

## **IJIME DI TEMPAT KERJA, KESEHATAN MENTAL, DAN RISIKO JISATSU: ANALISIS KRIMINOLOGIS PADA VIKTIMISASI PEKERJA DI SHIBUYA STATION JEPANG**

*Ijime in the Workplace, Mental Health and the Risk of Jisatsu: A Criminological Analysis of Worker  
Victimisation at Shibuya Station, Japan*

**Dhea Aprilia Ananda<sup>1</sup>, Eka Putri Tungga Devi<sup>1</sup>, Ahmad Sulthoni<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas PGRI Banyuwangi,  
Indonesia

\*Email Correspondence: [dheaazzahra909@gmail.com](mailto:dheaazzahra909@gmail.com); [ikibundaalfatih@gmail.com](mailto:ikibundaalfatih@gmail.com);  
[ahmadsulthoni383@gmail.com](mailto:ahmadsulthoni383@gmail.com)

Received: 01-05-2026 | Revised: 20-05-2026 | Accepted: 01-06-2026 | Published: 30-06-2026

### **Abstract**

*This article analyzes the relationship between workplace ijime, workers mental health, and the risk of jisatsu from a criminological-victimological perspective. The discussion is situated in the workplace context around Shibuya Station, Japan, an urban working space characterized by service intensity, hierarchical relations, rapid work rhythms, and strong expectations of social harmony. This study applies a qualitative literature review by examining scholarly works on workplace bullying, power harassment, mental health, suicide, and relevant criminological theories. The findings indicate that workplace ijime can be understood as psychological violence operating through humiliation, exclusion, intimidation, excessive pressure, and abuse of power relations. This process places workers in situations of primary and secondary victimization, increasing their vulnerability to anxiety, depression, loss of self-esteem, emotional exhaustion, social isolation, and helplessness. The novelty of this article lies in framing ijime as a criminological issue within the workplace rather than merely an individual psychological problem. Prevention should therefore strengthen organizational social control, safe reporting mechanisms, victim protection, psychosocial support, and an anti-violence work culture.*

**Keywords:** *ijime, workplace bullying, mental health, jisatsu, criminology, victimology*

### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan menganalisis relasi antara *ijime* di tempat kerja, kesehatan mental pekerja, dan risiko *jisatsu* dalam perspektif kriminologi-viktimologis. Kajian diarahkan pada konteks tempat kerja di kawasan *Shibuya Station*, Jepang, sebagai ruang kerja urban yang ditandai oleh intensitas layanan, relasi hierarkis, tekanan ritme kerja, serta tuntutan harmoni sosial. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka kualitatif dengan menelaah literatur tentang *workplace bullying*, *power harassment*, kesehatan mental, bunuh diri, dan teori kriminologi yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa *ijime* di tempat kerja dapat dipahami sebagai kekerasan psikologis yang bekerja melalui penghinaan, pengucilan, intimidasi, pemberian tekanan berlebihan, serta penyalahgunaan relasi kuasa. Proses tersebut menempatkan pekerja sebagai korban viktimisasi primer dan sekunder yang berisiko mengalami kecemasan, depresi, kehilangan harga diri, kelelahan emosional, isolasi sosial, serta rasa tidak berdaya. Kebaruan artikel ini terletak pada pembacaan *ijime* sebagai masalah kriminologis di ruang kerja, bukan hanya persoalan psikologis individual. Pencegahan perlu diarahkan pada penguatan kontrol sosial organisasi, sistem pelaporan aman, perlindungan korban, dukungan psikososial, dan budaya kerja anti-kekerasan.

**Kata Kunci:** *ijime, workplace bullying, kesehatan mental, jisatsu, kriminologi, viktimologi*

## **PENDAHULUAN**

Fenomena *ijime* dalam masyarakat Jepang selama ini lebih sering dibicarakan dalam konteks pendidikan. Padahal, pola perilaku yang serupa juga dapat berlangsung di tempat kerja, terutama ketika terdapat ketimpangan kuasa, tekanan kelompok, serta budaya organisasi yang membiarkan tindakan

merendahkan korban sebagai bagian dari relasi kerja sehari-hari. Dalam lingkungan kerja, *ijime* tidak selalu tampil sebagai kekerasan fisik. Ia dapat hadir melalui ucapan yang merendahkan, teguran berlebihan di depan orang lain, pengucilan dari komunikasi kerja, pemberian tugas yang tidak proporsional, sindiran yang terus-menerus, atau pembentukan suasana kerja yang membuat korban merasa tidak aman. Dengan demikian, *ijime* di tempat kerja perlu dipahami sebagai bentuk kekerasan psikologis yang berulang dan memiliki dampak sosial serius.

