

TOXIC MASCULINITY DALAM PERSPEKTIF BUDAYA KERJA DAN ORGANISASI

Study Kasus Karyawan Indomaret Kota Lhokseumawe

Zulfikar¹

Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe

Email: zulfikar82@iainlhokseumawe.ac.id

*Correspondence author

Hartanti Dewi²

Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe

Email: hartantidewi@iainlhokseumawe.ac.id

Hendra Sahputra³

KPP Pratama Lhokseumawe

Email: hendrasahputra85@gmail.com

Abstract

Does toxic masculinity really exist and influence the performance of human resources, especially male workers in the Lhokseumawe city area, especially workers or employees who work at Indomaret, this is the aim of this research. The data used is primary data sourced from observations and interviews of researchers at several franchise business locations (Indomaret) at several points in Lhokseumawe City using qualitative methods in the form of field research which aims to describe complex realities and gain an understanding of the meaning. often happens around us. That men, who were previously identified with field work related to physical activity and the hot sun, are now experiencing a shift due to the need and availability of work opportunities.

Keywords: toxic masculinity, work culture, organization

Abstrak

Apakah toxic masculinity benar-benar ada dan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia khususnya tenaga kerja laki-laki yang ada di wilayah kota Lhokseumawe terutama para pekerja atau karyawan yang bekerja pada Indomaret, inilah tujuan dari penelitian ini. Data utama digunakan yaitu data data yang sumbernya dari observasi dan wawancara peneliti ke beberapa lokasi usaha waralaba (indomaret) di beberapa titik yang ada di Kota Lhokseumawe dengan menggunakan metode Kualitatif dengan bentuk lapangan (*field research*) yang ingin menggambarkan kisah nyata yang kompleks dan memperoleh sebuah pemahaman makna yang sering terjadi di sekitar kita. Bahwa laki-laki yang dahulunya identik dengan pekerjaan lapangan yang berkaitan dengan aktifitas fisik dan terik matahari sekarang mengalami pergeseran dikarenakan kebutuhan serta ketersediaan lapangan kerja.

Keywords : toxic masculinity, budaya kerja, organisasi

Pendahuluan

Sumber daya manusia dianggap akan memasuki usia dewasa adalah ketika selesai menempuh pendidikan dibangku Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA),

dimana pada masa itu sebagian anggota masyarakat dihadapkan pada fase berikutnya, baik itu melanjutkan pendidikan ke bangku kuliah/jalur pendidikan pasca SLTA atau harus bekerja untuk kelangsungan kehidupan mendatang. Bagi sebagian orang yang orang tuanya memiliki kecukupan secara finasial maka dipastikan rata-rata dari mereka akan melanjutkan pendidikannya, tetapi bagi yang kurang beruntung maka bekerja adalah solusinya, pembahasan mengenai dunia kerja adalah sesuatu yang tingkat *urgensinya* tinggi, karena begitu seseorang memutuskan untuk bekerja sebenarnya banyak hal pertimbangan telah difikirkan sehingga keputusan untuk bekerja tersebut diambil, seperti yang dikemukakan oleh Anoraga, 2006 bahwa kerja adalah sesuatu yang manusia butuhkan. Kebutuhan tersebut juga bisa bervariasi, berproses dan berkembang seiring waktu dan berubah, juga seringkali pelaku tersebut tidak menyadarinya. Terkadang juga perubahan tersebut seiring dengan kebutuhan organisasi guna pencapaian tujuan yang maksimal seperti yang di kemukakan oleh Fattah, 2009 dalam (Kusnaeni dan Martono, 2016) yang menyatakan bahwa kerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan orang yang bekerja ada pasti ada kaitannya dengan mencari nafkah dan bertujuan untuk mendapatkan sesuatu imbalan atas pencapaian yang telah diemban demi kepentingan sebuah organisasi.

