

Paradigma Just Culture dan Psikologi Kriminal untuk Mencegah Deviasi Kerja dan Kejahatan Korporasi

Aburizal Fatwa Ramli

Fakultas Hukum, Prodi Kriminologi Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Email: aburizalframli@gmail.com

Abstract

Radical transformations in the modern work ecosystem have blurred the boundaries between organizational disciplinary violations and criminal acts, prompting the need for an interdisciplinary approach between Industrial and Organizational Psychology (IOP) and Criminology. This study is a systematic literature review analyzing scientific publications from 2021 to 2026 to examine the causes, forms, and mitigation strategies of workplace deviance and corporate crime. By synthesizing theoretical frameworks such as General Strain Theory, Broken Windows Theory, and the Big Five Personality Model, this study explains how individual psychological vulnerabilities interact with toxic work environments to create organizational anomie. Key findings indicate that Agreeableness serves as the strongest protective factor against deviance, while abusive supervision acts as the primary driver for criminal rationalization. Furthermore, this study explores the application of IOP within law enforcement subcultures, highlighting the importance of Just Culture Event Reviews (JCERs) in restoring legal optimism, and evaluates the ethical guidelines for artificial intelligence (AI) in occupational health psychology practice. The conclusion emphasizes that preventing workplace crime requires a paradigm shift from punitive risk management toward psychological empowerment, procedural justice, and the restoration of organizational culture.

Keywords: Workplace Deviance; Corporate Crime; Industrial and Organizational Psychology

Publish Date: 06 November 2025

Pendahuluan

Selama dekade terakhir, lanskap dunia kerja global telah mengalami perubahan fundamental yang didorong oleh digitalisasi, krisis kesehatan global, restrukturisasi ekonomi, dan pergeseran nilai-nilai sosial. Dalam menghadapi kompleksitas yang semakin meningkat ini, batasan antara disiplin ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dan Kriminologi menjadi semakin memudar, menciptakan sebuah persimpangan keilmuan yang sangat kritis untuk memahami, memprediksi, dan mencegah perilaku destruktif di dalam ekosistem organisasi.¹ Secara historis, Psikologi Industri dan Organisasi difokuskan pada optimalisasi kesejahteraan karyawan, dinamika kepemimpinan,

motivasi pekerja, dan produktivitas institusional. Di sisi lain, Kriminologi secara tradisional berfokus pada studi makro tentang etiologi kejahatan, hukum pidana, viktimologi, dan sistem peradilan. Namun, seiring dengan meningkatnya frekuensi, kecanggihan, dan dampak eksponensial dari kejahatan kerah putih (*white-collar crime*), penggelapan, sabotase siber, hingga pelecehan sistemik di tempat kerja, menjadi sangat jelas bahwa alat analitis dari satu disiplin ilmu saja tidak lagi memadai untuk menangani patologi organisasi modern.²

Sinergi antara kedua bidang ini menstimulasi munculnya kerangka kerja analitis multidimensional yang mengkaji perilaku organisasi yang menyimpang (*workplace deviance*) tidak sekadar sebagai

¹ Bialas, S., Dobrowolska, M., & Litwin, K. (2023). Factors contributing to negative behaviors in the hospitality sector. *Management Papers*.

² Palmieri, M. (2022). The Direct and Indirect Effects of Corporate Compliance. *ResearchGate*.

pelanggaran sepele terhadap kebijakan sumber daya manusia, melainkan sebagai fenomena kriminologis yang didorong oleh konstelasi variabel psikologis, sosiologis, dan organisasional.³ Pergeseran paradigma ini menolak pandangan reduksionis yang melabeli pelaku deviasi semata-mata sebagai “bad apples”, dan mulai mengalihkan fokus investigasi pada “(bad barrels)”, yaitu struktur organisasi dan budaya kepemimpinan yang memfasilitasi, menormalisasi, atau bahkan memberikan insentif pada pelanggaran aturan.⁴

Laporan ini menyajikan tinjauan literatur yang ekstensif dan sistematis terhadap riset-riset mutakhir yang dipublikasikan. Tujuan utama dari kajian ini adalah untuk membedah anatomi deviasi di tempat kerja, mengevaluasi determinan kepribadian dan faktor stres lingkungan yang bertindak sebagai prekursor kejahatan, serta merumuskan intervensi pencegahan berbasis bukti. Lebih dari sekadar memetakan korelasi statistik, analisis ini mendalami dinamika kausalitas yang lebih kompleks, menginterogasi bagaimana penyimpangan minor (seperti cyberloafing atau pencurian waktu) dapat bereskalasi menjadi tindak pidana terstruktur dan terorganisasi jika tidak dimitigasi oleh langkah prosedural. Implikasi makro dari sintesis ini memberikan landasan strategis yang komprehensif bagi stakeholder perusahaan, praktisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta penegak hukum untuk memformulasikan tata kelola yang proaktif dan berpusat pada manusia.

Metode Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan tinjauan literatur sistematis (Systematic Literature Review) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis secara kritis literatur yang membahas interaksi psikologi

dan perilaku kriminal di tempat kerja. Kriteria inklusi mencakup artikel jurnal terindeks yang ditelaah sejawat, buku akademik, dan laporan institusional resmi yang terbit antara 2021–2026, serta secara eksplisit membahas pertemuan konsep psikologi kepribadian, manajemen SDM, perilaku kerja kontraproduktif, dan teori kriminologi. Publikasi yang hanya mengulas psikologi klinis tanpa konteks organisasi atau kajian kriminologi makro tanpa keterkaitan dengan populasi pekerja dikeluarkan dari analisis.

