

BAB I

PENDAHULUAN

Di zaman yang digital ini komunikasi dengan orang lain semakin mudah dilakukan. Komunikasi dapat dilakukan melalui media sosial seperti melalui telepon, chat, videocall, dan juga pesan suara atau *voice note* dibandingkan pada zaman dulu yang hanya dapat dilakukan secara tatap muka. Secara umum, Komunikasi dikategorikan kedalam dua kelompok yaitu komunikasi langsung yaitu komunikasi yang dilakukan secara tatap muka antar individu, dan komunikasi tidak langsung yaitu komunikasi yang dilakukan menggunakan perantara media sosial.

Penggunaan media sosial di Indonesia mengalami perkembangan pesat. Dilansir dari situs www.dataindonesia.id, pada tahun 2023 ada sebanyak 167 juta pengguna media sosial. Seratus lima puluh tiga juta pengguna sosial media diantarnya berusia di atas 18 atau sebanyak 79,5% dari total populasi di Indonesia.

Walaupun media sosial membawa banyak dampak positif kepada karyawan, media sosial juga membawa dampak negatif besar bagi karyawan salah satunya. Walaupun media sosial membawa banyak dampak positif kepada karyawan, media sosial juga membawa dampak negatif besar bagi karyawan, seperti perpecahan antar individu akibat penyebaran informasi palsu atau kontroversial, kurangnya fokus saat bekerja, gangguan mental meliputi kecemasan dan depresi, hingga memicu penghinaan atau pelecehan pada media sosial yang berakhir pada kekerasan dalam media *online*. Kekerasan dalam media online didefinisikan sebagai suatu penindasan atau perundungan dengan teknologi digital dimana dapat membuat karyawan tersebut mengalami stres dalam bekerja, gangguan psikis dan juga mental.

Berikut adalah contoh kasus yang terkait dengan terjadinya kekerasan dalam media *online* yang dilansir dari www.shoremedicalcenter.org, di seorang wanita bernama Clare yang baru memulai pekerjaan baru disebuah perusahaan PR di London. Saat Clare berada di ruangan yang sama dengan rekan-rekan kerjanya, mereka akan saling mengirim email atau SMS dan tertawa menyeringai setelah melihat isi pesan tersebut. Clare pun bingung dengan apa yang sedang terjadi, lalu tiba-tiba clare pun menerima email yang secara tidak sengaja dikirimkan kepadanya. Clare pun kaget setelah mengetahui email tersebut berisi hinaan kepada dirinya. Hal itu tentu membuat seorang karyawan baru seperti Clare merasa tidak nyaman dalam bekerja (www.shoremedicalcenter.org).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan di salah satu sekolah di Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, di mana mereka menjelaskan bahwa mereka sering sekali mendapat perlakuan yang tidak menyenangkan dari teman-temannya di media sosial seperti sikap kurang ramah, komentar tidak pantas, dikucilkan dari lingkungan, atau bahkan pembatasan informasi dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa kasus di atas disimpulkan bahwasanya perlakuan tersebut pada karyawan di media sosial menyebabkan dampak negatif, antara lain penurunan produktivitas, peningkatan stres dan kecemasan, serta potensi gangguan hubungan kerja. Selain itu, dapat berkontribusi pada ketidakpuasan kerja, absensi, dan berpotensi merugikan reputasi sekolah jika tidak ditangani dengan baik. Hal ini menciptakan lingkungan yang tidak nyaman dan dapat berdampak negatif pada sosial, psikologis, mental, fisik, dan emosional karyawan atau individu yang menjadi korban dari perlakuan tersebut di media *online*, atau yang dapat disebut juga sebagai *cyberbullying*.

Cyberbullying adalah sebuah perilaku yang dilakukan oleh individu terhadap individu lain melalui media sosial seperti pesan teks, gambar, foto, atau video yang merendahkan atau melecehkan individu lain (Hidajat, dkk., 2015). Sementara menurut Kowalski, dkk. (2013), *cyberbullying* ialah perilaku agresi yang dilakukan secara sengaja serta berulang melalui media elektronik mencakup email, blog, maupun pesan elektronik terhadap seseorang.

Willard (dalam Sartana & Afriyeni, 2017) menjelaskan *cyberbullying* terdiri dari tujuh aspek, yaitu: 1) *Flaming*, yaitu interaksi daring yang melibatkan pesan penghinaan di antara pengguna; 2) *Harassment*, yaitu tindakan yang merugikan, mencemarkan, dan melanggar martabat seseorang; 3) *Denigration*, tindakan mengumbar keburukan orang lain melalui media daring; 4) *Impersonation*, yaitu mengirimkan pesan-pesan yang tidak baik dengan cara berpura-pura menjadi orang lain, 5) *Outing and trickery*, yaitu di mana *outing* adalah tindakan menyebarluaskan hal yang berkaitan dengan privasi orang lain seperti foto pribadi untuk memperlakukan orang lain, sementara *trickery* adalah tindakan tipu daya yang dilakukan dengan tujuan memperoleh hal yang bersifat privasi seperti foto pribadi orang lain; 6) *Exclusion*, yaitu dengan sengaja mengecualikan seseorang dari grup daring; 7) *Cyberstalking*, perilaku seperti mengintai untuk memberikan ancaman atau intimidasi yang dilakukan berulang dengan komunikasi elektronik.

