



4th Issue **VOLUME 2 : NOVEMBER 2025**

UiTM MUKAH BULLETIN

Inou Dengah UiTM Mukah?

4th Issue | Volume 2 | November 2025



TABLE OF CONTENT

- 01** From Rector's Desk
- 02** From Assistant Rector's Desk
- 03** Chief Editor's Note
- 04** Editorial Board
- 05** Highlights
- 10** News and Articles
- 43** Congratulations!
- 72** Thank You
- 73** Press and Media Coverage

EDITORIAL BOARD

Professor Dr. Firdaus Abdullah
Patron

Dr. Abdul Jabbar Abdullah
Advisor

Mr. Mohd Shafik Hj. Mohd Samsi
Chief Editor

Editors : **Ms. Siti Faridah Kamaruddin**
Ms. Stefanie Natasha Rich Joseph
Ms. Cindy Robert
Ms. Fakhira Jafri
Ms. Shirley Clare Jeri
Mrs. Nur Nadia Qausar Juhari

Mr. Shileyiusken Mijen
Webmaster

Mrs. Irene Seluroh
Layout & Design

Mr. Anas Asrawy Pendapat
Photographer

Ms. Nuranissa Mercy Punai
Internship Trainee

Published by:

Corporate Communication Unit, UiTM Mukah Campus

eISSN : 2976-257X

Published Date : 4 November 2025

BULI DI TEMPAT KERJA: ISU PSIKOLOGI DAN ORGANISASI

**Penulis: Muhammad Yasin Omar Mokhtar, Mohd Zuhaili Kamal Basir,
dan Dr. Muhammad Shahimi Ariffin**

Buli di tempat kerja merujuk kepada tingkah laku negatif yang berulang dan dilakukan oleh individu atau kumpulan terhadap seseorang pekerja dengan tujuan untuk mendominasi, mengawal, atau merendahkan mangsa. Dari segi bahasa, istilah 'buli' sering difahami sebagai tindakan menekan atau menyakiti pihak yang lemah. Namun, dari perspektif psikologi, buli ditakrifkan sebagai tingkah laku agresif yang sistematik dan berulang serta dicirikan oleh ketidakseimbangan kuasa, sama ada dalam bentuk kata-kata, tindakan, atau tingkah laku pasif yang disengajakan (Einarsen et al., 2003). Definisi ini menegaskan bahawa buli bukan sekadar konflik harian, tetapi merupakan corak interaksi negatif yang berterusan dan memberi kesan ketara terhadap kesejahteraan psikologi mangsa.



Fenomena buli di tempat kerja wujud disebabkan oleh beberapa faktor utama. Antara faktor paling ketara ialah hierarki kuasa dalam organisasi. Kedudukan pengurus atau penyelia sering menjadikan mereka mempunyai pengaruh besar terhadap pekerja bawahan, dan kuasa ini boleh disalahgunakan untuk menekan atau mengawal. Selain itu, persaingan kerja yang tinggi dalam organisasi turut berpotensi mencetuskan tingkah laku buli, terutamanya apabila seseorang pekerja berasa terancam dengan prestasi rakan sekerja yang lebih menonjol. Persekitaran kerja toksik juga menyumbang kepada normalisasi tingkah laku negatif, di mana ejekan, sindiran, atau penghinaan dianggap sebagai sebahagian daripada budaya kerja.

Kajian oleh Farley et al. (2023) menunjukkan bahawa hubungan antara buli dan kesejahteraan pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor moderator seperti sokongan organisasi dan ikatan sosial di tempat kerja. Hal ini bermaksud, walaupun kejadian buli berlaku, kesannya boleh diminimumkan sekiranya organisasi menyediakan sistem sokongan yang kukuh.

