

## **Ruang Bagi Pekerja Perempuan: Responsivitas Gender di Tempat Kerja**

**Asep Ramdlan, Mokhamad Syaom Barliana**

Magister Arsitektur Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Universitas Pendidikan Indonesia

\*Correspondence email: asep.ramdlan23@upi.edu<sup>1</sup>, aombarli@upi.edu<sup>2</sup>

**Abstrak.** Kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja masih cukup sering terjadi, terutama dialami oleh pekerja perempuan. Hasil survei ILO memberikan angka-angka yang menggambarkan bahwa perlindungan moral dan kesusaiaan masih belum optimal dilakukan, meskipun peraturan dan pedoman terkait dengan perlindungan pekerja telah banyak diterbitkan. Diantara upaya pencegahan kekerasan dan pelecehan yang dapat dilakukan adalah dengan menyediakan ruang-ruang bagi pekerja perempuan di tempat kerja. Penyediaan ruang bagi pekerja perempuan bukan saja memberikan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga dapat menghasilkan kerja yang produktif. Dalam artikel ini dikaji beberapa literatur yang menunjukkan bahwa penyedian ruang-ruang bagi pekerja perempuan memiliki peran dalam memberikan perlindungan hak pekerja, khususnya terkait perlindungan atas moral dan kesusaiaan. Literatur yang dikaji antara lain berupa peraturan, buku, jurnal, hasil penelitian, dan artikel dalam internet. Artikel ini menguraikan mengenai hak-hak pekerja yang harus dilindungi, ragam pelanggaran atas moral dan kesusaiaan yang sering terjadi, serta upaya pencegahan pelanggaran tersebut. Studi ini diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai kebutuhan ruang bagi pekerja perempuan di tempat kerja dalam memberikan perlindungan bagi hak pekerja perempuan. Ruang-ruang itu antara lain adalah ruang kerja yang nyaman dan aman, ruang ganti, toilet, ruang istirahat dan ruang menyusui.

**Kata Kunci:** Ruang, Responsif Gender, Tempat Kerja, Pelecehan.

*Abstract. Cases of violence and harassment in the workplace still occur quite frequently, especially experienced by female workers. The results of the ILO survey provide figures that illustrate that the protection of morals and decency is still not optimal, even though many regulations and guidelines related to worker protection have been issued. Among the efforts to prevent violence and harassment that can be done is to provide spaces for female workers in the workplace. Providing space for female workers not only provides comfort in working, but can also result in productive work. In this article, several literatures are reviewed which show that providing spaces for female workers plays a role in protecting workers' rights, especially regarding the protection of morals and decency. The literature studied includes regulations, books, journals, research results and articles on the internet. This article describes workers' rights that must be protected, various violations of morals and decency that often occur, as well as efforts to prevent these violations. It is hoped that this study will provide an explanation regarding the need for space for female workers in the workplace in providing protection for the rights of female workers. These spaces include a comfortable and safe work space, changing room, toilet, rest room and lactation room.*

**Keywords:** Space, Gender Responsiveness, Workplace, Harassment.

### **PENDAHULUAN**

Hak pekerja telah dijamin dalam konstitusi. Hak-hak pekerja, termasuk pekerja perempuan, harus mendapatkan perlindungan agar terpenuhi dengan baik. Perlindungan bagi pekerja merupakan kewajiban pemberi kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja (pengusaha maupun perusahaan). Undang-undang tersebut telah mengatur dengan jelas mengenai hak-hak pekerja yang harus dipenuhi dan dilindungi oleh pemberi kerja, termasuk di dalamnya hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusaiaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pada bulan April 2023 tahun lalu, dunia ketenagakerjaan Indonesia diramaikan dengan kasus pelanggaran terhadap moral dan kesusaiaan terhadap pekerja yang dilakukan oleh oknum manajemen perusahaan. Seperti diberitakan dalam website Kompas.tv (2023), seorang pekerja perempuan yang seharusnya mendapatkan hak perpanjangan kontrak kerja, namun untuk mendapatkan hak tersebut sang pekerja dipaksa agar bermalam di hotel (*staycation*) bersama atasannya. Tindakan pelecehan

seksual sebagai syarat perpanjang kontrak kerja ini jelas merupakan pelanggaran atas hak pekerja, baik dari sisi hak untuk mendapatkan pekerjaan maupun dari sisi moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Laporan Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Indonesia Tahun 2022 yang dilakukan oleh International Labour Organization (Damayanti, 2022) menunjukkan hasil yang mengejutkan, dengan tagline: Semua Bina Kena! Sebanyak 70,93% dari responden menyatakan pernah mengalami salah satu bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, mulai dari mengalami 1 (satu) bentuk kekerasan atau pelecehan, sampai dengan mengalami hingga 5 (lima) bentuk kekerasan atau pelecehan. Meskipun kekerasan dan pelecehan itu tidak hanya dialami oleh pekerja perempuan, tapi perempuan tetap menjadi sasaran utamanya. Hasil survei menunjukkan bahwa 54,01% responden laki-laki menyatakan pernah mengalami salah satu bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, tetapi pekerja perempuan yang pernah mengalami hal sama lebih banyak lagi, yaitu sebesar 75,93%. Lebih tingginya persentasi pekerja perempuan menunjukkan bahwa pekerja perempuan lebih rentan mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Kerentanan terjadinya kekerasan dan pelecehan juga lebih tinggi terjadi pada tempat kerja dengan karakteristik yang didominasi laki-laki, yaitu mencapai 74,21%.

Dari aspek jenis sektor kerja khususnya sektor kerja swasta, responden yang menyatakan pernah menjadi korban kekerasan dan pelecehan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Hasil Survey Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Indonesia Ditinjau dari Aspek Jenis Sektor Kerja

No.	Sektor Kerja	Percentase Korban
1	Pertanian, perkebunan dan perikanan	84,62 %
2	Pariwisata dan perhotelan	81,25 %
3	Properti, konstruksi dan infrastruktur	80,95 %
4	Retail dan barang konsumsi lainnya	79,25 %
5	<b>Manufaktur / Pabrik (otomotif, pengolahan pangan, teknik, tekstil, logam kimia)</b>	<b>79,10 %</b>
6	<b>Industri makanan dan minuman</b>	<b>78,57 %</b>
7	Pekerja domestik (ART, pengasuh anak, driver, perawat orang tua)	76,92 %
8	Teknologi, telekomunikasi dan TI	75,00 %
9	Media, industri kreatif dan seni	70,00 %
10	Pertambangan, minyak dan gas	68,42 %
11	Maritim dan kelautan	66,67 %
12	Keuangan (perbankan, sekuritas, asuransi dan investasi)	63,38 %
13	Perusahaan berbasis digital, start-up digital, pelantar berbasis digital)	58,06 %

Sumber: Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Tahun 2022 (Damayanti, 2022)

Sektor swasta dengan kegiatan manufaktur/pabrik (otomotif, pengolahan pangan, teknik, tekstil, logam, kimia) serta industri makanan dan minuman masing-masing menempati peringkat ke-4 dan ke-5 dalam hal terjadinya kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja sektor manufaktur/pabrik dan industri.

