammed*) yaitu berupa komentar tertentu pelaku yang menghina penampilan serta keadaan korban (Dayongki et al, 2020).

Bullying fisik adalah suatu jenis penindasan secara fisik (Zakiyah et al, 2017). Salah satu bentuk pelecehan fisik yang diterima adalah pelecehan seksual. Penelitian mengungkapkan bahwa 79 % participant merasa bahwa pengalaman mereka mengalami *bullying* fisik (berupa diskriminasi, pelecehan, diganggu terus menerus) akan mempengaruhi moral mereka ditempat kerja dan berpengaruh terhadap kinerja para wanita tersebut (Natilus, 2010). Hasil survey *International Maritime Health Association (IMHA)*, *International Seafarers Welfare and Assistance Network (ISWAN)*, *International Transport Workers' Federation (ITF)* dan *Seafarers Hospital Society (SHS)* menyatakan bahwa 17% pelaut wanita didunia melaporkan bahwa pelecehan seksual merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian dan 50% diantaranya mengaku pernah mengalami kejadian pelecehan seksual ketika bekerja di atas kapal (Pineiro dan Kitada, 2020). Hasil penelitian menyatakan bahwa semakin rendah jabatan seorang pelaut wanita diatas kapal, akan semakin rentan mengalami *bullying* fisik (Pineiro dan Kitada, 2020). *Bullying* fisik yang dialami pelaut wanita dalam awal karirnya akan berpotensi mengganggu kesehatan mental dan kenyamanan kerja diatas kapal sehingga akan mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka diatas kapal (Pineiro dan Kitada, 2020).

Bullying relasional adalah suatu tindakan pelemahan harga diri seseorang yang dilakukan secara sistematis dalam bentuk pengucilan serta pengabaian seperti menyebarkan rumor buruk, menggosip, mengisolasi seseorang dari aktifitas tertentu (Fathoni et al, 2020). Berbagai bentuk lain

dari *Bullying* relasional adalah pandangan yang agresif, lirik mata, helaan nafas, bahu yang bergidik, cibiran, tawa mengejek dan bahasa tubuh kasar (Fathoni et al, 2020). Sedangkan *cyberbullying* adalah suatu perilaku yang dilakukan melalui media elektronik maupun digital oleh seorang individu atau kelompok yang berulang kali melakukan komunikasi berupa pesan-pesan bersifat permusuhan yang secara agresif dilakukan dengan tujuan menimbulkan kerugian atau berbagai bentuk ketidaknyamanan terhadap orang lain (Thelwall et al, 2021).

Beberapa hal yang melatar belakangi pelaku melakukan *bullying* kepada korban adalah adanya dorongan yang dirasakan pelaku untuk membuat diri mereka merasa lebih baik, mengurangi rasa bosan atau hanya sekedar keisengan untuk bersenang-senang saja (Gordillo et al, 2016; Shin et al, 2017)

METODE

Bagan Alir Penelitian

Bagan Alir penelitian dalam penelitian ini digambarkan dalam table berikut :

Tabel 1. Bagan Alir Penelitian

Kegiatan	Tahun I
Tujuan Penelitian	Menggunakan metode penelitian kualitatif dalam mengeksplorasi, mengkaji dan menganalisa perilaku <i>bullying</i> yang menimpa sejumlah pelaut wanita di Indonesia agar dapat menurun
Metode Pengumpulan Data	1. Metode yang digunakan adalah riset fenomenologi (<i>phenomenological research</i>). 2. Wawancara secara tertulis, dilanjutkan dengan wawancara melalui metode semi terstruktur kepada partisipan