Konteks *Shibuya Station* dipilih sebagai ruang analitis karena kawasan ini merepresentasikan tempat kerja urban dengan kepadatan aktivitas, intensitas layanan publik, ritme kerja cepat, dan perjumpaan sosial yang kompleks. Pekerja di kawasan tersebut dapat berhadapan dengan tuntutan profesional, hubungan senior-junior, tekanan dari atasan, tuntutan pengguna layanan, serta kebutuhan menjaga harmoni kelompok. Dalam kondisi seperti ini, perundungan di tempat kerja dapat bergerak secara tersembunyi karena korban sering kali merasa takut untuk melapor, khawatir dianggap tidak mampu bekerja, atau enggan mengganggu keseimbangan kelompok. Oleh sebab itu, *Shibuya Station* dalam artikel ini tidak ditempatkan sebagai tuduhan terhadap institusi tertentu, melainkan sebagai konteks tempat kerja urban untuk membaca kemungkinan berlangsungnya viktimisasi pekerja.

Secara hukum dan kebijakan, Jepang telah mengenal istilah *power harassment* atau *pawahara* untuk menjelaskan tindakan di tempat kerja yang memanfaatkan relasi dominan, melampaui batas kewajaran pekerjaan, dan merusak lingkungan kerja pekerja. Pedoman resmi Jepang menyebut bahwa perilaku tersebut dapat mencakup serangan fisik, serangan emosional, pengucilan, tuntutan berlebihan, pemberian pekerjaan yang terlalu rendah atau tidak bermakna, serta pelanggaran privasi (Japanese Law Translation, 2020). Definisi tersebut penting karena memperlihatkan bahwa kekerasan di tempat kerja tidak terbatas pada luka fisik, tetapi juga mencakup serangan psikologis yang menurunkan martabat dan rasa aman pekerja.

Persoalan menjadi lebih serius ketika *ijime* di tempat kerja dikaitkan dengan kesehatan mental dan risiko *jisatsu*. White Paper on Suicide Countermeasures di Jepang melaporkan bahwa pada tahun 2024 terdapat 20.320 kasus bunuh diri, dengan 8.092 kasus pada kelompok bekerja dan 2.564 catatan motif yang berkaitan dengan persoalan kerja (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2025). Laporan yang sama juga menunjukkan bahwa pada kelompok muda yang bekerja, penyebab dan motif bunuh diri sering berkaitan dengan isu kesehatan, depresi, hubungan kerja, dan kelelahan kerja. Data tersebut tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan kausal tunggal, tetapi cukup menunjukkan bahwa isu kerja, kesehatan mental, dan risiko bunuh diri merupakan medan kajian yang relevan secara sosial dan kriminologis.

Dalam perspektif kriminologi, *ijime* di tempat kerja dapat dibaca sebagai perilaku menyimpang yang melibatkan pelaku, korban, saksi, struktur organisasi, dan mekanisme kontrol sosial. Pelaku tidak selalu melakukan kekerasan terbuka, tetapi dapat menggunakan jabatan, senioritas, pengalaman, atau pengaruh sosial untuk melemahkan posisi korban. Korban mengalami penderitaan psikologis yang tidak selalu tampak, sementara saksi atau *bystander* yang memilih diam dapat memperkuat keberlanjutan perundungan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa *ijime* bukan semata-mata persoalan kepribadian pelaku atau kerentanan korban, melainkan fenomena sosial yang dibentuk oleh relasi kuasa, norma kelompok, budaya kerja, dan lemahnya perlindungan institusional.

Kajian tentang *workplace bullying* menunjukkan bahwa perundungan berulang dapat berhubungan dengan tekanan psikologis, gangguan kesehatan mental, dan penurunan kesejahteraan kerja (Nielsen and Einarsen, 2018; Verkuil et al., 2015). Dalam konteks Jepang, tekanan menjaga harmoni sosial, budaya malu, dan relasi senioritas dapat memperkuat kecenderungan korban untuk memendam penderitaan. Ketika korban

tidak memiliki akses bantuan, tidak dipercaya, atau justru disalahkan setelah melapor, proses viktimisasi sekunder dapat memperberat kondisi mentalnya. Di sinilah perspektif viktimologi penting digunakan untuk menempatkan korban sebagai subjek yang perlu dilindungi, bukan sebagai pihak yang sekadar diminta bertahan.