Dari aspek lokasi kejadian kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, hasil survei dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.** Hasil Survey Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Indonesia Ditinjau dari Aspek Lokasi Kejadian

No.	Lokasi kejadian	Percentase
1	Di dalam kantor/ruang kerja	69,83 %
2	Terjadi secara daring	39,06 %
3	Di lapangan dan luar bangunan kantor	21,88 %
4	Di ruang publik dan tempat kerja lain (contoh: <i>co-working space</i> , ruang meeting sewa)	14,42 %
5	Pada perjalanan kerja/dinas, pelatihan atau kegiatan kerja	12,74 %
6	Di perjalanan menuju dan dari tempat kerja	10,46 %
7	Di akomodasi yang disediakan perusahaan/pemberi kerja (contoh: asrama, hotel)	4,93 %
8	Di fasilitas sanitasi, cuci dan ganti pakaian	3,25 %

Sumber: Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Tahun 2022 (Damayanti, 2022)

Kejadian pelanggaran moral dan kesusilaan paling banyak terjadi di dalam kantor atau ruang kerja, baru menyusul lokasi kejadian di tempat lainnya, seperti di area luar bangunan kantor, ruang sanitasi/toilet dan ruang ganti. Dari data survei ILO di atas, dapat dinyatakan bahwa pelanggaran atas hak pekerja terutama yang terkait dengan moral dan kesusilaan berupa kekerasan dan pelecehan, masih banyak terjadi khususnya pada sektor kerja manufaktur/pabrik dan industri. Pelanggaran hak pekerja itu terutama dialami oleh pekerja perempuan, baik di dalam kantor/ruang kerja maupun di tempat kerja lainnya.

Artikel ini disusun dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang kebutuhan ruang di tempat kerja dalam rangka memenuhi hak-hak pekerja perempuan. Kebutuhan ruang tersebut menjadi penting dalam rangka memberikan perlindungan hak-hak pekerja perempuan terutama yang terkait dengan perlindungan atas moral dan kesusilaan bagi pekerja. Arsitek memiliki peran penting dalam mewujudkan kebutuhan ruang tersebut dalam sebuah desain tempat kerja sehingga menjadi implementasi nyata dalam perlindungan hak pekerja perempuan.

## **METODE**

Artikel ini merupakan studi literatur terhadap sumber-sumber referensi yang terkait dengan kebutuhan ruang bagi pekerja perempuan dengan latar belakang terjadinya tindakan pelanggaran moral dan kesusilaan berupa kekerasan dan pelecehan. Pemenuhan atas kebutuhan ruang bagi pekerja perempuan merupakan responsivitas gender di tempat kerja, sekaligus juga sebagai salah satu upaya perlindungan pekerja dari pelanggaran moral dan kesusilaan berupa kekerasan dan pelecehan. Penulis membatasi permasalahan yang dikaji pada tema kebutuhan ruang pekerja perempuan di tempat kerja. Sumber rujukan artikel ini berupa peraturan, buku, jurnal, hasil penelitian, dan artikel dalam internet.

## **HASIL**

### **Penyediaan Ruang Kerja yang Memadai sebagai Upaya Perlindungan Pekerja Perempuan dalam Peraturan di Indonesia**

Pemerintah Indonesia telah berupaya memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak pekerja dengan ditetapkannya beberapa ketentuan terkait ketenagakerjaan, yaitu:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003).
2. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Peraturan ini mengubah beberapa pasal pada UU No. 13/2003 (Perpu No. 2/2022).
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU No. 6/2023).

Ketentuan dalam UU No. 13/2003 dan diperbaharui dengan UU No. 6/2023 telah cukup rinci menguraikan mengenai hak-hak pekerja. Hak-hak pekerja tersebut antara lain berupa perlindungan atas:

1. Penyandang disabilitas (pasal 67)
2. Pekerja anak dan perempuan (pasal 68 sampai pasal 76)
3. Waktu kerja (pasal 77 sampai pasal 85)
4. Keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86)
5. Pengupahan (pasal 88 sampai pasal 98, serta perubahannya dalam UU No. 6/2023)
6. Kesejahteraan (pasal 99 sampai pasal 101)
7. Penyelesaian perselisihan (pasal 136 sampai pasal 145)
8. Pemutusan Hubungan Kerja/PHK (pasal 150 sampai 160, serta perubahannya dalam UU No. 6/2023).

Lebih khusus mengenai perlindungan moral dan kesusilaan, Pemerintah telah menerbitkan Undang-undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dan panduan berupa Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja yang diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011. Surat Edaran ini kemudian diperkuat dengan diterapkannya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 88 Tahun 2023 tentang

Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja (Kepmenaker No. 88/2023).

Kepmenaker No. 88/2023 telah menyebutkan beberapa upaya pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja, yaitu:

1. Mengatur kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Kekerasan seksual merupakan tindak pidana yang dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kekerasan seksual juga merupakan pelanggaran norma di perusahaan yang dapat diberikan sanksi berupa surat peringatan sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu pengusaha wajib mengatur kebijakan perusahaan terkait pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja secara jelas dan rinci yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. Melaksanakan edukasi kepada para pihak di tempat kerja. Edukasi mengenai kekerasan seksual kepada seluruh pihak merupakan langkah penting dalam upaya mencegah dan menangani kekerasan seksual khususnya di tempat kerja. Pemahaman yang mendalam mengenai kekerasan seksual merupakan pegangan penting agar setiap orang dapat terhindar dari bentuk-bentuk perbuatan kekerasan seksual yang berpotensi terjadi di tempat kerja. Untuk itu semua pihak harus berperan aktif dalam melakukan edukasi dimaksud. Pengusaha perlu menyertakan informasi tentang kekerasan seksual dalam program-program orientasi, pendidikan dan pelatihan bagi pekerja/buruh. Sedangkan serikat pekerja/serikat buruh harus menyampaikan informasi tentang kekerasan seksual dalam program-program pendidikan dan latihan yang dimiliki, bagi anggotanya.
3. Meningkatkan kesadaran diri. Setiap orang yang berada di tempat kerja harus meningkatkan kesadaran dirinya atas potensi resiko kekerasan seksual agar tidak memicu terjadinya kekerasan seksual di tempat kerja.
4. Menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai. Ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai dapat mencegah terjadinya kekerasan seksual di tempat kerja. Misalnya: penyediaan ruang kerja dan ruang istirahat dengan penerangan yang cukup, penempatan kamera pengawas, pemisahan toilet atau mess pekerja/buruh sesuai jenis kelamin, dan lain-lain.
5. Mempublikasikan gerakan anti kekerasan seksual di tempat kerja. Merupakan ajakan untuk mencegah terjadinya kekerasan seksual di tempat kerja dalam bentuk tulisan, gambar maupun video antara lain berupa pamflet, spanduk, banner, dan media sosial.