	penelitian. 3. Studi dokumen pendukung yang terkait dengan kegiatan penelitian
Tahapan Analisis Data	1. Horizontalisasi data 2. Unit makna 3. Deskripsi Tekstual 4. Deskripsi Struktural 5. Esensi
Luaran	1. Publikasi Di Jurnal Nasional Terindeks Sinta 4 (SAINTEK MARITIM) 2. Prosiding Seminar Nasional Dan Call Of Paper 3. Buku Hasil Penelitian BerISBN
Tugas Anggota	Membantu ketua dalam menyusun formulir ketersediaan participant untuk terlibat dalam kegiatan penelitian, membantu ketua menyusun pertanyaan penelitian, membantu ketua merekrut partisipan penelitian, membantu ketua dalam menyusun artikel yang akan dipublikasikan, dan buku berISBN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah proses eksploratif dan pemahaman makna perilaku suatu kelompok/individu dalam permasalahan sosial dengan tujuan untuk mencapai pemahaman yang mendalam bagaimana orang lain merasakan proses kehidupan partisipan, memberikan makna, menguraikan makna serta menginterpretasikan pengalamannya (Cresswell, 2009; Sugiyono, 2020). Adapun jenis penelitian kualitatif yang digunakan adalah riset fenomenologi (*phenomenological research*). Riset

fenomenologis mendiskripsikan pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap berbagai pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep/fenomena dengan tujuan untuk mereduksi pengalaman seseorang dalam fenomena menjadi deskripsi tentang esensi (Cresswell,2015).

Proses rekrutment para partisipan dimediasi oleh asosiasi pelaut wanita Indonesia serta beberapa perusahaan pelayaran yang memiliki awak kapal bergender wanita yang bekerja sebagai perwira pelayaran niaga di armada milik perusahaan-perusahaan pelayaran tersebut. Selanjutnya tim peneliti menghubungi mediator untuk mendiskusikan panduan riset serta mengirimkan undangan wawancara kepada calon participant melalui email dan aplikasi what's up. Untuk partisipan yang memenuhi kriteria perekrutan, akan diberikan panduan wawancara, baik secara langsung maupun mengirim panduan tersebut melalui aplikasi what's up. Jika partisipan setuju terhadap panduan wawancara yang diberikan serta telah memahami makna dari panduan wawancara tersebut, selanjutnya tim peneliti berkoordinasi dengan masing-masing partisipan mengenai jadwal pelaksanaan kegiatan wawancara. Wawancara dilaksanakan secara tertulis, selanjutnya dilanjutkan dengan tatapmuka dengan metode semi terstruktur. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut : 1) Deskripsi personal, 2) Membuat Daftar Pertanyaan, 3) Horisontalisasi data, 4) Unit makna, 5) Deskripsi tekstual, 6) Deskripsi structural, 7) Esensi (Moustakas, 1994; Cresswell, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Bullying yang pernah dialami dalam pekerjaan sebagai pelaut

Penyajian data penelitian yang dilakukan, digambarkan sebagai berikut :

Tabel 2. Wawancara Dengan Partisipan

Informan		Penelitian	
HN	LDF	MT	LF
Melontar kalimat	Mengomentari pekerjaan	Sikap memandang	Memberikan nama julukan

bercanda, yang terkadang mengomentari beberapa bagian tubuh, membuat saya sangat tidak nyaman	yang saya lakukan, meskipun hanya dengan bercanda "harusnya kamu masak dirumah, salah sendiri mau kerja begini" membuat saya agak dongkol, meskipun saya tidak menunjukkan bentuk kedongkolan saya	sinis yang terkesan merendahkan saya. Seolah-olah saya tidak mampu untuk melakukan pekerjaan.	atau panggilan tertentu, hanya karena saya satu-satunya wanita, sebenarnya saya rasa kurang etis. Meskipun saya tidak ambil pusing dengan hal tersebut
Interpretasi			
mengomentari beberapa bagian tubuh termasuk dalam verbal bullying. Verbal bullying menimbulkan perasaan tidak nyaman pada korban.	Bercanda dengan kata "harusnya kamu masak dirumah, salah sendiri mau kerja begini" berpotensi menimbulkan rasa dongkol pada partisipan. Meskipun partisipan lebih memilih untuk diam dan tidak merespon	Partisipan menilai bahwa memandang dengan sinis merupakan salah satu bentuk bullying yang dilakukan.	Partisipan mendapatkan nama julukan tertentu. Partisipan merasa hal tersebut kurang etis. Partisipan berusaha tidak memperdulikan hal tersebut.

