

***HARASSMENT DILINGKUNGAN KERJA DALAM ANIME
ZOM 100: BUCKET LIST OF DEAD***

**SKRIPSI
RINDA ALAWIAH
043121002**



**PROGRAM STUDI SASTRA JEPANG
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU BUDAYA
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
JULI 2025**

***HARASSMENT DI LINGKUNGAN KERJA DALAM ANIME
ZOM 100: BUCKET LIST OF DEAD***

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mendapat Gelar Sarjana Sastra

**RINDA ALAWIAH
043121002**



**PROGRAM STUDI SASTRA JEPANG
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU BUDAYA
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
JULI 2025**

PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul ***Harassment di Lingkungan Kerja dalam Anime Zom 100: Bucket List of Dead*** adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di akhir skripsi ini.

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui dan memberikan kepada Universitas Pakuan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) karya ilmiah ini. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Pakuan berhak menyimpan, mengalihmediakan atau mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak. Dengan ini melimpahkan hak cipta karya tulis saya ini kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 24 Juni 2025

Rinda Alawiah
043121002

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi berjudul *Harassment* di Lingkungan Kerja dalam *Anime Zom 100: Bucket List of Dead* ini adalah hasil karya saya sendiri, bukan merupakan hasil plagiarisme. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Bila terbukti bahwa sebagian atau seluruh isi skripsi ini merupakan hasil plagiarisme, maka Universitas Pakuan berhak membatalkan isi skripsi yang telah saya tulis dan saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Pakuan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sehat dan sadar tanpa tekanan atau paksaan dari pihak mana pun.

Bogor, 24 Juni 2025
Yang menyatakan

Rinda Alawiah
043121002

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Rinda Alawiah

NPM : 043121002

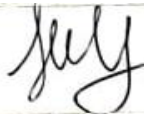
Judul : *Harassment di Lingkungan Kerja dalam Anime Zom
100: Bucket list of Dead*

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Sastra Jepang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya, Universitas Pakuan.

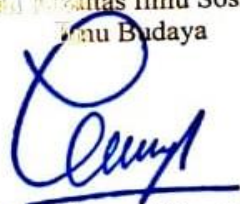
Ditetapkan di : Bogor

Tanggal : 15 Juli 2025

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang	Alo Karyati, M.Pd. NIK. 0113001.609	
Pembimbing 1/ Penguji 1	Yelni Rahmawati, M.Si. NIK. 10215005641	
Pembimbing 2/ Penguji 2	Helen Susanti, M.Si. NIK. 10107023479	
Penguji Utama	Mugiyanti, M.Si. NIK. 1.1211057567	

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Budaya



Prof.  Henny Suharyati, M.Si
NIP: 196006071990092001



Ketua Program Studi
Sastra Jepang



Mugiyanti, M.Si.
NIK: 1.1211057567

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi dengan judul “*Harassment di Lingkungan Kerja dalam Anime Zom 100: Bucket List of Dead*” ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sastra pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya, Unuversitas Pakuan.

Penelitian ini terdiri dari lima bab. Bab satu membahas mengenai pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan juga manfaat dari penelitian. Bab dua membahas mengenai teori-teori yang menunjang penelitian dan juga penelitian terdahulu yang serupa untuk perbandingan dan acuan pada penelitian yang dilakukan. Bab tiga membahas mengenai metode penelitian, teknik pengambilan data, teknik analisis data, sumber data penelitian dan penyajian data yang digunakan untuk melakukan penelitian ini. Bab empat membahas mengenai hasil dan pembahasan yang ditemukan berupa deskripsi keseluruhan hasil. Bab lima menjajarkan kesimpulan dan saran dari penelitian ini.

Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan juga bagi diri penulis sendiri.

Bogor, 24 Juni 2025

Rinda Alawiah

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Henny Suharyati, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya, Universitas Pakuan;
2. Mugiyanti, M.Si., selaku Ketua Program Studi Sastra Jepang;
3. Yelni Rahmawati, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, memberikan arahan, masukan serta membimbing dan juga memberikan motivasi kepada penulis;
4. Helen Susanti, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan serta masukan kepada penulis;
5. Mrs. Sanada Ayako, selaku *native speaker* yang telah membantu dalam proses penerjemahan penyusunan skripsi ini ke dalam Bahasa Jepang;
6. Seluruh dosen Sastra Jepang Universitas Pakuan yang telah sabar mengajar dan mendidik penulis hingga dapat menempuh 8 semester dengan baik;
7. Keluarga tercinta, Bapak, Ibu dan Kakak saya yang selalu memberikan dukungan baik secara spiritual, moral, maupun material.
8. Geng power puff-ku (Arifiani Azzah Syifa dan Riris Herista) yang selalu memberikan motivasi, tempat berkeluh kesah dan berbagi canda tawa sejak awal semester hingga sekarang. Semoga pertemanan kita dapat terus berlangsung hingga selamanya;
9. Rekan-rekan Himja angkatan 2022-2023 yang sangat powerfull dan menyenangkan. Rekan-rekan Himja angkatan 2023-2024 yang sangat enerjik dan selalu bisa diandalkan, terutama kepada sekben-ku (riris, listy, aldi). Semoga kalian semua sehat selalu dan bahagia selalu, aamiin;
10. Kepada rekan-rekan BLM 2024-2025 terutama bendahara, tim audit dan kominfo dan juga pak Ridi dan pak Langgeng, yang selalu mendukung penulis di setiap kekurangan penulis sebagai sekretaris dan membantu jalannya setiap acara juga membantu memberikan solusi di setiap masalah. Terutama sekbendit yang sangat kuat dan keren sekali masyaallah, meskipun tidak mempunyai pemimpin yang mumpuni tetapi kalian sangat hebat dalam mendukung dan membantu penulis dari segala sisi. Semoga selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan, aamiin;
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, terima kasih telah memberikan berbagai macam dukungan seperti doa, saran, dan waktunya untuk mendengar keluh kesah serta lain sebagainya.

BIODATA DIRI

Nama : Rinda Alawiah
NPM : 043121002
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 12 November 2001
Nomor telepon : 087774189839
Surel : 12rindaalwiah@gmail.com
Alamat : Citra Indah Bukit Pinus Q15 No. 15, Desa Sukamaju, Kec. Jonggol, Kab. Bogor, Jawa Barat 16830
Riwayat Pendidikan Formal : SDIT Fatahillah Cileungsi (2008-2014)
SMP Negeri 1 Jonggol (2014-2017)
SMK Farmasi Bhakti Kencana Bogor (2017-2020)
Riwayat Pendidikan Nonformal : -
Prestasi : -
Pengalaman organisasi : Himpunan Mahasiswa Sastra Jepang, FISIB, Universitas Pakuan (2022-2024)
Hikari Project (2023)
BLM FISIB, Universitas Pakuan (2024-2025)

ABSTRAK

Rinda Alawiah. 043121002. 2025. *Harassment di Lingkungan Kerja dalam Anime Zom 100: Bucket List of Dead*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya, Program Studi Sastra Jepang, Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan: Yelni Rahmawati, dan Helen Susanti.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai bentuk tindak *harassment* serta karakteristik *black company* yang terdapat dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*. *Black company* merupakan istilah yang sering digunakan oleh Jepang bagi perusahaan yang dikenal mengeksploitasi karyawannya melalui jam kerja yang berlebihan, sistem kerja yang menekan, upah yang tidak sesuai dan pelanggaran hak-hak pekerja. Penelitian menggunakan teori *Harassment* dari Tsuno (2015) untuk mengidentifikasi bentuk *workplace harassment* yang terdapat dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan visual dan kajian pustaka. Pendekatan visual berguna untuk menganalisis dan menggunakan gambar untuk menunjukkan adegan-adegan yang memperlihatkan tindak pelecehan, sedangkan kajian pustaka berguna untuk memperkuat analisis terutama dalam memahami konsep *harassment* dan budaya kerja di Jepang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tokoh utama dan rekan kerjanya mengalami 3 bentuk pelecehan, seperti *pawahara*, *morahara*, dan *sekuhara*. Hal ini juga mencerminkan adanya ciri khas dari *black company*, yaitu jam kerja yang panjang, upah kerja yang rendah, tidak adanya atau pengurangan karyawan untuk mengambil hak cuti, upah lembur yang tidak dibayar, dan terjadi pelecehan. Anime ini tidak hanya sekedar menjadi hiburan, tetapi juga sebagai sarana kritik terhadap sistem kerja di Jepang yang merugikan pekerja.

Kata kunci: bentuk harassment, black company, teori harassment Tsuno.

ABSTRACT

Rinda Alawiah. 043121002. 2025. Harassment in the Work Environment in Anime Zom 100: Bucket List of Dead. Faculty of Social and Cultural Sciences, Japanese Literature Study Program, Pakuan University. Under the guidance of: **Yelni Rahmawati**, and **Helen Susanti**.

This study aims to analyze the forms of harassment and the characteristics of black companies featured in Anime Zom 100: Bucket List of the Dead. Black company is a term often used by the Japanese for companies known to exploit their employees through excessive working hours, oppressive work systems, inappropriate wages, and violations of workers' rights. The research utilizes Tsuno's (2015) Harassment theory to identify the forms of workplace harassment present in the anime Zom 100: Bucket List of the Dead. This research employs a descriptive, qualitative method with a visual approach, complemented by a literature review. The visual approach is useful for analyzing and presenting images that depict acts of harassment. At the same time, the literature review is useful for strengthening the analysis, particularly in understanding the concept of harassment and work culture in Japan. The results of the research show that the main character and her coworkers experience three forms of harassment: pawahara, morahara, and sekuhara. This also reflects the characteristics of black companies, namely long working hours, low wages, the absence or hindrance of employees from taking leave, unpaid overtime, and harassment. This anime is not only entertainment, but also a means of criticizing the work system in Japan that harms workers.

Keywords: forms of harassment, black company, Tsuno's harassment theory.

DAFTAR ISI

PELIMPAHAN HAK CIPTA	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
BIODATA DIRI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Batasan dan Rumusan Masalah	7
1.2.1 Batasan Masalah.....	7
1.2.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
a. Manfaat Teoritis.....	8
b. Manfaat Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Anime	10
2.2 <i>Harassment</i>	11
2.2.1 <i>Pawahara</i> (パワハラ).....	14
2.2.2 <i>Sekuhara</i> (セクハラ).....	15
2.2.3 <i>Morahara</i> (モラハラ).....	17
2.2.4 <i>Jenhara</i> (ジェンハラ).....	18
2.2.5 <i>Eihara</i> (エイハラ).....	19
2.2.6 <i>Matahara</i> (マタハラ).....	20
2.2.7 <i>Yamehara</i> (ヤメハラ).....	22
2.2.8 <i>Aruhara</i> (アルハラ).....	23
2.3 Konsep Black Company.....	24
2.3.1 Definisi <i>Black Company</i>	24
2.3.2 Karakteristik <i>Black Company</i>	25

2.4 Representasi Fenomena Sosial dalam Film	26
2.5 Penelitian Terdahulu	27
2.6 Alur Berpikir	28
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1 Metodologi Penelitian	30
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3 Teknik Analisis Data.....	31
3.4 Sumber Data Penelitian.....	31
3.5 Penyajian Data	32
BAB 4 PEMBAHASAN	33
4.1 <i>Harassment</i> di Lingkungan Kerja	33
4.1.1. <i>Pawahara</i>	33
4.1.2. <i>Morahara</i>	38
4.1.3. <i>Sekuhara</i>	40
4.2 Bentuk Karakteristik <i>Black Company</i>	42
4.2.1 Gaji Rendah atau Tidak Adanya Kenaikan Gaji	42
4.2.2 Jam Kerja yang Panjang	43
4.2.3 Upah atau Gaji Lembur yang Tidak Dibayar atau Dibayar Rendah	46
4.2.4 Sedikit atau Tidak Adanya Hari Libur	47
4.2.5 Terjadinya Pelecehan.....	48
BAB 5 PENUTUP	51
5.1 Simpulan.....	51
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
RINGKASAN.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Burakku Kaisha</i>	6
Gambar 1.2 Tokoh utama sedang menonton berita mengenai <i>Pawahara</i>	7
Gambar 1.3 Poster animasi <i>Zom 100: Bucket List of Dead</i>	7
Gambar 2.1 Bagan alur berpikir	28
Gambar 4.1 <i>Pawahara</i> yang dilakukan oleh rekan kerja	33
Gambar 4.2 <i>Pawahara</i> yang dilakukan oleh atasan	34
Gambar 4.3 <i>Pawahara</i> yang dilakukan oleh atasan (2).....	35
Gambar 4.4 <i>Pawahara</i> yang dilakukan oleh atasan (3).....	35
Gambar 4.5 <i>Pawahara</i> yang dilakukan oleh atasan (4).....	36
Gambar 4.6 <i>Pawahara</i> yang dilakukan oleh atasan (5).....	37
Gambar 4.7 <i>Morahara</i> yang dilakukan oleh klien.....	38
Gambar 4.8 <i>Morahara</i> yang dilakukan oleh atasan.....	40
Gambar 4.9 <i>Sekuhara</i> yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan wanita	41
Gambar 4.10 Akira menjelaskan mengenai upah pekerja yang rendah.....	43
Gambar 4.11 Para karyawan kembali bekerja ke kantor setelah acara <i>nomikai</i>	44
Gambar 4.12 Akira menjelaskan mengenai jam kerja kantornya yang panjang....	45
Gambar 4.13 Upah lembur yang tak kunjung dibayar.....	46
Gambar 4.14 Para karyawan tidak mendapat hak cuti.....	47
Gambar 4.15 Pelecehan <i>pawahara</i> di kantor.....	48
Gambar 4.16 Pelecehan <i>morahara</i> di kantor.....	48
Gambar 4.17 Pelecehan <i>sekuhara</i> di kantor	49

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jepang dikenal karena etos kerja yang kuat dan dedikasi tinggi yang telah menjadi bagian dari budaya mereka selama berabad-abad. Nilai-nilai sosial seperti kesetiaan, disiplin, dan solidaritas menjadi pilar utama dalam lingkungan kerja sehingga membentuk pola perilaku kolektif yang mendukung produktivitas tinggi. Selain itu, konsep *gaman* yang memiliki arti ‘kemampuan untuk menahan diri dan bertahan dalam kesulitan’, mendorong pekerja Jepang untuk terus maju meski menghadapi tekanan. Bersamaan dengan *gaman*, *kaizen* atau yang berarti ‘perbaikan berkelanjutan’ juga memainkan peran penting, yaitu mendorong setiap individu untuk selalu mencari cara meningkatkan kinerja mereka, sekecil apa pun langkahnya. Nilai-nilai ini tidak hanya diterapkan dalam lingkungan kerja, tetapi juga mencerminkan semangat bangsa yang gigih dan inovatif, yang menjadi daya tarik Jepang di mata dunia.

Yustikasari (2022) mengatakan, Jepang yang terletak di kawasan Asia Timur dan dikenal sebagai salah satu negara maju, memiliki kualitas sumber daya manusia yang diakui sebagai salah satu faktor kunci dalam proses perkembangan dan kemajuan negaranya. Setelah mengalami kehancuran yang signifikan akibat Perang Dunia II, terutama melalui peristiwa tragis di Hiroshima dan Nagasaki, Jepang terpaksa menyerah kepada sekutu, dan pengalaman pahit tersebut menjadi pemicu bagi bangsa Jepang untuk bertekad bangkit dan membangun kembali negaranya dengan semangat yang baru. Dalam upaya pemulihan dan pembangunan ini, Jepang menempatkan manusia sebagai aset utama yang sangat berharga, yang tercermin dalam etos kerja yang tinggi di kalangan masyarakat dan dalam berbagai organisasi, serta didukung oleh gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat dan disiplin yang ketat.

Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan di Jepang tidak terlepas dari tingginya etos kerja serta produktivitas masyarakatnya. Menurut laporan Daily Japan (2016), sekitar 64,95 persen karyawan di Jepang menghabiskan waktu lembur antara 10 hingga 80 jam setiap bulan. Angka ini tergolong tinggi dan menunjukkan betapa beratnya beban kerja yang mereka hadapi, sehingga tidak sulit membayangkan kondisi fisik mereka yang rentan kelelahan. Sejalan dengan produktivitas yang tinggi ini, beban kerja para karyawan Jepang pun semakin meningkat. Naito (dalam Yokouchi et al., 2024) menyatakan bahwa perusahaan-perusahaan Jepang, dalam upaya mengejar globalisasi ekonomi, kerap kali menuntut karyawannya untuk bekerja melampaui batas yang wajar.

Tekanan kerja di berbagai negara dianggap wajar dalam budaya kerja yang intens, dengan jam kerja panjang, target tinggi, dan ekspektasi ketat yang menyebabkan stres berkepanjangan. Dalam lingkungan yang demikian, berbagai bentuk pelecehan muncul. Bentuk pelecehan tersebut merupakan sebuah fenomena yang disebut dengan istilah “*bullying*” dan ada juga yang menyebutnya “*harassment*”. Istilah *bullying* ini tidak jarang disinonimkan dengan kata “*harassment*” yang berasal dari kata “*to harass*” dalam bahasa Perancis kuno “*harer*,” yang berarti ‘melakukan upaya penyerangan’, sedangkan “*hergian*,” yang berarti ‘*to ravage*’ atau “*despoil*,” yang merujuk pada tindakan mengganggu, mengusik, atau merusak. Sedangkan seiring dengan berjalannya waktu *bullying*

memiliki berbagai banyak jenis dan bentuk, seperti perundungan di taman bermain (*playground bullying*), kekerasan saat berpacaran (*dating violence*), *child abuse*, dan juga kekerasan di lingkungan kerja (*workplace harassment*), dan berbagai jenis kekerasan lain. Kata *bullying* merujuk pada ketidaknyamanan fisik maupun psikologis yang disebabkan akibat perilaku agresif yang disengaja (Hidayati dalam Silviandari, 2018).

Dalam bahasa Jepang, pelecehan dikenal dengan istilah ハラスメント (*harasumento*), yang diambil dari kata bahasa Inggris "*harassment*". *Harasumento* adalah istilah serapan dari bahasa Inggris, sementara istilah asli dalam bahasa Jepang untuk pelecehan adalah 嫌がらせ (*iyagarase*). Menurut Kamus Bahasa Jepang, *Nihongo wo Manabu Hito no Jiten* pada tahun 1995 (dalam Grant, 2016), *iyagarase* dapat diartikan sebagai berikut:

その人をうらんで、またはその人を困らせるために、いやがることをしたり言ったりすること。

sono hito wo urande, mata wa sono hito wo komaraseru tame ni, iyagaru koto wo shitari ittari suru koto.

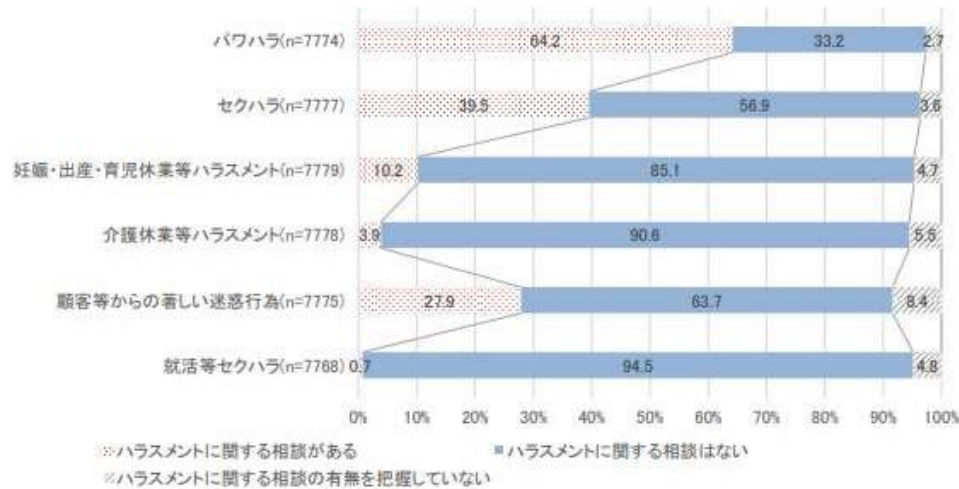
Melakukan atau mengatakan sesuatu yang tidak disukai orang lain untuk membuat orang tersebut tersinggung atau kesal.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, *harassment* merupakan kata yang berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti ‘menggoda, mengusik, mengacau, mengganggu dan sebagainya’. *Harassment* bisa terjadi di mana saja baik itu sekolah, fasilitas umum dan bahkan di dunia kerja. Tindakan pelecehan di dunia kerja ini bisa saja disebabkan oleh tekanan *work stress* akibat tuntutan perusahaan yang menuntut kesempurnaan hasil dan kecepatan. Permasalahan *harassment* di dunia kerja sendiri ini sudah menjadi masalah penting bagi pemerintah karena telah mendapatkan perhatian dari para peneliti di negara-negara Asia dan juga belum menemukan titik keluar penyelesaian permasalahan.