Pencarian literatur dilakukan melalui pangkalan data akademik multidisiplin dengan kata kunci seperti “workplace deviance”, “corporate crime”, “Industrial Organizational Psychology”, “criminology”, “counterproductive work behavior”, dan “white-collar crime prevention”. Data yang lolos seleksi kemudian diekstraksi dan dianalisis menggunakan pendekatan tematik kualitatif untuk mengidentifikasi kluster riset utama, memetakan hubungan sebab-akibat antara variabel psikologis dan perilaku menyimpang, serta menilai efektivitas strategi pencegahan yang diusulkan dalam literatur dalam rentang lima tahun terakhir.⁵

Hasil dan Pembahasan

Integrasi literatur dari tahun 2021 hingga 2026 mengungkapkan enam tema sentral yang mendefinisikan hubungan antara PIO dan Kriminologi. Tema-tema ini mencakup konseptualisasi perilaku, profil kepribadian, pengaruh ekologi lingkungan kerja, dinamika kejahatan finansial, dampak trauma pada pekerja garis depan, serta evolusi strategi intervensi institusional.

Anatomi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (*Counterproductive Work Behavior*)

Untuk memahami bagaimana kejahatan bermanifestasi dan berevolusi di tempat kerja, literatur PIO dan Kriminologi modern bertumpu pada konseptualisasi *Counterproductive Work Behavior* (CWB) atau perilaku kerja kontraproduktif. CWB

³ de Bruijn, A. L. (2021). Organizational Factors and Workplace Deviance: Influences of Abusive Supervision, Dysfunctional Employees, and Toxic Work Environments. In *The Cambridge Handbook of Compliance* (pp. 247-281). Cambridge University Press.

⁴ Arroyo, P., Smali, N., & Bensid, S. (2023). Removing Barriers to Whistleblowing at Nonprofit Organizations through Employee Empowerment. ResearchGate.

⁵ Bialas, S., Dobrowolska, M., & Litwin, K. (2023). Factors contributing to negative behaviors in the hospitality sector. Management Papers.

didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan secara sadar dan disengaja oleh karyawan yang melanggar norma-norma normatif organisasi yang signifikan, dan dengan demikian mengancam kesejahteraan organisasi, kelangsungan operasionalnya, atau keselamatan anggota di dalamnya.⁶ Kriminolog kontemporer memandang CWB bukan sebagai anomali acak, melainkan sebagai bentuk adaptasi reaktif atau pemicu awal dari perilaku criminal.⁷

Penelitian secara konsisten membedakan deviasi kerja berdasarkan target spesifik dari perilaku tersebut. Klasifikasi ini sangat penting bagi intervensi psikologis karena motif yang mendasari serangan terhadap rekan kerja sering kali berbeda dengan motif yang mendasari serangan terhadap entitas perusahaan itu sendiri.⁸

Tabel 1. Anatomi Perilaku Menyimpang

Kategori Deviasi	Konseptualisasi Inti	Contoh Perilaku Dominan	Dampak Kriminologis & Organisasional
CWB-I (Interpersonal)	Tindakan deviasi yang menargetkan individu spesifik di dalam organisasi, seperti rekan kerja, penyelia, atau klien.	Gosip destruktif, pelecehan verbal, perundungan (<i>bullying</i>), diskriminasi rasial/gender, hingga kekerasan fisik	Menciptakan iklim ketakutan yang menurunkan kohesi sosial; sering menjadi prekursor untuk tindak pidana kekerasan tingkat lanjut atau tuntutan perdata massal
CWB-O (Organizational)	Tindakan deviasi yang secara langsung merugikan properti, aset finansial, atau proses operasional organisasi secara makro.	<i>Cyberloafing</i> (pencurian waktu via internet), sabotase infrastruktur, penyalahgunaan sumber daya, absensi kronis, dan penggelapan	Kerugian finansial yang melumpuhkan, erosi kepercayaan pemangku kepentingan, kebangkrutan, dan investigasi pidana atas kejahatan kerah putih

⁶ Dullas, A. R., Yncierto, K. D., Labiano, M. A., & Marcelo, J. C. (2021). Determinants of a Variety of Deviant Behaviors: An Analysis of Family Satisfaction, Personality Traits, and Their Relationship to Deviant Behaviors Among Filipino Adolescents. *Frontiers in Psychology*, 12, 645126.

⁷ Sanches, C., Gouveia-Pereira, M., Maroco, J., Gomes, H., & Roncon, F. (2016). Deviant behavior variety scale: development and validation with some sample Portuguese adolescents. *Psychology: Research and Review*, 29, 1-8.

⁸ Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

Pemahaman lebih mendalam dari klasifikasi ini menunjukkan bahwa eskalasi perilaku menyimpang tidak terjadi secara tiba-tiba atau dalam ruang hampa. Tindakan *cyberloafing* atau penyalahgunaan perlengkapan kantor yang dibiarkan tanpa teguran manajerial dapat mengondisikan mentalitas pelaku bahwa organisasi tidak memiliki kapasitas kontrol sosial yang efektif. Pembiaran ini menciptakan ilusi impunitas, yang memfasilitasi transisi psikologis dari penyimpangan minor menjadi kejahatan properti terencana

Wawasan teoretis krusial dalam persimpangan ini adalah penerapan *General Strain Theory* (Teori Ketegangan Umum) karya Robert Agnew ke dalam struktur kepegawaian.⁹ Teori kriminologi ini mempostulatkan bahwa kejahatan adalah hasil dari adaptasi koping yang maladaptif terhadap stres, ketegangan, atau perlakuan negatif yang dialami individu.

⁹ Agnew, R. (1992). Foundation for a general strain theory of crime and delinquency. *Criminology*, 30, 47-88.