Kebaruan artikel ini terletak pada upaya membaca *ijime* di tempat kerja *Shibuya Station* melalui kerangka kriminologi-viktimologis. Sebagian pembahasan tentang *ijime* cenderung menempatkannya sebagai isu pendidikan, psikologi, atau budaya. Artikel ini menggeser fokus tersebut dengan menempatkan *ijime* sebagai kekerasan psikologis di ruang kerja yang bekerja melalui proses viktimisasi, kegagalan kontrol sosial organisasi, dan normalisasi relasi kuasa. Dengan cara ini, artikel berupaya memperluas kajian kriminologi ke wilayah *workplace bullying* dan memberikan implikasi bagi penguatan budaya kerja yang lebih aman, termasuk bagi bidang bimbingan dan konseling yang berorientasi pada dukungan psikososial pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan menjawab tiga pertanyaan utama. Pertama, bagaimana *ijime* di tempat kerja *Shibuya Station* dapat dipahami sebagai bentuk kekerasan psikologis dan penyimpangan sosial dalam perspektif kriminologi? Kedua, bagaimana proses viktimisasi akibat *ijime* berhubungan dengan gangguan kesehatan mental dan risiko *jisatsu*? Ketiga, bagaimana strategi pencegahan kriminologis dapat dirumuskan melalui penguatan kontrol sosial organisasi, perlindungan korban, sistem pelaporan aman, dan dukungan psikososial di tempat kerja?

## **METODE**

Artikel ini menggunakan metode kajian pustaka kualitatif dengan desain analisis konseptual. Pilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian yang tidak bermaksud menguji hubungan statistik, melainkan membangun pemahaman teoritik mengenai *ijime* di tempat kerja sebagai bentuk kekerasan psikologis dan viktimisasi pekerja. Sumber kajian meliputi literatur tentang *workplace bullying*, *power harassment*, kesehatan mental, risiko bunuh diri, serta teori kriminologi yang relevan. Literatur dipilih dengan mempertimbangkan keterkaitan langsung dengan isu perundungan kerja, relasi kuasa, kesehatan mental pekerja, dan pencegahan berbasis organisasi.

Data sekunder dikumpulkan dari artikel ilmiah, buku teori, dokumen kebijakan, dan laporan resmi yang menjelaskan fenomena perundungan di tempat kerja dan bunuh diri di Jepang. Dokumen kebijakan yang menjadi rujukan penting adalah pedoman *power harassment* Jepang dan White Paper on Suicide Countermeasures. Untuk menjaga relevansi keilmuan, artikel juga menggunakan teori kriminologi klasik dan kontemporer, antara lain *social learning theory*, *social control theory*, *strain/anomie*, *routine activity theory*, dan *victimology*. Teori-teori tersebut digunakan sebagai alat baca, bukan sebagai variabel yang diuji secara kuantitatif.

Analisis dilakukan melalui empat tahap. Pertama, mengidentifikasi konsep utama yang berhubungan dengan *ijime*, *power harassment*, kesehatan mental, dan *jisatsu*. Kedua, mengelompokkan konsep tersebut ke dalam kategori kriminologis, yaitu pelaku, korban, *bystander*, relasi kuasa, kontrol sosial, dan pencegahan. Ketiga, menafsirkan hubungan antar-konsep dengan memperhatikan konteks budaya kerja Jepang dan ruang kerja urban *Shibuya Station*. Keempat, merumuskan implikasi pencegahan yang dapat diterapkan pada organisasi kerja, terutama melalui sistem pelaporan aman, perlindungan korban, penguatan budaya anti-kekerasan, dan dukungan psikososial. Karena artikel ini berbasis kajian pustaka, tidak terdapat pengumpulan data personal, wawancara korban, maupun identifikasi individu tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Ijime* di Tempat Kerja sebagai Kekerasan Psikologis

*Ijime* di tempat kerja dapat dipahami sebagai tindakan yang menekan korban melalui pola interaksi yang berulang, tidak setara, dan merusak rasa aman. Dalam relasi kerja, tindakan tersebut dapat dilakukan oleh atasan kepada bawahan, senior kepada junior, rekan kerja kepada rekan kerja lain, atau kelompok pekerja terhadap individu tertentu. Bentuknya dapat berupa penghinaan, pemberian label negatif, pengucilan dari komunikasi, pemantauan yang tidak wajar, ancaman terselubung, atau kritik yang tidak lagi bertujuan memperbaiki pekerjaan. Ketika tindakan tersebut berlangsung terus-menerus, korban tidak hanya mengalami ketidaknyamanan kerja, tetapi juga kehilangan kendali atas ruang sosial tempat ia mencari nafkah.