Harassment di tempat kerja menjadi isu yang rumit bagi para pekerja di Jepang. Masaomi Kaneko (dalam Hsiao, 2015), yang merupakan pendiri dan kepala peneliti di Workplace Harassment Research Institute, menyatakan bahwa pelecehan di lingkungan kerja adalah suatu perilaku yang merugikan suasana kerja dengan cara berulang kali menyebabkan penderitaan mental atau fisik pada orang lain, terutama dalam konteks lingkungan yang lemah atau posisi organisasi yang tidak kuat, serta dapat melanggar hak-hak pekerja.

Menurut data dari situs *no-harassment.mhlw.go.jp* hasil survei pada periode 1-29 Desember 2023 dengan total responden sebanyak 31,7% (7.933 orang yang mengisi survei) pelecehan yang paling sering dikonsultasikan oleh pekerja Jepang adalah *pawahara* atau pelecehan kekuasaan, kasus *pawahara* ini cukup memprihatinkan karena jumlah korbannya terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dalam tiga tahun terakhir, jenis pelecehan yang paling sering dilaporkan adalah pelecehan kekuasaan (64,2%), dan disusul dengan pelecehan seksual (39,5%).

Grafik 1.1 Presentase hasil survei *harassment* oleh Ministry of Health, Labour, and Welfare Japan



Sumber: www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/statistics/

Menurut Ishii (dalam Novitaningtyas, 2016), pada dasarnya terdapat berbagai jenis pelecehan di Jepang, terutama di lingkungan kerja. Jenis pelecehan tersebut umumnya terbagi menjadi:

1. *Power harassment* atau *pawahara*
2. *Sexual harassment* atau *sekuhara*
3. *Moral harassment* atau *morahara*
4. *Gender harassment* atau *jenhara*
5. *Age harassment* atau *eihara*
6. *Maternity harassment* atau *matahara*
7. *Quitting harassment* atau *yamehara*
8. *Alcohol harassment* atau *aruhara*.

Meskipun masing-masing dari jenis pelecehan ini memiliki karakteristik yang berbeda, mereka sering kali saling berkaitan dan bisa diklasifikasikan sebagai pelecehan yang lazim terjadi di tempat kerja. Sebagai contoh, beberapa bentuk *pawahara* dapat menjadi bagian dari *morahara*, *sekuhara*, dan bahkan *eihara*.

Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang (MHLW) pada 30 Januari 2012 mengidentifikasi enam contoh umum kasus pelecehan kekuasaan. Meskipun daftar ini tidak mencakup seluruh bentuk pelecehan, contoh-contoh ini memberikan gambaran tentang pelecehan kekuasaan, yaitu:

1. Kekerasan fisik
2. Kekerasan mental
3. Pemutusan hubungan sosial
4. Tuntutan kerja yang berlebihan
5. Penugasan pekerjaan di bawah kemampuan pekerja
6. Pelanggaran privasi

Pada tahun 2001, Yasuko Okada sebagai seorang konsultan, menciptakan istilah "*pawahara*" untuk mendefinisikan tindakan intimidasi dan pelecehan di tempat kerja. Sejak saat itu, istilah tersebut mulai digunakan secara umum di Jepang. Menurut Okada (dalam Grant, 2016), pelecehan mencakup tindakan yang

menciptakan lingkungan kerja yang buruk atau membuat pekerja merasa tidak nyaman mengenai pekerjaannya. Hal ini dilakukan melalui ucapan dan tindakan yang melanggar hak serta martabat pekerja, dengan cara terus menerus memerintah melampaui lingkup yang sesuai dengan tugas asli berdasarkan kekuasaan yang dimiliki seseorang.

Menurut Einarsen (dalam Silviandari, 2018), di antara faktor pemicu stres, perundungan dan pelecehan di tempat kerja (*Working, Bullying and Harassment*/WBH) merujuk pada pola perilaku agresif dan pengucilan sosial secara sistematis di lingkungan kerja yang ditujukan kepada bawahan, rekan kerja, atau bahkan atasan, serta persepsi tentang paparan sistematis terhadap perlakuan negatif tersebut selama bekerja. WBH secara langsung bertentangan dengan prinsip penghormatan terhadap manusia, yang mendasarkan diri pada martabat manusia dan semakin dihargai dalam industri konstruksi (Emuze dalam Silviandari, 2018).

Menurut Huen (dalam Grant, 2016), pelecehan seksual merupakan hal yang asing bagi masyarakat Jepang. Untuk pertama kalinya di Jepang, pada tahun 1992, Pengadilan Distrik Fukuoka menyatakan bahwa *seiteki iyagarase* (ketidaknyamanan seksual) yang terjadi di tempat kerja melanggar kepentingan pekerja dalam menjaga kehormatan reputasinya. Setelah itu, laporan kasus pelecehan membanjiri media dan akhirnya tercipta istilah "*sexual harassment*".

Pawahara tidak hanya berdampak negatif pada korban, tetapi juga memengaruhi rekan kerja dan perusahaan secara keseluruhan. Menyadari bahwa pelecehan kekuasaan merupakan masalah sosial serius, pemerintah Jepang mengeluarkan Undang-Undang Kebijakan Perburuhan Promosi Komprehensif pada tahun 2019. Undang-undang ini mewajibkan perusahaan untuk mengambil langkah-langkah pencegahan *pawahara*, berlaku untuk semua perusahaan besar dan kecil. Aturan ini diberlakukan bagi perusahaan besar mulai 1 Juni 2020 (Reiwa 2) dan akan diterapkan bagi perusahaan kecil mulai 1 April 2022 (Reiwa 4) (Septiani, 2021).

Selain kasus *pawahara* yang selalu melekat pada dunia kerja, industri animasi Jepang juga tak terlepas dari kasus *pawahara*, ini ditunjukkan dalam analisis Detik.com (Astuti, 2024) ketika PBB melakukan riset ke Jepang pada 24 Juli hingga 4 Agustus 2023 adanya masalah pelanggaran HAM dan transaksional kepada pekerja di industri animasi Jepang. Disebutkan juga pada laporan PBB merinci sekitar 30% dari animator yang bekerja di industri anime terdaftar sebagai *freelancer* atau pekerja kontrak bukan pekerja tetap, yang artinya mereka sama sekali tidak mendapatkan perlindungan. Selain itu, adanya laporan tentang gaji rendah, tenggat waktu yang ketat, dan lingkungan yang keras mencerminkan adanya identifikasi tindak *harassment*. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang secara khusus menganalisis representasi *harassment* dan praktik *black company* dalam anime, mengingat anime memiliki potensi sebagai media kritik sosial yang kuat namun masih minim mendapat sorotan dalam konteks ini.

Anime adalah istilah yang merujuk pada animasi yang berasal dari Jepang dan secara internasional mencakup segala jenis animasi dari negara tersebut, baik dalam bentuk film, serial televisi, maupun video pendek (Napier dalam Gama, 2024). Anime memiliki gaya seni yang khas, ditandai dengan karakter yang memiliki mata besar, rambut berwarna-warni, dan ekspresi wajah yang dramatis. Dengan berbagai genre, mulai dari aksi, petualangan, drama, komedi, fantasi-horror, hingga fiksi ilmiah, anime mampu menjangkau beragam penonton dari anak-anak

hingga dewasa. Selain menghibur, anime sering menggunakan simbolisme dan metafora untuk menyampaikan pesan atau tema tertentu, memberi ruang bagi penonton untuk melakukan refleksi dan interpretasi (Gama, 2024). Oleh karena itu, animasi merupakan salah satu media efektif yang dapat membawa dan menyebarkan kebudayaan baik lokal maupun asing, dan juga maksud yang ingin disampaikan oleh kreator berupa masalah terkini maupun keresahan yang sedang terjadi di lingkungan masyarakat. Anime menjadi representasi budaya Jepang yang mencerminkan kebiasaan, nilai-nilai sosial dan kepercayaan masyarakatnya.

Meningkatnya kasus *harassment* menarik perhatian publik dan mendorong tema ini diangkat ke dalam berbagai karya, baik dalam bentuk drama maupun anime. Representasi *harassment* di media, terutama melalui drama dan anime, tidak hanya bertujuan menghibur, tetapi juga memberikan edukasi tentang dampak buruk pelecehan di lingkungan kerja. Karya-karya ini mampu memperlihatkan kompleksitas masalah *harassment* dan pengaruhnya terhadap kesehatan mental pekerja, hubungan antar karyawan, serta produktivitas perusahaan, sehingga meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya pencegahan *harassment*.

Jepang sering mengangkat isu-isu sosial dan psikologis yang relevan dengan kehidupan masyarakatnya melalui berbagai media, termasuk budaya populer seperti anime. Dalam banyak karya anime, tema kesehatan mental, tekanan sosial, dan ketidaksetaraan sering dieksplorasi dengan cara yang mendalam tetapi kadang menggunakan humor atau eufemisme untuk mengurangi intensitasnya. Salah satu contoh yang menarik adalah *Zom 100: Bucket List of the Dead*, sebuah serial manga dan anime yang menggabungkan elemen humor dan satire untuk membahas masalah-masalah besar, seperti kesehatan mental dan tekanan sosial dalam masyarakat Jepang. Anime ini memberi ruang untuk refleksi tentang kondisi sosial yang lebih luas dengan cara yang ringan namun penuh makna, menciptakan ruang bagi penonton untuk merenung tanpa merasa terbebani oleh topik yang berat.

Dalam anime *Zom 100: Bucket List of the Dead*, terdapat nilai-nilai filosofis Jepang, seperti *gaman*, *kaizen*, dan *chūgō* yang tercermin melalui karakter dan alur cerita, terutama melalui perjalanan Akira Tendo. Sebelum dunia dilanda wabah zombie, Akira dan rekan kerjanya yang lain terperangkap dalam kondisi *harassment* di sebuah *black company*, ketika ia mengalami tekanan emosional dan fisik yang hebat. Meskipun demikian, nilai *gaman*, yang mengajarkan ketahanan dan kesabaran dalam menghadapi penderitaan, tetap tercermin dalam diri Akira, yang terus berusaha bertahan meskipun berada dalam situasi yang sangat menekan. Setelah wabah zombie melanda, Akira mulai menunjukkan prinsip *kaizen*, yaitu perbaikan berkelanjutan, dengan berusaha menjalani hidup yang lebih bermakna melalui daftar keinginannya, meskipun dunia di sekitarnya runtuh. Selain itu, nilai *chūgō* atau kesetiaan juga terlihat dalam hubungan Akira dengan teman-temannya yang membantunya bertahan hidup. Loyalitas dan semangat saling melindungi menjadi landasan penting bagi Akira dan teman-temannya dalam menghadapi situasi ekstrem. Ketiga nilai ini menggambarkan cara prinsip-prinsip budaya Jepang yang mendalam, meskipun teruji oleh tekanan hidup yang berat, dapat memberikan cara untuk bertahan dan berkembang, baik dalam kehidupan kerja yang penuh penderitaan maupun dalam dunia yang dilanda kehancuran.

Namun, anime ini juga menyentuh salah satu aspek sosial yang paling kontroversial dalam masyarakat Jepang, yaitu fenomena *black company* (*burakku kaisha*) yaitu perusahaan yang mengandalkan pekerja dengan jam kerja panjang,

upah rendah, dan praktik eksploitatif. Sebelum wabah zombie mengubah hidupnya, Akira bekerja di sebuah *black company* yang menekan mental dan fisiknya, mencerminkan kenyataan pahit yang dihadapi oleh banyak pekerja Jepang. Sistem kerja yang tidak manusiawi ini membuat pekerja merasa terperangkap dalam rutinitas yang menghancurkan, dengan sedikit harapan untuk melarikan diri. Pengalaman Akira di *black company* ini tidak hanya menunjukkan realitas yang dihadapi oleh banyak pekerja Jepang, tetapi juga menjadi refleksi dari pengaruh tekanan sosial dan ketidaksetaraan ekonomi terhadap kesehatan mental seseorang, sebuah tema yang secara terang-terangan dieksplorasi dalam *Zom 100: Bucket List of Dead* melalui cerita yang humoris tetapi penuh makna.

Menurut Japan Dev (2023), *burakku kaisha* (*black company*) terkenal karena memaksa karyawan bekerja lembur tanpa bayaran dan menyebabkan tingginya tingkat stres di kalangan pekerja, sehingga perusahaan-perusahaan ini sering disebut dalam Black Company Awards (sebuah usaha dari pemerintah Jepang untuk menyinggung perusahaan yang mengeksploitasi karyawan) untuk meningkatkan kesadaran akan kondisi kerja yang buruk di Jepang. Sedangkan, Gabrielle Gunawan dari *InSight Scoop* juga menyebutkan bahwa perusahaan-perusahaan ini memprioritaskan keuntungan di atas kesejahteraan pekerja, sering kali menyebabkan masalah kesehatan mental dan fisik yang serius (Gunawan, 2022).



Gambar 1.1 *Burakku Kaisha*

Anime *Zom 100: Bucket List of Dead* menceritakan kisah Akira Tendou seorang pekerja yang mengalami kelelahan fisik dan mental yang mendalam setelah tiga tahun bekerja di perusahaan eksploitatif, menyadari bahwa dirinya terjebak dalam rutinitas yang menghilangkan semangat hidupnya. Ketika wabah zombie melanda, bukannya merasa takut, Akira justru melihatnya sebagai pemicu untuk memulihkan semangat hidupnya. Dengan adanya kesempatan itu dan kebebasan yang baru diperolehnya, ia membuat dan menyusun daftar seratus hal yang ingin dicapai sebelum kemungkinan ia berubah menjadi zombie. Bersama dengan teman-teman yang ia temui di sepanjang perjalanan, Akira menjalani petualangan di tengah dunia yang hancur dengan mengubah tragedi menjadi kesempatan untuk meraih kembali makna hidup di tengah ancaman kiamat zombie.



Gambar 1.2 Tokoh utama sedang menonton berita mengenai *Pawahara*

Anime *Zom 100: Bucket List of Dead* pertama kali ditayangkan pada 9 Juli 2023 dan merupakan hasil produksi studio Bug Films. Anime ini diadaptasi dari manga berjudul *Zom 100: Zombie ni Naru Made ni Shitai 100 no Koto*, yang ditulis oleh Haro Aso dan diilustrasikan oleh Kotaro Takata. Manga ini diterbitkan di Jepang oleh Shogakukan pada tahun 2020, dan kemudian dilisensikan untuk pasar Amerika Utara oleh Viz Media, yang juga memegang hak distribusi untuk adaptasi animenya (Ishida, 2023).



Gambar 1.3 Poster animasi *Zom 100: Bucket List of Dead*

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis menetapkan dua poin utama sebagai batasan penelitian, yaitu:

1.2.1 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi pembahasan pada analisis fenomena *harassment* (pelecehan) yang terjadi di lingkungan kerja dan bentuk *black company* dalam anime *Zom 100: Bucket List of the Dead*, khususnya pada musim pertama episode 1, 2, 3 dan 6.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Apa saja bentuk *harassment* yang terdapat dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*;
2. Bagaimana praktik *black company* direpresentasikan dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis bentuk *harassment* yang terdapat dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*;
2. Mengidentifikasi praktik *black company* sebagaimana direpresentasikan dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun, manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Dalam konteks penelitian ini, manfaat teoritis adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai *harassment* dan bentuk praktik *black company*. Penelitian ini diharapkan mampu membantu pembaca memahami berbagai bentuk *harassment* di lingkungan kerja dan pemahaman mengenai budaya kerja eksploitatif dari *black company* yang direpresentasikan secara visual dan naratif dalam karya fiksi. Pemahaman ini sangat berguna sebagai landasan teori bagi mahasiswa, terutama mereka yang mempelajari Sastra Jepang, agar bisa memahami fenomena sosial ini secara lebih komprehensif.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi nyata kepada peneliti lain yang tertarik menggunakan *harassment* di lingkungan kerja sebagai tema utama dalam analisis literatur, khususnya dalam konteks anime dan dapat mengidentifikasi bentuk perusahaan *black company*. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi studi lebih lanjut terkait dampak mental *harassment* pada karakter dalam karya sastra Jepang, termasuk anime. Penelitian ini juga berfungsi sebagai bahan rujukan bagi penelitian yang menyoroti isu sosial di Jepang, seperti pelecehan di tempat kerja, yang direpresentasikan dalam karya sastra.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulis membagi penelitian ini dalam lima bab dan dari setiap babnya dibagi menjadi beberapa sub bab, antara lain sebagai berikut:

Pada BAB 1 (PENDAHULUAN)

Penulis akan mendeskripsikan latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penulis juga menyertakan sistematika penulisan penelitian ini.

Pada BAB 2 (TINJAUAN PUSTAKA)

Penulis akan mengulas teori-teori yang relevan dengan topik penelitian dan juga studi terkait yang berguna untuk meninjau penelitian-penelitian sebelumnya

mengenai representasi fenomena sosial dalam anime, khususnya yang berkaitan dengan *harassment* dan *black company*.

Pada BAB 3 (METODOLOGI PENELITIAN)

Penulis akan menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Pada BAB 4 (PEMBAHASAN)

Penulis akan menguraikan hasil analisis terkait dengan topik dan fenomena apa saja yang penulis jadikan penelitian.

Pada BAB 5 (KESIMPULAN DAN SARAN)

Penulis akan menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan kesimpulan serta saran yang dapat berguna bagi pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Anime

Anime adalah istilah yang merujuk pada animasi yang berasal dari Jepang dan secara internasional mencakup segala jenis animasi dari negara tersebut, baik dalam bentuk film, serial televisi, maupun video pendek (Napier dalam Gama, 2024). Anime memiliki gaya seni yang khas, ditandai dengan karakter yang memiliki mata besar, rambut berwarna-warni, dan ekspresi wajah yang dramatis. Dengan berbagai genre, mulai dari aksi, petualangan, drama, komedi, fantasi-horror, hingga fiksi ilmiah, anime mampu menjangkau beragam penonton dari anak-anak hingga dewasa. Selain menghibur, anime sering menggunakan simbolisme dan metafora untuk menyampaikan pesan atau tema tertentu, memberi ruang bagi penonton untuk melakukan refleksi dan interpretasi (Gama, 2024).

Sedangkan, menurut Riyana (2017), anime adalah bentuk animasi yang khas dari Jepang, yang dapat dibuat secara manual maupun dengan bantuan teknologi komputer. Istilah "anime" berasal dari kata "*animation*" dan biasanya ditandai dengan penggunaan gambar-gambar berwarna-warni yang menampilkan karakter dalam berbagai latar dan alur cerita yang ditujukan untuk beragam jenis penonton. Anime dipengaruhi oleh gaya visual manga, yaitu komik yang berasal dari Jepang. Meskipun terdapat kesamaan antara anime dan animasi secara umum, yang mana animasi mencakup semua jenis film yang diproduksi di berbagai negara, anime secara khusus merujuk pada animasi yang diproduksi di Jepang.