Secara sosial budaya dalam dunia kerja juga dibagi kedalam 2(dua) kelompok yaitu pekerjaan untuk sumber daya manusia pria dan pekerjaan untuk sumber daya manusia wanita, dimana apabila seseorang itu punya persiapan ataupun skill tertentu maka pekerjaan yang dikerjakan akan sesuai dengan tujuan organisasi. Andreas, 2007 dalam (Kusnaeni dan Martono 2016) berpendapat bahwa kesiapan kerja adalah syarat kemapanan seseorang atau memiliki daya srtu upaya untuk melakukan sesuatu hal kegiatan atau melakukan pekerjaan dengan cara yang paling efektif dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sempitkan pilihan lapangan kerja yang ada di kota Lhokseumawe memaksa para pencari kerja untuk bekerja pada sektor-sektor yang bukan untuk jenis gender tertentu seperti teori-teori terdahulu, seperti halnya para laki-laki yang identik bekerja dengan menggunakan kekuatan fisik, ketangkasan fikiran, menggunakan alat berat dan lapangan dengan sinar matahari yang panas menjadi standar ukuran pekerjaan. Brahmana dalam (Prawiranegara, 2022) menjelaskan bahwa Laki-laki memiliki tuntutan peran supaya lebih tangguh, mandiri, tidak mudah terharu dan menangis, memiliki kredibilitas dan lebih unggul dari wanita. Adanya beberapa perbedaan dalam tuntutan peran tersebut dikarena laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan sifat, peran, fungsi, tingkah laku dan status didalam lingkungan sosial serta ruang publik. Perbedaan peran ini tidak diatur dari semenjak lahirnya manusia tetapi dibentuk secara sosial dan budaya yang terpatri dari generasi ke generasi dan dimodifikasi oleh lingkungan (Puspitawati, 2012 dalam (Prawiranegara, 2022).

Teori Toxic Masculinity

Menurut Darwin, 1988 dalam (Wardana et al., 2021) pandangan tentang maskulinitas dan feminitas mencakup berbagai aspek kepribadian dan karakter individu, peran, perilaku, profesi, penampilan dan orientasi seksual. Maskulinitas adalah semacam *stereotype* tentang seorang laki-laki yang dapat dikontraskan dengan feminitas sebagai stereotip perempuan. Levant,1995 dalam (Prawiranegara, 2022) menyatakan bahwa maskulinitas jika dipandang dari sudut pandang sosial yaitu tatkala seorang laki-laki dituntut agar menjadi lebih berani dalam segala hal, bukan menunjukkan perasaan yang akan melemahkannya dan memiliki kemampuan untuk mendominasi. toxic masculinity atau Maskulinitas beracun dapat diartikan sebagai perilaku sempit terhadap peran jenis kelamin dan sifat laki-laki. Maskulinitas beracun ini mendefinisikan maskulinitas yang melekat sebagai karakter laki-laki yang identik dengan agresif, kasar dan tidak dapat diterima menunjukkan perasaan emosional. Himapsikologi,2020 dalam (Novalina et al., 2022) juga menyatakan bahwa maskulinitas beracun, yang dari segi harfiah berarti Istilah "maskulinitas beracun" sering digunakan untuk menerangkan perilaku terbatas seseorang berdasarkan fungsi sebuah *gender* yang sangat kaku, atau dengan bahasa lain berfungsi untuk memperkuat struktur otoritas yang mendukung didominasi oleh laki-laki.