Pedoman *power harassment* Jepang membantu menjelaskan batas antara instruksi kerja yang sah dan kekerasan psikologis. Arahan kerja yang objektif, proporsional, dan diperlukan untuk kelancaran pekerjaan tidak termasuk harassment. Sebaliknya, tindakan yang menggunakan relasi dominan, melebihi batas kepatutan pekerjaan, dan merusak lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai *power harassment* (Japanese Law Translation, 2020). Pembedaan ini penting agar analisis kriminologis tidak menyamakan semua bentuk teguran kerja sebagai perundungan, tetapi tetap mampu mengenali tindakan yang secara sistematis merendahkan martabat pekerja.

Dalam konteks *Shibuya Station*, *ijime* di tempat kerja perlu dibaca dalam lingkungan kerja yang cepat, padat, dan menuntut koordinasi tinggi. Ruang kerja semacam ini membuat kesalahan kecil dapat memperoleh respons keras, apalagi ketika organisasi memiliki budaya komunikasi yang tidak sehat. Teguran yang awalnya dianggap sebagai koreksi dapat berubah menjadi pola intimidasi apabila dilakukan secara berlebihan, diulang di depan banyak orang, atau disertai pernyataan yang menyerang harga diri pekerja. Pada titik ini, persoalan tidak lagi berhenti pada konflik interpersonal, tetapi berkembang menjadi kekerasan psikologis yang perlu dicegah oleh organisasi.

### Analisis Kriminologi: Pelaku, Korban, dan Bystander

Kriminologi memandang perilaku menyimpang sebagai hasil interaksi antara individu, lingkungan, norma sosial, dan sistem kontrol. Dalam kasus *ijime* di tempat kerja, pelaku dapat memperoleh keberanian dari posisi dominan, dukungan kelompok, atau lemahnya sanksi organisasi. *Social learning theory* menjelaskan bahwa perilaku agresif dapat dipelajari melalui observasi, peniruan, dan penguatan sosial (Bandura, 1977). Apabila pekerja baru melihat bahwa senior dapat memperlakukan junior tanpa konsekuensi, tindakan tersebut dapat dianggap sebagai pola kerja yang wajar. Normalisasi semacam ini membuat *ijime* diwariskan secara informal dari satu generasi pekerja ke generasi berikutnya.

*Social control theory* menekankan pentingnya ikatan individu dengan norma, aturan, dan institusi sosial (Hirschi, 1969). Ketika organisasi tidak memiliki aturan jelas tentang larangan perundungan, tidak menyediakan kanal pengaduan aman, atau tidak menindak pelaku, ikatan pekerja terhadap norma etis perusahaan menjadi lemah. Pelaku merasa tindakannya tidak berisiko, korban merasa tidak terlindungi, dan saksi menganggap diam sebagai pilihan paling aman. Dengan demikian, lemahnya kontrol sosial organisasi dapat memperpanjang siklus perundungan.

*Routine activity theory* juga relevan untuk membaca *ijime* di tempat kerja. Teori ini menjelaskan bahwa peristiwa menyimpang cenderung terjadi ketika terdapat pelaku termotivasi, target yang rentan, dan tidak adanya penjaga yang efektif (Cohen and Felson, 1979). Dalam lingkungan kerja, pelaku termotivasi dapat berupa pekerja yang memiliki kuasa formal atau informal; target rentan dapat berupa pekerja baru, pekerja kontrak, pekerja muda, atau individu yang kurang memiliki dukungan kelompok; sedangkan lemahnya penjaga dapat berupa absennya pengawasan atasan, mekanisme HR yang pasif, atau budaya *bystander* yang memilih diam.

Posisi *bystander* menjadi penting karena perundungan jarang berlangsung sepenuhnya tersembunyi. Rekan kerja mungkin melihat pengucilan, mendengar hinaan, atau mengetahui bahwa korban menerima perlakuan tidak adil. Namun, saksi sering memilih diam karena takut terkena dampak serupa, tidak ingin terlibat konflik, atau merasa bahwa persoalan tersebut bukan tanggung jawabnya. Dalam perspektif kriminologi, pembiaran sosial tidak sama dengan netralitas. Diamnya saksi dapat menjadi kondisi yang memungkinkan pelaku terus menguasai ruang sosial korban.