Menurut Hidayat (dalam Gama, 2024) anime dapat menjadi alat yang efektif dalam memperkenalkan budaya Jepang karena memiliki daya Tarik yang kuat bagi pemirsa di seluruh dunia, terutama generasi muda. Melalui cerita dan karakter yang menarik, anime dapat menyampaikan berbagai aspek budaya Jepang secara tidak langsung, sehingga penonton dapat belajar dari sumber-sumber akademik atau dokumenter yang kaku. Kelebihan ini membuat anime menjadi alat yang efektif dalam memperkenalkan budaya Jepang kepada orang-orang dari berbagai latar belakang kebudayaan.

Anime merupakan jenis animasi yang khas dari Jepang, yang tidak hanya mencerminkan kekayaan budaya tradisional Jepang, tetapi juga berfungsi sebagai sarana untuk memperkenalkan warisan budaya tersebut kepada masyarakat luas. Istilah "anime," yang berasal dari kata "*animation*", memiliki ciri khas yang ditandai dengan penggunaan gambar berwarna-warni dan narasi yang beragam, serta terinspirasi oleh gaya visual manga. Sejak awal kemunculannya, anime telah mengalami perkembangan yang signifikan dan menjadi fenomena ikonik dalam budaya populer, dengan pengaruh yang meluas baik di dalam maupun di luar Jepang. Dengan demikian, anime tidak hanya berfungsi sebagai hiburan, tetapi juga sebagai alat untuk melestarikan dan memperkenalkan kebudayaan Jepang kepada generasi mendatang. Memahami konteks budaya dan sejarah yang melatarbelakanginya sangatlah penting, karena anime memiliki nilai lebih dari sekadar hiburan, melainkan juga sebagai medium yang kaya akan makna dan refleksi budaya. Ini menunjukkan bahwa anime dapat dipandang sebagai jembatan antara tradisi dan modernitas, serta sebagai sarana untuk memahami identitas budaya Jepang dalam konteks global.

Anime dapat berfungsi sebagai media massa yang efektif untuk merepresentasikan keadaan sosial dan budaya, karena melalui narasi dan visual yang menarik, anime mampu menyampaikan pesan-pesan kompleks dan mencerminkan realitas kehidupan masyarakat Jepang serta isu-isu global yang relevan.

1.2 *Harassment*

Pelecehan di tempat kerja yang sering disebut sebagai *harassment*, merupakan masalah serius yang dapat memberikan dampak negatif pada kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan stabilitas lingkungan kerja. Bentuk pelecehan ini bervariasi, mulai dari tekanan psikologis, eksploitasi tenaga kerja, diskriminasi, hingga pengucilan sosial. Dalam konteks budaya kerja di Jepang, fenomena ini menjadi lebih rumit karena adanya sistem hierarki yang kuat dan norma sosial yang mengharuskan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan sering kali diharapkan untuk bertahan dalam situasi sulit tanpa mengeluh, sehingga berbagai bentuk pelecehan menjadi sulit untuk dikenali dan dilaporkan.

Menurut Tsuno et al. (2015) mengenai faktor sosial ekonomi yang memengaruhi *harassment* di tempat kerja, pelecehan tidak hanya dipengaruhi oleh hierarki organisasi, tetapi juga oleh faktor sosial-ekonomi. Penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan status sosial-ekonomi yang lebih rendah, seperti pekerja dengan pendapatan rendah, tingkat pendidikan yang minim, dan jabatan yang tidak strategis, memiliki risiko lebih tinggi untuk mengalami pelecehan di tempat kerja. Salah satu faktor utama yang berkontribusi adalah keterbatasan mobilitas pekerjaan. Pekerja dengan jabatan rendah sering kali tidak memiliki fleksibilitas untuk berpindah pekerjaan, sehingga mereka cenderung bertahan dalam lingkungan kerja yang tidak sehat meskipun mengalami pelecehan. Selain itu, budaya *gaman*, yang mengedepankan ketahanan menghadapi kesulitan tanpa mengeluh, yang ada dalam masyarakat Jepang, membuat banyak pekerja enggan untuk melaporkan kasus pelecehan. Mereka khawatir akan dianggap lemah atau tidak profesional jika menunjukkan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang buruk.

Selain faktor sosial-budaya, Tsuno et al. (2015) juga menekankan bahwa *power harassment* atau penyalahgunaan kekuasaan oleh atasan merupakan bentuk pelecehan yang paling umum terjadi di tempat kerja di Jepang. Dalam sistem kerja yang hierarkis, pekerja dengan jabatan lebih rendah sering kali diperlakukan secara tidak adil oleh atasan mereka, termasuk diberikan beban kerja yang berlebihan, dikritik tanpa alasan yang jelas, serta mengalami pelecehan verbal yang merendahkan. Tindakan pelecehan semacam ini sering kali dianggap sebagai bagian dari "pembelajaran" bagi pekerja baru atau junior, sehingga tindakan tersebut semakin diterima dalam budaya organisasi. Selain dari atasan, pelecehan juga dapat muncul dalam bentuk diskriminasi sosial di antara rekan kerja. Mereka yang memiliki status sosial-ekonomi lebih rendah cenderung mengalami pengucilan sosial dan mendapatkan perlakuan yang tidak setara dibandingkan dengan pekerja yang memiliki jabatan lebih tinggi.

Pelecehan memiliki beragam definisi yang berbeda di setiap negara. Di Indonesia, pelecehan didefinisikan sebagai sebuah perilaku atau tindakan tertentu baik dalam bentuk verbal maupun fisik yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan kepuasan pribadi, tetapi tidak diinginkan oleh pihak lain yang

menjadi korbannya. Tindakan ini dianggap berpotensi sebagai ancaman bagi kondisi korban termasuk aspek kesehatan fisik, gangguan psikologis seperti takut dan trauma, dan bisa juga berdampak pada aspek sosial dan ekonomi. Dengan kata lain, pelecehan tidak hanya menyebabkan rasa tidak nyaman tetapi juga berdampak negatif pada kesejahteraan korban dalam dimensi kehidupan (Soerjotomo, 2016).

Istilah *harassment* berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti mengacau, menggoda, mengusik, atau mengganggu. Pelecehan semacam ini dapat terjadi di berbagai tempat seperti ruang publik, institusi pendidikan maupun lingkungan kerja. Di lingkungan kerja *harassment* dikenal dengan beberapa istilah seperti *workplace bullying*, *mobbing*, *workplace aggression*, dan *workplace abuse*. Semua istilah tersebut merujuk pada jenis pelecehan yang terjadi di tempat kerja. Pelecehan tersebut mencakup berbagai bentuk diskriminasi dan pelanggaran yang tidak terbatas pada kelompok tertentu saja. Apabila dikategorikan lebih lanjut, pelecehan ini dapat dikelompokkan ke dalam bentuk pelecehan emosional dan fisik. Penyebab pelecehan di tempat kerja sangat beragam, seperti faktor jenis kelamin, ras, usia, dan faktor lainnya. Secara keseluruhan, identifikasi pelecehan di lingkungan kerja memerlukan pendekatan yang bersifat pluralistik, mengingat fenomena ini tidak dapat dirangkum dalam satu definisi tunggal (León-Pérez et al., 2021).

Menurut laman website <https://doctor-trust.co.jp/>, definisi pelecehan yang sering terjadi di Jepang dijelaskan sebagai berikut:

“ハラスメントとは、人に対する「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為を指します。具体的には、属性や人格に関する言動などによって相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つけることです。”

“Harasumento to wa, hito ni taisuru `iyagarase' ya `ijime' nado no meiwaku kōi o sashimasu. Gutaitekini wa, zokusei ya jinkaku ni kansuru gendō nado ni yotte aite ni fukai-kan ya furieki o atae, songen o kizutsukeru kotodesu.”

artinya: “Pelecehan mengacu pada 'gangguan' atau 'penindasan' terhadap seseorang dan perilaku mengganggu lainnya terhadap seseorang. Secara khusus, pelecehan didefinisikan sebagai tindakan yang merusak martabat seseorang dengan kata-kata atau perbuatan yang berkaitan dengan identitas atau kepribadiannya.”

Pelecehan di tempat kerja pernah menjadi perhatian publik dan berkembang menjadi isu sosial yang penting di Jepang, mencerminkan dampak luas yang ditimbulkannya terhadap lingkungan profesional dan masyarakat secara keseluruhan (Watanabe et al., 2016). Fenomena ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam mengatasi dan mencegah terjadinya pelecehan di tempat kerja, mengingat dampaknya yang tidak hanya berpengaruh pada korban, tetapi juga pada dinamika sosial dan produktivitas di lingkungan kerja.

Pelecehan dalam bentuk apa pun tidak dapat diterima di tempat kerja, dan pemberi kerja yang tunduk pada undang-undang antidiskriminasi federal memiliki kewajiban hukum untuk menyediakan lingkungan kerja yang bebas dari intimidasi, penghinaan, atau ejekan berdasarkan ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, atau asal negara. Selain memenuhi persyaratan hukum ini, pemberi kerja harus

mengambil tindakan proaktif untuk mencegah pelecehan, karena mereka juga dapat menghadapi konsekuensi hukum di pengadilan negara bagian, tergantung pada undang-undang antidiskriminasi khusus yang berlaku di yurisdiksi mereka. Tanggung jawab ini tidak hanya untuk mencegah tindakan mereka sendiri agar tidak berkontribusi pada pelecehan, tetapi juga untuk menangani pelecehan yang dilakukan oleh manajer, karyawan, pelanggan, pemasok, atau individu lain yang secara teratur berinteraksi dengan organisasi. Dengan menerapkan kebijakan dan prosedur yang tepat, pengusaha dapat memastikan tempat kerja yang aman dan inklusif sekaligus meminimalkan risiko tanggung jawab atas masalah terkait pelecehan (Enright, 2020).

Di Jepang, pelecehan di tempat kerja merupakan permasalahan yang serius dan kompleks, dengan berbagai bentuk yang telah diidentifikasi serta dilarang. Terdapat beberapa jenis pelecehan yang umum terjadi di tempat kerja di Jepang, antara lain:

1. *Pawahara (Power Harassment)*
2. *Sekuhara (Sexual Harassment)*
3. *Morahara (Moral Harassment)*
4. *Jenhara (Gender Harassment)*
5. *Eihara (Age Harassment)*
6. *Matahara (Maternity Harassment)*
7. *Yamehara (Quitting Harassment)*
8. *Aruhara (Alcohol Harassment)*

Setiap jenis pelecehan ini memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda terhadap korban, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat.

Menurut Tsuno et. al (2015) *harassment* dapat terjadi karena adanya faktor-faktor penyebab, diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang tinggi; pekerja dengan beban kerja yang tinggi cenderung mengalami tekanan psikologis lebih besar, yang bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih rentan terhadap perilaku perundungan.
2. Kurangnya kontrol terhadap pekerjaan; minimnya kebebasan atau pengendalian atas pekerjaan yang dilakukan oleh individu dapat meningkatkan kemungkinan mereka menjadi sasaran *bullying*, disebabkan oleh posisi yang lebih rendah dan juga rentan.
3. Dukungan sosial yang rendah baik dari atasan maupun rekan kerja; lingkungan kerja dengan minim dukungan sosial memperbesar peluang seseorang diperlakukan tidak menyenangkan.
4. Keadilan organisasi yang rendah (*organizational justice*); ketidakadilan dalam sistem organisasi, baik yang berkaitan dengan keadilan pembagian maupun tata cara menjadi salah satu faktor utama yang memicu munculnya perilaku tidak etis, seperti *bullying*.
5. Status jabatan yang lebih rendah; pekerja dengan status jabatan yang lebih rendah memiliki kemungkinan lebih tinggi menjadi korban pelecehan dibandingkan dengan manajer ataupun pimpinan.
6. Jenis pekerjaan tertentu; pekerjaan dibidang layanan sosial, medis, atau *costumer service* cenderung memiliki insiden *bullying* lebih tinggi, terutama karena tekanan interaksi sosial yang tinggi.

7. Pengalaman stress psikologis; (terdapat hubungan timbal balik) individu dengan distress psikologis cenderung menjadi target *bullying* dan dari *bullying* itulah yang meningkatkan stress.

1.2.1 Pawahara (パワハラ)

Pawahara adalah istilah yang berasal dari gabungan kata “*power*” dan “*harassment*” yang berarti pelecehan yang terjadi di lingkungan kerja dengan memanfaatkan kekuasaan ataupun posisi yang lebih tinggi. Secara umum, *pawahara* didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang menggunakan keunggulan jabatan untuk merendahkan atau menindas rekan kerja maupun bawahan secara fisik, verbal, maupun psikologis.

Istilah *pawahara* pertama kali diperkenalkan oleh Yasuko Okada dan mulai digunakan di Jepang pada tahun 2001, “*pawahara*” didefinisikan sebagai tindakan intimidasi dan pelecehan di tempat kerja. Sejak saat itu, istilah tersebut mulai digunakan secara umum di Jepang. Berdasarkan pendapat Okada (dalam Grant, 2016), *pawahara* diartikan sebagai:

“The worsening of a worker’s environment or making the worker feel insecure about his employment by means of speech and conduct that infringe upon (his) person and dignity, in a continuous manner going beyond the appropriate scope of...original duties, by virtue of one’s power.”

artinya: “Memburuknya lingkungan seorang pekerja atau membuat pekerja tidak aman dengan pekerjaannya melalui ucapan dan perilaku yang melanggar pribadi dan martabatnya, secara terus menerus yang melampaui ruang lingkup yang sesuai dari tugas-tugas asli, berdasarkan kekuasaan seseorang.”

Sedangkan menurut Umezawa (2024), dalam artikel yang dipublikasikan di situs *roudou-pro.com*, *pawahara* atau *power harassment* diartikan sebagai berikut :

“パワハラ（パワーハラスメント）とは、職場内での優位性や立場を利用して、労働者に対して業務の適正範囲を超えた叱責や嫌がらせをおこなう行為のことです。”

“Pawahara (pawāharasumento) to wa, shokuba-nai de no yūi-sei ya tachiba o riyō shite, rōdō-sha ni taishite gyōmu no tekisei han’i o koeta shisseki ya iyagarase o okonau kōi no kotodesu.”

artinya: “Pelecehan kekuasaan adalah tindakan menegur atau melecehkan seseorang di luar lingkup pekerjaan yang semestinya dengan mengambil keuntungan dari jabatan atau kekuasaan di tempat kerja.”

Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang (Ministry of Health, Labour, and Welfare / MHLW) pada 30 Januari 2012 mengidentifikasi berbagai bentuk tindakan *power harassment* (*pawahara*) dan mengelompokkannya menjadi enam kategori utama, yaitu:

1. Kekerasan Fisik, melibatkan tindakan yang melukai atau mencederai korban secara fisik.

2. Pelecehan Emosional, tindakan seperti penghinaan, intimidasi, fitnah, atau penggunaan kata-kata kasar terhadap korban.
3. Pengucilan Sosial, perilaku seperti mengabaikan, mengucilkan, atau menjauhkan korban dari lingkungan sosial.
4. Beban Kerja Berlebihan, memberikan tugas yang melebihi kapasitas korban dari segi waktu atau kemampuan.
5. Kurangnya Beban Kerja, tidak memberikan pekerjaan atau tanggung jawab, membuat korban merasa tidak dihargai.
6. Pelanggaran Privasi, mencampuri urusan pribadi korban secara berlebihan atau tanpa izin.

Kategori ini menjadi acuan penting dalam memahami dan menangani kasus *pawahara*, khususnya dalam konteks lingkungan kerja.

Pada tahun 2019, Diet Nasional Jepang menetapkan Undang-Undang Pencegahan Penyalahgunaan Kekuasaan yang mengatur tentang *power harassment*. Dalam Bab 8 undang-undang tersebut, *power harassment* didefinisikan sebagai tindakan atau pernyataan yang dilakukan oleh individu dengan memanfaatkan posisi superiornya di tempat kerja, melampaui batas kewajaran yang diperlukan untuk menjalankan aktivitas bisnis, dan berdampak negatif pada lingkungan kerja karyawan (Junaid, 2020).

Pawahara memang seperti permainan kartu. Semua pekerja, baik laki-laki maupun perempuan, baik di posisi junior maupun senior, berpotensi menjadi korban dan pelaku kejahatan hanya dengan sedikit atau bahkan tidak memiliki kontrol terhadap cara permainan itu dimainkan, kecuali bagi perusahaan yang dapat dengan mudah lolos dengan praktik-praktik kekerasan tanpa hukuman (Ho 2020).

Tindakan *pawahara* di tempat kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Naito (dalam Yokouchi et al., 2024) menjelaskan bahwa penyebab utama *pawahara* meliputi persaingan yang intens di lingkungan kerja, kurangnya jumlah tenaga kerja untuk menangani beban kerja yang besar, tekanan berlebihan dari pimpinan untuk mencapai target, serta perbedaan karakteristik pekerja yang harus bekerja sama dalam satu tim. Selain itu, survei yang dilakukan oleh Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) pada tahun 2011 terhadap 33 pekerja mengidentifikasi lima faktor utama yang sering menjadi pemicu *pawahara*. Faktor-faktor tersebut meliputi beban kerja yang berlebihan, stres akibat pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi, kurangnya komunikasi efektif di tempat kerja, minimnya perhatian atasan terhadap bawahan karena kesibukan pribadi, serta variasi pekerjaan yang terlalu beragam (Naito dalam Yokouchi et al., 2024).

Menurut Grant (2016) penyebab *pawahara* tampaknya terletak pada lingkungan bisnis yang terus berubah di Jepang termasuk globalisasi dan perubahan teknologi, perubahan sikap terhadap pekerjaan dari generasi yang lebih muda, serta perubahan cara mereka berkomunikasi dan berinteraksi dengan manajer mereka. Dampak dari pelecehan kekuasaan sangat beragam dan bisa sangat menghancurkan baik bagi individu yang dilecehkan yang terkadang mengalami gangguan jiwa sebagai akibatnya, ataupun bagi keluarga mereka, kolega mereka, dan bagi perusahaan itu sendiri.

1.2.2 *Sekuhara* (セクハラ)

Menurut Rape, Abuse, Incest National Network (RAINN) (dalam Kedang, 2020) bentuk-bentuk perilaku yang termasuk dalam kategori pelecehan seksual,

antara lain: menetapkan persyaratan pada perekrutan karyawan dengan meminta kegiatan seksual sebagai imbalan atau pertukaran secara implisit maupun eksplisit, melakukan tindakan seksual secara fisik, mengucapkan kata-kata atau komentar yang menyinggung seksualitas atau tubuh seseorang, termasuk candaan yang bernuansa pornografi dan vulgar; melakukan sentuhan atau kontak fisik yang tidak diinginkan; membicarakan hubungan, cerita, atau fantasi seksual di tempat kerja, lembaga pendidikan, atau tempat lain yang tidak pantas; memaksa seseorang untuk melakukan hubungan seksual; serta mengirimkan pesan teks, *email*, atau gambar dengan konten seksual yang tidak diinginkan oleh penerimanya.

Menurut Huen (dalam Grant, 2016) meskipun istilah ini telah mengalami perubahan selama beberapa dekade, *sekuhara* atau pelecehan seksual tetap menjadi isu yang cukup besar di Jepang, terutama di lingkungan kerja. Hingga tahun 1990-an, istilah ini tidak memiliki definisi hukum yang jelas. Sebelumnya, tindakan tersebut dipandang sebagai masalah antar individu, bukan sebagai masalah sosial. Istilah ini pertama kali disebut sebagai *seiteki iyagarasse* yang berarti “ketidaknyamanan seksual”.

Definisi pelecehan seksual, atau yang dikenal sebagai *sekuhara* di Jepang dijelaskan pada *Ministry of Health, Labor and Welfare* tahun 2012, memiliki perbedaan dengan definisi yang berlaku di negara lain. Istilah *sekuhara* merupakan singkatan dari *sexual harassment*, yang merujuk pada tindakan atau ucapan bernuansa seksual di lingkungan kerja yang bersifat melecehkan pekerja. Apabila pekerja yang menjadi korban menolak perilaku tersebut, pelaku dapat dikenai sanksi, seperti pemecatan, penurunan jabatan, atau pemotongan gaji. Selain itu, *sekuhara* juga mencakup perilaku seksual yang menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja para pekerja (<https://www.mhlw.go.jp/>).