Budaya Kerja

Triguno (1995) memberi penjelasan bahwa budaya kerja adalah filosofi yang didasarkan pada gagasan bahwa nilai nilai hidup dapat berkembang menjadi kebiasaan, sifat, dorongan serta membudaya dalam sebuah kelompok masyarakat, kemudian tercermin dalam sikap ke dalam perilaku, keyakinan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terkandung di dalamnya sebagai "bekerja" atau "kerja". Seiring dengan pendapatnya, Nawawi,2005 dalam (Adha et al., 2019) juga menjelaskan bahwa : Budaya Kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja memiliki makna sangat dalam. karena akan menjadikan sebuah perubahan sikap dan perilaku SDM untuk berprestasi dan memiliki produktivitas kinerja yang lebih mempuni saat menghadapi tantangan waktu yang akan datang. Hoy, 2001 dalam (Arianto, 2013) juga menjelaskan bahwa Budaya kerja juga dapat dilihat dari minimnya suatu penghargaan pada kinerja para pegawai, rendahnya level kesejahteraan, komunikasi serta interaksi sosial antar pegawai, pimpinan dan juga lingkungan masyarakat, masih seperti adanya skat atau penghalang, sehingga terlihat tidak selaras antara satu dengan yang lainnya.

Organisasi

Stephen Robbins, 1996 dalam (Sobirin, 2014) Mangatakan : Organisasi yaitu kelompok sosial yang dibentuk secara sengaja untuk masa yang cukup lama, yang memiliki anggota 2(dua) orang atau lebih dan bekerja bersama secara

terkoordinasi dan kooperatif, dengan jadwal kerja tertentu yang terstruktur dan termotivasi untuk mencapai sebuah tujuan yang telah disepakati bersama atau memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, walaupun pada dasarnya setiap individu dalam organisasi memiliki tujuan pribadi yang mungkin sedikit berbeda atau bertentangan dengan *individu* lainnya. David Cherrington (1989) menjelaskan bahwa Organisasi adalah sistem sosial yang dibangun oleh manusia yang memiliki pola kerja yang teratur dan terdiri dari sekelompok manusia untuk mencapai serangkaian tujuan yang telah ditentukan. Richard L. Daft. (1992) dalam Sobirin, 2014) juga menambahkan Organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang fokus pada pencapaian tujuan melalui sistem kerja yang terstruktur dan mempunyai anggota yang dapat diidentifikasi.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, kami menggunakan pendekatan yang penggunaan Metode Kualitatif dengan bentuk lapangan (*field research*) berupa wawancara langsung dengan para karyawan yang bekerja di Indomaret, seperti yang dijelaskan oleh studi fenomenologi memberikan arti *general* dari beberapa individu untuk banyak pengalaman hidup yang berkaitan dengan konsep juga fenomena (Creswell, 2015 dalam (Tabi'in, 2020). Sedangkan target populasi penelitian ini adalah para pegawai atau karyawan Indomaret yang bekerja dalam kawasan Kota Lhokseumawe, Sampel diambil secara acak, atau secara tidak sengaja

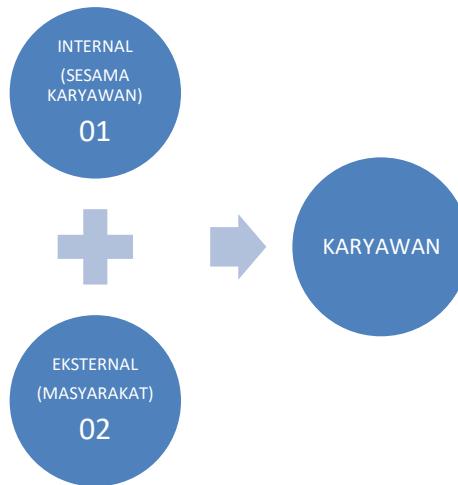
seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono, 2010 dalam (Kusnaeni & Martono, 2016) menjelaskan bahwa : Populasi adalah area umum sebuah keadaan yang terdiri dari: subjek atau objek yang memiliki kualitas dan fitur tertentu yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk belajar dan kemudian menarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah para pegawai atau karyawan indomaret yang berada di 3(tiga) titik lokasi yang berbeda tetapi masih didalam kawasan Kota Lhokseumawe. Rekayasa pengambilan sampel yang kami digunakan di penelitian ini menggunakan teknik proporsional yang dilakukan secara acak.