Di dalam mikrokosmos tempat kerja, ketegangan ini sering kali memanifestasikan dirinya melalui ketidakadilan distributif (misalnya, kompensasi yang tidak sepadan dengan beban kerja), pengawasan yang abusif (*abusive supervision*), atau alienasi sistemik.¹⁰ Ketika harapan karyawan digagalkan atau mereka merasa direndahkan oleh struktur hierarki, mereka mengalami afek negatif yang intens, termasuk kemarahan, frustrasi, dan kebencian. Karena sistem korporasi tradisional sering kali tidak menyediakan mekanisme formal yang aman bagi karyawan tingkat bawah untuk menantang otoritas atau mengekspresikan ketidakpuasan, karyawan beralih pada perilaku devian sebagai mekanisme restorasi keadilan (*equity restoration*).¹¹ Sabotase mesin pabrik atau penggelapan dana dipandang secara kognitif oleh pelaku bukan sebagai "pencurian," melainkan sebagai "pengambilan kembali hak" yang dirampas oleh majikan yang tidak bermoral. Pendekatan ini merevolusi cara PIO menangani disiplin: penalti yang keras tidak akan menghentikan pencurian jika akar masalah berupa ketidakadilan distributif tidak diselesaikan.

Profiling Psikologis dan Determinan Kepribadian dalam Kriminologi

Pendekatan psikologis terhadap kriminologi organisasi berargumen bahwa paparan terhadap lingkungan yang penuh tekanan (*strain*) tidak secara seragam menghasilkan perilaku kriminal pada semua demografi pekerja. Terdapat varian individual yang sangat besar, di mana respons terhadap stresor kriminogenik sangat dimoderasi oleh profil kepribadian individu.¹² Integrasi antara instrumen psikometrik PIO dan asesmen risiko residivisme kriminologi telah

mengidentifikasi matriks kepribadian yang secara kritis menentukan kerentanan atau ketahanan seseorang terhadap godaan deviasi.¹³

Penelitian empiris berskala luas yang diulas antara tahun 2021 dan 2026 secara meyakinkan membuktikan bahwa dimensi spesifik dari Model Kepribadian *Big Five* (Keramahan, Kehati-hatian, Ekstraversi, Keterbukaan, Neurotisme) memiliki korelasi prediktif terhadap kemungkinan keterlibatan karyawan dalam CWB.

1. **Agreeableness (Keramahan/Kooperatif):** Sifat ini diidentifikasi sebagai prediktor terbaik, paling konsisten, dan terkuat untuk melindungi individu dari perilaku menyimpang.¹⁴ Analisis regresi menunjukkan korelasi negatif yang sangat signifikan antara *agreeableness* dan deviasi kerja. Karyawan dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi dicirikan oleh empati, altruisme, rasa percaya, dan keinginan bawaan untuk menghindari konflik sosial. Mereka memprioritaskan harmoni tim dan merespons stres operasional dengan negosiasi kolaboratif. Sebaliknya, individu dengan tingkat *agreeableness* yang rendah (ditandai dengan sifat antagonistik, dingin, manipulatif, dan gemar mengkritik) memiliki kerentanan yang sangat tinggi untuk terlibat dalam agresi interpersonal (CWB-I), perundungan (*bullying*), dan insubordinasi.¹⁵ Mereka lebih cepat menerjemahkan tekanan manajerial menjadi permusuhan proaktif terhadap rekan kerja.
2. **Conscientiousness (Kehati-hatian/Integritas):** Karakteristik ini berhubungan negatif secara kuat dengan

¹⁰ de Bruijn, A. L. (2021). Organizational Factors and Workplace Deviance: Influences of Abusive Supervision, Dysfunctional Employees, and Toxic Work Environments. In *The Cambridge Handbook of Compliance* (pp. 247-281). Cambridge University Press.

¹¹ Arroyo, P., Smaili, N., & Bensid, S. (2023). Removing Barriers to Whistleblowing at Nonprofit Organizations through Employee Empowerment. ResearchGate.

¹² Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressor and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 91-103

¹³ Dullas, A. R., Yncierto, K. D., Labiano, M. A., & Marcelo, J. C. (2021). Determinants of a Variety of Deviant Behaviors: An Analysis of Family Satisfaction, Personality Traits, and Their Relationship to Deviant Behaviors Among Filipino Adolescents. *Frontiers in Psychology*, 12, 645126.

¹⁴ Aleksić, A., & Vuković, M. (2018). Connecting personality traits with deviant workplace behavior. *Journal of Media Critiques*, 4, 119-129.

¹⁵ Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2011). The relationship between supervisor personality, supervisors' perceived stress and workplace bullying. *Journal of Business Ethics*, 99, 637-651.

penyimpangan organisasi (CWB-O).¹⁶ Karyawan dengan skor *conscientiousness* yang tinggi memiliki kontrol impuls yang superior, sangat berorientasi pada pencapaian tugas, dan menginternalisasi kode etik profesional. Etos kerja yang terstruktur ini secara intrinsik menghalangi mereka dari kelalaian sengaja, pencurian aset, atau pelanggaran keamanan operasional. Bahkan ketika instrumen pengawasan eksternal (*control balance*) melemah, dorongan moral internal mereka mencegah terjadinya kejahatan.¹⁷

3. Neuroticism (Neurotisme/Reaktivitas Emosional): Hubungan antara neurotisme dan deviasi mempresentasikan dinamika yang lebih kompleks, sering disebut sebagai "area abu-abu" dalam literatur.¹⁸ Sementara beberapa studi kuantitatif tidak menemukan hubungan linier langsung antara neurotisme dan deviasi,¹⁹ pendekatan PIO melalui lensa psikologi stres mengungkapkan mekanisme tidak langsung yang vital. Karyawan dengan stabilitas emosi yang rendah (neurotisme tinggi) memiliki ambang batas toleransi frustrasi yang sangat rendah. Mereka cenderung menafsirkan isyarat lingkungan yang netral atau instruksi manajerial standar sebagai ancaman atau permusuhan pribadi. Hipersensitivitas ini mengkatalisasi afek negatif yang cepat, mempercepat transisi emosional dari ketidakpuasan pasif menjadi tindak balas dendam reaktif.²⁰

