UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Pengalaman Petugas Perempuan dalam Dinamika Budaya Kerja Maskulin: Studi pada K5L (Kantor Keamanan,
Keselamatan Kerja, Kedaruratan, dan Lingkungan) Pusat di Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta**
Dinia Putri Abadi, Dr. Ambar Widaningrum, M.A.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

INTISARI

Ketidaksetaraan gender di tempat kerja masih menjadi isu struktural hingga kini, khususnya pada lingkungan kerja yang didominasi laki-laki. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengalaman petugas perempuan di Kantor Keamanan, Keselamatan Kerja, Kedaruratan, dan Lingkungan Universitas Gadjah Mada terkait kondisi kerja mereka, yang meliputi pemenuhan hak kerja, ruang daya tawar, dan persepsi atas nilai kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur yang melibatkan Kepala Subdirektorat Kinerja dan Remunerasi Direktorat SDM UGM, Kepala K5L, dan petugas perempuan K5L. Pisau analisis yang digunakan mengintegrasikan teori psikologi kerja dan teori evaluasi jabatan. Hasil penelitian menemukan bahwa secara formal, Universitas Gadjah Mada telah menjamin pemenuhan hak kerja melalui berbagai komponen remunerasi, penyediaan saluran komunikasi dan dialog terbuka, serta penilaian nilai kerja yang objektif. Namun, ditemukan hambatan yang terjadi di lapangan melalui pengalaman petugas perempuan K5L. Pertama, ketiadaan aturan tertulis hak cuti haid yang dialihkan ke dalam skema cuti sakit. Kedua, keputusan mutasi sepihak oleh atasan tanpa negosiasi dengan petugas perempuan. Ketiga, terjadi penurunan standar pelecehan seksual oleh petugas perempuan dengan mewajarkan lelucon seksis di tempat kerja. Keempat, penilaian untuk menjabat sebagai kepala atau atasan yang dinilai berat oleh petugas perempuan. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa tantangan utama di lingkungan institusi terletak pada pencapaian kesetaraan substantif, sebab pengalaman petugas perempuan terkait kondisi kerja masih dipengaruhi oleh budaya kerja maskulin.

Kata kunci: Kesetaraan Gender, Kesejahteraan, Pekerja Perempuan, Budaya Kerja Maskulin, Nilai Kerja

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Pengalaman Petugas Perempuan dalam Dinamika Budaya Kerja Maskulin: Studi pada K5L (Kantor Keamanan,
Keselamatan Kerja, Kedaruratan, dan Lingkungan) Pusat di Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta**
Dinia Putri Abadi, Dr. Ambar Widaningrum, M.A.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

Gender inequality in the workplace remains a structural issue to this day, particularly within male-dominated work environments. This study aims to analyze the experiences of female workers at the Kantor Keamanan, Keselamatan Kerja, Kedaruratan, and Lingkungan (K5L) of Universitas Gadjah Mada regarding their working conditions, encompassing the fulfillment of labor rights, bargaining space, and perceptions of work value. This research employs a qualitative approach with a case study design, in which data were collected through semi-structured interviews involving the Head of the Performance and Remuneration Subdirectorate of UGM's Directorate of Human Resources, the Head of K5L, and female K5L workers. The analytical framework integrates the Psychology of Working Theory and Job Evaluation Theory. The findings reveal that, formally, Universitas Gadjah Mada has guaranteed the fulfillment of labor rights through various remuneration components, the provision of open communication and dialogue channels, as well as an objective evaluation of work value. However, several obstacles were identified through the lived experiences of female K5L workers. First, the absence of a written menstrual leave policy, which is instead subsumed under the sick leave scheme. Second, unilateral mutation decisions made by superiors without negotiation with the female workers concerned. Third, a lowered standard for identifying sexual harassment, reflected in female officers normalizing sexist jokes in the workplace. Fourth, the perception among female workers that qualifying for supervisory or head positions is a demanding undertaking. Accordingly, this study concludes that the primary challenge within the institution lies in achieving substantive equality, as the experiences of female workers remain shaped by the masculine work culture prevailing in the workplace.

***Keywords**: Gender Equality, Well-being, Female Workers, Masculine Work Culture, Work Value*