Diskusi

Manusia adalah faktor penting dan utama dalam sebuah organisasi, tanpa manusia maka sebuah organisasi tidak akan berjalan, dalam struktur organisasi biasanya ada beberapa sub kelompok kerja yang akan saling berhubungan diantara satu dan lainnya dengan tugas yang telah dibagi berdasarkan sub kelompok kerja masing-masing sehingga tujuan dari sebuah organisasi akan mudah dicapai. Didalam beberapa hal atau kasus, struktur organisasi juga dapat mempengaruhi motivasi kerja dari setiap anggota untuk mencapai posisi tingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya dengan hirarki yang jelas. Selain itu, mengembangkan struktur organisasi jelas juga dapat mengurangi konflik internal dalam pengalihan tanggung jawab atau sengketa kewenangan. Walaupun peradaban manusia sudah tergolong kearah modern tetapi masih banyak manusia yang masih menganut paham lama dengan kata lain kurang bisa menerima hal-hal yang di luar

kebiasaan, orang indonesia cenderung memiliki pandangan yang keliru tentang teori maskulinitas, dan selanjutnya berakhir pada maskulinitas beracun.

Dari gambar 1 dibawah ini dapat dijelaskan bahwa sumber pernyataan *toxic masculinity* peneliti bagi kedalam 2(dua) kelompok yaitu : Internal (sesama karyawan) dan Eksternal (masyarakat).



Gambar 1

Beberapa pengakuan dari karyawan saat wawancara di Indomaret mengenai terjadinya perilaku Toxic Maskulinitas di lingkungan kerja antara lain adalah :

- a. Pernyataan “Cowok kok curhat?”, “Lemah kali?” (01)
(Eduard, 2020) dalam artikelnya menyatakan bahwa cowok yang suka cerita ataupun curhat adalah bukan cowok yang feminim atau cengeng. Dia mengenali kebutuhan mentalnya dan mengambil langkah-langkah untuk memenuhinya.
Curhat adalah kebutuhan semua orang baik laki-laki ataupun perempuan, dengan curhat perasaan seseorang akan terasa lebih tenang, dengan curhat juga seseorang akan merasa mendapatkan dukungan ataupun solusi atas permasalahan yang sedang dialami. Kalau dibiarkan secara terus menerus maka akan terciptanya lingkungan kerja yang gak sehat, dengan kata kali juga mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah organisasi tersebut.
- b. Pernyataan “angkat barang itu lah, kamukan cowok”, “ntar kalo pulang kantor, titip surat ke JNT ya”, kamukan cowok, “Kalau toko tutup tolong pastikan pintu tertutup semua ya”, kamukan cowok. (01)
(Azizah, 2022) dalam artikelnya “*Man Box: Laki-Laki Juga Terkena Toxic Masculinity di Dunia Kerja*” Pekerja laki-laki ataupun perempuan menurutnya, sudah seharusnya pula diberikan kesempatan peluang dan dukungan setara di dunia kerja. Kebijakan yang afirmatif untuk mendorong perempuan bisa optimal berkarya di dunia kerja juga perlu dilakukan. Pasalnya, salah satu yang melanggengkan *toxic masculinity* selama ini juga bisa disebabkan oleh stigma bahwa perempuan tidak lebih cakap bekerja dan memimpin dibandingkan laki-laki. Kalau hal tersebut itu berlangsung secara terus menerus maka

dapat menurunkan motivasi kerja karyawan bahkan sampai menghabat organisasi, karena setiap pekerja harus diperlakukan sama baik laki-laki ataupu perempuan sesuai dengan formasi awal saat rekrutmen kecuali adanya pemberian bonus untuk setiap kelebihan ataupun perlakuan berbeda pada setiap pekerjaan.