4. Extraversion dan Openness to Experience: Kedua dimensi ini menunjukkan tingkat inkonsistensi tertinggi dalam memprediksi deviasi secara umum.²¹ Namun, penemuan spesifik konteks menunjukkan bahwa ekstrasversi tinggi dapat berkorelasi positif dengan pelanggaran terkait pembuangan waktu kerja (seperti *cyberloafing* atau mengobrol berlebihan), karena dorongan sosiabilitas mereka menuntut stimulasi eksternal yang melebihi beban tugas rutin mereka.²²

Analisis tingkat lanjut mengenai hubungan kepribadian ini bermuara pada penerapan teori aktivasi sifat (*Trait Activation Theory*). Teori ini secara elegan menjembatani kesenjangan antara psikologi dan kriminologi dengan menjelaskan bahwa ciri kepribadian kriminal yang laten seperti disposisi agresi atau kurangnya empati tidak beroperasi dalam vakum. Sifat-sifat ini hanya akan termanifestasi menjadi perilaku kriminal aktif ketika dipicu ("diaktifkan") oleh isyarat situasional spesifik di tempat kerja.²³ Sebagai contoh, variabel persepsi mengenai dukungan korporasi (*Perceived Organizational Support/POS*) bertindak sebagai pemicu primer. Karyawan dengan sifat neurotisme tinggi atau *agreeableness* rendah mungkin tetap produktif dan patuh dalam lingkungan yang suportif dan apresiatif. Namun, ketika manajemen mengabaikan kesejahteraan mereka atau sistem sumber daya manusia bertindak eksploitatif, kurangnya dukungan tersebut "mengaktifkan" sifat devian laten mereka, menghasilkan gelombang absensi,

¹⁶ Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressor and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 91-103.

¹⁷ Tyler, T. R. (2022). Psychology and the deterrence of corporate crime. ResearchGate.

¹⁸ Dullas, A. R., Yncierto, K. D., Labiano, M. A., & Marcelo, J. C. (2021). Determinants of a Variety of Deviant Behaviors: An Analysis of Family Satisfaction, Personality Traits, and Their Relationship to Deviant Behaviors Among Filipino Adolescents. *Frontiers in Psychology*, 12, 645126.

¹⁹ Aleksic, A., & Vukovi, M. (2018). Connecting personality traits with deviant workplace behavior. *Journal of Media Critiques*, 4, 119-129.

²⁰ Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between

work stressor and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 91-103.

²¹ Dullas, A. R., Yncierto, K. D., Labiano, M. A., & Marcelo, J. C. (2021). Determinants of a Variety of Deviant Behaviors: An Analysis of Family Satisfaction, Personality Traits, and Their Relationship to Deviant Behaviors Among Filipino Adolescents. *Frontiers in Psychology*, 12, 645126.

²² Jia, H., Jia, R., & Karau, S. (2013). Cyberloafing and personality the impact of big five traits and workplace situational factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20, 358-365.

²³ Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressor and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 91-103.

pencurian, dan sabotase.²⁴ Fenomena aktivasi ini menegaskan prinsip kriminologi modern bahwa kejahatan korporat jarang merupakan produk murni dari niat jahat individual, melainkan hasil interaksi yang kompleks antara kerentanan psikologis pekerja dan lingkungan organisasi yang merusak.

Ekologi Kriminogenik: Pengawasan Abusif dan Anomi Organisasi

Buku referensi *Cambridge Handbook of Compliance* (2021) membedah bahwa penyimpangan berskala institusional sangat dipengaruhi oleh variabel makro-organisasi, dengan kepemimpinan yang abusif (*abusive supervision*) sebagai episentrumnya.²⁵ Kepemimpinan toksik ini ditandai oleh taktik manipulasi psikologis, pelecehan publik, eksploitasi jam kerja, dan pengancaman terhadap bawahan. Dampak perilaku manajerial ini menghancurkan secara instan elemen esensial dari kontrak psikologis antara pekerja dan institusi.

Konsekuensi kriminologis dari kepemimpinan abusif dapat didekonstruksi menggunakan Teori Pembelajaran Sosial (*Social Learning Theory*).²⁶ Manajer yang korup dan abusif pada dasarnya bertindak sebagai model peran sosialisasi kejahatan bagi bawahan mereka. Karyawan yang mengamati bahwa penyelia mereka dapat secara bebas memanipulasi data produksi, melecehkan staf minoritas, atau melanggar regulasi keselamatan demi mencapai metrik bonus tanpa menerima hukuman, akan segera menginternalisasi narasi tersebut. Mereka menyimpulkan bahwa pedoman etika formal perusahaan hanyalah fiksi, dan bahwa kelicikan serta manipulasi adalah cara sebenarnya permainan bertahan hidup

dimainkan di dalam hierarki perusahaan.²⁷ Dinamika peniruan sosial ini mengubah tempat kerja menjadi inkubator bagi persekongkolan diam-diam (*collusion*) dan pelanggaran aturan massal.

Satu terobosan analitis terbaru adalah pengintegrasian *Broken Windows Theory* (Teori Jendela Pecah) konsep klasik dari kriminologi perkotaan ke dalam disiplin manajemen sumber daya manusia korporat.²⁸ Teori aslinya berpostulat bahwa pengabaian terhadap pelanggaran kecil di lingkungan publik (seperti membiarkan kaca gedung tetap pecah atau grafiti tidak dihapus) secara psikologis mengirimkan sinyal kepada masyarakat bahwa otoritas tidak hadir, dan kontrol sosial telah runtuh. Sinyal ini dengan cepat mengundang bentuk kejahatan predator yang jauh lebih merusak.

