

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KEBIJAKAN PIMPINAN TENTANG HAK
REPRODUKSI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA PEREMPUAN BEKERJA
DI SWALAYAN WILAYAH KECAMATAN LURAGUNG
TAHUN 2024**

¹Rita Sugiarti, ²Merissa Laora Heryanto, ³Evi Soviyati
Program Studi S1 Kebidanan
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Bhakti Husada Indonesia
E-mail: rsugiarti87@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang : Banyak perempuan bekerja karena alasan ekonomi. Data BPS 2021 menunjukkan bahwa 39,52% penduduk usia kerja adalah perempuan. Namun, hak reproduksi pekerja perempuan masih kurang diperhatikan oleh pengusaha. Padahal, mereka memerlukan perlindungan khusus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan kebijakan pimpinan tentang hak reproduksi dengan kinerja perempuan di swalayan wilayah Kecamatan Luragung tahun 2024.

Metode : Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi adalah seluruh perempuan yang bekerja di swalayan wilayah Luragung sebanyak 205 orang, dengan sampel 135 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner, dengan analisis data univariat dan bivariat menggunakan uji *Rank Spearman*.

Hasil : Hasil menunjukkan sebanyak 85 responden (63,0%) menyatakan pimpinan mendukung hak reproduksi, dan 68 responden (50,4%) memiliki kinerja pada kategori sedang. Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan signifikan antara dukungan kebijakan pimpinan dan kinerja ($p\text{-value} = 0,028$) artinya terdapat hubungan .

Simpulan & Saran : Disimpulkan bahwa dukungan terhadap hak reproduksi berpengaruh terhadap kinerja perempuan. disarankan agar pekerja perempuan aktif mengkomunikasikan kebutuhan terkait hak reproduksi kepada pimpinan guna memperoleh dukungan yang optimal.

Kata Kunci : Pekerja Perempuan, Hak Reproduksi, Kebijakan Pimpinan, Kinerja, Swalayan
Pustaka : 8 Buku (2018-2022), 38 Jurnal (2020-2024)

**THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP POLICY SUPPORT ON
REPRODUCTIVE RIGHTS AND PERFORMANCE IMPROVEMENT AMONG
WORKING WOMEN IN SUPERMARKETS IN LURAGUNG
SUB-DISTRICT IN 2024**

ABSTRACT

Background: Many women enter the workforce due to economic reasons. According to 2021 data from the Central Bureau of Statistics (BPS), 39.52% of the working-age population are women. However, reproductive rights of female workers are still not adequately addressed by employers, even though these workers require special protection. This study aims to examine the relationship between leadership policy support regarding reproductive rights and the performance of female employees in supermarkets in the Luragung District in 2024.

Method: This study employed a quantitative method with a cross-sectional design. The population included all women working in supermarkets in the Luragung area, totaling 205 individuals. A sample of 135 respondents was selected using purposive sampling. The research instrument was a questionnaire, and data analysis was conducted using univariate and bivariate methods with the Spearman Rank test.

Results: The results showed that 85 respondents (63.0%) stated that their leaders supported reproductive rights, and 68 respondents (50.4%) had a moderate level of work performance. Statistical analysis showed a significant relationship between leadership policy support and performance ($p\text{-value} = 0.028$) meaning there is a relationship.

Conclusion and Suggestion: It is concluded that support for reproductive rights influences women's work performance. It is recommended that female workers actively communicate their reproductive health needs to their leaders to obtain better support.

Keywords: Female workers, reproductive rights, leadership policy, performance, supermarket

References: 8 Books (2018–2022), 38 Journals (2020–2024)

Pendahuluan

Masalah kesehatan reproduksi menjadi faktor utama morbiditas dan mortalitas di kalangan perempuan usia reproduktif. Perempuan sangat terdampak oleh berbagai isu seperti aborsi, kematian ibu dan bayi, infeksi menular seksual, kekerasan berbasis gender, dan komplikasi kesehatan lainnya. Konsep kesehatan perempuan sesungguhnya lebih dari sekadar aspek biologis dan dimensi sosial, psikologis, dan hak asasi manusia. Meski demikian, banyak perempuan belum sepenuhnya memahami reproduksi dan hak-hak reproduksi yang melekat pada diri mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan kesadaran, mempermudah akses ke layanan kesehatan reproduksi, serta memberdayakan perempuan untuk mengatasi permasalahan ini (Laila, 2019)