- c. Pernyataan “ Kok kerja sebagai pelayan, inikan kerjaan perempuan”, “manawarkan brosur diskon dipinggir jalan”, “terlalu luwes dalam melayani pembeli”, Dll. (02). (Budiyarti, 2022) dalam artikelnya “Kenali toxic maskulinity dilingkungan kerja” melakukan sebuah survey, dari 10 pernyataan di atas terdapat 3 pernyataan yang diajukan untuk dapat mengartikan dan memahami tanggapan masyarakat tentang *toxic masculinity* di dunia pekerjaan tersebut, yaitu:

Toxic Masculinity	Pria yang setuju (%)	Perempuan yang setuju (%)
Toxic Masculinity terhadap peran pria dalam pekerjaan		
Pria dirasa lebih aman untuk bekerja lembur dan pulang larut malam/dini hari	53	63
Pria lebih pantas untuk melakukan pekerjaan berat atau kerja fisik	66	59
Pria harus selalu bisa mengambil keputusan dalam pekerjaannya	75	69

Dari hasil survey diatas bisa kita simpulkan bahwa masyarakat pada umumnya masih melakukan pekerjaan yang disesuaikan dengan kebiasaan yang telah menjadi budaya. Artinya tingkat toxic masculinity masih dirasa tinggi terhadap laki-laki. Padahal Fattah 2009 dalam (Kusnaeni & Martono, 2016) menyatakan bahwa kerja adalah tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dan orang yang bekerja tersebut ada hubungannya dengan mencari nafkah atau juga mempunyai tujuan untuk mendapatkan hasil/ kompensasi atas pencapaian yang telah dilakukan demi kepentingan sebuah organisasi.

Dari hasil wawancara dengan 10 orang karyawan Indomaret di 3(tiga) titik lokasi yang berbeda dalam kawasan Kota Lhokseumawe, penulis merangkum jawaban seperti di dalam table berikut ini ;

No	Sampel	Hasil Wawancara	
1	Karyawan 01		Tidak
2	Karyawan 02		Tidak
3	Karyawan 03	Toxic	
4	Karyawan 04		Tidak
5	Karyawan 05	Toxic	
6	Karyawan 06		Tidak
7	Karyawan 07		Tidak
8	Karyawan 08	Toxic	
9	Karyawan 09		Tidak
10	Karyawan 10	Toxic	

Dapat dijelaskan bahwa :

- a. 6 (enam) karyawan menjawab tidak, dikarenakan mereka menganggap bahwa perilaku atau ujaran seperti itu adalah hal yang lumrah, biasa saja dan sering terjadi di lingkungan kerja.

Ndraha,2009 dalam (Hasi et al., 2020) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam Budaya Kerja, yaitu :

1. Kebiasaan,

Kebiasaan itu biasanya dapat diamati dari cara terbentuknya tingkah laku mengatur pegawai, yaitu tingkah laku yang dilandasi kesadaran akan hak dan tanggung jawab, kebebasan atau wewenang dan kewajiban baik secara baik individu maupun kelompok di lingkungan tempat kerja

Peraturan

Bentuk ketegasan yang mengikat para karyawan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan membentuk pribadi karyawan menjadi disiplin dan tertib serta kenyamanan kerja dalam sebuah organisasi.

2. Nilai-nilai

Penghayatan para karyawan dalam prioritas kerja, memilih mana yang baik yang harus dilakukan segera dan dikaji kembali mana yang bisa ditunda untuk dikerjakan berikutnya.

- b. 4 (empat) karyawan menjawab toxic, dikarenakan bahwa perilaku atau ujaran seperti itu dianggap “meremehkan”, “menyepelekan”, “menyudutkan” dan “memanfaatkan kesempatan” atas keadaan. (Weiss, 2016) dalam tulisannya tentang maskulinitas beracun menyatakan mengenai beberapa konsekuensi negatif yang dialami oleh laki-laki ketika mereka dipaksa untuk bertahan hidup dalam sebuah standar maskulinitas, dua di antaranya rentan terhadap kekerasan dan kurangnya rasa ingin meminta bantuan dari orang lain untuk menutupi kelemahan yang juga merupakan kekurangan mereka atas stigma masyarakat dan juga perasaan sedih serta seringkali harus memilih jalan untuk melakukan sebuah kekerasan demi terlihat baik (maskulin).