Sexual harassment atau *sekuhara* (セクハラ), yang berasal dari istilah *sekushuaru harasumento* (セクシュアルハラスメント), merujuk pada pelecehan yang berkaitan dengan gender atau aktivitas seksual. Selain itu, menurut Wolff (2016), *sekuhara* didefinisikan sebagai tindakan pelecehan seksual yang tidak diinginkan, tidak diminta, dan tidak diharapkan, yang disertai janji-janji tertentu atau keuntungan, atau yang muncul akibat pengaruh lingkungan sekitar, khususnya di tempat kerja. Tindakan ini tidak hanya merusak martabat individu, tetapi juga dapat menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif dan penuh tekanan psikologis.

Sekuhara didefinisikan sebagai perilaku tidak diinginkan yang menimbulkan ketidaknyamanan bagi individu maupun kelompok. Pelecehan seksual dapat dialami oleh pria maupun wanita di dalam maupun di luar lingkungan kerja, namun kejadian tersebut lebih umum terjadi pada wanita di Jepang. Bentuk pelecehan yang paling sering ditemui meliputi pembicaraan tentang penampilan atau usia wanita (54%), sentuhan yang tidak diinginkan (40%), pertanyaan seksual (38%), dan ajakan makan atau kencan (27%) menurut data *New York Times* pada tahun 2016 (dalam Grant, 2016), yang menunjukkan bahwa kategori-kategori tersebut merupakan tindak pelecehan seksual yang sering terjadi.

Dominasi *sekuhara* terlihat dalam kasus lelucon seksual di tempat kerja di Jepang, yang melanggar hak individu, privasi dan kehormatan diri (*Japan Today*, 2009; Grant 2016). Dampak pelecehan seksual tidak hanya dirasakan oleh korban, tetapi juga oleh keluarga, rekan kerja, dan perusahaan. Stress yang ditimbulkan

dapat menyebabkan karyawan mengambil cuti sakit atau bahkan mengundurkan diri. Dengan berkurangnya jumlah pekerja dan semangat kerja, maka efisiensi di tempat kerja akan berkurang dan dengan demikian pula akan berdampak pada keuangan perusahaan. Selain itu, perempuan dengan status sosial paling rendah di perusahaan adalah yang paling rentan terhadap rayuan pelecehan seksual, menunjukkan adanya hierarki pekerjaan yang mirip dengan *pawahara* (Grant, 2016).

1.2.3 *Morahara* (モラハラ)

Morahara merupakan singkatan dari *moral harassment*, yang merujuk pada pelecehan secara psikologis, seperti bergosip, sengaja mengucilkan, atau memarahi rekan kerja atau kenalan. Berbeda dengan *pawahara*, *morahara* dapat terjadi antara teman sejawat atau kolega yang memiliki tingkat senioritas yang setara (Schmidt, 2021).

Moral harassment, yang dalam bahasa Jepang disebut *morahara* (モラハラ), berasal dari istilah *moraru harasumento* (モラルハラスメント). *Morahara* merujuk pada tindakan pelecehan mental yang dilakukan melalui ucapan atau perilaku yang dapat melukai perasaan orang lain. Contoh *morahara* secara verbal yang berkaitan dengan kelemahan seseorang mencakup ucapan seperti 「デブ!」 (*debu!* atau "gendut!"), 「ハゲ!」 (*hage!* atau "botak!"), dan sejenisnya (Ishii dalam Novitaningtyas, 2016). Ishii juga menjelaskan konsep *morahara* dalam kutipan berikut:

“もしあなたがこんな感じで、職場の人間関係で辛くなってしまっているとしたら、それはモラル・ハラスメントが原因かもしれません。”

“Moshi anata ga konna kanji de, shokuba no ningen kankei de tsurakunatte shimatteiru toshitara, sore wa moraru harasumento ga genin kamoshiremasen.”

artinya: “Apabila anda merasakan hubungan antar manusia di tempat kerja menjadi tidak nyaman, mungkin itu adalah penyebab dari pelecehan moral.” (Ishii dalam Novitaningtyas, 2016)

Istilah *moral harassment* berbeda dengan *power harassment* yang merupakan istilah yang lahir di Jepang. *Moral harassment* berasal dari Barat dan pertama kali diperkenalkan oleh seorang psikiater Prancis bernama Marie-France Hirigo yen pada pertengahan tahun 1990. Sebelum istilah ini dikenal, kasus serupa di tempat kerja di Jepang biasanya disebut dengan istilah 職場のいじめ (*shokuba no ijime*), yang berarti *bullying* di tempat kerja, atau 精神的虐待・暴力 (*seishinteki gyakutai/bouryoku*), yang berarti perlakuan kejam dan kekerasan secara mental (Ishii dalam Novitaningtyas, 2016).

Faktor-faktor penyebab terjadinya tindak *morahara* dapat berasal dari berbagai hal. Menurut Sumire (dalam Sari, 2017), terdapat tiga contoh utama penyebab tindak *morahara* :

1. Orang yang mudah berkata buruk

Beberapa individu mampu memberikan pengaruh positif melalui cara berbicara, tetapi ada juga yang cara berbicaranya justru memicu kemarahan. Ketika seseorang berada dalam kondisi stress, ia cenderung mudah melontarkan perkataan buruk meskipun sebelumnya tidak memiliki niat jahat atau dendam terhadap orang lain

2. Orang yang memiliki permasalahan kompleks

Individu dengan permasalahan kompleks sering kali menunjukkan kurangnya rasa percaya diri. Kondisi ini membuat mereka lebih rentan menjadi korban tindak *morahara*, baik secara langsung maupun tidak langsung

3. Orang yang memiliki masalah kepribadian

Permasalahan kepribadian, seperti sifat antisosial dapat menyebabkan seseorang menjadi target *morahara*. Di lingkungan kerja, individu dengan masalah ini sering kali dianggap berbeda sehingga lebih mudah mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari rekan kerja.

Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa tindak *morahara* tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku pelaku, tetapi juga oleh kondisi psikologis atau karakteristik individu yang menjadi korban. Pemahaman terhadap penyebab ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan bebas dari perilaku intimidasi.

1.2.4 *Jenhara* (ジェンハラ)

Gender harassment merujuk pada perilaku yang menimbulkan rasa tidak nyaman atau ketakutan pada individu akibat jenis kelamin mereka. Tindakan ini dapat bervariasi, mulai dari pernyataan yang merendahkan hingga tindakan yang lebih agresif, yang semuanya berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis individu yang menjadi sasaran (Williams, 2020). Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa *gender harassment* tidak hanya berdampak pada individu secara langsung, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan sosial yang tidak aman dan tidak mendukung. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kesadaran dan pendidikan mengenai isu ini sangat diperlukan, agar masyarakat dapat bersama-sama mencegah dan mengatasi tindakan yang merugikan tersebut. Dengan demikian, kita dapat berkontribusi pada terciptanya lingkungan yang lebih inklusif dan menghormati hak-hak setiap individu, tanpa memandang jenis kelamin.

Menurut Abud et al. (2022), *jenhara*, atau yang dikenal sebagai *gender harassment* dalam bahasa Inggris, merujuk pada tindakan pelecehan yang didasarkan pada gender. Pelecehan berbasis gender ini mencakup upaya untuk menekan individu agar mematuhi peran gender yang telah ditetapkan, serta mempermalukan mereka yang tidak memenuhi ekspektasi tersebut. Sebagai contoh, di Jepang, terdapat harapan bahwa perempuan harus memasak untuk suami mereka atau menyiapkan teh di tempat kerja, yang mencerminkan anggapan bahwa tugas-tugas tersebut adalah kewajiban perempuan.

Menurut hasil analisis Williams et al (2020), bentuk diskriminasi *gender harassment* tidak selalu berkaitan langsung dengan pelecehan seksual meskipun tetap mengandung elemen pelecehan serta dominasi gender melalui berbagai perilaku seperti merendahkan, mengintimidasi atau bahkan mempermalukan individu berdasarkan gender mereka. *Gender harassment* juga dapat muncul dalam

bentuk komentar meremehkan, pengecualian dalam pengambilan keputusan, serta perlakuan yang berbeda sehingga menyebabkan ketidaknyamanan bagi individu tertentu.

Menurut Koalisi Perempuan Indonesia (dalam Abud, 2022) peran gender dalam masyarakat merujuk pada harapan mengenai cara individu seharusnya bertindak, berbicara, berpakaian, dan berperilaku sesuai dengan jenis kelamin mereka. Ketika seseorang tidak memenuhi peran gender yang diharapkan oleh masyarakat, mereka dapat menghadapi sanksi yang cukup berat. Namun, penting untuk dicatat bahwa peran gender ini bervariasi di setiap budaya dan komunitas.

Jenhara dapat muncul dalam berbagai bentuk yang mencerminkan stereotip dan norma gender yang ada dalam masyarakat. Berikut adalah beberapa contoh *jenhara* yang diambil dari *staffservice.co.jp*

- a. Pernyataan yang menyatakan bahwa “perempuan harus bersikap feminim” atau “laki-laki harus bersikap maskulin”
- b. Anggapan bahwa laki-laki diwajibkan untuk bekerja keras dan lembur, sementara perempuan bertugas menyajikan teh dan menerima tamu
- c. Penggunaan panggilan yang berbeda, dalam bahasa Jepang, ketika laki-laki dipanggil dengan akhiran “-san” sedangkan perempuan dipanggil dengan akhiran “-chan”
- d. Komentar yang menyatakan bahwa “pekerjaan ini tidak mungkin dilakukan oleh perempuan” atau “peran laki-laki adalah untuk menghidupi keluarga”
- e. Keputusan yang menetapkan bahwa perempuan seharusnya fokus pada pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga saja tidak perlu studi tinggi dan bekerja
- f. Anggapan bahwa perempuan yang belum atau tidak menikah akan mengalami kesulitan karena tidak tahu kapan seharusnya berhenti bekerja.

1.2.5 *Eihara* (エイハラ)

Age Harassment, yang dalam bahasa Jepang dikenal sebagai エイハラ (*eihara*), berasal dari istilah エイジハラメント (*eiji harasumento*). Istilah ini merujuk pada tindakan pelecehan yang didasarkan pada usia, terutama yang menargetkan pekerja paruh baya. Contoh dari tindakan ini termasuk memanggil orang lain dengan sebutan seperti 「ジジイ!」 (*jijii*) yang berarti ‘orang tua’ dan

「おじさん!」 (*ojisan*) yang berarti ‘paman’. Selain itu, pernyataan yang menyatakan kepada senior, seperti ‘karena sudah berumur’ atau ‘karena sudah menjadi bibi, jadi jangan terlalu memaksakan diri’, juga termasuk dalam kategori *eihara* (Hirabuji, dalam Novitaningtyas, 2016).

Secara umum, *eihara* lebih sering terjadi pada individu paruh baya, namun fenomena ini juga dapat ditemukan pada kalangan anak muda. Menurut Hirabuji (dalam Novitaningtyas, 2016), berbagai faktor dapat menjadi penyebab terjadinya *eihara*, salah satunya adalah keterbatasan dalam komunikasi antar generasi, yaitu ketika anak muda cenderung beranggapan bahwa orang yang lebih tua tidak mengikuti perkembangan zaman. Bagi generasi muda, kekuatan utama mereka terletak pada masa muda, sedangkan bagi generasi yang lebih tua, kekuatan utama mereka adalah “pengalaman dan keterampilan”.

Age harassment, yang juga dikenal sebagai *age discrimination* atau '*ageism*', umumnya merupakan bentuk stereotipe dan diskriminasi terhadap individu atau kelompok berdasarkan usia mereka. Istilah *ageism* diperkenalkan pada tahun 1969 oleh ahli gerontologi asal Amerika Serikat, Robert N. Butler, untuk menggambarkan diskriminasi yang dialami oleh individu senior. Butler (dalam Chang et al., 2020) mendefinisikan *ageism* sebagai kombinasi dari tiga elemen yang saling terkait, yaitu sikap prasangka terhadap individu senior (usia tua), praktik diskriminasi, serta kebijakan dan praktik institusional yang memperkuat stereotipe terhadap individu senior. Selain itu, istilah ini juga digunakan untuk menggambarkan prasangka dan diskriminasi terhadap remaja dan individu muda, termasuk pengabaian terhadap ide-ide mereka karena dianggap terlalu muda atau asumsi bahwa mereka harus berperilaku sesuai dengan usia mereka.

Tindakan *eihara* merupakan perilaku yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan atau merugikan individu, terutama dalam konteks interaksi sosial dan profesional. Beberapa contoh tindakan *eihara* dapat dilihat dalam penelitian oleh Ashita Team (2021), antara lain:

- a. Memanggil individu dengan sebutan "paman" atau "bibi" dapat dianggap sebagai bentuk pelecehan dalam berbagai situasi tertentu, karena hal tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi seseorang yang dipanggil. Selain itu, pernyataan atasan kepada bawahan seperti "kamu masih muda" juga termasuk dalam kategori *eihara*
- b. Meskipun membahas usia merupakan hal yang umum, jika seseorang enggan untuk memberitahukan usia mereka, maka pembicaraan tersebut dapat dianggap sebagai tindakan *eihara*
- c. Penggunaan istilah seperti "generasi yutori" atau "generasi milenial" dapat menimbulkan ketidakpuasan bagi sebagian orang, terutama jika istilah tersebut memiliki konotasi negatif
- d. Penugasan pekerjaan yang didasarkan oleh usia, misalnya menganggap bahwa individu yang lebih muda mampu menangani banyak tugas sekaligus juga merupakan bentuk *eihara*
- e. Diskusi mengenai pernikahan yang berkaitan dengan usia, seperti anggapan bahwa "perempuan seharusnya menikah di usia 20-an" juga termasuk dalam kategori *eihara*.

1.2.6 *Matahara* (マタハラ)

Matahara merupakan istilah yang berasal dari penggabungan dua kata, yaitu "*maternity*" dan "*harassment*," yang merujuk pada perlakuan tidak adil terhadap perempuan. Perlakuan tidak adil ini dapat berupa pelecehan, baik secara fisik maupun mental. Korban dari pelecehan ini adalah perempuan yang sedang hamil atau yang akan melahirkan. Bentuk tindakan pelecehan tersebut meliputi pemecatan, penambahan jam kerja di luar ketentuan kontrak yang telah disepakati, penghentian kontrak kerja secara sepihak, serta paksaan untuk mengundurkan diri dari tempat kerja (Osakabe 2016).

Sedangkan, pengertian *matahara*, menurut hrpro.go.jp, merujuk pada perlakuan tidak adil terhadap perempuan, khususnya yang berkaitan dengan kehamilan dan kelahiran. Ini mencakup berbagai bentuk pelecehan yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik perempuan yang mengalami situasi tersebut.

“「マタハラ」とは、マタニティー・ハラスメントの略で、働く女性が、妊娠・出産をきっかけに、職場で、精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めや自主退職の強要で、不利益を被ったりするなどの不当な扱いを意味する言葉で、2014年には、新語・流行語大賞の候補50語に選出されました。”

“[Matahara] to wa, matanitī harasumento no ryaku de, hataraku josei ga, ninshin shussan o kikkake ni, shokuba de, seishin-teki nikutai-teki na iyagarase o uketari, ninshin shussan o riyū to shita kaiko ya yatoi dome ya jishutai shoku no kyōyō de, furieki o kōmutteri suru nado no futōna atsukai o imi suru kotoba de, 2014-nen ni wa, shingo ryūkōgo taishō no kōho 50-go ni senshutsu saremashita.”

artinya: “*Matahara* merupakan akronim dari *maternity harassment*, yang menggambarkan perlakuan tidak adil terhadap perempuan di tempat kerja. Bentuk perlakuan ini mencakup pelecehan baik secara mental maupun fisik, serta kerugian yang dialami melalui pemecatan, pemutusan hubungan kerja, atau pengunduran diri yang dipaksa akibat kehamilan atau persalinan. Istilah ini juga diakui sebagai salah satu dari 50 kandidat untuk penghargaan New Words and Trendy Words pada tahun 2014.”

Matahara adalah singkatan dari '*maternity*' dan '*harassment*', yang merujuk pada perlakuan tidak adil terhadap perempuan, termasuk pelecehan fisik dan mental yang dialami oleh pekerja perempuan selama masa kehamilan atau setelah melahirkan. Perlakuan ini dapat berupa pemutusan hubungan kerja, penghentian kontrak, atau paksaan untuk mengundurkan diri secara sukarela. Selain pelecehan seksual dan penyalahgunaan kekuasaan, *matahara* juga termasuk salah satu dari tiga bentuk pelecehan utama yang dihadapi perempuan di Jepang, khususnya dalam konteks pekerjaan *Mataharanet n.d.*

Menurut situs *Mataharanet n.d.*, *matahara* dapat muncul dalam berbagai bentuk yang mencerminkan perlakuan tidak adil terhadap perempuan di tempat kerja. Berbagai faktor, termasuk norma sosial dan budaya yang mengakar, berkontribusi pada terjadinya kasus-kasus ini. Berikut adalah empat bentuk kasus *matahara* yang umum terjadi:

a. Paksaan nilai-nilai tradisional berbasis gender

Di masyarakat Jepang, terdapat konsep pembagian peran berbasis gender yang sangat kuat. Hal ini mengakibatkan perempuan yang hamil atau memiliki anak diharapkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, tinggal di rumah, dan memprioritaskan keluarga. Situasi ini menjadi salah satu penyebab utama terjadinya *matahara*.

b. Perundungan oleh rekan kerja

Perempuan yang mengambil cuti hamil sering kali menerima komentar negatif dari rekan kerja, seperti “kamu menyebabkan banyak masalah”, “kamu beruntung bisa mengambil cuti”, atau “kamu egois”. Rekan-rekan

kerja merasa tidak adil jika mereka harus bekerja lebih keras karena ada perempuan yang mengambil cuti untuk hamil atau merawat anak.

- c. Penyalahgunaan kekuasaan (*Power Harassment*)
Bentuk matahara ini terjadi ketika karyawan yang sedang hamil dipaksa untuk bekerja dalam jam kerja yang panjang.
- d. Paksaan untuk mengundurkan diri
Jenis *matahara* ini terjadi ketika perempuan “dipaksa keluar” dari tempat kerja karena ketidakmampuan mereka untuk bekerja lembur.

1.2.7 *Yamehara* (ヤメハラ)

Yamehara (*Quitting Harassment*) adalah bentuk pelecehan yang terjadi ketika seorang individu berkeinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, yaitu ketika perusahaan memberikan tekanan atau sanksi sebagai respons terhadap keputusan tersebut. Tindakan ini dapat mencakup berbagai bentuk intimidasi, seperti mengancam karyawan yang berniat untuk berhenti, dengan tujuan untuk mencegah mereka mengambil langkah tersebut. *Yamehara* mencerminkan dinamika kekuasaan yang tidak seimbang di tempat kerja dan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan.

” ヤメハラとは、退職直前に起こるハラスメントのこと。 ”

“*Yamehara to wa, taishoku chokuzen ni okoru harasumento no koto.*”

artinya: “*Yamehara* merupakan bentuk pelecehan yang terjadi tepat sebelum seseorang mengundurkan diri.”

Apabila perusahaan memberikan sanksi kepada individu karena keputusan untuk mengundurkan diri, hal tersebut dapat dikategorikan sebagai *yamehara*, yang berasal dari kata 辞める “*yameru*” yang berarti ‘berhenti’ dalam bahasa Jepang. Jenis pelecehan ini dapat mencakup tindakan yang membuat individu merasa bersalah untuk tetap bertahan lebih lama, memberikan tugas yang lebih berat menjelang hari terakhir, atau mempermalukan individu karena memilih untuk meninggalkan perusahaan. *Yamehara* merupakan bentuk pelecehan yang cukup umum, sehingga beberapa perusahaan bahkan menyediakan layanan bagi individu yang ingin mengundurkan diri dari pekerjaan mereka (Schmidt, 2021).