Kepmenaker No. 88/2023 telah memberikan perhatian terhadap upaya pencegahan pelanggaran atas moral dan kesusilaan ini dengan memasukan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai sebagai salah satu upaya pencegahan. Sarana dan prasarana kerja yang memadai antara lain adalah ruang kerja yang nyaman dan aman dan tersedianya ruang-ruang terpisah antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan yang meliputi: ruang istirahat, ruang ganti, toilet, mess karyawan perempuan.

Upaya perlindungan hak-hak pekerja bukan saja menjadi kewajiban pemberi kerja dalam hal ini pengusaha atau manajemen perusahaan, tetapi merupakan kewajiban seluruh pemangku peran yang terlibat dalam dunia kerja, yaitu pemerintah, tim penanganan kekerasan pada perusahaan, pekerja sendiri yang tergabung dalam serikat pekerja, aparat penegak hukum, dan pihak-pihak lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja. Selain itu, berbagai upaya pencegahan kekerasan di dunia kerja maupun upaya penanganannya juga harus terus disosialisasikan (Noor, 2012).

### **Desain Ruang Kerja sebagai Upaya Perlindungan Pekerja Perempuan dalam Konvensi ILO**

Perlindungan moral dan kesusilaan ditetapkan lebih rinci oleh Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organization/ILO) yang telah melaksanakan Konferensi Umum pada tahun 2019 dan menghasilkan Konvensi tentang Kekerasan dan Pelecehan yang dikenal dengan sebutan K190. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) berkerja sama dengan European Union, Empower Asia, dan UN Women menerbitkan Panduan Mengatasi Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja bagi Perusahaan dan Pekerja: Memperkuat Komitmen Nir-Kekerasan dan Menyambut Konvensi ILO No. 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan yang dikenal dengan sebutan Panduan K190 (Eddyono, 2023).

Agar dapat mencari upaya pencegahan kekerasan dan pelecehan, lebih dahulu dijelaskan dalam Panduan K190 mengenai definisi kekerasan dan pelecehan serta ragamnya. Berdasarkan dampaknya, bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang masuk dalam kategori kekerasan dan pelecehan sangat beragam termasuk kekerasan fisik, psikis, ekonomi dan seksual. Lingkupnya meliputi: Kekerasan dan pelecehan secara umum yang dapat terjadi pada siapa saja dalam dunia kerja; baik laki-laki ataupun perempuan; dan Kekerasan dan pelecehan yang berbasis gender, khususnya kekerasan dan pelecehan yang tertentu dan dialami khusus oleh perempuan.

1. Kekerasan yang berdampak secara fisik

Perbuatan yang menyasar tubuh seseorang, baik wajah, badan, tangan atau anggota tubuh lainnya. Kekerasan fisik memberikan dampak pada rasa sakit, luka, tidak bisa bergerak, terganggu dalam melakukan aktivitas tertentu dan lainnya. Dampak lebih lanjut dari bentuk kekerasan ini adalah korban harus mendapatkan perawatan medis.

Perbuatan yang masuk kategori kekerasan fisik misalnya: memukul, menampar, mencubit, mencekik, menendang, mendekap, menabrak atau kegiatan lainnya. Kekerasan fisik ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat ataupun tidak.

2. Kekerasan yang berdampak secara psikis

Perbuatan yang ditujukan kepada seseorang sehingga menimbulkan rasa sedih, sakit, terganggu perasaannya atau terluka secara kejiwaan yang berdampak pada terganggunya perasaan, batin atau bahkan mengakibatkan perasaan rendah diri, tidak berharga, tidak berarti dan merasa bersalah. Kekerasan psikis dapat dilakukan dengan kata-kata yang diungkapkan baik secara sengaja ataupun tidak sengaja, sebanyak satu kali ataupun berulang-ulang. Misalnya dengan sengaja memuji pekerja lain dengan maksud merendahkan pekerja yang disasar dengan ungkapan kata-kata kasar atau ungkapan-ungkapan yang tidak sesuai dengan konteks kerja.

Dampak Kekerasan psikis bisa sebagai dampak dari adanya bentuk kekerasan lainnya, seperti sebagai dampak dari pelecehan seksual atau perundungan yang dialami.

3. Kekerasan yang berdimensi ekonomi

Perbuatan yang menyebabkan seseorang kehilangan mata pencarian, diberhentikan dari pekerjaan, tidak mendapatkan nafkah, dihilangkan atau dilarang mengakses sumber penghidupan lainnya. Kekerasan berdimensi ekonomi termasuk melakukan eksloitasi tenaga seseorang demi keuntungan ekonomi orang lain. Eksloitasi kerja ini kerap terjadi dalam praktik dan kondisi kerja yang buruk. Dampak dari kekerasan berdimensi ekonomi termasuk hilangnya akses terhadap hak-hak kerja lainnya.

4. Kekerasan Seksual

Kekerasan seksual memiliki berbagai bentuk kekerasan yang diarahkan untuk menjadikan tubuh seseorang sebagai objek seksual yang mengakibatkan penderitaan kepada orang yang menjadi sasaran. Kendati kekerasan seksual banyak terjadi kepada perempuan, kekerasan ini dapat terjadi kepada laki-laki, terutama jika perempuan memiliki posisi kelas, status dan posisi yang lebih tinggi.