Banyak perempuan yang memasuki dunia kerja akibat masalah ekonomi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021, persentase tenaga kerja perempuan usia 15 tahun ke atas mencapai 51,79 juta orang atau 39,52% dari total penduduk, yang menunjukkan bahwa hampir sebagian pekerja di Indonesia adalah perempuan (Muhammad & Dalimunthe, 2022). Data BPS juga menunjukkan peningkatan jumlah pekerja perempuan dalam tiga tahun terakhir, yakni mencapai 35,57% pada tahun 2022, naik dari 34,65% pada tahun 2020 (Rendy & Sheyla, 2023).

Namun, di dunia kerja, ketidaksetaraan gender masih menjadi persoalan serius, termasuk diskriminasi mulai dari rekrutmen hingga penempatan kerja, pelecehan seksual, pemutusan hubungan kerja karena status perkawinan atau kehamilan, serta preferensi terhadap pekerja perempuan yang belum menikah (Leovani et al., 2023)

Permasalahan hak-hak reproduksi perempuan di tempat kerja mencakup berbagai pelanggaran yang masih terjadi hingga kini. Misalnya, pekerja perempuan sering tidak mendapatkan hak cuti hamil, cuti melahirkan, maupun cuti haid sesuai ketentuan yang berlaku. Bahkan, kasus seorang buruh perempuan hamil yang tetap harus mengangkat barang berat dan bekerja malam sebelum usia kandungan tujuh bulan menunjukkan lemahnya penerapan perlindungan hak yang seharusnya dijamin oleh UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 (Wahyudi, 2023). Selain itu, masih banyak perusahaan yang belum mengatur cuti haid secara khusus dalam perjanjian kerja, padahal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81 Ayat (1) menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan berhak tidak bekerja di hari pertama dan kedua haid tanpa harus menggunakan izin sakit dengan surat keterangan dokter (Damayanti et al., 2024)

Dukungan pimpinan terhadap kebijakan yang memperhatikan hak reproduksi perempuan terbukti memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan

kinerja dan kepuasan kerja perempuan (Kristiyanti & Chabibah, 2020). Kebijakan ramah keluarga, termasuk perlindungan hak menstruasi, kehamilan, melahirkan, menyusui, dan keguguran, menjadi isu penting yang harus diperhatikan pimpinan agar perempuan dapat berkontribusi optimal (Triyani & Tarina, 2021). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perusahaan yang mendukung program ASI eksklusif dengan memberikan hak cuti melahirkan dan kesempatan memerah ASI sesuai aturan berkontribusi positif bagi kesejahteraan pekerja perempuan (Jamil & Sari, 2021). Berdasarkan studi pendahuluan di swalayan wilayah Kecamatan Luragung menunjukkan bahwa banyak pekerja perempuan menghadapi tantangan terkait hak-hak reproduksi mereka, beberapa masalah yang ditemukan diantaranya kurangnya fasilitas menyusui, absensi cuti haid, penerapan cuti hamil dan melahirkan yang belum sesuai,

serta fenomena resign setelah menikah. Berdasarkan gambaran dan uraian permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui tentang hubungan antara dukungan kebijakan pimpinan tentang hak reproduksi terhadap peningkatan kinerja pada perempuan bekerja di swalayan wilayah kecamatan luragung tahun 2024.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional. Populasi dalam penelitian mencakup seluruh perempuan yang bekerja di swalayan wilayah Luragung, dengan total sebanyak 205 orang. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling dan diperoleh sebanyak 135 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner, sementara analisis data dilakukan secara univariat menggunakan distribusi frekuensi, serta analisis bivariat dengan uji Rank Spearman.

Hasil

Analisis Univariat

Berikut merupakan distribusi frekuensi dan persentase variabel dukungan kebijakan pimpinan dan peningkatan kinerja.