Yamehara dapat muncul dalam berbagai bentuk yang merugikan individu yang ingin mengundurkan diri dari pekerjaan. Melansir dari situs <https://roudou-bengoshi.com>, berikut adalah beberapa kasus umum yang terjadi sebagai bentuk dari *yamehara*:

- a. Sejak saat seorang individu menyatakan niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan, ia mulai dipandang rendah
- b. Individu mengalami pelecehan ketika menginformasikan keputusan untuk keluar dari perusahaan
- c. Ketika memutuskan untuk mengundurkan diri, individu dibicarakan di belakangnya
- d. Individu dimarahi di depan seluruh karyawan dengan tuduhan tidak bertanggung jawab, meskipun perusahaan mengalami kekurangan staf
- e. Setelah memutuskan untuk mengundurkan diri, individu tidak akan menerima komunikasi internal apa pun

- f. Ketika individu memutuskan untuk mengundurkan diri, tidak ada rekan kerja yang bersedia untuk makan siang bersama individu tersebut
- g. Ketika individu memutuskan untuk mengundurkan diri, tidak ada pesta perpisahan yang diadakan untuk mengenangnya.

1.2.8 Aruhara (アルハラ)

Aruhara adalah singkatan dari *Arukooru Harasumento* (アルコール ハラスメント), yang berarti *alcohol harassment*. Menurut staffservice.co.jp, *aruvara* merujuk pada tindakan pelecehan yang berkaitan dengan gangguan dan pelanggaran hak asasi manusia yang disebabkan oleh konsumsi alkohol. Tindakan ini dapat mencakup berbagai bentuk perilaku, seperti memaksa individu untuk minum alkohol, mengolok-olok mereka jika menolak, atau menciptakan suasana yang tidak nyaman di tempat kerja terkait dengan kebiasaan minum. *Aruhara* sering kali mencerminkan norma sosial yang menganggap konsumsi alkohol sebagai bagian penting dari interaksi sosial, sehingga individu yang tidak berpartisipasi i dapat merasa tertekan atau terpinggirkan.

“アルハラとは、アルコール・ハラスメントの略で、飲酒に関連した嫌がらせや迷惑行為、人権侵害を指します。”

“*Aruhara to wa, arukōru harasumento no ryaku de, inshu ni kanren shita iyagarase ya meiwaku kōi, jinken shingai o sashimasu.*”

artinya: “*Aruhara* merupakan akronim dari istilah pelecehan alkohol, yang merujuk pada tindakan pelecehan, gangguan, dan pelanggaran hak asasi manusia yang berkaitan dengan konsumsi minuman beralkohol.”

Sumber: <https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp>

Aruhara dapat muncul dalam berbagai bentuk yang merugikan individu dan menciptakan lingkungan yang tidak sehat. Berikut adalah lima bentuk *aruvara* menurut ASK (*National Citizen's Association for Alcohol and Drug Problems*)

- a. Pemaksaan untuk mengkonsumsi minuman keras, misalnya melalui permainan yang mana hukuman yang diberikan adalah dipaksa meminum alkohol
- b. Menyuruh seseorang untuk menghabiskan minuman dalam sekali tenggak, seperti dalam kompetisi minum cepat
- c. Dengan sengaja membuat seseorang menjadi mabuk yang juga dapat digunakan sebagai cara untuk melukai individu tersebut
- d. Mengabaikan orang yang tidak dapat minum alkohol lalu mengolok-olok mereka yang tidak bisa minum, serta tidak menyediakan minuman non-alkohol dalam acara jamuan makan
- e. Berperilaku mengganggu setelah mabuk, seperti membuat lelucon atau ucapan kasar, melakukan pelecehan seksual dan tindakan berbahaya lainnya.

1.3 Konsep Black Company

1.3.1 Definisi *Black Company*

Menurut Yani (2022), istilah "*Black Company*" atau *burakku gaisha* (ブラック会社) merujuk pada perusahaan yang mengeksploitasi karyawan dengan mewajibkan mereka untuk bekerja mengikuti tuntutan perusahaan tanpa memperoleh kompensasi yang setimpal. Dengan kata lain *Black Company* adalah perusahaan yang memperlakukan karyawannya secara tidak baik dan melanggar hukum undang-undang kontrak kerja No. 49 tahun 1947, istilah ini pertama kali digunakan ketika para pekerja IT di suatu daerah di Jepang mengeluhkan kebijakan yang telah dilanggar oleh perusahaan mereka pada tahun 2000 (Suzuki dalam Rahwati et al., 2024).

Perusahaan hitam (ブラック企業, *burakku kigyō*) adalah istilah yang menggambarkan perusahaan yang memberikan dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Penggunaan kata "hitam" dalam istilah ini mencerminkan kondisi yang tidak menguntungkan. Istilah ini pertama kali muncul sebagai slang di kalangan pekerja teknologi informasi pada awal tahun 2000-an, tetapi saat ini telah diadopsi secara luas dalam media dan berlaku untuk berbagai sektor industri. Selain itu, istilah ini juga terkait dengan masalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang buruk, serta fenomena kematian yang disebabkan oleh kerja berlebihan di Jepang (Yani, 2022).

Menurut Takahashi (2021) *Black Company* atau yang biasa dikenal dalam istilah Jepang dengan *burakku kigyō* mengacu pada perusahaan-perusahaan yang secara sistematis melakukan eksploitasi kepada pekerjanya terutama melalui jam kerja yang berlebihan, lembur yang tidak dibayar, serta pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Keberadaan perusahaan ini biasanya difasilitasi oleh dominasi serikat pekerja internal yang dikendalikan manajemen (*company unions*) dan tidak memiliki kepentingan untuk menentang beberapa praktik kerja eksploitatif.

"This has allowed so-called 'black companies' to flourish – companies that routinely force employees to work extremely long hours with unpaid overtime and widespread violations of labour law."

artinya: "Kondisi ini memungkinkan munculnya apa yang disebut sebagai 'perusahaan hitam', yakni perusahaan yang secara sistematis memaksa karyawannya untuk bekerja dalam durasi yang sangat panjang, disertai lembur tanpa kompensasi serta pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang meluas."

Menurut kutipan tersebut menjelaskan bahwa fenomena *black company* muncul sebagai akibat adanya pengabaian terhadap peraturan ketenagakerjaan. Perusahaan-perusahaan ini sering kali memaksa karyawan untuk bekerja dalam durasi yang sangat panjang, sering kali tidak dibayar dan melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, *black company* merujuk pada perusahaan yang melakukan eksploitasi tenaga kerja demi meraih keuntungan yang signifikan, tanpa memperhatikan kesejahteraan dan hak-hak pekerjanya. Kondisi kerja yang tidak manusiawi ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang parah pada karyawan, bahkan berpotensi menimbulkan masalah kesehatan yang serius.

Pernyataan ini diperkuat oleh NHK News Web Easy pada tahun 2014, yang menyebutkan bahwa praktik kerja dengan jam panjang dalam *black company* telah menjadi isu serius di Jepang. Masalah ini tidak hanya berdampak pada individu yang terlibat, tetapi juga menimbulkan perhatian sosial yang lebih luas terkait etika bisnis dan perlindungan tenaga kerja. Fenomena *black company* mendorong berbagai pihak, termasuk pemerintah, untuk mengambil langkah-langkah guna mengatasi sistem kerja eksploitatif dan meningkatkan pengawasan terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Berikut kutipan dari situs *nhk.or.jp* mengenai permasalahan *black company* yang muncul di Jepang:

“法律を守らないで長い時間働かせる会社は「ブラック企業と呼ばれていて、大きな問題になっていています。働きすぎてなくなった人もいます”

“Houritsu wo mamoranai de nagai jikan hatarakaseru kaisha wa (burakku kigyō) to yobareteite, ookina mondai ni natteiteimasu. Hataraki sugite nakunatta hito mo imasu.”

artinya: “Perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan hukum dan memaksa karyawannya bekerja dalam durasi yang sangat panjang dikenal dengan istilah *black company* (*burakku kigyō*), dan fenomena ini telah menjadi permasalahan yang serius. Bahkan, terdapat kasus individu yang kehilangan nyawa akibat beban kerja berlebihan.”

Kebiasaan bekerja melebihi jam kerja normal di Jepang, yang telah menjadi bagian dari budaya dan etos kerja masyarakat Jepang, sejalan dengan praktik yang terjadi di banyak *black company*. Menurut Fogarty (dalam Rahwati et al., 2024), bekerja ekstrem dengan jam kerja panjang sudah menjadi hal yang biasa di Jepang sejak 1960-an, ketika negara tersebut berusaha bangkit dari keterpurukan akibat kekalahan dalam Perang Dunia II. Namun, seiring dengan meningkatnya kasus *karoshi* (kematian akibat bekerja berlebihan), kebiasaan ini mulai mendapat sorotan serius. Salah satu contoh paling mencolok adalah kasus bunuh diri seorang karyawan muda di Dentsu pada tahun 2015, yang diduga akibat depresi dan kelelahan bekerja (Rahwati et al., 2024). Kejadian tersebut memicu Menteri Ketenagakerjaan Jepang untuk mengeluarkan peringatan keras kepada 334 perusahaan yang diduga melakukan kekerasan dan memaksa karyawan mereka bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan. Praktik seperti ini, yang ditemukan pada *black company*, menunjukkan cara perusahaan mengabaikan hak-hak pekerja demi kepentingan keuntungan dan efisiensi, yang pada akhirnya menimbulkan dampak kesehatan fisik dan mental yang serius bagi karyawan.

1.3.2 Karakteristik *Black Company*

Untuk mengklasifikasikan suatu perusahaan sebagai perusahaan hitam, terdapat beberapa karakteristik yang dapat digunakan sebagai panduan dalam mengidentifikasi perusahaan tersebut. Karakteristik ini mencakup berbagai aspek yang menunjukkan ketidakadilan dalam perlakuan terhadap karyawan dan kondisi kerja yang merugikan.

Menurut Yani (2022), untuk mengidentifikasi perusahaan hitam, tidak perlu menunggu perusahaan tersebut dinyatakan sebagai yang terburuk. Anda cukup memeriksa apakah perusahaan tersebut memiliki satu atau lebih ciri berikut

- a. Gaji rendah atau tidak ada kenaikan gaji: Gaji di bawah upah minimum dan tidak adanya kenaikan gaji setelah beberapa tahun bekerja.
- b. Jam kerja yang panjang: Karyawan dipaksa untuk bekerja lembur melebihi batas yang ditetapkan.
- c. Gaji lembur yang tidak dibayar atau rendah: Upah lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Sedikit atau tidak adanya hari libur: Penghalangan terhadap hak cuti tahunan karyawan.
- e. Terjadi pelecehan: Adanya perlakuan kasar, baik dari atasan maupun rekan kerja, yang menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat.

Beberapa ciri dari perusahaan *black company* menurut Nitta (2013) mencakup pemaksaan karyawan untuk bekerja pada hari libur, yaitu ketika mereka bahkan tidak mengetahui dengan jelas kapan hari libur tersebut. Hal ini sejalan dengan karakteristik perlakuan yang umum terjadi di *black company* yang mencakup beban tugas yang berat setelah pelatihan serta pemaksaan untuk bekerja pada hari libur. Selain itu, perusahaan tersebut juga tidak menyediakan jaminan sosial, keuntungan, atau pensiun, yang menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak terdaftar dalam program asuransi sosial.

Apabila sebuah perusahaan tidak menunjukkan ciri-ciri di atas, maka perusahaan tersebut dapat dianggap sebagai perusahaan "putih" atau tidak tergolong sebagai *black company*.

1.4 Representasi Fenomena Sosial dalam Anime

Representasi adalah sesuatu yang mewakili atau diwakili. Proses representasi melibatkan penggunaan bahasa yang berasal dari penciptaan makna konsep dalam pikiran manusia, serta mencakup tanda-tanda dan gambaran yang bersifat representatif. Dengan adanya representasi, individu dapat memberikan makna terhadap dunia di sekitarnya (Hall, 2020; Wardani, 2024). Dalam penelitiannya Hall (dalam Wardani, 2024) juga mengatakan, representasi ini dapat berupa gambar, suara, atau bahkan tulisan, yang semuanya berfungsi sebagai tanda yang dapat diinterpretasikan. Selain itu, tanda-tanda tersebut dapat dimaknai melalui sistem representasi yang saling berhubungan dan memungkinkan untuk memberikan makna pada berbagai hal seperti individu, objek, peristiwa, ide-ide abstrak dan lain-lain.

Media massa mengacu pada berbagai platform komunikasi yang berfungsi untuk menyebarkan informasi, berita, hiburan, dan pandangan kepada audiens yang luas. Jenis media ini mencakup surat kabar, majalah, televisi, radio, hingga internet. Keberadaan media massa sangat penting dalam membentuk opini publik, menyampaikan pesan secara cepat, dan menjangkau khalayak tanpa batas geografis. Dalam era digital saat ini, media massa juga berperan sebagai alat utama dalam penyebaran informasi global dan menjadi media interaksi antara individu maupun kelompok di berbagai belahan dunia. Kombinasi media tradisional dan digital telah memperluas cakupan serta pengaruh media massa dalam kehidupan sehari-hari.

Media massa memiliki tujuan utama yaitu untuk menyampaikan informasi dan menyediakan hiburan bagi masyarakat, serta membantu membentuk pandangan

publik terhadap berbagai isu atau topik tertentu. Selain itu, media massa juga berperan penting dalam memengaruhi sikap, keyakinan, dan perilaku masyarakat (Sari & Abdul, 2020). Media digunakan untuk menyampaikan pesan agar lebih mudah dipahami oleh masyarakat dengan berbagai bentuk, salah satunya adalah media grafis. Fungsi media grafis adalah untuk menyajikan fakta, ide, dan gagasan melalui kata, kalimat, simbol, serta gambar secara visual (Manshur & Akhmad, 2020). Animasi merupakan salah satu bentuk media yang dapat berperan dalam membawa dan menyebarkan kebudayaan dari kreator kepada negara atau budaya lain. (Ningrum, 2022).

Sebagai media komunikasi massa, film memiliki kapasitas untuk menyampaikan pesan yang sama secara serentak kepada audiens yang beragam, meliputi perbedaan agama, etnis, status sosial, usia, dan lokasi geografis. Film dapat berfungsi sebagai saluran efektif untuk menyampaikan pesan tertentu kepada masyarakat. Melalui film, kita dapat memperoleh informasi serta gambaran tentang realitas yang ada, baik yang terjadi secara nyata maupun yang telah diseleksi untuk tujuan tertentu (Muhtadi & Handayani, 2000: 95). Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang budaya *harassment* dan *black company* di tempat kerja yang telah menjadi fenomena di Jepang, yang kini ditunjukkan dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*.

1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk memberikan referensi dan perbandingan untuk dijadikan acuan. Selain itu, kajian terdahulu juga berfungsi untuk mencegah asumsi adanya kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan dan tidak mengulang penelitian yang sudah ada sebelumnya. Pada bagian ini, penulis menguraikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang akan dikaji yang kemudian akan disusun dalam bentuk ringkasan. Berikut adalah penelitian-penelitian yang relevan dengan tema kajian penulis.

Pertama, penelitian berbentuk skripsi yang dilakukan oleh Malika Kamal Abud dari Universitas Pakuan (2022) yang berjudul “Tindak Pelecehan dalam Drama *Mondai Aru Resutoran*”. Dalam penelitian tersebut, penulis menemukan perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu. Persamaan dari kedua penelitian adalah sama-sama mengkaji tentang tindak pelecehan atau *harassment* di Jepang. Kedua penelitian pun sama-sama menggunakan pendekatan visual untuk menunjukkan *scene* yang memperlihatkan adanya tindakan pelecehan atau *harassment* dalam objek penelitian yang dikombinasikan dengan teknik penelitian kepustakaan.

Sementara itu, perbedaannya adalah media yang digunakan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan anime *Zom 100: Bucket List of Dead*. Sedangkan, pada penelitian terdahulu menggunakan drama *Mondai Aru Resutoran*.

Kedua, penelitian berbentuk skripsi yang dilakukan oleh Lucytonia Hadi dari Universitas Brawijaya (2015) yang berjudul “Karakteristik *Black Company* di Jepang yang tercermin dalam drama *Black President* karya sutradara Yoshishige Miyake, Keichiro Shiraki dan Takashi Komatsu”. Dalam penelitian tersebut, penulis menemukan perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu. Persamaan dari kedua penelitian ini adalah membahas dan menjelaskan tentang praktek fenomena *Black Company* dan juga karakteristiknya yang tercermin dalam sebuah karya sastra.

Sementara itu, perbedaan dari kedua penelitian ini terletak pada pendekatannya. Penulis menggunakan pendekatan visual untuk menunjukkan *scene* yang memperlihatkan adanya fenomena *Black Company* dalam objek penelitian yang kemudian dikombinasikan dengan teknik penelitian kepustakaan. Sedangkan, pada penelitian terdahulu menggunakan pendekatan secara sosiologi sastra. Selain itu, pada penelitian ini penulis menggunakan anime *Zom 100: Bucket List of Dead*. Sedangkan, pada penelitian terdahulu menggunakan drama *Black President*.

Ketiga, penelitian berbentuk jurnal yang dilakukan oleh Wawat Rahwati, Bella Angela, Budi Mulyadi dari Universitas Nasional dan Universitas Diponegoro (2024) yang berjudul “Black Company as Social Problem in Japanese Film: A Socio Literary and Reader Response Analysis”. Dalam penelitian tersebut, penulis menemukan perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu. Persamaan dari kedua penelitian ini adalah membahas dan menjelaskan tentang praktek fenomena *Black Company* yang tercermin dalam sebuah karya sastra dan menggunakan metodologi penelitian yang sama yaitu kualitatif.

Sementara itu, perbedaan dari kedua penelitian ini terletak pada pendekatannya. Penulis menggunakan pendekatan visual untuk menunjukkan *scene* yang memperlihatkan adanya fenomena *Black Company* dalam objek penelitian yang kemudian dikombinasikan dengan teknik penelitian kepustakaan. Sedangkan, pada penelitian terdahulu menggunakan pendekatan gabungan antara pendekatan sosiologis dan prespektif sastra pada respon pembaca. Selain itu, pada penelitian ini penulis menggunakan anime *Zom 100: Bucket List of Dead*. Sedangkan, pada penelitian terdahulu menggunakan dua film Jepang yaitu *Burakku Gaisha ni Tsutometerundaga*, *Mou Ore wa Genkai Kamoshirenai* (2009), dan *Chotto Ima Kara Shigoto wo Yamete Kuru* (2017).

1.6 Alur Berpikir



Gambar 2.1 Bagan alur berpikir bentuk *harassment* di lingkungan kerja dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*

Alur berpikir pada diagram tersebut membahas mengenai fenomena *harassment* di lingkungan kerja yang di gambarkan dalam anime *Zom 100: Bucket*

List of Dead, dengan fokus pada realita dunia kerja di Jepang. Kajian ini terbagi menjadi dua bagian utama. Pertama membahas mengenai bentuk *harassment* di lingkungan kerja Jepang, termasuk pemahaman terhadap jenis-jenis pelecehan. Setelah itu, menganalisis bentuk dan jenis pelecehan apa saja yang di representasikan dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*. Kedua, membahas mengenai konsep *black company*, yakni perusahaan yang dikenal dengan mengeksploitasi para pekerjanya melalui jam kerja berlebihan dan tekanan mental yang tinggi. Penelitian ini mencakup analisis identifikasi karakteristik *black company* tersebut tergambar dalam alur cerita anime. Seluruh analisis diarahkan untuk menghasilkan kesimpulan tentang bagaimana anime ini menyampaikan kritik terhadap budaya kerja Jepang yang toksik, sekaligus menunjukkan peran media sebagai bentuk refleksi isu sosial secara satir dan simbolis.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan visual dan kajian pustaka. Metode kualitatif deskriptif bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan fenomena sosial yang diamati melalui data kualitatif, seperti teks, gambar, dan video (Creswell, 2018). Dalam konteks penelitian ini, metode tersebut diterapkan untuk menganalisis bentuk-bentuk pelecehan di lingkungan kerja Jepang yang digambarkan dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*.