### **Viktimologi dan Proses Viktimisasi Pekerja**

Viktimologi memberikan perhatian pada pengalaman korban, dampak penderitaan, dan respons lingkungan setelah korban mengalami kekerasan. Dalam kasus *ijime* di tempat kerja, korban tidak selalu mengalami luka fisik, tetapi dapat mengalami penderitaan mental yang berat. Viktimisasi primer terjadi ketika korban menerima tindakan langsung dari pelaku, seperti hinaan, intimidasi, pengucilan, atau tekanan kerja yang tidak wajar. Viktimisasi sekunder terjadi ketika korban tidak dipercaya, diminta diam, dipindahkan tanpa perlindungan, dianggap terlalu sensitif, atau justru disalahkan karena tidak mampu beradaptasi dengan budaya kerja.

Proses viktimisasi pekerja dapat berlangsung secara bertahap. Pada tahap awal, korban mungkin menganggap perlakuan negatif sebagai bagian dari adaptasi kerja. Ketika tindakan berulang, korban mulai merasa cemas, takut melakukan kesalahan, dan kehilangan kenyamanan untuk hadir di tempat kerja. Pada tahap berikutnya, korban dapat menarik diri dari interaksi sosial, mengalami penurunan motivasi, serta merasa tidak memiliki sekutu. Jika kondisi tersebut tidak direspons organisasi, korban dapat memasuki fase ketidakberdayaan psikologis, yaitu ketika ia merasa tidak mampu melawan, tidak mampu keluar dari situasi, dan tidak percaya bahwa laporan akan membantunya.

Dalam budaya kerja yang menekankan harmoni kelompok, korban sering menghadapi dilema moral. Melapor dapat dianggap mengganggu *wa* atau keselarasan sosial, sementara diam membuat penderitaan terus berlangsung. Konsep *honne* dan *tatemaie* dapat membantu memahami mengapa pekerja mungkin menampilkan wajah profesional di depan publik, meskipun secara personal mengalami tekanan berat. Di satu sisi, *tatemaie* menuntut pekerja menjaga citra kuat dan kooperatif; di sisi lain, *honne* menyimpan rasa takut, marah, kecewa, dan putus asa yang tidak mudah diungkapkan. Ketegangan inilah yang dapat memperparah beban psikologis korban.

### **Relasi *Ijime*, Kesehatan Mental, dan Risiko Jisatsu**

*Workplace bullying* secara konsisten dikaitkan dengan dampak kesehatan mental, terutama tekanan psikologis, kecemasan, depresi, kelelahan emosional, dan gangguan kesejahteraan kerja (Nielsen and Einarsen, 2018; Verkuil et al., 2015). Pada korban *ijime*, dampak tersebut dapat semakin kuat karena perundungan biasanya terjadi di ruang yang sulit dihindari. Tempat kerja adalah sumber penghasilan,

identitas sosial, dan masa depan ekonomi. Ketika ruang tersebut berubah menjadi sumber ancaman, korban dapat mengalami konflik internal antara kebutuhan bertahan secara ekonomi dan kebutuhan menyelamatkan kesehatan mental.

Risiko *jisatsu* tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor tunggal. Bunuh diri merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh kesehatan mental, relasi sosial, tekanan ekonomi, pengalaman hidup, dan akses terhadap dukungan. Namun, dalam kajian kriminologi-viktimologis, perundungan kerja dapat dipahami sebagai faktor risiko yang memperkuat rasa terasing, tidak berdaya, dan kehilangan harapan. Joiner (2005) menjelaskan bahwa risiko bunuh diri dapat meningkat ketika individu mengalami rasa tidak memiliki keterhubungan sosial dan merasa menjadi beban. Pada korban *ijime*, pengucilan dan penghinaan berulang dapat memperbesar dua kondisi tersebut.