Tabel 1 Gambaran Frekuensi Dukungan Kebijakan Pimpinan Tentang Hak Reproduksi dan Peningkatan Kinerja Pada Perempuan Bekerja Di Swalayan Wilayah Kecamatan Luragung Tahun 2024

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1	Dukungan Kebijakan Mendukung	85	63,0
	Tidak Mendukung	50	37,0

2	Peningkatan Kinerja		
	Rendah	2	1,5
	Sedang	68	50,4
	Tinggi	63	46,6
	Sangat Tinggi	2	1,5

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar pimpinan memberikan dukungan terhadap hak reproduksi perempuan bekerja, yaitu sebanyak 85 responden

(63,0%) dan memiliki tingkat kinerja pada kategori sedang, dengan jumlah sebanyak 68 responden (50,4%).

Tabel 2 Hubungan Dukungan Kebijakan Pimpinan Tentang Hak Reproduksi Dengan Peningkatan Kinerja Pada Perempuan Bekerja Di Swalayan Wilayah Kecamatan Luragung Tahun 2024

Dukungan Kebijakan Pimpinan	Kinerja Pada Perempuan								Total		p-value
	Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Mendukung	2	2,4	48	56,5	34	40,0	1	1,2	85	100	0,028
Tidak Mendukung	0	0,0	20	40,0	29	58,0	1	2,0	50	100	
Total	2	1,5	68	50,4	63	46,6	2	1,5	135	100	

Tabel 2 menunjukkan dari 85 perempuan bekerja yang menerima dukungan kebijakan terkait hak reproduksi, diketahui bahwa separuhnya memiliki kinerja rendah sebanyak 2 responden (2,4%), kinerja sedang sebanyak 48 responden (56,5%), kinerja tinggi sebanyak 34 responden (40,0%), dan kinerja sangat tinggi sebanyak 1 responden (1,2%). Hasil

analisis bivariat menggunakan uji Rank Spearman menunjukkan p-value = 0,028 (<0,05), yang berarti terdapat hubungan signifikan antara dukungan kebijakan pimpinan mengenai hak reproduksi dengan peningkatan kinerja perempuan yang bekerja di swalayan wilayah Kecamatan Luragung tahun 2024.

Pembahasan

Dukungan Kebijakan Pimpinan Tentang Hak Reproduksi Pada Perempuan Bekerja

Hasil penelitian mengenai gambaran dukungan kebijakan pimpinan terkait hak reproduksi bagi perempuan bekerja menunjukkan bahwa sebagian pimpinan mendukung hak-hak tersebut,

yaitu sebanyak 85 responden (63,0%). Temuan ini menunjukkan bahwa kesadaran pimpinan mengenai pentingnya hak reproduksi mulai terbangun, meskipun belum sepenuhnya merata di seluruh lingkungan kerja. Kesadaran ini sangat penting karena dukungan pimpinan terhadap hak reproduksi tidak hanya berdampak pada kesehatan karyawan perempuan tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja.

Dalam konteks perusahaan, instansi pemerintah, maupun masyarakat umum, penting untuk disadari bahwa keberadaan pekerja atau buruh menjadi kunci keberhasilan jalannya produksi. Oleh karena itu, perlu diupayakan agar pekerja dapat menjaga keselamatan dan kesehatannya saat bekerja. Selain itu, penting juga memastikan ketenangan batin dan kesehatan pekerja, agar mereka mampu menjalankan tugas dengan kewaspadaan maksimal sehingga kualitas pekerjaan tetap terjamin (Bunsal, 2024).

Perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi tenaga kerja perempuan tidak hanya merupakan persoalan hukum, tetapi juga persoalan sosial yang kompleks. Banyak perempuan pekerja, terutama di sektor informal, masih menghadapi diskriminasi terkait kesehatan reproduksi karena lemahnya pengawasan pemerintah. Kondisi ini berimbas pada kesejahteraan fisik dan mental mereka, sehingga sering

kali perempuan harus memilih antara mempertahankan karier atau memenuhi kebutuhan reproduksinya (Sulistiani, 2021)