Pendekatan visual digunakan untuk menganalisis representasi visual dalam anime, yang mencakup adegan, ekspresi karakter, serta simbol-simbol yang berkaitan dengan fenomena pelecehan di tempat kerja dan konsep perusahaan hitam (*black company*). Menurut Rose (2016), analisis visual memungkinkan peneliti untuk memahami cara media membentuk realitas sosial melalui elemen visual yang ada. Dengan pendekatan ini, penulis dapat mengidentifikasi dan mengeksplorasi kontribusi elemen-elemen visual dalam anime terhadap pemahaman penonton tentang isu-isu yang kompleks dan sering kali sensitif, seperti pelecehan di tempat kerja.

Sementara itu, kajian pustaka digunakan untuk memperkuat analisis dengan merujuk pada penelitian sebelumnya mengenai budaya kerja di Jepang, fenomena perusahaan hitam, serta konsep pelecehan di tempat kerja. Kajian ini penting karena representasi dalam anime sering kali mencerminkan fenomena sosial yang terjadi dalam masyarakat nyata (Kawashima, 2018). Dengan menggabungkan analisis visual dan kajian pustaka, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang fungsi anime sebagai hiburan sekaligus sebagai sarana kreatif yang mencerminkan dan mengkritisi realitas sosial yang ada.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan bentuk-bentuk pelecehan serta karakteristik perusahaan hitam (*black company*) yang muncul dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead* serta memahami relevansinya dengan kondisi nyata di dunia kerja Jepang.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua metode utama:

1. Observasi Visual
 - a. Menonton anime *Zom 100: Bucket List of Dead* secara teliti untuk mengidentifikasi adegan-adegan yang menampilkan bentuk-bentuk pelecehan di tempat kerja dan karakteristik perusahaan hitam (*black company*).
 - b. Menganalisis ekspresi karakter, dialog, dan situasi yang menggambarkan tekanan kerja serta perlakuan tidak adil dalam konteks dunia kerja di Jepang.

- c. Mencatat adegan-adegan yang relevan beserta konteks sosial dan budaya yang melingkupinya.
- 2. Kajian Pustaka
 - a. Mengumpulkan sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal akademik, artikel, dan penelitian terdahulu yang membahas tentang pelecehan di tempat kerja, *black company*, serta budaya kerja di Jepang.
 - b. Menggunakan teori dari para ahli untuk menganalisis dan menginterpretasikan data visual yang diperoleh dari anime.
 - c. Mengkaji studi mengenai representasi sosial dalam anime sebagai bentuk media budaya populer.

3.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan-tahapan berikut:

- 1. Reduksi Data
 - a. Menyaring dan memilih adegan-adegan dalam anime yang mengandung unsur pelecehan di tempat kerja dan karakteristik perusahaan hitam (*black company*).
 - b. Mengelompokkan bentuk-bentuk pelecehan berdasarkan kategori yang relevan, seperti *power harassment* (pelecehan kekuasaan oleh atasan), *moral harassment* (pelecehan moral), dan *sexual harassment* (pelecehan seksual) dan *harassment* lainnya.
 - c. Mengidentifikasi ciri-ciri perusahaan hitam, seperti jam kerja yang berlebihan, tekanan psikologis dari atasan, dan eksploitasi pekerja.
- 2. Penyajian Data
 - a. Menyusun data dalam bentuk deskripsi naratif yang menjelaskan konteks setiap adegan yang mengandung pelecehan atau karakteristik *black company*.
 - b. Menghubungkan temuan dalam anime dengan teori dan literatur yang relevan mengenai budaya kerja di Jepang.
- 3. Penarikan Kesimpulan
 - a. Membandingkan temuan dari anime dengan fenomena nyata di dunia kerja Jepang berdasarkan kajian pustaka.
 - b. Menjelaskan representasi pelecehan di tempat kerja dan *black company* dalam anime yang mencerminkan atau mengkritisi budaya kerja di Jepang.

3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah anime *Zom 100: Bucket List of Dead* yang menjadi objek utama analisis. Sementara itu, sumber data sekunder mencakup buku, jurnal, artikel, dan penelitian akademik yang berkaitan dengan pelecehan di tempat kerja dan perusahaan hitam (*black company*) di Jepang. Selain itu, literatur mengenai budaya kerja di Jepang, terutama yang terkait dengan konsep dan karakteristik *black company*, juga menjadi bagian dari sumber data sekunder.

Penelitian ini juga mengacu pada studi tentang representasi sosial dalam anime sebagai bentuk media budaya populer.

3.5 Penyajian Data

Data yang telah dikumpulkan dan dianalisis akan disajikan dalam bentuk deskripsi naratif dan interpretatif. Penyajian data ini akan mencakup beberapa aspek, antara lain deskripsi mengenai adegan-adegan yang menunjukkan bentuk-bentuk pelecehan dan karakteristik perusahaan hitam (*black company*) dalam dunia kerja sebagaimana digambarkan dalam anime. Selain itu, akan dilakukan klasifikasi terhadap bentuk-bentuk pelecehan di tempat kerja yang ditemukan, berdasarkan teori yang relevan.

Selanjutnya, hubungan antara temuan dalam anime dengan realitas dunia kerja di Jepang akan dianalisis berdasarkan sumber-sumber akademik yang ada. Terakhir, interpretasi mengenai pesan sosial yang disampaikan oleh anime terkait isu pelecehan di tempat kerja dan *black company* di Jepang juga akan menjadi bagian dari penyajian data ini.

BAB 4 PEMBAHASAN

4.1 Harassment di Lingkungan Kerja

Harassment di lingkungan kerja merupakan masalah serius yang dapat memberikan dampak negatif kepada karyawan, produktivitas, dan stabilitas lingkungan kerja. Menurut Tsuno et al. (2015), *harassment* dapat terjadi bukan hanya dipengaruhi oleh hierarki organisasi saja tetapi faktor sosial ekonomi juga dapat memengaruhi *harassment* di tempat kerja. Faktor *harassment* yang dapat menjadi penyebab, diantaranya adalah: Beban kerja yang tinggi, kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, dukungan sosial yang rendah baik dari atasan maupun rekan kerja, keadilan organisasi yang rendah (*low organizational justice*), status jabatan yang lebih rendah, jenis pekerjaan tertentu, pengalaman stress psikologis. Faktor tersebut menjadi pendukung terjadinya berbagai macam jenis *harassment* di dunia kerja, seperti yang di representasikan dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*.

4.1.1. Pawahara

Pawahara adalah istilah yang berasal dari gabungan kata “*power*” dan “*harassment*” yang dapat diartikan juga dengan pelecehan di lingkungan kerja dengan memanfaatkan kekuasaan ataupun posisi yang lebih tinggi dan bisa juga dilakukan oleh rekan kerja yang memiliki posisi setara. Perilaku *pawahara* dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead* dapat dilihat dalam beberapa gambar berikut.



Gambar 4.1 Pawahara yang dilakukan oleh rekan kerja
(*Zom 100: Bucket List of Dead*, episode 1, menit 05:13-05:22)

あきら	: どういうことなすかこれ これが普通なの
会社員	: そっち後どんくらいで、終わる？ 10分ね.
Akira	: Dou iu koto nasuka kor kore ga futsuu nano?
Kaishain	: Sochi ato don guraide, owaru? Jyuupun ne.

Akira : Apa maksudnya ini? Apa yang terjadi? Eh, apakah ini hal yang biasa?

Pekerja kantor : Kamu berapa lama lagi selesai? Sepuluh menit ya?

Pada gambar 4.1, diperlihatkan Akira yang kaget dan kebingungan dengan keadaan kantor tempat kerjanya yang baru, yaitu ketika semua karyawan langsung fokus pada pekerjaannya masing-masing padahal waktu menunjukkan jam istirahat pulang, ia bertanya-tanya apakah ini hal yang biasa terjadi di kantor kepada karyawan di sebelahnya. Bukannya menjawab pertanyaan dari Akira, karyawan tersebut malah balik bertanya kapan Akira dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut, belum sempat Akira menjawabnya karyawan tersebut langsung memotong dan memberikan batas waktu 10 menit untuk menyelesaikan satu tugas tersebut.

Hal ini juga sesuai dengan identifikasi MHLW tentang beban kerja yang berlebihan. Dalam anime tersebut, para karyawan dituntut untuk cepat menyelesaikan satu tugas agar dapat segera beralih ke tugas berikutnya. Ini ditunjukkan oleh respons karyawan lain ketika Akira kebingungan dan malah tidak segera menyelesaikan tugasnya, karyawan lain dengan santai menyebutkan dalam 10 menit sudah harus selesai yang artinya semua karyawan kantor memang dituntut untuk kerja secepat mungkin dengan pekerjaan yang banyak dan hasil yang baik. Selain dapat dilakukan oleh atasan, *pawahara* juga bisa dilakukan oleh rekan kerja yang memiliki jabatan yang sama.

Jika dianalisis menurut teori Tsuno faktor *harassment* yang terjadi pada gambar 4.1 di antaranya adalah: beban kerja yang tinggi, kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, dan dukungan kerja sosial yang rendah dari rekan kerja.



Gambar 4.2 *Pawahara* yang dilakukan oleh atasan
(Zom 100: Bucket List of Dead, episode 1, menit 07:47-07:57)

小杉リーダー : いちいち聞いてんじゃねえよ！自分で判断できねえのかよ！勝手なことしてんじゃねえよ！何 帰ってんだこの野郎！

Kosugi ri-daa : Ichi ichi kii ten jyanē yo! Jibun de handan dekinē no ka yo! Kattena koto shite njanē yo! Nani kaettenda kono yarō!

Leader Kosugi : Sedikit-sedikit jangan banyak tanya! kamu tidak bisa mengambil keputusan sendiri? kenapa mengambil keputusan secara sepihak? jangan melakukan hal seenaknya! cepat pulang sana!



Gambar 4.3 Pawahara yang dilakukan oleh atasan (2)
(Zom 100: Bucket List of Dead, episode 1, menit 08:50)

小杉リーダー : ち、くそー 使えなかったな

Kosugi ri-daa : *chi, kuso- tsukaenakatta na*

Leader Kosugi : Cih, sialan benar benar tidak berguna



Gambar 4.4 Pawahara yang dilakukan oleh atasan (3)
(Zom 100: Bucket List of Dead, episode 1, menit 11:09)

小杉リーダー : 何 サボってんだよ てめえ! いじめか? なあ いじめ? 上司へのいじめか? なめてんじゃねえぞ!

Kosugi ri-daa : Nani sabottenda yo temee! Ijime ka? Naa ijime? Jōshi e no ijime ka? nameten jyanēzo!

Leader Kosugi : Kenapa kinerjamu begini sialan! Apa kamu mempermainka n ku? Kamu mempermainkan atasanmu? Jangan meremehkan k u, kamu itu cuma sampah!

Pada gambar 4.2, 4.3, dan 4.4, diperlihatkan bentuk *pawahara* yang dilakuka n atasan kepada bawahannya, hal ini sesuai dengan identifikasi dari MHLW mengenai pelecehan emosional berupa tindakan penghinaan dan juga intimidas i. Selain itu, Umezwa (2024) juga menyebutkan bahwa *pawahara*, yaitu tindakan menegur atau melecehkan seseorang di luar lingkup pekerjaan yang semestinya. Leader Kosugi digambarkan melakukan tindakan *pawahara* dengan cara melecehkan kinerja bawahannya serta melakukan intimidasi berlebihan dengan cara *playing victim*, ia merasa bawahannya merendahkan dan meragukan keputusannya dan berkata “apakah kamu mempermainkanku? Kamu mempermainkan atasanmu” yang bahasa awalnya adalah *ijime*. Istilah *ijime* sendiri bisa berarti perundungan atau *bullying*. Selain itu, leader Kosugi juga melecehkan bawahannya dengan menyebutnya “sampah” ataupun “tidak berguna”.

Jika dianalisis menurut teori Tsuno faktor *harassment* yang terjadi pada gambar 4.2, 4.3, 4.4 di antaranya adalah: dukungan sosial yang rendah dari atasan, status jabatan yang lebih rendah, dan pengalaman stress psikologis.



Gambar 4.5 Pawahara yang dilakukan oleh atasan (4)
(Zom 100: Bucket List of Dead, episode 2, menit 00:06-00:26)

小杉リーダー : 朝から 熱が 38 度ある いや だから 何だの？ あ～あ そんなんで 納期 間に 合うのかな？ 過労死しそうだ？ そんなもん 死んでから 言いに来いよ！ 最後の 1 人が 帰るまで 誰一人 帰るな。何 居眠りしてんだ 天道(てんどう)！ さっさと 起きろこの 野郎！

Kosugi ri-daa : Asa kara netsuga 38 do aru iyadakara nanidano? A-a son'nande nōki-kan ni au no ka na? Karoshi shi souda? Son'namon shinde kara ii'ni koiyo! Saigo no hitori ga kaeru made dare hitori kaeruna. Nan inemuri shite nda tendou! Sassa to okiru kono yarō!

Leader Kosugi : Suhu tubuhmu 38 derajat sejak pagi, memang kenapa? Apa pengiriman bisa tepat waktu dengan alasan seperti itu? Mati karena kerja berlebihan? Coba katakan itu lagi pas kamu sudah mati! Tidak ada yang boleh pulang sebelum orang terakhir pulang, kenapa kamu malah tidur? (berbicara kepada Tendou Akira) cepat bangun dasar sialan!

Pada gambar 4.5, diperlihatkan Leader Kosugi memarahi bawahannya dengan memanfaatkan posisinya di kantor, ia dengan seenaknya menyuruh dan menekan bawahannya untuk tetap bekerja meskipun dalam kondisi sakit sekalipun, pada adegan ini pun ditunjukkan bahwa ia tidak peduli ada yang mati sekalipun karena kelelahan bekerja asalkan semua tugas selesai dan tidak merugikan dia.

Pada gambar 4.5, terdapat faktor penyebab terjadinya *harassment* menurut Tsuno, yaitu: beban kerja yang tinggi dan kurangnya kontrol terhadap pekerjaan.



Gambar 4.6 Pawahara yang dilakukan oleh atasan (5)
(Zom 100: Bucket List of Dead, episode 6, menit 13:05-13:27)

小杉リーダー : 納期は朝一つったのに何でできてねえんだよ

あきら : けどリーダー 昨日は確かに夜まで

小杉リーダー : てめえはいつから俺に意見できるようになったんだ！
よけいふったくよお余計な仕事増やしやがって。いじめか？なあいじめ!? 上司へのいじめか！うつになったらどうしてくれんだよ！

Kosugi ri-daa : *Nōki wa asa hitotsu tta noni nande dekite neendayo*

Akira : *Kedo ri-daa kinou wa tashikani yoru made*

Kosugi ri-daa : *Temee wa itsu kara ore ni iken dekiru youni nattanda! Yokei futtaku you yokeina shigoto fuyashi ya gate. Ijime ka? Naa ijime!? Jōshi e no ijime ka! utsu ni nattara doushite kurenda yo!*

Leader Kosugi : Kamu bilang pengirimannya dilakukan di pagi hari, tapi kenapa tidak kamu lakukan, Tendou?
 Akira : Tapi, leader, kemarin anda bilang bisa malam
 Leader Kosugi : Sejak kapan kamu mulai bisa membantah kepadaku! Dasar! Jangan menambah pekerjaanku dong. Kamu berniat menyusahkanku ya?! Kamu mau menyusahkan atasanmu? bagaimana kalau aku sampai depresi!?

Sebelum dialog di atas, Akira sudah bermonolog bahwa “Leader Kosugi ini orangnya angin-anginan” dengan kata lain Leader Kosugi tidak pernah konsisten pada keputusannya. Hal ini merugikan karyawan lain, kolega bisnis dan juga pekerjaan, tetapi Kosugi memanfaatkan jabatannya dengan memutarbalikan fakta, Pada dialog di atas, terlihat seolah Akira yang salah. Kosugi melakukan tindak *pawahara* dengan memanfaatkan posisinya yang lebih tinggi dari Akira. Selain itu, menurut JILPT faktor yang dapat memicu timbulnya *pawahara* salah satunya adalah kurangnya komunikasi efektif di tempat kerja yang selalu dilakukan Kosugi.

Jika dianalisis dengan teori Tsuno, terdapat faktor penyebab terjadinya *pawahara* pada gambar 4.6, di antaranya adalah: para karyawan tidak dapat mengontrol sendiri pekerjaannya, dengan status jabatan yang rendah mereka lebih mudah mengalami pelecehan, sehingga dapat menimbulkan stress psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja bekerjanya.

4.1.2. Morahara

Morahara merupakan singkatan dari *moral harassment*, yaitu tindakan pelecehan mental yang dilakukan melalui ucapan atau perilaku yang dapat melukai perasaan orang lain. *Morahara* dapat berupa pelecehan secara psikologis seperti bergosip, sengaja mengucilkan dan bahkan memarahi rekan kerja atau kenalan. Tindak *morahara* dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead* dapat dilihat dalam gambar-gambar berikut.



Gambar 4.7 *Morahara* yang dilakukan oleh klien
 (*Zom 100: Bucket List of Dead*, episode 1, menit 10:36-11:07)

客様 : だから うちの専務が お孫さんを Web 広告に出演させるって 約束しちゃったみたいでさ 悪いけど 子供出るシナリオに書き直してくれる？

あきら : いやでも もう既に 5回もチェックバックを...

- 客様 : あ〜！そういうこと言っちゃうんだ。じゃ いいよ, おたくのわりなんていくらでもあるんだから
- あきら: すみません 今日中には...
- 客様 : やるの？ そうだね
- あきら : はい...はい
- Kyaku sama : *Dakara uchi no senmu ga omagosan wo Web koukoku ni shutsuen saseru tte yakusoku shi chatta mitaide sa waruikedo kodomo deru shinario ni kakinaoshite kureru?*
- Akira : *Iya demo mou sudeni 5-kai mo chekku bakku wo...*
- Kyaku sama : *A~ sou iu koto icchyaunda. Jya iiyo, otaku no kawari nante ikura demo arundakara*
- Akira : *Sumimasen kyou chuu ni wa...*
- Kyaku sama : *Yaru no? Soudayo ne*
- Akira : *Hai... hai...*
- Klien : Sudah kubilang, aku sudah berjanji pada atasan untuk membiarkan cucunya tampil di iklan web. Maaf, bisakah kamu menulis ulang skripnya supaya anak kecil itu bisa muncul?
- Akira : Tidak, tapi ini sudah kelima kalinya (revisi)...
- Klien : Ah, kamu sudah berani berkata begitu? Lupakan saja, masih banyak yang bisa menggantikanmu.
- Akira : Maaf, akan saya selesaikan hari ini.
- Klien : Kamu bisa? Sudah pasti bisa, ya
- Akira : Baiklah... iya...

Monolog:

‘キャストも機材屋さんも少ない予算で引き受けてくれてんのになんて謝りゃいいんだよ’

‘Kyasuto mo kizaiya san mo sukunai yosan de hikiukete kureten noni nante ayamarya ii nda yo’

‘Padahal aku hanya menerima anggaran kecil untuk menyewa pemeran dan peralatannya. Bagaimana aku harus meminta maaf.’

Pernyataan yang dikatakan oleh klien kepada Akira dalam dialog di atas merupakan salah satu contoh tindak pelecehan *morahara*. Klien tersebut memaksakan kehendak dengan cara menekan Akira agar mau melakukan keinginannya, tindakan pelecehan mental yang dilakukan oleh klien tersebut dilakukan secara verbal dan dengan sengaja mengucilkan Akira ketika ia menolak untuk melakukan revisi untuk kesekian kalinya, dan juga dengan nada mengejek mengucapkan “kamu bisa? Sudah pasti bisa ya” yang dengan sengaja menekan psikis Akira.