Data resmi Jepang perlu dibaca secara hati-hati. Laporan MHLW menyebutkan bahwa pada tahun 2024 terdapat 20.320 kasus bunuh diri, dan motif kerja tercatat dalam 2.564 catatan penyebab atau motif, dengan catatan bahwa satu kasus dapat memiliki lebih dari satu penyebab (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2025). Artinya, data tersebut tidak membuktikan bahwa perundungan kerja selalu menyebabkan bunuh diri, tetapi memperlihatkan bahwa persoalan kerja merupakan bagian dari lanskap risiko bunuh diri di Jepang. Bagi pekerja muda, laporan yang sama mencatat tingginya proporsi isu kesehatan seperti depresi, serta isu kerja seperti hubungan di tempat kerja dan kelelahan kerja.

Relasi *ijime* dan *jisatsu* dalam artikel ini ditempatkan sebagai rangkaian sosial-psikologis. Perundungan berulang dapat memicu tekanan mental. Tekanan mental dapat berkembang menjadi depresi, rasa malu, dan isolasi. Isolasi dapat mengurangi kemungkinan korban mencari bantuan. Ketika dukungan sosial melemah dan organisasi tidak melindungi korban, rasa putus asa dapat meningkat. Rangkaian ini tidak boleh dipahami sebagai kepastian kausal, tetapi sebagai mekanisme risiko yang perlu dikenali sejak dini oleh organisasi, keluarga, dan layanan bantuan psikososial.

### Konteks Budaya Kerja Jepang dan Normalisasi Tekanan

Budaya kerja Jepang sering dikaitkan dengan disiplin, loyalitas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kelompok. Nilai-nilai tersebut dapat menjadi sumber kekuatan organisasi apabila dijalankan secara sehat. Namun, nilai yang sama dapat berubah menjadi tekanan ketika digunakan untuk membenarkan pembungkaman korban. Tuntutan untuk tidak mengecewakan kelompok, tidak mempermalukan diri sendiri, dan tidak mengganggu harmoni dapat membuat korban *ijime* menunda pencarian bantuan. Dalam konteks tempat kerja yang padat seperti *Shibuya Station*, tekanan tersebut dapat terasa lebih kuat karena pekerja berhadapan dengan ritme kerja cepat dan pengawasan sosial tinggi.

Relasi *senpai-kohai* juga dapat menghasilkan dua kemungkinan. Dalam bentuk positif, senioritas memberi ruang pembimbingan, transfer pengalaman, dan dukungan adaptasi bagi pekerja baru. Dalam bentuk negatif, senioritas dapat digunakan untuk memerintah secara berlebihan, merendahkan pekerja junior, atau membenarkan tindakan kasar sebagai bagian dari proses pembentukan mental kerja. Analisis kriminologis tidak menolak fungsi pembinaan dalam organisasi, tetapi menolak penyalahgunaan pembinaan sebagai alasan untuk melakukan kekerasan psikologis.

Normalisasi tekanan kerja sering menjadi penghalang pencegahan. Pernyataan seperti “semua orang pernah mengalaminya”, “ini bagian dari belajar”, atau “kalau kuat pasti bertahan” dapat membuat organisasi gagal membedakan antara tuntutan profesional dan perundungan. Dalam jangka panjang, normalisasi tersebut merugikan organisasi sendiri karena dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan absensi,

memperbesar *turnover*, dan memperburuk reputasi. Pedoman Jepang bahkan menekankan bahwa *power harassment* dapat menimbulkan penurunan motivasi, memburuknya kesehatan, ketidakhadiran, pengunduran diri, serta kerugian bisnis (Japanese Law Translation, 2020).

### Strategi Pencegahan Kriminologis di Tempat Kerja

Pencegahan *ijime* di tempat kerja perlu dilakukan dengan pendekatan kriminologis yang menekankan penguatan kontrol sosial organisasi. Pertama, organisasi harus memiliki kebijakan tertulis yang secara tegas melarang perundungan, intimidasi, penghinaan, pengucilan, penyalahgunaan kuasa, dan kekerasan psikologis. Kebijakan tersebut harus mudah dipahami pekerja dan disosialisasikan secara berulang, bukan hanya dicantumkan dalam dokumen formal. Penguatan norma ini penting agar pekerja mengetahui batas perilaku yang dapat diterima dan konsekuensi dari pelanggaran.

Kedua, organisasi perlu menyediakan mekanisme pelaporan yang aman, rahasia, dan bebas dari pembalasan. Banyak korban tidak melapor karena takut kehilangan pekerjaan, dipindahkan secara tidak adil, atau dianggap merusak nama baik kelompok. Oleh karena itu, sistem pengaduan harus memungkinkan korban memperoleh pendampingan tanpa harus langsung berhadapan dengan pelaku. Pedoman *power harassment* Jepang juga menekankan pentingnya konsultasi yang dapat merespons kasus yang sudah terjadi, berpotensi terjadi, atau belum jelas statusnya, dengan tetap memperhatikan kondisi mental dan fisik pekerja yang meminta bantuan (Japanese Law Translation, 2020).