Penelitian Won dan Seo (2017) memperlihatkan bahwasnya satu diantara beberapa faktor penyebab *cyberbullying* adalah *self disclosure*. Hasil penelitian oleh Won dan Seo memperlihatkan bahwasnya semakin aktif *self-disclosure* mempengaruhi pengalaman individu dalam mengalami *cyberbullying*, di mana individu yang melakukan *self-disclosure* secara pasif tidak memiliki pengaruh terhadap pengalaman *cyberbullying*.

Penelitian sebelumnya yang juga dilakukan oleh Asmi dan Halimah (2023) menemukan bahwasnya ada hubungan positif dan signifikan antara *self disclosure* dengan perilaku *cyberbullying*. Penelitian ini memperlihatkan nilai $r = 0.405$ yang berarti bahwasnya terdapat hubungan positif antara *self disclosure* dan perilaku *cyberbullying* di media sosial pada masa *emerging adulthood* di Kota Bandung. Koefisien korelasi yang bersifat positif menunjukkan adanya hubungan searah antara kedua variabel tersebut, di mana semakin tinggi *self disclosure*, semakin tinggi pula kemungkinan terjadinya perilaku *cyberbullying* di media sosial Instagram, demikian pula sebaliknya.

Hoff dan Mitchell (dalam Imani, dkk., 2021) menjelaskan bahwa *self disclosure* adalah aktivitas memberikan reaksi, tanggapan, atau mengungkapkan informasi terkait diri individu untuk mendapatkan hubungan yang lebih jauh. Menurut Ignatius & Kokkonen (2007), *self disclosure* ialah bentuk perilaku komunikasi individu untuk mengungkapkan informasi agar dirinya lebih dikenal orang lain.

Altman dan Taylor (dalam Syaminingtyas, 2022) memaparkan lima aspek pada *self disclosure*, diantaranya: 1) Ketepatan yang ditujukan pada seorang individu dalam mengungkapkan informasi atau pengalaman pribadi yang berhubungan dengan suatu peristiwa; 2) Motivasi, sebuah aspek yang mendorong individu untuk mengungkapkan informasi terkait dirinya, di mana motivasi dapat muncul dari dalam diri maupun luar diri individu; 3) Waktu, dimana individu akan mengungkapkan informasi terkait dirinya dalam waktu yang menurut mereka tepat dengan mempertimbangkan kondisi orang lain; 4) Keintensifan, dimana individu mengungkapkan informasi terkait dirinya kepada orang lain yang memiliki hubungan erat maupun orang baru; 5) Kedalaman dan keluasaan yaitu seberapa dalam individu mengungkapkan informasi terkait dirinya. *Self disclosure* dangkal terkait dengan informasi umum yang diungkapkan seperti nama, daerah asal, maupun alamat, sedangkan *self disclosure* dalam menandakan individu yang mengungkapkan informasi yang yang lebih rinci terhadap orang lain yang memiliki hubungan yang lebih dekat (*intimacy*).

Dampak yang ditimbulkan dari *self disclosure* terdiri dari (1) melampiaskan perasaan negatif untuk meringankan beban sehingga individu merasa lega dengan *chatartic effect*, seperti mengeluarkan beban dengan teriak disuatu lembah, dan (2) membuat individu melakukan evaluasi terhadap peristiwa yang terjadi sehingga meningkatkan pemahaman dan meningkatkan dirinya (Zhang, 2017). Di media sosial, individu terutama karyawan mampu secara mudah berkomunikasi dan melakukan *self disclosure* seperti menerima ajakan pertemanan dari orang asing yang belum dikenal sebelumnya. Hal ini mampu meningkatkan keinginan individu dalam mengungkapkan informasi pribadinya seperti yang dapat meningkatkan resiko seperti pelanggaran privasi, kesalahpahaman, penyalahgunaan informasi pribadi, hingga tindakan *cyberbullying* (Livingstone, 2008).

Berdasarkan fenomena-fenomena dan uraian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberbullying* terjadi disebabkan karena kecemburuan, keputusasaan, dan keinginan balas dendam berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti judul “Perilaku *Cyberbullying* Ditinjau Dari *Self Disclosure* Pada Karyawan Pengguna Media Sosial di Medan” dengan hipotesis alternatif (H_a) terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self disclosure* dengan perilaku *cyberbullying* dengan asumsi semakin tinggi *self disclosure* maka semakin tinggi pula perilaku *cyberbullying* sebaliknya semakin rendah *self disclosure* maka semakin rendah pula perilaku *cyberbullying*, dan Hipotesis nol (H_0) pada penelitian ini ialah tidak terdapat hubungan antara *self disclosure* dengan perilaku *cyberbullying*.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *self disclosure* dengan perilaku *cyberbullying* pada karyawan pengguna media sosial?”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self disclosure* dengan perilaku *cyberbullying* pada karyawan pemakaian media sosial. Penelitian ini memberikan dua manfaat, yaitu: 1) Manfaat teoretis, di mana penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan menjadi sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, terutama pada bidang ilmu psikologi; serta 2) Manfaat praktis, yaitu bagi karyawan agar lebih memahami terkait *cyberbullying* dan *self disclosure* serta membantu pengembangan diri karyawan dalam pencegahan *cyberbullying*, dan bagi sekolah sehingga dapat memberikan informasi dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat sehingga karyawan tersebut dapat mencegah terjadinya *cyberbullying* diakibatkan dari *self disclosure* di media sosial.