Berbagai bentuk kekerasan seksual yang dapat terjadi dalam dunia kerja antara lain:

**Tabel 3.** Jenis dan Ragam Bentuk Kekerasan Seksual

Jenis Kekerasan Seksual	Ragam Bentuk
Pelecehan Seksual	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fisik</li><li>• Verbal</li><li>• Non-verbal</li><li>• Daring (online)</li></ul>
Pencabulan/penyerangan seksual	Perbuatan yang menyerang tubuh seseorang atau memaksa melakukan perbuatan yang berkonotasi seksual
Perkosaan	Hubungan seksual secara paksa, dengan kekerasan atau ancaman kekerasan, atau dalam keadaan seseorang tidak berdaya, atau tidak mampu memberikan izin
Eksloitasi seksual	Perbuatan yang mengambil keuntungan dengan menggunakan tubuh atau seksualitas seseorang secara paksa dengan mempergunakan kekerasan, ancaman atau keadaan seseorang yang tidak mampu menolak. Sebagai contoh: Seorang pekerja magang diminta melakukan hubungan seksual dengan ancaman. Jika menolak melakukan, ia diancam tidak akan diterima sebagai pegawai. Peristiwa ini terus berlanjut saat sudah menjadi pegawai, di mana sang pelaku meminta

Jenis Kekerasan Seksual	Ragam Bentuk
	dilayani secara seksual lebih dari satu kali dengan ancaman pemberian penilaian kerja yang buruk jika menolak untuk melayaninya

Sumber: Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Tahun 2022 (Damayanti, 2022)

Pelanggaran moral dan kesusilaan berupa kekerasan dan pelecehan bisa diantisipasi dan dicegah dengan meminimalisir terjadinya peluang atau kesempatan perilaku kekerasan seksual atau memitigasi risiko supaya kejadian serupa tidak terjadi. Berikut ini beberapa contoh inisiatif yang dilakukan oleh pemberi kerja untuk mencegah kekerasan dan pelecehan di tempat kerja:

1. Setelah mendapatkan pengaduan adanya penyerangan seksual terhadap seorang pekerjanya, sebuah pengantar daring yang mempekerjakan layanan pijat daring, mengubah kebijakannya dengan membuat kesepakatan antara konsumen dan pemberi layanan untuk menghindari kekerasan seksual dan membuat fitur khusus bantuan kilat yang dihubungkan dengan pengendara pengantar di sekitar tempat layanan diberikan.
2. Sebuah kampus yang pernah mengalami kejadian kekerasan seksual mengubah ruang kerjanya dengan membuka sekat dinding bagian atas sehingga pembicaraan dari satu ruangan dapat terdengar dari ruang lain. Di kampus yang lain, ruang kerja dibangun dengan pintu dan dinding bagian depan yang terbuat dari kaca sehingga dapat terlihat jelas apa yang sedang terjadi di ruangan tersebut. Ruangan umum juga dilengkapi dengan kamera CCTV sehingga dapat mengenali pihak-pihak yang datang di luar jam kantor.

Setelah menguraikan mengenai gambaran tindakan kekerasan dan pelecehan yang kerap terjadi di tempat kerja, Panduan K190 telah memberikan perhatian terhadap upaya pencegahannya dengan memasukan desain ruang kerja sebagai salah satu upaya pencegahan. Sehingga yang menjadi perhatian seorang arsitek bukan saja sebatas penyediaan ruangannya, namun juga bagaimana desain dari ruangan tersebut memberikan kenyamanan dan keamanan bagi pekerja sebagai pengguna ruang. Kenyamanan dan keamanan dari desain ruang kerja terkait dengan aspek fisik maupun psikologis. Kenyamanan secara fisik misalnya terkait dengan kondisi suhu udara, pencahayaan, sirkulasi dan ruang gerak. Kenyamanan dan keamanan secara psikologis antara lain adalah rasa aman dari ancaman kekerasan dan pelecehan ketika berada di ruang kerja.

### Ketimpangan Relasi di Dunia Kerja sebagai Pertimbangan dalam Desain Tempat Kerja

Relasi/hubungan kerja sangat berperan penting dalam kerangka kerja. Namun tidak semua hubungan kerja bersifat setara. Dalam kenyataannya, terdapat ketimpangan relasi terjadi antara satu pihak dengan pihak lainnya. Satu pihak memiliki kedudukan lebih tinggi (yaitu pihak yang memberi perintah/atasan), sedangkan pihak lain memiliki kedudukan lebih rendah (yaitu pihak yang melaksanakan perintah/bawahan). Unsur subordinasi berupa ketimpangan relasi dalam dunia kerja ini memberikan peluang terjadinya pelanggaran moral dan kesusilaan khususnya kekerasan dan pelecehan (Izzati, 2019).

Unsur subordinasi ini dapat berwujud dalam beberapa bentuk. Menurut Susiana (2017) dan Khoiriyah (2020), unsur subordinasi ini antara lain adalah:

#### 1. Relasi Kuasa

Relasi kuasa dalam hubungan kerja memang sulit dihindari. Relasi kuasa merupakan kondisi dimana pihak yang lebih tinggi berpeluang menggunakan atribut kekuasaan atau daya tawarnya yang lebih kuat untuk mengontrol atau menguasai individu atau kelompok yang dianggap lebih rendah atau lebih lemah. Hal inilah yang berpotensi menyebabkan terjadinya tindakan pelanggaran atas moral dan kesusilaan.

Meskipun ada banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya kekerasan dan pelecehan, namun akar permasalahannya terletak pada hubungan tidak setara yang dibangun melalui pola hirarki pekerjaan. Pola hirarkis ini diterapkan untuk berbagai posisi di lingkungan pekerjaan sesuai dengan kebutuhannya. Ketimpangan posisi seperti ras, jenis kelamin, dan struktur sosial lainnya juga dapat menyebabkan kekerasan dan pelecehan.

#### 2. Pelabelan (*stereotype*)

Secara umum pelabelan diartikan sebagai penandaan terhadap suatu kelompok tertentu yang cenderung berkonotasi negatif. Pada kenyataannya pelabelan selalu merugikan dan menimbulkan

diskriminasi. Jenis pelabelan itu bisa bersumber dari beberapa aspek. Diantara sumber pelabelan yaitu:

- berdasarkan pandangan gender, bahwa tugas perempuan adalah melayani suami sehingga pekerja perempuan cenderung berada di bawah dominasi pekerja laki-laki;
- berdasarkan tingkat atau jenjang pendidikan, bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan rendah adalah pelayan yang bisa diperintah oleh siapapun seenaknya;

Banyak sekali ketidakadilan terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya perempuan, dan pekerja dengan tingkat pendidikan rendah yang bersumber dari pelabelan yang dilekatkan pada mereka. Pelabelan telah menimbulkan diskriminasi terhadap sebagian pekerja.