Ketiga, pencegahan perlu menysasar *bystander*. Rekan kerja harus dipahami bahwa diam dalam menghadapi perundungan dapat memperkuat posisi pelaku. Pelatihan *bystander* dapat membantu pekerja mengenali tanda-tanda perundungan, memberi dukungan awal kepada korban, mencatat kejadian secara aman, dan menggunakan kanal pengaduan yang tepat. Dengan demikian, kontrol sosial tidak hanya bergantung pada manajemen, tetapi juga tumbuh sebagai budaya kolektif yang menolak kekerasan tersembunyi.

Keempat, dukungan psikososial perlu diintegrasikan dalam sistem kerja. Konseling kerja, *Employee Assistance Program*, rujukan ke layanan kesehatan mental, dan pelatihan *gatekeeper* dapat membantu pekerja yang mengalami tekanan sebelum situasi berkembang menjadi krisis. Dalam konteks mahasiswa Bimbingan dan Konseling, bagian ini penting karena keilmuan BK dapat berkontribusi pada pencegahan, pemulihan, dan penguatan kapasitas individu dalam menghadapi tekanan. Akan tetapi, dukungan konseling tidak boleh menggantikan tanggung jawab organisasi untuk menghentikan perilaku pelaku dan memperbaiki budaya kerja.

Kelima, organisasi perlu mengembangkan pendekatan *restorative approach* secara hati-hati. Pendekatan restoratif tidak boleh digunakan untuk memaksa korban berdamai atau menutup kasus. Ia hanya dapat diterapkan apabila keselamatan korban terjamin, pelaku mengakui dampak tindakannya, dan organisasi berkomitmen memperbaiki struktur yang memungkinkan perundungan terjadi. Untuk kasus berat, tindakan disiplin, pelaporan kepada otoritas ketenagakerjaan, atau mekanisme hukum tetap harus dipertimbangkan sebagai bagian dari perlindungan korban.

### Implikasi bagi Bimbingan dan Konseling serta Pengembangan Diri Pekerja

Walaupun artikel ini menggunakan perspektif kriminologi, keterkaitannya dengan Bimbingan dan Konseling tetap penting. BK tidak hanya bekerja dalam konteks sekolah, tetapi juga dapat memberi kontribusi pada pengembangan diri, kesehatan mental, keterampilan komunikasi, dan pencegahan krisis psikososial di lingkungan kerja. Dalam kasus *ijime* di tempat kerja, konselor dapat membantu korban mengenali pengalaman kekerasan psikologis, menyusun strategi keselamatan, membangun keberanian mencari bantuan, dan memulihkan harga diri setelah mengalami viktimisasi.

Konselor juga dapat berperan dalam program pencegahan organisasi. Misalnya, konselor dapat merancang pelatihan komunikasi asertif, literasi kesehatan mental, manajemen konflik, empati di tempat kerja, serta penguatan perilaku *bystander* yang suportif. Namun, layanan konseling harus ditempatkan sebagai bagian dari sistem yang lebih luas. Apabila organisasi tidak menindak pelaku dan tidak menyediakan perlindungan korban, konseling hanya menjadi respons individual terhadap masalah struktural. Karena itu, kolaborasi antara konselor, manajemen, HR, dan otoritas ketenagakerjaan menjadi penting.

Bagi pengembangan diri pekerja, pencegahan *ijime* juga berarti membangun kapasitas untuk mengenali batas sehat dalam relasi kerja. Pekerja perlu memahami bahwa disiplin dan loyalitas tidak sama dengan menerima penghinaan. Mereka juga perlu memiliki kemampuan mendokumentasikan kejadian, mencari dukungan sosial, menggunakan kanal pengaduan, dan mengakses layanan kesehatan mental. Pada sisi lain, pekerja yang memiliki posisi senior perlu dibekali kesadaran bahwa membimbing bawahan tidak boleh dilakukan dengan merendahkan martabat manusia.