Jika dianalisis dengan teori Tsuno, terdapat faktor penyebab terjadinya *morahara* pada gambar 4.7, di antaranya adalah: klien melakukan tekanan psikologis karena mengetahui status jabatan Akira yang lebih rendah sehingga mudah untuk ditekan mentalnya melalui verbal, Akira tidak mempunyai kontrol

terhadap pekerjaannya sendiri karena takut akan kehilangan klien yang akan menjadi suatu kerugian bagi perusahaannya, dan terjadilah stress psikologis.



Gambar 4.8 Morahara yang dilakukan oleh atasan
(Zom 100: Bucket List of Dead, episode 1, menit 11:09)

小杉リーダー : 何 サボってんだよ てめえ！いじめか？なあ いじめ？上司へのいじめか？なめてんじゃねえぞ！価値ねえんだよボケ！

Kosugi ri-daa : Nani sabottenda yo temee! Ijime ka? Naa ijime? Jōshi e no ijime ka? nameten jyanēzo! Kachinē nda yo boke!

Leader Kosugi : Kenapa kinerjamu begini sialan! Apa kamu mempermainka nku? Meremehkanku, ya? Kamu mempermainkan atasanmu? Jangan meremehkanku, dasar tolol!

Morahara yang merupakan pelecehan psikologis dapat dilakukan melalui ucapan atau perilaku yang dapat melukai perasaan orang lain. Pada dialog ini diperlihatkan Leader Kosugi yang sedang menghina pekerja lain dengan mengatakan “dasar tolol”, ia merasa semua kinerja pekerja lain itu tidak bagus dan merugikannya.

Jika dianalisis menurut teori Tsuno, faktor *harassment* yang terjadi pada gambar 4.8, di antaranya adalah: status jabatan yang lebih rendah dan kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, sehingga mengalami stress psikologis.

4.1.3. Sekuhara

Sekuhara atau pelecehan seksual, yaitu ucapan atau tindakan seksual yang tidak diinginkan, memaksa, melecehkan dan bahkan mengintimidasi korban secara seksual. Namun, istilah *sekuhara* di Jepang memiliki perbedaan dengan definisi di negara lain. Menurut MHLW *sekuhara* merujuk pada tindakan atau ucapan bernuansa seksual di lingkungan kerja yang bersifat melecehkan pekerja. Apabila pekerja yang menjadi korban menolak perilaku tersebut, pelaku dapat dikenai

sanksi, seperti pemecatan, penurunan jabatan, atau pemotongan gaji. Selain itu, *sekuhara* juga mencakup perilaku seksual yang menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja para pekerja.



Gambar 4.9 *Sekuhara* yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan wanita
(*Zom 100: Bucket List of Dead*, episode 1, menit 09:20-09:42)

社長 : 鳳君 ちょっといいかな
 鳳君 : あっ は〜い
 Shachou : *Ohtori chotto ii ka na*
 Ohtori : A.. hai~
 Presdir : Ohtori, boleh minta waktunya
 Ohtori : Ah, baik

Monolog Akira

‘鳳君 さんは...’
 ‘*ohtori-san wa...*’
 ‘ternyata Nona Ohtori...’

鳳君 : 社長 こんな所で...
 社長 : 大丈夫だよ 部屋の壁 厚いから
 Ohtori : *Shachou konna tokoro de...*
 Shachou : *Daijyoubu dayo heya no kabe atsui kara*
 Ohtori : Presdir, masa di tempat seperti ini...
 Presdir : Tenang saja, tembok ruangan ini tebal kok

Monolog Akira

‘社長の愛人だった’

‘*shachou no aijin datta*’

‘... simpanan presdir’

Dalam dialog di atas, pada awalnya, Ohtori hanya mengobrol biasa dengan Akira, tetapi presdir menyelak pembicaraan dengan bertanya kepada Ohtori, “apakah ia punya waktu untuk saat ini?”. Walaupun dalam monolog Akira dijelaskan bahwa Ohtori merupakan perempuan simpanan presdir, ia sempat menolak berhubungan di kantor yang berarti jika dari salah satu pihak tidak menghendaki maka bisa diklasifikasikan sebagai *sekuhara*. Saat itu pun Akira belum pergi dan pintu ruangnya cukup menerawang sehingga menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman. Klasifikasi *sekuhara* menurut Jepang sendiri salah satunya adalah membuat suasana kerja yang tidak nyaman. Selain itu, menurut Grant (2016) adanya hierarki berupa status perempuan yang lebih rendah dari pelaku merupakan pemicu awal dari *sekuhara*.

Jika dianalisis menurut Tsuno, terdapat tiga faktor penyebab terjadinya *harassment* pada gambar 4.9, diantaranya adalah: status jabatan yang lebih rendah, kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, dan tidak adanya dukungan sosial dari rekan kerja.

4.2 Bentuk Karakteristik *Black Company*

Black Company atau *burakku gaisha* yang dalam bahasa Indonesia berarti “perusahaan gelap” merupakan perusahaan yang mengeksploitasi karyawannya dengan mewajibkan mereka untuk bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan tanpa mendapat kompensasi yang setimpal. Menurut Yani (2022), perusahaan dapat diidentifikasi sebagai *Black Company* jika memiliki satu atau lebih ciri berikut: gaji rendah ataupun tidak adanya kenaikan gaji setelah beberapa tahun bekerja, jam kerja yang panjang, gaji lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan berlaku atau bahkan tidak dibayar, penghalangan karyawan untuk mengambil hak cuti atau tidak adanya hari libur, dan terjadinya *harassment*. Berikut ini beberapa bentuk karakteristik yang ditampilkan dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*.

4.2.1 Gaji Rendah atau Tidak Adanya Kenaikan Gaji



Gambar 4.10 Akira menjelaskan mengenai upah pekerja yang rendah
(Zom 100: Bucket List of Dead, episode 1, menit 07:33-07:42)

高橋 : いいよ 飯代くらい こう見えて 5 年目なんだから お前より
もらってるんだから

Takashi : *Ii yo mejidai kurai kou miete 5 nen-mena nda ze omae yori
moratterundakara*

Takashi : Santai saja kalau cuma traktir makanan. meski begini, aku sudah
lima tahun di sini (bekerja). aku menghasilkan lebih banyak uang
daripada kamu.

Monolog

‘と おごってくださる 高橋さんの手取りは 21 万円’

‘to ogatte kudasaru takashi-san no te dori wa 21man yen’

‘gaji takahashi yang mentraktirku adalah 210.000 yen’

Pada dialog tersebut, Akira mendapatkan traktiran minuman dari seniornya (Takashi) di kantor. Senior tersebut mengatakan bahwa upah gajinya sudah lebih tinggi dari Akira karena dia sudah bekerja di sana selama 5 tahun. Namun, upah setelah 5 tahun bekerja hanya 210.000 yen. Ini tidak sesuai dengan ketentuan mengenai upah pekerja perusahaan di Jepang dan juga upah tersebut tidak sesuai dengan jam kerja yang panjang.

Rata-rata upah pekerja kantoran menurut data MHLW tahun 2023-2024 adalah 336.000 yen per bulan atau 4,03 juta yen per tahun. Dengan catatan, angka tersebut adalah rata-rata gaji kotor untuk pekerja tetap dengan kontrak penuh yang belum di potong oleh pajak dan asuransi sosial, juga belum termasuk dengan uang lembur. Selain itu MHLW juga menyebutkan bahwa upah minimum yang harus diterima adalah sekitar ¥961/jam untuk peraturan nasional, ¥1,113/jam untuk perusahaan bertempat di Tokyo, dan ¥1,064/jam untuk perusahaan bertempat di Osaka.

4.2.2 Jam Kerja yang Panjang





Gambar 4.11 Para karyawan kembali bekerja ke kantor setelah acara *nomikai* (Zom 100: Bucket List of Dead, episode 1, menit 04:58-05:00)

- あきら : あの！今日はありがとうございました！明日からも よろしくお願いま...
- 会社員 :そろそろ会社戻ろうか
- Akira : Ano! Kyou wa arigatou gozaimashita! Ashita kara mo yoroshiku onegaishima...
- Kaishain : Soro soro kaisha modorouka?
- Akira : Anu! Terima kasih untuk hari ini! Mulai besok pun mohon bantuan...
- Pegawai kantor : Kalau begitu sudah waktunya untuk kembali ke kantor

Pada gambar 4.11, semua karyawan kantor sedang mengadakan *nomikai* untuk menyambut karyawan baru, yaitu Akira Tendou. Menjelang malam saat acara *nomikai* hampir selesai, Akira mengucapkan “terima kasih untuk hari ini” dan meminta bantuan untuk hari pertama kerjanya di esok hari. Akan tetapi bukannya membalas ucapan Akira dan kembali ke rumah masing-masing untuk beristirahat, semua karyawan kantor langsung berdiri dan bersiap kembali ke kantor untuk bekerja pada hari itu juga.

Hal ini berkaitan dengan karakteristik *black company* yaitu jam kerja yang panjang. Ini disebabkan karena setiap karyawannya dibebani dengan tugas dan pekerjaan yang banyak dan mereka hanya memiliki waktu sedikit untuk menyelesaikan satu tugasnya, oleh karena itu semua karyawan mau tidak mau harus melakukan lembur.





Gambar 4.12 Akira menjelaskan mengenai jam kerja kantornya yang panjang (Zom 100: Bucket List of Dead, episode 1, menit 05:23-06:12)

入社初日から貫徹 翌朝そのまま出社、そして再びの夜っていつ帰れるんですか。 やっぱり、今日も帰る気ない感じですか？ 結局 初めて会社から家に帰れたのはそこから更に2日後。あ あこれあれだ“ブラック”ってやつだ。

Nyūsha shonichi kara kantetsu yokuasa sonomama shussha, soshite futatabi no yoru tte iu ka itsu kaereru ndesu ka. yappari kyō, mo kaeru ki nai kanjidesu ka? Kekkyoku hajimete kaisha kara ie ni kaereta no wa soko kara sarani 2-nichi-go. A a kore areda “burakku” tte yatsuda.

Bergadang di hari pertama kerja, besok paginya langsung kerja lagi, lalu pada malam harinya lagi. Terus kapan aku bisa pulang? sudah kuduga, hari ini pun tidak bisa pulang. Pada akhirnya aku baru bisa pulang dari kantor dua hari setelahnya. Oh, ini pasti yang namanya “perusahaan gelap” (*Black Company*).

Pada gambar 4.12 dalam monolog Akira, ia mempertanyakan kapan ia bisa pulang kerja karena sudah seharian tidak bisa pulang dan selalu ada tugas baru yang harus ia selesaikan, setelah dua hari kemudian ia baru bisa pulang dari kantor. Ini mengidentifikasikan bahwa adanya karakteristik praktik *black company*, yaitu jam kerja yang panjang pada suatu perusahaan.

4.2.3 Upah atau Gaji Lembur yang Tidak Dibayar atau Dibayar Rendah



Gambar 4.13 Upah lembur yang tak kunjung dibayar
(Zom 100: Bucket List of Dead, episode 1, menit 07:24-07:28)

- 社員 A : 先月のサビ残は？
 社員 B : 150 時間っす
 社員 A : 200 超えてからが本番だね
 Shain A : *Sengetsu no sabi zan wa?*
 Shain B : *150 jikanssu*
 Shain A : *200 koete kara ga honbanda yo ne*
 Karyawan A : Uang lembur yang belum dibayar bulan lalu?
 Karyawan B : Setara 150 jam
 Karyawan A : Kalau sudah lewat 200 jam baru greget

Pada dialog di atas, dijelaskan bahwa terjadinya penundaan pemberian gaji lembur kepada para karyawan. Sesuai dengan identifikasi perusahaan gelap, yaitu upah lembur yang tidak sesuai atau bahkan tidak dibayar. Melihat situasi dari dialog di atas, bahwa upah lembur mereka belum dibayar juga sejak bulan lalu dan saat ini sudah setara dengan 150 jam waktu lembur mereka terpakai. Di Jepang sendiri ada ketentuan mengenai upah di luar jam kerja, kelebihan jam kerja tersebut akan dihitung perjam sesuai dengan jumlah waktu yang digunakan dan dihabiskan di kantor untuk menyelesaikan tugas.

MHLW menyebutkan bahwa terdapat hukum yang membatasi pekerja untuk lembur sebanyak 15 jam perminggu, 45 jam perbulan, dan 360 jam pertahun. Dengan pernyataan uang lembur yang belum dibayar bulan lalu setara dengan 150 jam. Tidak hanya perihal upah yang tak kunjung dibayar tetapi juga para karyawan perusahaan telah melampaui jam kerja lembur yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam sebulannya. Bentuk eksploitasi semakin lebih nyata dengan perusahaan yang tak kunjung membayar sesuai dengan waktu yang telah dihabiskan para pekerja untuk bekerja lembur.

4.2.4 Sedikit atau Tidak Adanya Hari Libur



Gambar 4.14 Para karyawan tidak mendapat hak cuti
(Zom 100: Bucket List of Dead, episode 1, menit 07:04-07:17)

Monolog

‘うちの会社は社員に優しい制度がいっぱい’

‘uchi no kaisha wa shain ni yashashii seido ga ippai’

‘perusahaan ini punya banyak tunjangan karyawan’

会社員 : うん そうだね、年次有給休暇はもちろん 記念日休暇リフレッシュ休暇もあるよ 使った人 見たことないけどね

Kaishain : *Un soudane, nenji yūkyū kyūka wa mochiron kinenbi kyūka rifuresshu kyūka mo aru yo tsukatta hito mitakotonaikedo ne*

Pegawai kantor : Hm benar juga, selain dapat liburan gratis tahunan, kamu juga dapat cuti ulang tahun dan cuti kesehatan mental. Meski aku tidak pernah liat ada yang ambil cuti.

Dalam dialog di atas, penjelasan mengenai *Black Company* disertai dengan monolog dari Akira yang sedang menyindir akan kondisi perusahaannya yang buruk. Di awal monolog, Akira berkata bahwa perusahaan ini memiliki banyak tunjangan untuk setiap karyawannya, lalu dilanjut dengan pernyataan rekan kerja Akira yang menyebutkan memang betul adanya beberapa tunjangan cuti. Setelah itu, rekan kerja Akira juga menekankan bahwa ia belum pernah melihat karyawan lain yang mengambil jatah cutinya, hal itu sesuai dengan identifikasi mengenai perusahaan gelap, yaitu penghalangan terhadap hak cuti tahunan karyawan.

4.2.5 Terjadinya Pelecehan



Gambar 4.15 Pelecehan *pawahara* di kantor
(Zom 100: *Bucket List of Dead*, episode 1, menit 08:50)

小杉リーダー : ち、くそー 使えなかったな

Kosugi ri-daa : *Chi, kuso- tsukaenakatta na*

Leader Kosugi : Cih, sialan benar benar tidak berguna.



Gambar 4.16 Pelecehan *morahara* di kantor
(Zom 100: *Bucket List of Dead*, episode 1, menit 11:09)

小杉リーダー : 何 サボってんだよ てめえ！ いじめか？ なあ いじめ？ 上司へのいじめか？ なめてんじゃねえぞ！

Kosugi ri-daa : *Nani sabottenda yo temee! Ijime ka? Naa ijime? Jōshi e no ijime ka? nameten jyanēzo!*

Leader Kosugi : Kenapa kinerjamu begini sialan! Apa kamu mempermainka nku? Kamu mempermainkan atasanmu? Jangan meremehkanku, kamu itu cuma sampah



Gambar 4.17 Pelecehan *sekuhara* di kantor
(Zom 100: Bucket List of Dead, episode 1, menit 09:20-09:42)

社長 : 鳳君 ちょっといいかな
 鳳君 : あっ は〜い
Shachou : *Ohtori chotto ii ka na*
Ohtori : *A.. hai~*
 Presdir : Ohtori, boleh minta waktunya
Ohtori : Ah, baik

Monolog Akira

‘鳳君 さんは...’
 ‘*ohtori-san wa...*’
 ‘ternyata Nona Ohtori...’

鳳君 : 社長 こんな所で...
 社長 : 大丈夫だよ 部屋の壁 厚いから
Ohtori : *Shachou konna tokoro de...*
Shachou : *Daijyoubu dayo heya no kabe atsui kara*
Ohtori : Presdir, masa di tempat seperti ini...
 Presdir : Tenang saja, tembok ruangan ini tebal kok

Monolog Akira

‘社長の愛人だった’
 ‘*shachou no aijin datta*’
 ‘... simpanan presdir’

Dialog pada gambar 4.15, 4.16 dan 4.17 menggambarkan berbagai bentuk *harassment* yang dialami oleh tokoh utama dan rekan kerjanya di kantor. Dalam klasifikasi praktik *black company* sendiri, terjadinya *harassment* di suatu perusahaan adalah salah satunya.

BAB 5 PENUTUP

5.1 Simpulan

Hasil analisis yang didapatkan dalam penelitian ini yang pertama adalah adanya tindak *harassment* yang dialami oleh Akira dan rekan kerjanya di tempat kerja yang ditampilkan dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*. Dari 8 tindak pelecehan yang ada, penulis menemukan 3 tindak pelecehan yang terdapat dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*. Tindak pelecehan tersebut berupa *pawahara*, *morahara*, dan *sekuhara*. Dari tiga tindak pelecehan tersebut *pawahara* dan *morahara* merupakan tindak pelecehan yang paling banyak ditampilkan di dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*.

Selain itu, penulis juga menemukan gambaran mengenai karakteristik *black company* di Jepang sesuai dengan yang tercermin dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead*. Karakteristik tersebut meliputi adanya tindak pelecehan, kompensasi yang tidak sesuai dengan jam kerja, pembayaran uang lembur yang tidak tepat waktu, tidak adanya hari libur, serta jam kerja yang panjang. Anime ini menggambarkan cara perlakuan perusahaan “*black company*” terhadap karyawannya yang lebih mengutamakan keuntungan perusahaan dengan mengabaikan kesejahteraan karyawannya.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian mengenai cerminan bentuk *harassment* dan karakteristik *black company* dalam anime *Zom 100: Bucket List of Dead* dengan pendekatan analisis ini, penulis menyadari bahwa ruang lingkup masih dapat diperluas. Oleh karena itu, penulis berharap agar ada penelitian selanjutnya yang menggunakan sumber data anime yang sama, yaitu anime *Zom 100: Bucket List of Dead*, tetapi dengan pendekatan yang berbeda. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan teori psikologi sastra untuk menggali lebih dalam mengenai dampak psikologis yang dialami oleh tokoh utama, terutama terkait dengan gejala *Burnout* akibat tekanan kerja yang berlebihan. Pendekatan ini memberikan pemahaman dan memiliki relevansi dengan isu kesehatan mental di dunia kerja nyata.