### 3. Relasi Patriarki

Sebagian masyarakat Indonesia menganut budaya patriarki. Budaya patriarki ini dikonseptkan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan sistem sosial di mana pria/ayah menguasai seluruh anggota keluarganya, harta milik, segala sumber ekonomi serta membuat semua keputusan penting. Sejalan dengan sistem sosial tersebut, maka dalam budaya ini pria diposisikan lebih tinggi dan mengendalikan perempuan (Aryana, 2022).

Dampak dari relasi patriarki ini terutama terhadap pekerja perempuan, dimana laki-laki cenderung mendominasi sehingga terjadi eksplorasi terhadap perempuan (Israpil, 2017). Bila dicermati lebih jauh dapat dikemukakan bahwa alasan utama pengusaha dalam menentukan perbedaan kebijakan pengupahan antara pekerja perempuan yang sudah menikah dibandingkan pekerja laki-laki sebenarnya terpengaruh oleh budaya patriarki yang dianut oleh sebagian besar daerah dan masyarakat Indonesia. Adanya struktur sosial yang seperti itu, pekerja perempuan seakan ditempatkan pada posisi subordinat dibandingkan dengan pekerja laki-laki, sehingga menyebabkan perempuan semakin dilemahkan kesetaraannya. Perempuan hanya dianggap sebagai makhluk pelengkap kehidupan laki-laki dan hanya cocok bekerja di ranah domestik dalam keluarga. Budaya ini berdampak pada anggapan terhadap status laki-laki yang memikul tanggung jawab besar dalam keluarga dan karenanya harus diberi kedudukan lebih tinggi atau istimewa dibandingkan perempuan dalam hal ini adalah pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan, sehingga memunculkan berbagai bentuk pembedaan/diskriminasi.

Hubungan kerja dalam dunia industri menurut Izzati (2019), bahwa hubungan industrial (*industrial relations*) merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations*). Hubungan industrial adalah kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara pelaku bisnis yaitu pemberi kerja (pengusaha/perusahaan), pekerja atau buruh dan pemerintah sehingga tercapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Hubungan antara pekerja dan pengusaha/perusahaan adalah hubungan yang saling membutuhkan dan saling mengisi satu dengan yang lainnya. Pengusaha atau perusahaan tentu tidak akan dapat menjalankan usahanya dalam menghasilkan produk barang atau jasa jika tidak didukung oleh pekerja, demikian pula sebaliknya. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku usaha dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Hal ini memberikan pengertian bahwa pelaksanaan hubungan industrial harus mengamalkan nilai-nilai dari sila-sila Pancasila, antara lain yaitu adanya pengakuan bahwa pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Oleh karena itu perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dalam rangka proses kegiatan usaha dan industri, tapi juga dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat kemanusiaannya.

Dengan memahami adanya ketimpangan relasi dalam dunia kerja yang tidak mungkin dihindari atau dihilangkan, terlebih lagi pekerja perempuan yang sering diposisikan lebih lemah, maka tempat kerja betul-betul harus memperhatikan hal ini. Ketimpangan relasi ini memberikan peluang atau potensi terjadinya kekerasan dan pelecehan. Oleh karena itu, tempat kerja yang meliputi kebutuhan ruang maupun desainnya, harus disiapkan dengan desain yang mampu mengimbangi ketimpangan relasi ini. Relasi kuasa yang begitu kuat tidak mungkin dapat dengan sewenang-wenang digunakan untuk mengeksplorasi pekerja perempuan jika tempat kerja didesain demikian rupa sehingga pengawasan dari semua pihak dapat melekat pada pihak yang memiliki kuasa. Hal ini dapat menciptakan hubungan industrial yang kondusif dan memberikan kenyamanan dalam bekerja (Adiratna, 2022).

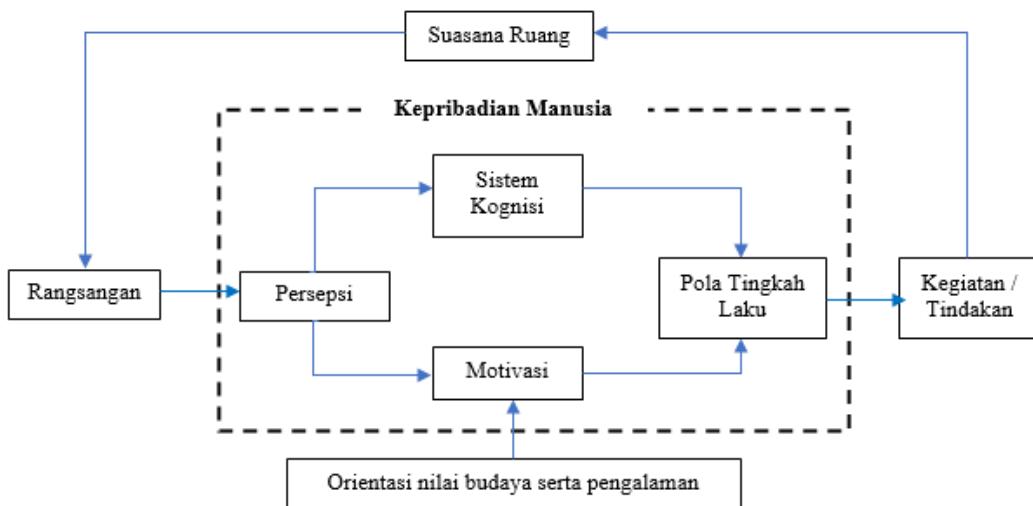
### **Responsivitas Gender dengan Pengaturan Perilaku (*Behavior Setting*)**

Menurut Clovis Heimsath sebagaimana dikutip Yustiara (2018), bahwa arsitektur dibangun untuk manusia. Kualitas lingkungan dapat mempunyai dampak luas terhadap perilaku dan kepribadian individu. Lingkungan berperan sebagai pembentuk kekuatan motivasi pada manusia (proses afektif dan attitudinal serta adaptasi). Hubungan manusia dan lingkungan bersifat integral dan timbal balik. Kata perilaku menunjuk pada manusia dengan aksinya, aktivitas secara fisik, berupa interaksi antar sesama manusia ataupun dengan lingkungan fisiknya. Perilaku manusia dibagi menjadi dua jenis yaitu *nature* perilaku yang sudah ada di dalam diri manusia itu sendiri melalui naluri genetika, dan *nurture* yaitu perilaku yang terbentuk berdasarkan lingkungan fisiknya, bisa melalui pengalaman maupun pelatihan. Perilaku seseorang ada pengaruhnya juga terhadap budaya dan faktor pengaruh lingkungan yang saling terkait satu sama lain. Perilaku manusia dengan lingkungannya memiliki timbal balik, saling terkait, dan saling mempengaruhi, dan memerhatikan sebab dan akibatnya dalam merespon arsitektur. Dari sini dapat diambil dua pemahaman, yaitu bagaimana perilaku manusia membentuk arsitektur dan bagaimana arsitektur membentuk perilaku manusia. Terbentuknya ruang didasari oleh perilaku manusia serta berfungsi dengan benar sebagaimana mestinya seperti yang diinginkan/diharapkan oleh manusia sebagai pengguna.