## KESIMPULAN

*Ijime* di tempat kerja *Shibuya Station* dapat dipahami sebagai bentuk kekerasan psikologis dan penyimpangan sosial yang relevan dikaji melalui perspektif kriminologi-viktimologis. Perilaku tersebut bekerja melalui penghinaan, pengucilan, intimidasi, tekanan berlebihan, dan penyalahgunaan relasi kuasa. Dalam relasi kerja yang hierarkis dan padat tekanan, korban dapat mengalami viktimisasi primer dari pelaku serta viktimisasi sekunder dari lingkungan yang tidak percaya, tidak melindungi, atau membiarkan perundungan berlangsung.

Relasi antara *ijime*, kesehatan mental, dan risiko *jisatsu* perlu dibaca sebagai mekanisme risiko, bukan sebagai hubungan kausal tunggal. Perundungan kerja yang berlangsung berulang dapat menimbulkan kecemasan, depresi, trauma, kelelahan emosional, penurunan harga diri, isolasi sosial, dan rasa tidak berdaya. Ketika korban tidak memperoleh dukungan sosial dan perlindungan organisasi, penderitaan tersebut dapat berkembang menjadi keputusasaan yang meningkatkan kerentanan terhadap risiko bunuh diri.

Pencegahan *ijime* di tempat kerja memerlukan penguatan kontrol sosial organisasi melalui kebijakan anti-perundungan, sistem pelaporan aman, perlindungan korban, sanksi terhadap pelaku, pelatihan *bystander*, dan dukungan psikososial. Artikel ini juga menegaskan bahwa Bimbingan dan Konseling dapat berkontribusi dalam pemulihan korban dan pengembangan budaya kerja sehat, tetapi intervensi konseling harus berjalan bersama tanggung jawab organisasi untuk menghentikan kekerasan dan memperbaiki struktur kerja yang memungkinkan perundungan terjadi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agnew, R., 1992. Foundation for a general strain theory of crime and delinquency. *Criminology* 30(1), 47-88.
- Bandura, A., 1977. *Social Learning Theory*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

- Bronfenbrenner, U., 1979. *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Harvard University Press, Cambridge.
- Cohen, L.E. and Felson, M., 1979. Social change and crime rate trends: A routine activity approach. *American Sociological Review* 44(4), 588-608.
- Durkheim, E., 1951. *Suicide: A Study in Sociology*. Free Press, New York. Original work published 1897.
- Einarsen, S.V., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C.L., 2020. *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, third ed. CRC Press, Boca Raton.
- Hirschi, T., 1969. *Causes of Delinquency*. University of California Press, Berkeley.
- Japanese Law Translation, 2020. *Guidelines Concerning Measures to Be Taken by Employers in Terms of Employment Management in Connection with Problems Arising as a Result of Behavior that Constitutes Bullying in the Workplace*. Ministry of Justice, Japan. Available at: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/notices/view/143>
- Joiner, T., 2005. *Why People Die by Suicide*. Harvard University Press, Cambridge.
- LaMontagne, A.D., Martin, A., Page, K.M., Reavley, N.J., Noblet, A.J., Milner, A.J., Keegel, T. and Smith, P.M., 2014. Workplace mental health: Developing an integrated intervention approach. *BMC Psychiatry* 14, 131.
- Leymann, H., 1996. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 165-184.
- Merton, R.K., 1938. Social structure and anomie. *American Sociological Review* 3(5), 672-682.
- Ministry of Health, Labour and Welfare, 2025. *The 2025 White Paper on Suicide Countermeasures: FY 2024 General Situation of Suicide and Implementation Status of Suicide Countermeasures in Japan*. MHLW, Tokyo. Available at: <https://www.mhlw.go.jp/content/001656748.pdf>
- Nielsen, M.B. and Einarsen, S.V., 2018. What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior* 42, 71-83.
- Spalek, B., 2017. *Crime Victims: Theory, Policy and Practice*, second ed. Palgrave Macmillan, London.
- Sue, D.W., Sue, D., Neville, H.A. and Smith, L., 2019. *Counseling the Culturally Diverse: Theory and Practice*, eighth ed. John Wiley and Sons, Hoboken.
- Verkuil, B., Atasayi, S. and Molendijk, M.L., 2015. Workplace bullying and mental health: A meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PLoS ONE* 10(8), e0135225.
- World Health Organization, 2021. *Suicide Worldwide in 2019: Global Health Estimates*. World Health Organization, Geneva. Available at: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240026643>
- Zapf, D. and Einarsen, S., 2020. Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In: Einarsen, S.V., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C.L. (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, third ed. CRC Press, Boca Raton, pp. 269-303.