

Toyota Technology

## Ruang Aman di Tempat Kerja: Strategi 3P TMMIN dalam Memberdayakan Pekerja Perempuan

07 November



Rasa aman adalah fondasi dari setiap tempat kerja yang sehat. Di TMMIN, keyakinan ini tumbuh dari kesadaran bahwa setiap orang, terutama perempuan, berhak merasa dihargai dan terlindungi ketika menjalankan pekerjaannya. Budaya yang menghormati, mendengarkan, dan memberi ruang untuk berkembang menjadi langkah penting agar semua karyawan dapat berkontribusi dengan tenang dan percaya diri.



Konsep *safe place* di tempat kerja, berangkat dari kebutuhan dasar manusia untuk merasa aman, dihargai, dan bebas dari hambatan fisik maupun psikologis. Bagi perempuan, makna ruang aman tidak hanya sebatas terhindar dari perlakuan tidak pantas, tetapi juga mencakup kesempatan yang setara untuk berkembang, berpendapat, dan mengambil peran penting tanpa rasa khawatir akan diskriminasi atau tekanan sosial. Sayangnya, banyak perempuan belum sepenuhnya mendapatkan kedua hal tersebut, rasa aman dan kesempatan yang setara.

Dilansir dari Catatan Tahunan Kekerasan terhadap Perempuan (CATAHU) 2024 dari Komnas Perempuan, tercatat bahwa 1 dari 23 perempuan pekerja pernah mengalami kekerasan fisik dan psikologis di tempat kerja. Angka ini menjadi pengingat bahwa isu ini nyata dan membutuhkan perhatian serius. Pemerintah Indonesia sendiri telah menegaskan pentingnya pencegahan kekerasan di dunia kerja melalui ratifikasi Konvensi ILO No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja, yang menuntut setiap perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bermartabat bagi semua.

Sebagai perusahaan manufaktur, dimana seringkali representasi pekerja perempuan masih relatif rendah, TMMIN memahami bahwa potensi kekerasan dapat muncul, baik disadari maupun tidak. Oleh karena itu, TMMIN menempatkan pentingnya ruang aman bagi perempuan sebagai bagian dari salah satu bagian dari komitmen utamanya. Seperti halnya tertulis dalam Code of Conduct (COC) TMMIN No. 9 tentang Respect for *Human Rights and Liberty*, khususnya pada poin 9.3 dan 9.4 yang menegaskan komitmen terhadap *Equal Treatment* serta pencegahan *Discrimination or Harassment*, TMMIN berupaya menjamin setiap kegiatan operasional perusahaan berlangsung dalam lingkungan yang menghormati hak asasi dan bebas dari perlakuan bias.



Upaya ini diwujudkan dengan membangun ekosistem yang mendukung melalui budaya interaksi yang sehat di tempat kerja, serta berbagai program pengembangan karier dan peningkatan keterampilan yang berkelanjutan. Nilai Respect menjadi napas dari upaya TMMIN dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang aman dan berkeadilan. Melalui nilai ini, setiap individu diajak untuk memahami makna menghargai, baik dalam tutur, maupun tindakan sehari-hari. Dari sinilah, TMMIN kemudian meneguhkan langkahnya melalui strategi 3P (*Promotion, Prevention, Protection*) sebagai wujud nyata membangun budaya interaksi yang saling menghormati dan aman bagi semua.

Melalui *Promotion*, TMMIN berupaya menyebarkan pesan dan nilai penting tentang ruang aman kepada seluruh karyawan. Beragam upaya dilakukan, mulai dari pemasangan poster bertema *Diversity, Equity, & Inclusion* (DEI) di area kerja, hingga penyelenggaraan *sensitizing training* bagi para *leader* dan karyawan secara luas. Langkah ini menjadi sarana untuk menanamkan kesadaran bahwa ruang aman tidak hanya dibangun lewat kebijakan, tetapi juga melalui sikap dan perilaku sehari-hari di lingkungan kerja.



Sementara itu, melalui *Prevention*, TMMIN berfokus pada langkah-langkah pencegahan agar potensi ketidaknyamanan dan bias di tempat kerja dapat diminimalkan sejak dini. Upaya ini diwujudkan melalui pendampingan oleh *peer counselor* yang disebut sebagai ‘*Senpai*’, kemudian pemberdayaan melalui komunitas perempuan, serta sesi *Yorisoi* atau diskusi kasual yang menghadirkan ruang dialog terbuka antara karyawan dan pimpinan.

Sedangkan melalui *Protection*, TMMIN memastikan setiap karyawan memiliki akses terhadap sistem perlindungan yang transparan dan dapat dipercaya. Upaya ini mencakup saluran pelaporan yang mudah diakses, pendampingan bagi pihak terdampak, serta evaluasi berkala untuk memastikan setiap kebijakan berjalan efektif. Pada pelaksanaannya, strategi 3P ini tidak hanya menjangkau para pekerja perempuan sebagai target utamanya, tetapi juga melibatkan para pimpinan, rekan kerja, serta mitra eksternal seperti *vendor* dan *outsourcing*. Dengan begitu, rasa aman dapat tumbuh menyeluruh di setiap lapisan lingkungan kerja, tidak lagi terbatas pada individu tertentu, tetapi menjadi budaya yang hidup dan dirasakan bersama.



Melalui berbagai upaya yang dijalankan, TMMIN ingin memastikan bahwa ruang aman tidak hanya menjadi konsep, tetapi benar-benar terasa dalam keseharian setiap karyawan. Dari kebijakan hingga budaya kerja, dari ruang produksi hingga ruang diskusi, setiap langkah diarahkan untuk menumbuhkan rasa saling menghargai dan menghormati.

UN Women pernah menyatakan pada tulisannya, “*A woman’s place is everywhere, and in every space, she has the right to feel safe and welcome.*” Pesan ini menjadi pengingat bahwa ruang aman bagi perempuan bukanlah sebuah hak istimewa, melainkan hak dasar yang seharusnya dijamin oleh setiap organisasi. Sebab, perempuan hadir hampir di berbagai tempat, jabatan, bahkan dunia maya, dan di setiap ruang itu, mereka sama berharganya.

Selesai.

**Nilai INSPIRE yang terkait dengan kegiatan yang ditampilkan dalam artikel ini:**



**Target SDGs yang terkait dengan kegiatan yang ditampilkan dalam release ini:**



#### Daftar Pustaka:

Komnas Perempuan. (2024). *Catatan Tahunan (CATAHU): Catatan Tahunan Kekerasan terhadap Perempuan*. <https://komnasperempuan.go.id/...>

UN Women. (2024). *Creating safe and empowering public spaces with women and girls*. <https://www.unwomen.org/en/wha...>