Dalam mikrokosmos korporasi, metafora "jendela pecah" bermanifestasi sebagai kelonggaran dan inkonsistensi manajerial terhadap pelanggaran minor. Ketika departemen HR membiarkan komentar tidak sopan atau seksis dalam rapat (CWB-I ringan), atau menutup mata saat karyawan mengklaim lembur palsu dalam jumlah kecil (CWB-O ringan), organisasi tanpa disadari sedang mengirimkan pesan pembiaran.²⁹ Akumulasi dari toleransi terhadap deviasi kecil ini menghasilkan "Anomi Organisasi" suatu kondisi kelumpuhan moral di mana buku panduan tata tertib kehilangan legitimasi dan fungsi pengaturannya. Karyawan mulai memandang pelanggaran sebagai hak istimewa operasional. Melalui mediasi anomie organisasi inilah, pembiaran manajerial mempercepat eskalasi kejahatan; di mana apropriasi alat tulis kantor yang dinormalisasi bertransformasi menjadi manipulasi laporan keuangan berskala jutaan dolar.

²⁴ Arroyo, P., Smaili, N., & Bensid, S. (2023). Removing Barriers to Whistleblowing at Nonprofit Organizations through Employee Empowerment. ResearchGate.

²⁵ de Bruijn, A. L. (2021). Organizational Factors and Workplace Deviance: Influences of Abusive Supervision, Dysfunctional Employees, and Toxic Work Environments. In *The Cambridge Handbook of Compliance* (pp. 247-281). Cambridge University Press.

²⁶ Bialas, S., Dobrowolska, M., & Litwin, K. (2023). Factors contributing to negative behaviors in the hospitality sector. *Management Papers*.

²⁷ de Bruijn, A. L. (2021). Organizational Factors and Workplace Deviance: Influences of Abusive Supervision, Dysfunctional Employees, and Toxic Work Environments. In *The Cambridge Handbook of Compliance* (pp. 247-281). Cambridge University Press.

²⁸ Broken Windows Theory and Workplace Deviance. (2024). *Annual Review of Criminology*, 3(1), 97-120.

²⁹ *Ibid*

Kejahatan Kerah Putih, Kepatuhan Korporasi, dan Segitiga Fraud

Mengelola skala dan kedalaman kejahatan korporasi (seperti kartel penetapan harga, pencucian uang, dan penggelapan terstruktur) membutuhkan kacamata ganda dari ekonomi perilaku dan psikologi moral. Dalam sistem bisnis yang semakin tidak berwujud (*intangible*) dan terdistribusi, pengawasan fisik kehilangan efektivitasnya.³⁰

Paradigma kriminologi klasik dalam mengatasi kejahatan korporasi bertumpu teguh pada Teori Pilihan Rasional (*Rational Choice Theory*). Teori ini mengasumsikan bahwa eksekutif korporat adalah agen super-rasional yang terus-menerus menimbang kalkulus untung-rugi; mereka hanya akan melakukan kecurangan (seperti suap atau manipulasi saham) jika potensi keuntungan finansial secara matematis melampaui probabilitas penangkapan dikalikan dengan beratnya hukuman.

Atas dasar ini, kebijakan publik selama berdekade-dekade difokuskan pada peningkatan denda finansial dan ancaman penjara untuk memaksa "kepatuhan" (*corporate compliance*). Namun, penelitian ekstensif PIO yang mengawinkan Kriminologi dengan Ekonomi Perilaku (*Behavioral Economics*) menyanggah kemutlakan asumsi rasional ini. Pelaku tindak korporat tunduk pada bias kognitif yang mematikan pertimbangan rasional jangka panjang mereka. Misalnya, fenomena "hiper-diskon temporal" (*temporal discounting*) di mana eksekutif lebih memprioritaskan penghargaan jangka pendek (bonus kuartalan segera) dan secara kognitif mengabaikan risiko katastrofik jangka panjang (hukuman penjara lima tahun mendatang).

Sebagai pengganti teori rasionalitas murni, "Model Utilitas yang Diharapkan" (*Expected Utility Model*) dari John Braithwaite mendapat dukungan luas. Model ini menegaskan bahwa mekanisme primer yang menghambat seorang pemimpin untuk menipu bukanlah rasa takut akan denda SEC, melainkan evaluasi moral internal dan

ketakutan akan rasa malu sosial (*shame*). Ketika inhibisi moral internal seorang individu tinggi, perhitungan biaya-manfaat kriminal bahkan tidak pernah terpikirkan oleh mereka.

Sistem kepatuhan hukuman formal hanya bertindak sebagai jaring pengaman terakhir bagi individu yang kompas moralnya telah terdegradasi. Penemuan ini menyoroti kelemahan sistem kepatuhan korporasi kontemporer yang dijalankan secara legalistik belaka; organisasi harus membangun budaya keutamaan etis, bukan sekadar departemen manajemen risiko litigasi yang mengalkulasi kepatuhan batas minimum.³¹

Sebuah studi empiris mengenai insiden penggelapan dana karyawan di industri logistik menegaskan efektivitas integrasi psikologi kriminal dalam membedah anatomi *fraud* menggunakan kerangka Segitiga Fraud (*Fraud Triangle*) yang diwariskan oleh Donald Cressey. Tiga elemen yang bersinergi menciptakan kondisi ideal bagi terjadinya kejahatan kerah putih adalah tekanan (*Pressure*), peluang (*Opportunity*), dan rasionalisasi (*Rationalization*). Peran spesifik PIO dan Kriminologi dalam mendekonstruksi setiap sudut segitiga ini sangat vital.

³⁰ Tyler, T. R. (2022). Psychology and the deterrence of corporate crime. ResearchGate.

³¹ Palmieri, M. (2022). The Direct and Indirect Effects of Corporate Compliance. ResearchGate.