Selain itu, saran lainnya adalah untuk meneliti lebih detail mengenai pewarnaan dan simbol visual yang ditampilkan dalam anime. Penggunaan warna dalam *Zom 100: Bucket List of Dead* memainkan peran penting dalam membentuk suasana dan memperkuat makna naratif, perubahan drastis dari warna gelap ke warna cerah dapat dianalisis sebagai representasi dari kondisi batin tokoh. Pendekatan semacam ini akan memperkaya pemahaman tentang cara media populer, seperti anime tidak hanya menyampaikan cerita saja, tetapi juga membangun makna melalui unsur estetika dan psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal, Artikel, dan Media Daring:

- Abud, M. K., Helen Susanti, & Yelni Rahmawati. (2022). *Tindak Pelecehan dalam Drama Mondai No Aru Resutoran*. *IDEA: Jurnal Studi Jepang*, 4(2): 118–30.
- Ashita Team. (2021). *Eijiharasumento to Wa? Nenrei Sabetsu No Gutaiei Ya Taiō-Saku o Kaisetsu*. <https://www.ashita-team.com/jinji-online/management/9413>.
- Astuti, Tia Agnes. (2024). *Duh! PBB Soroti Gaji Rendah Animator Di Industri Anime Jepang*. Detik.com. <https://www.detik.com/pop/culture/d-7599282/duh-pbb-soroti-gaji-rendah-animator-di-industri-anime-jepang>.
- Chang, E. Shien, Sneha Kanno, Samantha Levy, Shi Yi Wang, John E. Lee, and Becca R. Levy. (2020). *Global Reach of Ageism on Older Persons' Health: A Systematic Review*. *PLoS ONE: Public Library of Science*, 15(1). doi:10.1371/journal.pone.0220857.
- Daily Japan. (2016). *Hampir 65% Pekerja Di Jepang Kelebihan Jam Kerja Setiap Bulannya*. <https://the-dailyjapan.com/hampir-65-%0Apekerja-di-jepang-kelebihan-jam-kerja-setiap-bulannya/>.
- Doctor Trust Team. (2025). *What is Harassment? Definition, Meaning, Types, and Countermeasures for Workplace Harassment*. <https://doctor-trust.co.jp/hokenshi/anri/harassment.html>.
- Enright, Mike. (2020). *Identifying and Preventing Harassment in Your Workplace*. Wolters Kluwer. <https://www.wolterskluwer.com/en/expert-insights/identifying-and-preventing-harassment-in-your-workplace>.
- Gama, Fitri Ifi. (2024). *Pengenalan Anime Sebagai Budaya Populer Jepang*. *JPM: Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani*, 4(1): 21–27. doi:10.51805/jpmm.v4i1.159.
- Grant, R. (2016). *Japanese Workplace Harassment Against Women and the Subsequent Rise of Activist Movements: Combatting Four Forms of Hara to Create a More Gender Equal Workplace*. Skripsi, University of Oregon. <https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/handle/1794/20291>.
- Gunawan, Gabrielle. (2022). *Home Issues Team Subscribe The Dark Side of Efficiency: How Japan's 'Black Companies' Exploit Workers*. Insight Scoop. <https://www.insightscoop.org/the-dark-side-of-efficiency-how-japans-black-companies-exploit-workers-1>.
- Hsiao, Philip. (2015). *Power Harassment: The Tort of Workplace Bullying in Japan*. *UCLA Pacific Basin Law Journal*, 32(2): 185. doi:10.5070/p8322029215.
- Ishida, Yusuke. (2023). *Zom 100: Bucket List of the Dead*. Siliconera. <https://www.netflix.com/search?q=zom&jbv=81464329>.
- Japan Dev. (2023). *Black Companies in Japan: Everything You Need to Know*. <https://japan-dev.com/blog/black-companies-in-japan>.
- Junaid, F. (2020). *Pawa Hara: Understanding Japan's Power Harassment*. Serein. <https://medium.com/serein-in/pawa-hara-understanding-japans-power-harassment-e2ffcf83311f>.
- Kawashima, Ken. (2018). *The Rise of Black Companies in Japan: Exploitation and*

- Overwork in Contemporary Society. Japan Forum*, 79–96. doi:10.1080/09555803.2017.1357047.
- Kedang, Serenata. (2020). *Apa Perbedaan Pelecehan Seksual Dan Kekerasan Seksual?* Orami. <https://www.orami.co.id/magazine/%0Aapa-perbedaa-n-pelecehan-seksual-%0Adan-kekerasan-seksual/>.
- León-Pérez, J.M., Escartín, J., & Giorgi, G. (2021). *The Presence of Workplace Bullying and Harassment Worldwide. HWBEAH: Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, 1: 55-86. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0134-6_3
- Mataharanet Team. (2015). *What is 'Matahara'*. <https://mataharanet.org/en/what-is-matahara/>.
- Ningrum, D. K. (2022). *Pengembangan Media Video Animasi Berbasis Kearifan Lokal Kisah Ken Arok Dalam Pembelajaran Menulis Teks Cerpen Siswa Kelas IX SMP PGRI 01 Singosari*. *Jurnal Penelitian, Pendidikan, dan Pembelajaran*, 17(17). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jp3/article/view/16974>.
- Novitaningtyas, Diah Ayu. (2016). *Bentuk-Bentuk Pelecehan Di Tempat Kerja Di Jepang Yang Tercermin Dalam Drama Age Harassment Karya Sutradara Naoki Tamura Dan Takashi Komatsu*. Skripsi, Universitas Brawijaya. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/102094/>.
- Osakabe, Sayaka. (2016). *Matahara Mondai (マタハラ問題)*. Skripsi, Universitas Darma Persada. [https://repository.unsada.ac.id/6601/3/BAB 2.pdf](https://repository.unsada.ac.id/6601/3/BAB%202.pdf).
- Manshur, A. & Akhmad R. (2020). *Pengembangan Media Grafis Dalam Pembelajaran*. *Al-Aufa: Jurnal Pendidikan dan Kajian Keislaman*, 2(2). <https://doi.org/10.32665/alaufa.v2i2.1188>
- Rahwati, W., Budi M., & Bella A. (2024). *Black Company as Social Problem in Japanese Film: A Socio-Literary and Reader Response Analysis*. *Kiryoku*, 8(1): 174–186.
- Riyana, E. (2017). *Analisis Semiotika Film Kimi No Na Wa (Your Name)*. Skripsi, Universitas Pasundan. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/28082>.
- Sari, Puput Novika (2017) *Tindakan Morahara Di Lingkungan Kerja Yang Tercermin Dalam Film Helter Skelter Karya Sutradara Mika Ninagawa*. Skripsi, Universitas Brawijaya.
- Sari, Dian N., & Abdul B. (2020). *Media Sosial Instagram Sebagai Media Informasi Edukasi*. *Persepsi: Communication Journal*, 3(1): 23–36. doi:10.30596/persepsi.v3i1.4428.
- Schmidt, Brie. (2021). *7 Types of Harassment in Japan Identifying Different Forms Of Coercion In Japan And How To Deal With Them*. Savy Tokyo. <https://savvytokyo.com/7-types-of-harassment-in-japan/>.
- Septiani, Rizka. (2021). *Fenomena Pawa Hara Dalam Drama Harassment Game*. Skripsi, Sekolah Tinggi Bahasa Asing JIA. <https://repository.stba-jia.ac.id/315/>.
- Silviandari, I. A., & Avin F. H. (2018). *Bullying Di Tempat Kerja Di Indonesia*. *Buletin Psikologi*, 26(2): 137. doi:10.22146/buletinpsikologi.38028.
- Takahashi, Saul. (2021). *All Carrots and No Stick: Human Rights Regulation of*

- Companies in Japan. Business and Human Rights in Asia: Duty of the State to Protect*, 71–89. doi:10.1007/978-981-15-7273-9_5.
- Tsuno, K., Norito K., Akizumi T., Akihito S., Akiomi I., Yuko O., & Toru Y. (2015). *Socioeconomic Determinants of Bullying in the Workplace: A National Representative Sample in Japan*. *PLoS ONE: Public Library of Science*, 10(3). doi:10.1371/journal.pone.0119435.
- Umezawa, Koji. (2024). *Pawahara to Wa | 3ttsu No Teigi Muttsu No Kōi Ruikei to Gutaitekina Taisho-Hō*. Roudou-pro. <https://roudou-pro.com/columns/45/>.
- Wardani, Tri R. K. (2024). *Representasi Pustakawan Di Media Massa Dan Poster Peringatan Hari Pustakawan Nasional*. *Media Informasi*, 33(2): 193–205.
- Watanabe, Maiko N., Mitani N. Y., Ayumi I., Yukari T., Miho S., & Mami Yokoyama. (2016). *Workplace Bullying among Nurses and Their Related Factors in Japan: A Cross-Sectional Survey*. *Journal of Clinical Nursing*. doi:<https://doi.org/10.1111/jocn.13270>.
- Williams, Joan C., Robin M. Korn, & Sky M. (2020). *Beyond Implicit Bias: Litigating Race and Gender Employment Discrimination Using Data from the Workplace Experiences Survey*. *Hastings Law Journal*, 72.
- Wolff, Kristina B., & Peter D. Mills. (2016). *Reporting Military Sexual Trauma: A Mixed-Methods Study of Women Veterans' Experiences Who Served from World War II to the War in Afghanistan*. *Military Medicine*, 181(8): 840–48. doi:10.7205/MILMED-D-15-00404.
- Yani, A. L. (2022). *Beware of Toxic Employer, the Black Company in Japan*. Tokihimo. <https://www.tokhimo.com/post/beware-of-toxic-employer-the-black-company-in-japan-1>.
- Yokouchi, N., Tomoharu A., Mahiro F. S. S., & Kazumasa O. (2024). *Workplace Bullying and Harassment in the Japanese Construction Industry: Prevalence and Associations with Subjective Health and Work Attractiveness*. *Construction Management and Economics*, 42(8): 741–57. doi:10.1080/01446193.2024.2325364.
- Yustikari, Vilasofia, & Hilma Zulfana. (2022). *Karakteristik Etos Kerja Pada Organisasi Di Jepang*. *Cermin: Jurnal Manajemen Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 1(2): 1–4. <https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN>.

Buku:

- Creswell J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publishing.
- Ho, Swee-Lin. (2020). *Women Managers in Neoliberal Japan Gender, Precarious Labour and Everyday Lives*. London: Routledge Publishing.
- Nitta, Ryo. (2013). *Shiranai to Sonwosuru! Burakku Kigyō o Minuku 30 No Pointo: Gomaburakkusu Kabushikigaisha*. Minato: Goma Books, Co.Ltd.
- Rose, Gillian. (2016). *Visual Methodologies An Introduction to Researching with Visual Materials*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publishing.
- Soerjotomo. (2016). *Pencegahan dan Penanggulangan Diskriminasi di Tempat Kerja*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.

RINGKASAN

アニメ「ゾム 100 死亡者のバケットリスト」に於ける

日本の労働環境におけるハラスメント

リンダ アラウィヤー

学生番号 043121002

要旨

序論

日本は、何世紀にもわたって労働文化の一部となってきた強い勤労倫理と高い献身性で知られている。忠誠心、規律、連帯感といった社会的価値観は、職場環境における重要な柱であり、高い生産性を支える集団的行動パターンを形成し、「逆境に耐え忍ぶ力」を意味する「ガマン」や「継続的改善」を意味する「カイゼン」の概念につながっている。これらの価値観は職場環境に適用されるだけでなく、日本の不屈の精神や革新的な精神を反映し、世界にアピールしている。

多くの国では、長時間労働、高い目標、厳しい期待など、激しい労働文化の中で仕事のプレッシャーが当たり前とされ、それが長引くとストレスの原因となっている。このような環境では、さまざまな形態のハラスメントが発生する。これらのハラスメントの語源は古いフランス語で暴行を加えることを意味する「to harass」と、「荒らす」を意味する「hergian」からきており、邪魔をしたり、嫌がらせをしたり、損害を与えたりする行為を指す。日本語ではハラスメントは「嫌がらせ」と呼ばれるが、これは英語から借用されたものである。日本語のハラスメントの原語は「嫌がらせ」である。1995年の国語辞典『日本語を学ぶ人の辞典』（Grant, 2016）に記述されている。

特に日本の職場におけるハラスメントには様々な種類がある。ハラスメントの種類は一般的に次のように分けられる：

1. パワー・ハラスメント（パワハラ）
2. セクシャル・ハラスメント（セクハラ）
3. モラル・ハラスメント（モラハラ）
4. ジェンダー・ハラスメント（ジェンハラ）
5. エイジ・ハラスメント（エイハラ）
6. マタニティ・ハラスメント（マタハラ）
7. やめ・ハラスメント（ヤメハラ）
8. アルコール・ハラスメント（アルハラ）

これらのハラスメントはそれぞれ異なる特徴を持つが、相互に関連していることが多く、職場で蔓延しているハラスメントとして分類することができる。例えば、パワハラには、モラハラ、セクハラ、さらにはエイハラの一部となるものもある。

増加するハラスメント事件は世間の注目を集め、クリエイターたちにこのテーマを様々な作品に取り入れるよう促した、そのひとつがアニメである。アニメは、日本人の習慣、社会的価値観、信念を反映する日本文化のメディア表現として利用できる。特に、メディアにおけるハラスメントの表現を提起するアニメは、職場環境におけるハラスメントの悪影響について、より広いコミュニティに教訓を提供することを目的としている。

アニメ『ゾム 100 死亡者のバケットリスト』は、非人道的な労働システムによって疲労とストレスを経験する主人公とその同僚たちの描写を通して、搾取的労働の現実を風刺した文学作品の一例である。ブラック企業でのアキラの体験は、多くの日本人労働者が直面する現実を示すだけでなく、社会的圧力や経済的不平等が精神に及ぼす影響を反映するものでもあり、『ゾム 100 死亡者のバケットリスト』では、ユーモラスだが意味深い物語を通して、このテーマがあからさまに追求されている。

日本の職場におけるハラスメントの分析には、津野（2015）の理論を用いる。著者はハラスメントの形態が日本の大衆文化、特にアニメ『ゾム 100 死亡者のバケットリスト』にどのように反映されているかを明らかにする。本研究では、視覚的アプローチと文献調査を行い記述的な質的方法を用いて、ブラック企業労働者の労働条件の表象と、彼らが経験するハラスメント行為を探究する。

この研究課題は以下の通りである： アニメ『ゾム 100 死亡者のバケット・リスト』にはどのようなハラスメントが見られるか。そして、アニメ『ゾム 100 死亡者のバケットリスト』において、ブラック企業の慣習がどのように表現されているか。本研究では、視覚的アプローチと文献調査を用いた記述的な質的方法を用いる。Creswell は記述的な質的方法は、テキスト、画像、動画などの質的データを通じて、社会現象を理解し記述することを目的としていると述べている。

本論

ハラスメントやブラック企業といった社会問題を提起するアニメのひとつに、『ゾム 100 死亡者のバケットリスト』という作品がある。アニメ『ゾム 100 死亡者のバケットリスト』は、ハラスメントによって心身ともに疲弊し、搾取的な会社（ブラック企業）に閉じ込められた労働者・天道アキラの物語である。ゾンビが発生したとき、アキラは怖がるどころか、失われた精神を取り戻すきっかけになると考える。このチャンスと新しく手に入れた自由で、彼はゾンビになる前に達成したい 100 のリストを作り、まとめる。途中で出会った仲間たちとともに、アキラは荒廃した世界で冒険の旅に出る。ゾンビ・アポカリプスの脅威の中での悲劇を人生の意味を取り戻すチャンスに変える。

視覚的アプローチと文献調査によって、アキラと彼の同僚が仕事上でさまざまな形のハラスメントを経験していること、またブラック企業という環境にいたことがわかった。

ハラスメント

津野（2015）は、職場のハラスメントは心理的、感情的、物理的に有害な行為であり、一般的に社会経済的な違いによって行われる。低収入、最低限の教養しか受けていない、非戦略的地位にあるなど、社会経済的地位の低い労働者は、職場でのハラスメントを経験するリスクが高いと述べている。

このアニメでは、ハラスメントには3つのタイプがある。

1. パワハラ

パワハラとは、「パワー（権力）」と「ハラスメント（嫌がらせ）」を組み合わせた言葉で、職場環境において権力や高い地位を利用した嫌がらせとも解釈でき、同じ立場の同僚が行うこともある。

a. 同僚によるもの

会社員：そっち後どんくらいで、終わる？10分ね。

その同僚は間接的に、アキラにすぐに仕事を終わらせ、時間を無駄にしないようにとプレッシャーをかけた。

b. 上司によるもの

いちいち聞いてんじゃねえよ！自分で判断できねえのかよ！勝手なことしてんじゃねえよ！何帰ってんだ この野郎！。

これは厚生労働省が指摘する屈辱や逼迫といった精神的虐待と一致する。

2. モラハラ

モラハラとはモラル・ハラスメントの略で、他人の感情を傷つける言動によって行われる精神的な嫌がらせのことである。モラハラは、同僚や知人に対して、噂話をしたり、故意に仲間はずれにしたり、叱ったりするような精神的な嫌がらせであることもある。

a. クライアントによるもの

客 様：あ～！そういうこと 言っちゃうんだ。じゃ いいよ,おたくのかわりなんていくらでもあるんだから。

依頼者は、絶え間ないプレッシャーと嘲笑でアキラを心理的に攻撃することによって、自分の意志を押し付けた。

b. 上司によるもの

小杉リーダー：何サボってんだよてめえ！いじめか？なあいじめ？ 上司へのいじめか？なめてんじゃねえぞ！価値ねえんだよボケ！

心理的ハラスメントであるモラハラは、相手の感情を傷つけるような言動によって行われることがある。この対談では、小杉リーダーが他の従業員に対して「ボケ！」と侮辱的な言葉を投げかけている。

3. セクハラ

セクハラ（セクシャル・ハラスメント）とは、性的な言動を強要したり、嫌がらせをしたり、さらには被害者を☒迫したりする、望まない性的言動のことである。しかし、セクハラとは、労働者に対する嫌がらせとなる職場環境における性的な言動も指す。被害を受けた労働者がそのような行為に抵抗した場合、加害者は解雇、降格、減給などの制裁を受ける可能性がある。

上司による女性従業員へのもの

鳳君：社長 こんな所で...

社長：大丈夫だよ 部屋の壁 厚いから

大鳥はオフィスでの交際を拒否していた。つまり、どちらかが望まないのであれば、それはセクハラに分類される可能性があるということである。アキラはまだ退社しておらず、彼の部屋のドアはかなり開いていた。日本におけるセクハラの分類のひとつは、居心地の悪い雰囲気を作り出すことである。

ブラック企業

ブラック企業とは、従業員に正当な報酬を与えず、会社の要求に従って働かせ、搾取する会社のことである。このアニメでは、ブラック企業の特徴をすべて表している。

1. 給料が安い、または昇給しない

高橋 : いいよ 飯代くらい こう見えて 5 年目なんだから お前より
もらってるんだから

‘と おごってくださる高橋さんの手取りは 21 万円’

アキラは職場の先輩（タカシ）に酒をご馳走になった。先輩は、5 年も勤めているのだから、給料はすでにアキラより上だと言う。しかし、5 年働いても賃金は 21 万円しかない。これでは日本の会社員の賃金規定に合わないし、長時間労働に見合わない。

2. 長時間労働

やっぱり、今日も帰る気ない感じですか？

結局 初めて会社から家に帰れたのはそこから更に 2 日後。ア

キラは、1 日中家に帰れず、常に新しい仕事があり、2 日後にしか会社から帰れないので、いつになったら会社から帰れるのかと疑問に思った。このことから、ブラック企業の特徴である長時間労働の実態が浮かび上がってくる。

3. 時間外手当の未払い

社員 A : 先月のサビ残は？

社員 B : 150 時間っす

社員 A : 200 超えてからが本番だよ

上記の対話から状況を見ると、先月から残業代も支払われておらず、現在 150 時間分の残業を行っている。ブラック企業の要求に従えば、残業代が不適切、あるいは未払いになっていることになる。

4. 休日が少ない、またはない

会社員 : うん そうだね、年次有給休暇はもちろん 記念日休暇
リフレッシュ休暇もあるよ 使った人 見たことないけど
ね。

これは、すべての従業員に休暇を取得する権利があるにもかかわらず、誰も休暇を取得できていないという風刺的な表現である。

5. ハラスメントの発生

小杉リーダー：ち、くそー 使えなかったな

ブラック企業の分類では、企業におけるハラスメントの発生もそのひとつである。

結論

本研究で得られた分析結果は、アニメ『ゾム 100 死亡者のバケツリスト』で描かれた、アキラや同僚が職場で経験したハラスメントの存在である。存在する 8 つのハラスメント行為のうち、著者はアニメ『ゾム 100 死亡者のバケツリスト』に含まれる 3 つのハラスメント行為を発見した：バケツ・リスト・オブ・デッド そのハラスメント行為とは、パワハラ、モラハラ、セクハラである。3 つのハラスメント行為のうち、パワハラとモラハラは、アニメ『ゾム 100 死亡者のバケツリスト』の中で最も広く表示されているハラスメント行為である。

次に、アニメ『ゾム 100 死亡者のバケツリスト』に反映された日本におけるブラック企業の特徴についての記述も見つけた。その特徴とは、ハラスメント、労働時間に見合わない報酬、残業代の不払い、休日出勤、長時間労働などである。このアニメは、従業員の福利厚生を無視して会社の利益を優先する「ブラック企業」が従業員にどのような待遇を与えるかを描いている。