Buli di tempat kerja hadir dalam pelbagai bentuk. Pertama, buli verbal seperti ejekan, maki hamun, atau penghinaan yang dilakukan secara terbuka atau tersembunyi. Kedua, buli psikologi atau emosi yang lebih halus tetapi berbahaya, termasuk tindakan memulaukan mangsa, menyebarkan fitnah, atau memperlekehkan keupayaan seseorang. Ketiga, buli berkaitan kerja, iaitu apabila tugas atau sumber kerja dimanipulasi untuk menekan mangsa, contohnya dengan memberikan beban kerja yang tidak munasabah dalam tempoh yang singkat. Keempat, buli fizikal yang walaupun jarang berlaku, masih wujud dalam bentuk ancaman atau serangan. Akhir sekali, terdapat buli digital yang semakin meningkat seiring dengan penggunaan platform komunikasi, misalnya mesej berbau penghinaan melalui e-mel atau aplikasi pesanan pejabat.

BULI DI TEMPAT KERJA: ISU PSIKOLOGI DAN ORGANISASI (samb.)

Kajian oleh Khalidass et al. (2023) mendapati bahawa serangan peribadi seperti ejekan dan sindiran merupakan bentuk buli yang paling banyak dilaporkan oleh pekerja di Malaysia, berbanding dengan buli fizikal yang jarang berlaku. Kesan buli terhadap pekerja dan organisasi amat besar. Dari segi prestasi kerja, mangsa biasanya kehilangan motivasi, tumpuan, dan semangat, yang akhirnya menjejaskan produktiviti. Budaya organisasi turut terkesan apabila suasana kerja menjadi toksik dan tidak sihat, sekali gus melemahkan kepercayaan antara pekerja. Dari aspek psikologi, mangsa sering mengalami tekanan emosi, kegelisahan, kemurungan, serta keletihan mental yang boleh membawa kepada trauma jangka panjang.

Bagi mengatasi masalah buli di tempat kerja, organisasi perlu mengambil langkah yang proaktif dan menyeluruh. Antara langkah utama ialah menggubal polisi anti-buli yang jelas, termasuk mekanisme aduan yang selamat dan bebas daripada diskriminasi. Selain itu, latihan kesedaran tentang buli perlu diberikan kepada semua pekerja agar mereka mampu mengenal pasti, mengelak, dan menanganinya dengan berkesan. Penyediaan perkhidmatan kaunseling dan sokongan psikologi juga penting bagi memastikan mangsa mempunyai ruang untuk memulihkan kesejahteraan emosi.

Kepimpinan berempati turut menjadi aspek penting kerana pemimpin yang menunjukkan teladan positif berupaya mengekang budaya buli sejak awal. Seperti yang ditegaskan oleh Goi et al. (2024), sokongan organisasi dan budaya kerja yang sihat berfungsi sebagai benteng utama dalam mengurangkan impak buli terhadap kesejahteraan psikologi pekerja. Kesimpulannya, isu buli di tempat kerja bukan sekadar masalah individu, tetapi merupakan cabaran organisasi yang perlu ditangani secara sistematik. Ia memberi kesan mendalam terhadap prestasi kerja, budaya organisasi, dan kesihatan mental pekerja. Oleh itu, usaha untuk menghapuskan buli bukan sahaja bermakna mengurangkan tingkah laku negatif, tetapi juga membina suasana kerja yang menyokong kesejahteraan psikologi, meningkatkan produktiviti, serta memastikan organisasi mampu mencapai prestasi cemerlang dan mampan dalam jangka panjang.

RUJUKAN

1. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. Taylor & Francis.
2. Farley, S., Coyne, I., Sprigg, C. A., & Niven, K. (2023). What influences the relationship between workplace bullying and employee well-being? A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 37(3), 280–302.
3. Goi, M. T., Samat, N., & Mohamed Azim, A. M. (2024). Impact of workplace bullying on psychological distress: Role of perceived organisational support and religious coping. *Asian Academy of Management Journal*, 29(2), 181–207.
4. Khalidass, G., Mariamdar, C., & Equatora, A. (2023). Types of bullies at workplace in Malaysia. *Applied and Global Communication*, 7(1), 87–104.



Telephone/Fax
084-876100/084-876300



Email Address
korporat_swk@uitm.edu.my



Website
<https://sarawak.uitm.edu.my/>



Address
**Universiti Teknologi MARA (UiTM)
Cawangan Sarawak Kampus Mukah,
KM 7.5 Jalan Oya,
96400 Mukah, Sarawak.**

eISSN 2976-257X



9 7 7 2 9 7 6 2 5 7 0 0 9