Menurut Yustiara (2018) bahwa manusia membuat bangunan demi pemenuhan kebutuhannya kemudian bangunan itu membentuk perilaku manusia yang hidup dalam bangunan tersebut. Bangunan yang didesain oleh manusia yang pada awalnya dibangun untuk pemenuhan kebutuhan manusia tersebut mempengaruhi cara manusia itu dalam menjalani kehidupan sosial dan nilai-nilai yang ada dalam hidup, dan membentuk sebuah pola perilaku, baik perorangan/individu maupun beberapa orang/kelompok. Pola perilaku terjadi pada pertemuan antara individu dengan lingkungannya sehingga terjadi arus timbal balik antara pengguna bangunan dengan desain yang dibuat sehingga pengguna merasa sesuai dengan perilakunya.

Pandangan yang sama disampaikan oleh Laurens and J. Marcella (Akbari, 2018) bahwa arsitektur merupakan salah satu pembentuk perilaku manusia. Kata perilaku menunjukkan manusia dalam aksinya, berkaitan dengan semua aktivitas manusia secara fisik; berupa adanya interaksi dengan sesamanya atau dengan lingkungan fisiknya. Desain arsitektur menghasilkan suatu bentuk fisik yang bisa dilihat dan dipegang. Karena itu, hasil desain arsitektur dapat menjadi salah satu fasilitator terjadinya perilaku, namun juga bisa menjadi penghalang terjadinya perilaku tersebut. Dalam konteks tersebut, tentu saja arsitektur dapat dijadikan alat untuk menyelesaikan sebuah permasalahan. Arsitektur yang merupakan latar tempat terjadinya pola aktivitas keseharian manusia, dapat dijadikan alat rekayasa perilaku dari penggunanya tersebut.

Menurut Hidjaz (2011), bahwa manusia sebagai pusat lingkungan dan sekaligus menjadi bagian dari lingkungan, sehingga dalam berinteraksi dengan ruang, seorang individu selain dipengaruhi oleh suasana ruang ia juga mempengaruhi suasana ruang itu. Dalam pemahaman ini, dapat diartikan bahwa perilaku sebagai bagian dari proses interaksi antara kepribadian manusia dengan lingkungan, karena ia merupakan respon atau jawaban oleh kepribadian terhadap lingkungan yang mengandung rangsangan (*stimulus*) dan kemudian dijawab dengan perilaku tersebut. Hubungan yang sifatnya timbal balik antara suasana ruang atau lingkungan dengan perilaku juga sangat dipengaruhi oleh faktor desain interior ruang dan karakteristik dominan dari manusia yang berinteraksi di dalamnya. Lingkungan dan suasana ruang merupakan masukan atau rangsangan bagi manusia yang kemudian dikonversikan pada sistem kepribadian menjadi persepsi dan keluaran pada perilaku, sebaliknya kegiatan atau perilaku manusia itu sendiri dapat mempengaruhi suasana ruang.



Gambar 1. Proses Interaksi (Perilaku) Manusia dengan Lingkungan

Sumber: Hidjaz (2011)

Perilaku pekerja dan pengguna lainnya di ruang kerja berkaitan erat secara langsung maupun tidak langsung dengan unsur-unsur sosiologis, psikologis dan lingkungannya. Oleh karena itu relasi timbal balik antara suasana ruang kerja dan perilaku pengunjung adalah saling terkait serta tidak berdiri sendiri. Perilaku muncul sebagai respon atas pengalaman pribadi atau pengalaman-pengalaman orang lain yang diterima sebagai informasi atau yang diceritakan. Perilaku mustahil dimengerti tanpa pengenalan terhadap cara manusia mengenal dunia sekitar yang dikenali melalui panca indera. Pola perilaku manusia sangat berkaitan erat dengan tatanan lingkungan fisiknya, sehingga penelitian perilaku individual harus diamati dilapangan, bukan didalam laboratorium. Penelusuran pola perilaku manusia berkaitan dengan tatanan lingkungan fisiknya kemudian melahirkan konsep "*behavior setting*", yang antara lain dikemukakan oleh Roger Barker (1968), kemudian David Haviland (1967). Keduanya sama-sama menggambarkan suatu unit hubungan antara perilaku dan lingkungan dalam konteks ruang-ruang binaan.

Berdasarkan pandangan-pandangan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa perilaku pengguna bangunan dapat diatur atau disetting (*behaviour setting*) dengan desain arsitektur yang membentuk lingkungan tempat pengguna bangunan itu melakukan aksi atau interaksi dengan lingkungannya tersebut, termasuk ketika berinteraksi dengan pengguna bangunan lainnya. Dengan kata lain, arsitektur dapat mempengaruhi perilaku pengguna bangunan, baik mempengaruhi pengguna bangunan untuk melakukan sesuatu, atau sebaliknya mempengaruhi pengguna bangunan untuk tidak melakukan sesuatu. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat dihasilkan fungsi ruang dan desainnya yang mampu membentuk interaksi positif dari para pekerja sebagai pengguna ruang. Terbentuknya interaksi yang positif dari para pekerja dalam ruang akan menciptakan lingkungan tempat kerja yang kondusif sehingga meminimalisir atau bahkan menghilangkan sama sekali kemungkinan terjadinya kekerasan dan pelecehan.