Kesimpulan

Toxic masculinity adalah suatu keadaan dimana para pria yang menjadi korban baik secara fisik maupun mental sehingga budaya ini harus dihilangkan di dalam lingkungan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja dalam sebuah organisasi, dalam melakukan pekerjaan ataupun mendapatkan pekerjaan terkadang seseorang itu bekerja bukan berdasarkan bukan karena passion, melainkan karena kebutuhan yang harus dipenuhi baik untuk dirinya ataupun keluarga, jadi *Stop Toxic Masculinity* sebab jika adanya pembiaran apalagi dibiarkan dengan terus-menerus maka akan menjadi sebuah budaya. Laki-laki memang diciptakan dengan tubuh yang cenderung kuat dari pada perempuan, tetapi munculnya toxic maskulinitas didasari oleh stigma masyarakat bahwa laki-laki harus wajib memiliki kekuatan ekonomi dan juga sosial yang dominan dari pada perempuan dalam masyarakat dan juga mengikuti norma-norma yang berlaku secara turun menurun yang terkadang menjadi beban moral yang bisa merusak mental seorang laki-laki. Disini penulis menyarankan agar menghilangkan perbedaan gender didalam lingkungan kerja, kecuali untuk

pekerjaan-pekerjaan tertentu yang memang tidak bisa dilakukan oleh perempuan dan perbedaan tersebut harus dijelaskan pada saat rekrutmen karyawan didalam sebuah organisasi dan memahami teori kebutuhan serta terapkan pada semua karyawan dalam organisasi untuk memilih kata-kata dalam berkomunikasi agar tidak adanya seseorang yang merasa terzalimi baik secara fisik ataupun mental.

Daftar Pustaka

- Adha, RN., Qomariah, N., dan Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kab. Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Azizah, N. N. (2022). *Man Box : Laki-Laki Juga Terkena Toxic Masculinity di Dunia Kerja*. 1–6.
- Budiyarti, L. (2022). *Kenali Toxic Masculinity di Lingk Kerja Toxic Masculinity di Dunia Kerja. November*.
- Eduard, P. (2020). *5 Alasan Cowok Juga Butuh Curhat., Gak Perlu Malu!* 1–8.
- Hasi, Effendy, & Rambe. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Damkar Kab. Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Kusnaeni, Y., & Martono, S. (2016). Pengaruh Persepsi Tentang Praktik Kerja Lapangan, Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. In *Economic Education Analysis Journal* (Vol. 5, Issue 1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Novalina, M., Flegon, A. S., Valentino, B., & Gea, F. S. I., (2022). Kajian Isu Toxic Masculinity di Era Digital dalam Perspektif Sosial dan Teologi. *Jurnal EFATA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan*, 8(1), 28–35. <https://doi.org/10.47543/efata.v8i1.56>.
- Praviranegara, T. P. (2022). *Pengaruh konflik peran gender laki-laki dewasa terhadap strategi Koping*. 1–23.
- Sobirin, A. (2014). Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya*, 1–72.
- Tabi'in, A. (2020). Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat(Phbs) Pada Anak Usia Dini sebagai Upaya Pencegahan Covid 19.
- JEA (Jurnal Edukasi AUD)*, 6(1), 58. <https://doi.org/10.18592/jea.v6i1.3620>
- Wardana, M. H., Aditya, D. K., & ... (2021). Perancangan Buku Aktivitas Tentang Meningkatkan Kesadaran Toxic Masculinity Terhadap Laki-laki Disekitar Kita Untuk Dewasa Muda Di Kota Bandung. ... of Art &, 8(3), 952–962. [https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/artdesign/article/view/16054/15765](https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/artdesign/article/view/16054%0Ahttps://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/artdesign/article/view/16054/15765)