Tabel 2. Penggolongan Segitiga Fraud

Sudut Segitiga Fraud	Penjelasan Mekanisme Kriminologis	Mitigasi dan Intervensi Psikologi Industri dan Organisasi
Tekanan (Motif)	Stresor finansial yang tidak dapat dibagikan (<i>non-shareable financial problem</i>). Ini bisa berasal dari masalah personal (utang judi, gaya hidup berlebih) atau paksaan institusional (target kuartalan yang mustahil dari manajemen atas) yang memaksa individu mencari jalan pintas ilegal	Implementasi program Bantuan Karyawan (<i>Employee Assistance Programs / EAP</i>) untuk konseling keuangan pribadi, desain struktur insentif yang realistis, dan penghapusan target kerja toksik
Peluang	Celah arsitektural dalam sistem kontrol internal, tidak adanya pemisahan tugas (<i>segregation of duties</i>), atau pemberian hak akses sistem yang berlebihan yang memberikan persepsi bahwa kejahatan dapat dieksekusi tanpa deteksi	Audit sistematis, desain ergonomi keamanan siber, rotasi jabatan paksa yang membatasi monopoli kontrol atas sistem keuangan oleh satu individu, serta pemberdayaan pengawasan algoritmik.
Rasionalisasi	Proses distorsi kognitif yang paling sarat psikologi. Pelaku membingkai ulang kejahatannya untuk mempertahankan identitas moralnya. Mereka meyakinkan diri sendiri dengan narasi: "Saya hanya meminjam," "Semua orang melakukannya," atau "Perusahaan ini telah merampok masa muda saya, jadi saya berhak atas uang ini"	Pembangunan budaya kerja beretika tinggi, transparansi kompensasi, keadilan prosedural, dan kepemimpinan transformasional untuk memutus rantai narasi viktimisasi yang menjadi bahan bakar rasionalisasi

Pemahaman mendalam ini mengubah postur organisasi dari reaktif menjadi preventif. Psikologi kriminal tidak lagi dipandang sebagai instrumen penyelidikan pasca-insiden (setelah dana raib), melainkan ditanamkan ke dalam arsitektur pencegahan rekrutmen dan pelatihan integritas, membentengi pengendalian internal dari akar psikologisnya

Dinamika Trauma, Kekerasan Karyawan Garis Depan, dan Reformasi Subkultur Kepolisian

Sisi lain dari kriminologi kerja beralih dari kejahatan kerah putih di ruang eksekutif ke penderitaan traumatis para pekerja di sektor publik dan operasional garis depan (*frontline workers*). Di sini, kekerasan di tempat kerja dianggap sebagai manifestasi dari kejahatan jalanan atau ketimpangan relasi kuasa antara klien dan pemberi layanan yang menjadi fokus utama.

Studi viktimologi yang mendalam terhadap *Public Safety Personnel* (PSP) dan pekerja layanan kesehatan psikiatri mengartikulasikan lanskap kerja yang secara inheren sarat kekerasan.³² Pekerja di bidang ini terpapar insiden kritis secara persisten

(ancaman bersenjata, pasien skizofrenia dengan agitasi, kematian, kecelakaan fatal).

Tinjauan literatur atas beban stres ini memperlihatkan polaritas dampak psikologis. Di satu ujung spektrum, paparan tanpa henti terhadap lingkungan kriminogenik menghasilkan penurunan katastrofik pada Kualitas Kehidupan Profesional (*Professional Quality of Life / ProQOL*). Trauma yang tidak diproses bereskalasi menjadi gangguan stres pascatrauma (PTSD), kelelahan emosional kronis (*burnout*), dan depresi berat. Penelitian mencatat bahwa trauma masa kecil personal pekerja, dikombinasikan dengan absennya jaringan dukungan sosial di luar pekerjaan, bertindak sebagai faktor yang memperparah penderitaan psikologis ini, menghancurkan ketahanan koping mereka. Namun, di ujung spektrum lainnya, riset fenomenologis yang spesifik meneliti perawat psikiatri menemukan mekanisme adaptasi yang luar biasa: *Post-Traumatic Growth* (Pertumbuhan Pasca-Trauma).³³ Individu yang secara konstan bekerja di tengah ketidakpastian kekerasan departemen forensik mengembangkan ketahanan internal (*resilience*) dan kemampuan pemecahan masalah trauma yang sangat kuat. Alih-alih hancur, para pekerja ini merasionalisasi

³² CRITIC Study Group. (2024). Professional Quality of Life in Psychiatry: Interaction between childhood adversity, individual capabilities, and exposure to trauma and violence at work. *Frontiers in Psychiatry*, 10.

³³ Zheng, et al. (2023). Nursing and aggression in the workplace: a systematic review. *Public Health*, 221, 50-59.

insiden kekerasan sebagai "peristiwa profesional yang logis" (*rationalized events*), membingkai ulang agresi pasien sebagai simptom penyakit alih-alih serangan pribadi. Proses rasionalisasi fungsional ini difasilitasi oleh program penyesuaian tim pasca-trauma, membuktikan bahwa efek kekerasan kerja tidak ditentukan semata oleh intensitas serangan, tetapi dimoderasi secara kuat oleh arsitektur pemulihan manajerial di tempat kerja.

Lebih dari institusi manapun, organisasi kepolisian merepresentasikan fusi antara kriminologi makro dan psikologi organisasi mikro. Ketika perilaku menyimpang menembus institusi kepolisian, dampaknya bukan sekadar kerugian finansial, melainkan krisis legitimasi hukum dan hak asasi manusia. Literatur 2021-2026 menyoroti peran esensial PIO dalam membongkar dan mereformasi subkultur kepolisian yang patologis.³⁴

Lingkungan kerja operasional aparat jalanan diwarnai oleh kepekaan bahaya ekstrem (*hyper-vigilance*) dan tekanan berlapis dari struktur paramiliter. Elemen struktural ini sering kali bermutasi menjadi subkultur kaku yang melanggengkan budaya tutup mulut atas kesalahan kolega (*the blue wall of silence*), menginduksi bias kognitif, dan menormalisasi kekerasan yang teradikalisasi (*racialized police violence*) serta penyalahgunaan kekuatan wewenang. Di samping deviasi institusional ini, terdapat realitas kelam tentang tingkat Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) yang melibatkan aparat (*Officer-Involved Domestic Violence*) yang mengkhawatirkan. Akumulasi agresi berbasis komando dan trauma kumulatif yang tidak diproses di lapangan turut terbawa ke dalam kehidupan rumah tangga petugas, mengubah pelindung masyarakat menjadi pelaku kriminal di rumah mereka sendiri (Renzetti & Adair, 2022).