### Kebutuhan Ruang bagi Pekerja Perempuan

Menurut Susiana (2017), hak-hak pekerja perempuan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hak Pekerja Perempuan

Hak Pekerja Perempuan	Rincian Hak
Hak-hak pekerja perempuan di bidang reproduksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak atas cuti haid</li> <li>• Hak atas cuti hamil dan keguguran</li> <li>• Hak atas pemberian kesempatan menyusui</li> </ul>
Hak-hak pekerja perempuan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencegahan kecelakaan kerja</li> <li>• Penetapan waktu kerja sesuai peraturan</li> <li>• Pemberian istirahat yang cukup</li> </ul>

**Tabel 4.** Lanjutan

Hak Pekerja Perempuan	Rincian Hak
Hak-hak pekerja perempuan di bidang kehormatan perempuan / kesuilaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyediaan petugas keamanan</li> <li>• Penyediaan r. loker &amp; toilet yang layak dengan penerangan yang memadai dan dipisah antara laki-laki dan perempuan</li> <li>• Penyediaan ruang kerja yang layak &amp; aman</li> </ul>
Hak-hak pekerja perempuan di bidang sistem pengupahan, pekerjaan dan jabatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah setara dengan laki-laki untuk pekerjaan yang sama</li> <li>• Cuti yang dibayar</li> <li>• Tidak di-PHK karena alasan hamil, melahirkan, keguguran, menyusui</li> </ul>

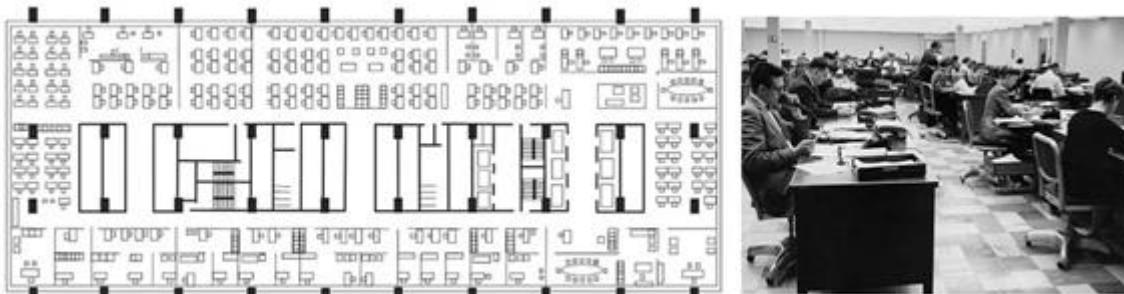
Sumber: Susiana (2017)

Rincian hak pekerja perempuan di atas perlu diakomodir dengan penyediaan ruang yang sesuai dengan kebutuhannya. Mengacu pada telaah referensi pada bagian 4.1 sampai 4.4 serta berdasarkan tabel di atas, kebutuhan ruang untuk pekerja perempuan antara lain adalah:

1. Ruang kerja yang nyaman dan aman

Ruang kerja adalah kebutuhan semua pekerja. Namun bagi pekerja perempuan, ruang kerja bukan sekedar tempat dimana mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, namun ruang kerja harus menjadi tempat beraktivitas yang nyaman dan aman sehingga pekerja perempuan bisa produktif. Nyaman secara fisik maupun psikologis. Pengaturan perilaku (*behavior setting*) dalam ruang kerja menjadi salah satu faktor yang berperan dalam menciptakan ruang kerja yang nyaman dan aman.

Preseden desain ruang kerja sepanjang sejarah perkembangannya juga dapat menjadi referensi dalam mendesain ruang kerja yang nyaman dan aman. Contohnya adalah desain ruang kerja dengan konsep ruang kerja terbuka (*open plan office*). Morgan Lovell dalam *The Evolution of Office Design* (Lovell, 2023) memberikan gambaran ruang kerja yang dikembangkan setelah era Perang Dunia ke-2 tahun 1940-an. Hirarki yang jelas dan kaku yang mendiktekan perintah kerja atasan kepada bawahan di seluruh bagian diimplementasikan dengan penataan ruang kerja besar (*open plan office*) untuk pekerja biasa dan ruangan privat untuk manajer dan eksekutif. Salah satu contoh adalah Johnson Wax Building karya Frank Lloyd Wright, yang dibangun di Racine, Wisconsin, tahun 1939. Sebanyak 250 pekerja penjualan biasa ditempatkan dalam satu ruangan besar, terisolasi dari asap dan kebisingan ruang luar, sedangkan para manajer dan eksekutif perusahaan berada di ruangan terpisah.



**Gambar 2.** Open Plan Office pada kantor The Chase Manhattan Bank

Sumber: Lovell (2023)

Masih menurut Lovell, perkembangan berikutnya dimotori oleh Herman Miller dengan desain *Action Office*, yaitu serangkaian meja, ruang kerja, dan furnitur modular lainnya yang dirancang untuk memungkinkan kebebasan bergerak dan fleksibilitas untuk bekerja. Perubahan dinamika kantor pada masa ini terjadi dengan masuknya perempuan ke dalam dunia kerja, khususnya terkait keterampilan keselektariatan yang sangat dibutuhkan pada tahun 1960-an. Seorang sekretaris memerlukan papan kesopanan – yaitu bagian kayu lapis yang menutupi seluruh bagian depan meja kerja dan kaki sekretaris. *Action Office* awalnya dirancang untuk kantor kecil, di mana staf bekerja di ruangan yang sama pada furnitur yang sama. Namun karena furnitur ini dibuat khusus dan terbuat dari bahan berkualitas tinggi, biayanya menjadi sangat mahal. Memperbaiki kekurangan pada desain *Action Office*, dikembangkan *Action Office II*. Hasilnya

adalah konsep kantor yang fleksibel seperti *Action Office I* yang mampu dimodifikasi agar sesuai dengan perubahan kebutuhan karyawan, namun tanpa perlu membeli perabotan baru yang mahal. Sistem baru ini dirancang untuk memberikan privasi pada pekerja, serta pilihan untuk mempersonalisasi ruang kerja mereka tanpa mempengaruhi ruang kerja rekan mereka. Modular dengan tiga sisi vertikal yang mendefinisikan ruang dan memberikan privasi tanpa sepenuhnya memisahkan pekerja dari dunia luar.



**Gambar 3.** Ruang kerja modular yang fleksibel dengan 3 sisi vertikal

Sumber: Lovell (2023)

Ruang kerja terus mengalami perkembangan hingga saat ini dengan munculnya gagasan *Workplace 3.0*. Namun bagaimanapun desain ruang kerja, yang paling utama adalah terpenuhinya aspek kenyamanan dan keamanan terutama bagi pekerja perempuan sehingga dapat terhindar dari tindakan kekerasan dan pelecehan (Lovell, 2023)

#### 2. Ruang Ganti atau Loker

Kekerasan dan pelecehan dapat dihindari dengan tersedianya ruang ganti atau loker pekerja perempuan yang terpisah dari pekerja laki-laki. Pekerja sektor manufaktur atau pabrik pada umumnya menggunakan pakaian khusus sehingga memerlukan ruang ganti pada saat akan bekerja. Privasi bagi pekerja perempuan sangat diperlukan sehingga harus disediakan ruang ganti khusus pekerja perempuan. Ruang ganti harus didesain sehingga pekerja perempuan nyaman dan aman saat beraktivitas di dalam ruang.