Sumber : Data wawancara dengan partisipan penelitian, 2022

Perasaan Partisipan Penelitian

Penyajian data penelitian yang dilakukan, digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3. Perasaan Partisipan

Informan		Penelitian	
HN	LDF	MT	LF
Salah satu mengomentari bagian tubuh saya dan yang lain merespon	Membanding-bandingkan saya dengan pekerjaan wanita pada umumnya dan menyampaikan dengan nada yang mengejek, jengkel sekali rasanya	Saya paham, mungkin dikapal tersebut belum pernah ada wanita sebelumnya, tapi tidak seharusnya beliau meremehkan, sementara hasil kerja saya	Lama-lama jadi terbiasa dan tidak peduli. Hanya saja, saya merasa bahwa sulit untuk respek dengan dia. Padahal

<i>tersebut membuat saya tidak nyaman</i>		<i>bagaimana aja beliau belum lihat. Apalagi beliau adalah kepala departement.</i>	<i>dia lebih tua dari saya.</i>
Interpretasi			
Partisipan merasa tidak nyaman	Partisipan merasa jengkel	Partisipan merasa diremehkan sehingga menjadi kecewa	Partisipan bersikap acuh tak acuh terhadap pelaku bullying serta menjadi tidak respect

Sumber : Data wawancara dengan partisipan penelitian, 2022

Bentuk bullying yang dialami pelaut wanita dalam bekerja sebagai kaum minoritas diatas kapal antara lain meliputi : Verbal *bullying* serta *bullying* mental. Bentuk dari verbal *bullying* yang didapatkan antara lain : memberikan julukan tertentu (*impolite nickname*), mengomentari bagian tubuh serta mencemooh ketika sedang melakukan pekerjaannya. Salah satu bentuk *bullying* mental yang diterima oleh partisipan penelitian ialah pandangan sinis yang berpotensi menimbulkan kesan mencemooh atau memandang remeh. *Bullying* yang diterima oleh para partisipan penelitian, dalam hal ini adalah pelaut wanita, berpotensi menimbulkan rasa tidak nyaman, jengkel, merasa diremehkan, kekecewaan, serta acuh tak acuh yang berakibat menghilangkan respect kepada pelaku bullying. Diduga hal tersebut akan mempengaruhi kenyamanan kerja dan menimbulkan dampak pada produktifitas kerja.

KESIMPULAN

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa keberadaan pelaut wanita sebagai kaum minoritas, menjadikan pelaut wanita rentan mengalami perilaku bullying. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari

(Pineiro dan Kitada, 2020). Perilaku bullying yang diterima oleh pelaut wanita, mempengaruhi kondisi moral pelaut wanita, hal tersebut sesuai dengan penelitian dari (Natilus 2010). Studi dalam penelitian ini memberikan bukti secara empiris bahwa perilaku bullying yang diterima oleh pelaut wanita sebagai kaum minoritas diatas kapal memberikan dampak bagi mereka. Permasalahan tersebut mempengaruhi kelancaran mereka dalam interaksi social dengan awak kapal yang lain. Oleh karena itu, perlu ditemukan solusi tertentu guna menangani permasalahan tersebut. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis bagi perusahaan pelayaran niaga di Indonesia dalam menentukan kebijakan bagi. Refleksi diri dan dukungan dari perusahaan pelayaran, menjadi dukungan bagi pelaut wanita dalam karirnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Pineiro, L. C., Kitada, M. (2020). Sexual Harassment And Women Seafarers: The Role Of Laws And Policies To Ensure Occupational Safety & Health. *Marine Policy*, 117, 1-9.
- Boulton, M. J., Boulton, L. (2017). Modifying Self-Blame, Self-Esteem and Disclosure Through A Cooperative Cross-Age Teaching Intervention For Bullying Among Adolescents. *Violence and Victims*, 32(4), 609-626.
- Tholander, M. (2019). The making and unmaking of a bullying victim. *Interchange*, 50(1), 1-23.
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B., Einarsen, S. (2011). Do they stay or do they go? A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying. *International Journal of Manpower*, 32(2), 178-193.
- Hogh, A., Hoel, H., Carneiro, I. G. (2011). Bullying and employee turnover among healthcare workers: A three-