Merespons krisis kultural ini, intervensi PIO kontemporer bergerak melampaui paradigma tes rekrutmen statis

klasik. Ahli psikologi organisasi kini diamanatkan untuk menerapkan reformasi keadilan prosedural dan keadilan dialogis (*dialogic justice*) secara internal di dalam kepolisian.³⁵ Transformasi ini mencakup penyediaan evaluasi emosional reguler, penataan ulang hierarki komando untuk menghargai transparansi, serta intervensi klinis yang memutus rantai transmisi agresi dari jalanan ke institusi dan keluarga.

Intervensi Organisasi, *Just Culture*, dan Regulasi AI di Era Digital

Mendeteksi kejahatan internal organisasi melalui audit sistemik terbukti tidak memadai; pengawasan paling tajam berada pada pengamatan sejawat. Namun, sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) sering gagal karena iklim intimidasi. Tinjauan sistematis yang mengamati efektivitas antikorupsi di organisasi nirlaba (NPO) menguraikan bahwa *whistleblowing* harus dikonseptualisasikan sebagai mekanisme berbasis karyawan (*employee-focused mechanism*) yang secara intrinsik terikat dengan pemberdayaan pekerja.³⁶ Efektivitas sistem ini dipengaruhi oleh faktor manusia: sikap moral karyawan dan kesadaran pemimpin. Agar *whistleblowing* melampaui formalitas administratif, organisasi wajib menginstitusikan perlindungan psikologis mutlak, membebaskan karyawan dari ancaman pembalasan dendam struktural maupun ostrakisasi sosial (pengucilan) oleh rekan kerja.

Dalam sistem dinamis dan berisiko tinggi seperti peradilan pidana, militer, dan kesehatan, kesalahan operasional adalah kepastian statistik. Namun, cara manajemen merespons kegagalan tersebut menentukan nasib integritas institusi. Praktik tradisional yang mengkambinghitamkan individu tingkat bawah (*blame culture*) atau berusaha menutupi kesalahan fatal secara diam-diam akan mengikis legitimasi organisasi, memicu

³⁴ Fernandez, P. et al. (2022). Reckoning with racialized police violence: The role of I-O psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 15(4), 554-577.

³⁵ Tankebe, J. (2012). Beyond procedural justice: A dialogic approach to legitimacy. *Journal of Experimental Criminology*, 9(3), 245-274.

³⁶ Arroyo, P., Smaili, N., & Bensid, S. (2023). Removing Barriers to Whistleblowing at Nonprofit Organizations through Employee Empowerment. ResearchGate.

munculnya "Sinisme Hukum" (*legal cynicism*). Dalam Kriminologi, sinisme hukum terbukti memfasilitasi lonjakan kejahatan kekerasan, karena keyakinan terhadap supremasi hukum hancur.³⁷ Untuk melawan arus pembusukan kultural ini, inovasi PIO modern menghadirkan *Just Culture Event Reviews* (JCERs). JCER adalah metodologi investigasi insiden yang memadukan psikologi positif dan keadilan prosedural. Investigasi atas deviasi atau kesalahan fatal dilakukan secara multi-pemangku kepentingan, transparan, dan secara fundamental bersifat tanpa-celaan (*non-blaming*) (Hollway, 2022). JCER menggali akar masalah (*root cause analysis*) di bawah permukaan, mengalokasikan akuntabilitas secara cerdas antara kegagalan sistemik, kelalaian prosedur manajerial, dan kekeliruan operator. Dengan memperlihatkan bahwa sistem merespons kesalahan melalui pembelajaran institusional yang empatik dan korektif, alih-alih hukuman buta, JCER memulihkan "Optimisme Hukum" (*legal optimism*) menumbuhkan kembali afiliasi, keterlibatan aktif, dan kepatuhan sukarela dari para profesional.

Melengkapi pendekatan keadilan naratif, Proyek *Digital Bytes* atau penceritaan digital (*digital storytelling*) di sebuah rumah sakit kesehatan mental forensik di Australia mendemonstrasikan kekuatan teknologi dalam dekriminalisasi stigma. Dengan merekam perspektif, harapan, dan narasi personal dari penyintas kejiwaan yang memiliki sejarah keterlibatan peradilan pidana, proyek ini mengubah dinamika kekuasaan.³⁸ Media ini memberikan wawasan kemanusiaan bagi pekerja sosial, menjembatani diskoneksi teori-praktik, dan menghancurkan prasangka, sehingga mengurangi potensi friksi atau

penyalahgunaan penanganan di fasilitas forensik.

Di pengujung linimasa 2021-2026, kemunculan Kecerdasan Buatan Generatif (*Generative AI*) memperkenalkan tantangan kriminologis dan psikologis baru. Penggunaan AI untuk otomatisasi penilaian kandidat, pemantauan perilaku (*surveilans prediktif*), dan layanan kesehatan mental mengharuskan adanya tata kelola etik yang presisi. *American Psychological Association* (APA) telah merilis pedoman ketat yang membatasi penggunaan AI dalam praktik psikologi.³⁹ Jika algoritma prediktif korporat dilatih menggunakan set data historis yang memuat bias struktural, AI akan dengan efisien mereplikasi diskriminasi gender, ras, dan kelas sosioekonomi di bawah selubung "objektivitas matematis." Oleh karena itu, PIO harus menegakkan prinsip pengawasan manusia absolut (*human oversight*), persetujuan terinformasi (*informed consent*), perlindungan privasi data tingkat tinggi, dan ekuilibrium bias. Kejahatan korporasi era digital dapat terjadi bukan melalui penggelapan uang secara langsung, melainkan melalui manipulasi algoritmik kelalaian massal yang melanggar hak asasi privasi dan ketenagakerjaan.