#### 3. Toilet

Mirip dengan ruang ganti, pekerja perempuan juga membutuhkan privasi pada saat beraktivitas di toilet sehingga diperlukan toilet khusus bagi perempuan. Meskipun menurut survei ILO angka kekerasan dan pelecehan yang terjadi di ruang ganti dan toilet terbilang rendah (3,25%), namun potensi terjadinya pelanggaran moral dan kesusilaan itu tetap harus diminimalisir bahkan dihilangkan. Dalam penataan ruangnya, toilet akan lebih memberikan kenyamanan jika berdekatan dengan ruang ganti karena aktivitas dalam 2 (dua) ruang ini relatif berkaitan erat.

#### 4. Ruang Istirahat

Ruang istirahat bisa saja digabungkan dalam fungsi ruang ganti. Namun jika luas lahan memungkinkan akan lebih baik jika ruang istirahat merupakan ruang tersendiri serta terpisah dari ruang istirahat pekerja laki-laki. Ruang istirahat tidak hanya digunakan pada jam istirahat, tapi juga diperlukan jika ada pekerja perempuan hamil yang masih bekerja dan karena kondisinya membutuhkan istirahat pada jam kerja.

#### 5. Ruang Menyusi/Laktasi

Pekerja perempuan yang sedang dalam kondisi menyusui anaknya wajib mendapatkan kesempatan untuk menyusui atau memerah ASI (Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2012). Oleh karena itu harus disediakan ruang menyusui atau ruang laktasi. Jika luas lahan tidak memungkinkan, minimal tersedia pojok laktasi untuk aktivitas menyusui atau memerah ASI. Peraturan Menteri Kesehatan No. 15/2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah ASI telah memberikan uraian yang rinci mengenai ruang menyusui.



**Gambar 4.** Contoh Ruang Laktasi

Sumber: Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak Kementerian Ketenagakerjaan RI



**Gambar 5.** Contoh Pojok Laktasi

Sumber: Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak Kementerian Ketenagakerjaan RI

## **SIMPULAN**

Kebutuhan ruang bagi pekerja perempuan merupakan bagian dari upaya pencegahan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Dipenuhinya ruang-ruang bagi pekerja perempuan akan memberikan perlindungan atas moral dan kesusastraan bagi pekerja perempuan. Penyediaan ruang kerja, ruang ganti, ruang istirahat, toilet dan ruang laktasi yang nyaman dan aman, diharapkan dapat membentuk lingkungan kerja yang memiliki interaksi positif di antara para pekerja sebagai pengguna ruang. Tempat kerja yang memberikan kenyamanan bagi pekerja akan mampu meningkatkan produktivitas pekerja. Perusahaan seharusnya menyadari bahwa produktivitas dimulai dari pekerja itu sendiri. Kunci untuk meningkatkan produktivitas pekerja bukanlah tentang memasukan sebanyak mungkin orang ke dalam tempat kerja. Kunci keberhasilan bagi dunia usaha adalah dengan memperhatikan pekerjanya: memelihara pertumbuhan mereka; mendorong pengembangan keterampilan mereka, memberikan mereka kenyamanan, dan kemudian mempertahankannya. Kenyamanan bagi pekerja salah satunya adalah ketika mereka bekerja tanpa ada kekhawatiran hak-haknya terganggu tetapi justru hak mereka terlindungi, termasuk hak atas moral dan kesusastraan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiratna, Yuli. (2022). Pemajuan Dan Pelindungan Hak Asasi Pekerja Perempuan. *Workshop Meliput Isu Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja, Tanggal 24 Januari 2022*. Aliansi Jurnalis Independen.
- Akbari, M. Sakti, Asri Dinapradipa. (2018). Penerapan Pendekatan Rancang Active Design pada Perancangan Hunian Vertikal. *Jurnal Sains Dan Seni ITS Vol. 7, No. 2 (2018), 2337-3520 (2301-928X Print)*
- Aryana, I Wayan Putu Sucana. (2022). Tinjauan Relasi Kuasa pada Kekerasan Seksual dalam Hubungan Personal. *Yustitia, Vol. 16 No. 1 Mei 2022 : 37 – 44.*
- Damayanti, Imelda Riris, Fildza Aisyantifa Kautsar, Alvin Nicola, Fiana Dwiyanti. (2022). Semua Bisa Kena! Laporan Hasil Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Indonesia 2022. International Labour Organization (ILO). Jakarta.
- Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak Kementerian Tenaga Kerja RI. 2020. Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja.

- Eddyono, Sri Wiyanti.(2023). Panduan Mengatasi Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja di Indonesia. International Labour Organization (ILO).
- Hidjaz, Taufan. (2011). Interaksi Perilaku dan Suasana Ruang di Perkantoran - Kasus di 2 Lokasi Kantor Pusat PT.Telkom Bandung. *Jurnal Itenas Rekarupa Institut Teknologi Nasional No.1 Vol.I Januari – Maret 2011.*
- Israpil. (2017). Budaya Patriarki dan Kekerasan Terhadap Perempuan (Sejarah dan Perkembangannya). *Jurnal Pusaka, Vol. 5, No.2, 2017.*
- Izzati, Umi Anugerah, Olievia Prabandini Mulyana. (2019). Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Bintang Surabaya.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.(2011). Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan Dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja.
- Khoiriyah, Aulya Murfiatul. (2020). Perlindungan dan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *Ijougs, Volume 1 No. 1 Tahun 2020.*
- Kompas.tv. (2023). Kompas.tv website. <https://www.kompas.tv/nasional/404389/bos-perusahaan-dicikarang-ajak-karyawati-jalan-berdua-demi-perpanjang-kontrak-ini-kata-dirjen-ham?page=all>. 8 Mei 2023.
- Lovell, Morgan. (2023). The Evolution of Office Design. dari <https://www.morganlovell.co.uk/the-evolution-of-office-design>.
- Lovell, Morgan. (2023). Workplace 3.0: The Office of The Future. dari <https://www.morganlovell.co.uk/insights/workplace-3-0-the-office-of-the-future>.
- Noor, Ida Ruwaida, Irwan M Hidayana. (2012). Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, Panduan Bagi Para Pemberi Kerja. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.
- Susiana, Sali. (2017). Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi Vol. 8 No. 2, Desember 2017. Halaman 207-222*
- Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Yustiara, Dhisa, Rullan Nirwansyah. (2018). Pendekatan Behavior Setting pada Penataan Lingkungan Kampung Akuarium dalam Desain Rumah Susun. *Jurnal Sains Dan Seni ITS Vol. 7, No. 2 (2018), 2337-3520 (2301-928X Print).*