- wave prospective study. *Journal of Nursing Management*, 19, 742–751.
- Salmivalli, C. (2010). Bullying and the peer group: A review. *Aggression and Violent Behavior*, 15, 112–120.
- Macintosh, J. (2012). Workplace Bullying Influences Women's Engagement in the Workforce. *Issues in Mental Health Nursing*, 33(11), 762–768.
- Smith, P. K. (2016). Bullying: Definition, types, causes, consequences and intervention. *Social and Personality Psychology Compass*, 10(9), 519–532.
- Thelwall, M., Cash, S. (2021). Bullying Discussions In UK Female Influencers' Youtube Comments. *British Journal Of Guidance & Conselling*, 49(3), 480-493.
- Zakiyah, E. Z., Humaedi, S., Santoso, M. B. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Remaja Dalam Melakukan Bullying. *Jurnal Penelitian dan PPM*, 4(2), 129-389.
- Fischer, S. M., Wachs, S., Bilz, L., (2020). Teachers' Empathy and Likelihood Of Intervening In Hypothetical Relational and Retrospectively Reported Bullying Situations. *European Journal Of Developmental Psychology*, 18(6), 896-911.
- Dayongki, Z. S., Aji, F., Rifqy, A., Deva, F., Safira, R., Rakhmawati, N.A. (2020). Visualisasi Perundungan Pada Live Streaming Gamer Wanita Menurut UU ITE 2008. *Indonesia Journal Of Business Intelligence*, 3(2), 61-66.
- Natilus. (2010). Nautilus, Report: Bullying, Discrimination & Harassment Survey. https://www.nautilusint.org/globalassets/public_resources/pdfs/bullying_discrimination_harassment_survey_2010.pdf
- Fathoni, S. A., Setiawati, D. (2020). Studi Kasus Perilaku Bullying Relasional Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Gresik. *Jurnal BK Unesa*, 11(3), 397-406.
- Gordillo, I. C., Antelo, I. F. (2016). Adolescents Perception of the Characterizing Dimensions of Cyberbullying: Differentiation Between Bullies and Victims Perceptions. *Computers in Human Behavior*, 55: 653–663.
- Shim, H., Shin, E., & Lim, S. (2017). Moderating effect of motivation for MIM use on the association between MIM bullying opportunities and MIM bullying behaviours. *Behaviour & Information Technology*, 36(12), 1299–1307.
- Putri, G.P., Wijono, S. (2018). Hubungan Antara Workplace Bullying Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Tiga Manunggal Textile (Timatex) Salatiga. *Jurnal Psikologi*, 3(2), 20-31.
- Silviandari, I. A., Helmi, A. F. (2018). Bullying Di Tempat Kerja Di Indonesia. . *Buletin Psikologi*, 26(2), 137-145.
- Randall. (1997). Exposure To Psychological Aggression At Work And Job Performance. *Human Motivation*, 4(1), 23-40.
- Gunawan, R., Prihanto, S., Yuwanto, L. (2009). Causes And The Intensity Of Workplace Bullying. *Anima, Indonesian Psychology Journal*, 25(1), 47-54.
- Putra, D.K., Pujiastutib, I. S. S. (2015). Pengaruh *Workplace Bullying* Pada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Niat Untuk Berpindah Dengan Strain Sebagai Variabel Mediasi. *Fokus Manajerial*, 13(2), 177-188.
- Cresswell, J. W. (2009). *Research Design; Qualitative, Quantitative, and Mixed Methodd Approach*; Sage, Los Angeles.
- Cresswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif& Desain Riset Memilih Di Antara Lima Pendekatan Edisi Indonesia 3*. Pustaka Pelajar: Jakarta

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Bersifat : Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif. Alfabeta: Bandung.

Direktorat Perhubungan Laut Kementrian Perhubungan Indonesia.(2022). Prosentase Jumlah Pelaut Berdasarkan Jenis Kelamin.
<https://pelaut.dephub.go.id/>