Kesimpulan

Integrasi Psikologi Industri/Organisasi dan Kriminologi bukan lagi wacana, tetapi prasyarat operasional untuk menjaga integritas dan keberlanjutan institusi modern. Perilaku menyimpang di tempat kerja, sabotase sistemik, dan kejahatan korporasi merupakan hasil kumulatif kerentanan kepribadian (rendahnya Agreeableness, tingginya Neuroticism), kepemimpinan toksik, dan anomie organisasi yang menormalkan ketidakadilan. Konsekuensinya, pencegahan tidak bisa hanya mengandalkan audit dan sanksi hukum, tetapi memerlukan penerapan *Just Culture* yang memulihkan keadilan prosedural, memperkuat whistleblowing,

³⁷ Hollway, J. (2022). *Just Culture Event Reviews: Applying Positive Psychology and Procedural Justice to Restore Legal Optimism*. University of Pennsylvania.

³⁸ Digital Bytes Project. (2023). Digital storytelling as a narrative practice and learning tool for social work in an Australian secure forensic mental health hospital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(13), 6268.

³⁹ American Psychological Association [APA]. (2025). *Ethical Guidance for AI in the Professional Practice of Health Service Psychology*. Washington, DC: APA.

mengakui trauma pekerja garis depan, dan membongkar budaya bungkam dalam lembaga otoritas. Melalui profil psikometrik prediktif yang menghormati HAM, manajemen strain, dan internalisasi nilai moral dalam sistem kepatuhan, organisasi dapat mencegah deviasi sejak tahap pembentukan motif, jauh sebelum mewujudkan sebagai kejahatan terbuka.

Referensi

- Agnew, R. (1992). Foundation for a general strain theory of crime and delinquency. *Criminology*, 30, 47–88.
- Aleksic, A., & Vukovi, M. (2018). Connecting personality traits with deviant workplace behavior. *Journal of Media Critiques*, 4, 119–129.
- American Psychological Association [APA]. (2025). *Ethical Guidance for AI in the Professional Practice of Health Service Psychology*. Washington, DC: APA.
- Arroyo, P., Smaili, N., & Bensid, S. (2023). Removing Barriers to Whistleblowing at Nonprofit Organizations through Employee Empowerment. *ResearchGate*.
- Arroyo, P., Smaili, N., & Bensid, S. (2023). Removing Barriers to Whistleblowing at Nonprofit Organizations through Employee Empowerment. *ResearchGate*.
- Bialas, S., Dobrowolska, M., & Litwin, K. (2023). Factors contributing to negative behaviors in the hospitality sector. *Management Papers*.
- Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressor and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 91-103
- Broken Windows Theory and Workplace Deviance. (2024). *Annual Review of Criminology*, 3(1), 97-120.
- CRITIC Study Group. (2024). *Professional Quality of Life in Psychiatry: Interaction between childhood adversity, individual capabilities, and exposure to trauma and violence at work*. *Frontiers in Psychiatry*, 10.
- de Bruijn, A. L. (2021). Organizational Factors and Workplace Deviance: Influences of Abusive Supervision, Dysfunctional Employees, and Toxic Work Environments. In *The Cambridge Handbook of Compliance* (pp. 247-281). Cambridge University Press.
- Digital Bytes Project. (2023). Digital storytelling as a narrative practice and learning tool for social work in an Australian secure forensic mental health hospital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(13), 6268.
- Dullas, A. R., Yncierto, K. D., Labiano, M. A., & Marcelo, J. C. (2021). Determinants of a Variety of Deviant Behaviors: An Analysis of Family Satisfaction, Personality Traits, and Their Relationship to Deviant Behaviors Among Filipino Adolescents. *Frontiers in Psychology*, 12, 645126.
- Fernandez, P. et al. (2022). Reckoning with racialized police violence: The role of I-O psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 15(4), 554-577.
- Hollway, J. (2022). Just Culture Event Reviews: Applying Positive Psychology and Procedural Justice to Restore Legal Optimism. University of Pennsylvania.
- Jia, H., Jia, R., & Karau, S. (2013). Cyberloafing and personality the impact of big five traits and workplace situational factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20, 358–365.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2011). The relationship between supervisor personality, supervisors' perceived stress and workplace bullying. *Journal of Business Ethics*, 99, 637-651.
- Palmieri, M. (2022). The Direct and Indirect Effects of Corporate Compliance. *ResearchGate*.

- Palmieri, M. (2022). The Direct and Indirect Effects of Corporate Compliance. ResearchGate.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Sanches, C., Gouveia-Pereira, M., Maroco, J., Gomes, H., & Roncon, F. (2016). Deviant behavior variety scale: development and validation with some sample Portuguese adolescents. *Psychology: Research and Review*, 29, 1-8.
- Tankebe, J. (2012). Beyond procedural justice: A dialogic approach to legitimacy. *Journal of Experimental Criminology*, 9(3), 245-274.
- Tyler, T. R. (2022). Psychology and the deterrence of corporate crime. ResearchGate.
- Zheng, et al. (2023). Nursing and aggression in the workplace: a systematic review. *Public Health*, 221, 50-59.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted without any commercial or financial relationships that could potentially create a conflict of interest.

Copyright © 2025 Litigasi. All rights reserved.