Lebih jauh, penelitian menunjukkan bahwa 50 responden (37%) melaporkan bahwa pimpinan mereka belum mendukung atau belum menunjukkan komitmen dalam melindungi hak reproduksi perempuan bekerja. Kurangnya dukungan ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti minimnya pemahaman pimpinan mengenai isu ini, pengaruh budaya yang masih memandang peran reproduktif perempuan sebatas urusan domestik, atau belum adanya aturan internal yang secara jelas mengatur perlindungan hak-hak tersebut (Putri, 2021)

Berdasarkan analisis lebih lanjut, diketahui bahwa responden berusia di bawah 25 tahun memiliki tingkat dukungan sebesar 50,0%, sementara kelompok usia 25 tahun ke atas menunjukkan tingkat dukungan lebih tinggi, yaitu 64,23%. Begitu pula, responden dengan masa kerja kurang dari 12 bulan mencatat 52,63% merasa mendapat dukungan kebijakan, sedangkan mereka yang bekerja ≥ 12 bulan melaporkan dukungan sebesar 64,66%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin dewasa usia atau semakin lama masa kerja, semakin besar kemungkinan seseorang merasakan adanya dukungan kebijakan. Peneliti berasumsi bahwa perbedaan sikap pimpinan terhadap kebijakan perlindungan

hak reproduksi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pemahaman isu kesehatan reproduksi, tingkat pendidikan, latar belakang budaya dan agama, serta kesadaran pimpinan terhadap pentingnya kesetaraan gender dan kesejahteraan karyawan.

Peningkatan Kinerja Pada Perempuan Bekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja responden termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 68 responden (50,4%). Temuan ini sejalan dengan penelitian Ashari (2023), yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai perempuan, seperti lingkungan kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan sesuai standar mampu menciptakan kenyamanan bagi pegawai perempuan, sehingga mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Selain lingkungan kerja, budaya kerja yang telah terbentuk dengan baik di tempat kerja akan mendorong komunikasi yang efektif dan koordinasi yang lancar antarpegawai, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja juga memiliki peran penting, di mana kepatuhan terhadap aturan, pemanfaatan fasilitas kerja dengan tepat, serta penyelesaian tugas secara tepat waktu menjadi faktor kunci dalam menunjang

peningkatan kinerja karyawan perempuan (Aqmarina, 2020)

Pada kelompok usia di bawah 25 tahun, sebagian besar responden menunjukkan kinerja sedang, yaitu sebesar 35%, sementara yang memiliki kinerja tinggi hanya 6,5%, dan tidak ada yang tergolong sangat tinggi atau rendah. Sebaliknya, kelompok usia 25 tahun ke atas menunjukkan distribusi yang lebih beragam, dengan kinerja sedang sebesar 53,04%, kinerja tinggi sebesar 43,48%, serta masing-masing 1,74% untuk kinerja sangat tinggi dan rendah. Temuan ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa semakin dewasa usia pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Hal ini dapat dijelaskan oleh meningkatnya tingkat kedewasaan, pengalaman, dan pemahaman yang biasanya berkembang seiring bertambahnya usia.

Analisis juga menunjukkan bahwa pada perempuan bekerja dengan masa kerja kurang dari 12 bulan, sebagian besar memiliki kinerja sedang (55,0%), diikuti oleh kinerja tinggi (43,12%), dan hanya sedikit (1,83%) yang menunjukkan kinerja rendah, tanpa ada yang masuk kategori sangat tinggi. Sementara itu, pegawai dengan masa kerja lebih dari 12 bulan memiliki persentase kinerja tinggi yang lebih besar (61,54%), kinerja sedang (30,77%), serta kinerja sangat tinggi (7,69%), tanpa ada yang tergolong rendah.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa semakin lama masa kerja seseorang, cenderung semakin baik pula tingkat kinerjanya.

Peneliti menduga perbedaan ini dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, seperti motivasi individu, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik, serta dukungan lingkungan kerja. Pegawai dengan kinerja tinggi umumnya memiliki motivasi intrinsik yang kuat, pengalaman yang memadai, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan, sementara mereka yang berada pada kategori sedang atau rendah kemungkinan menghadapi hambatan seperti tekanan kerja, peran ganda di rumah dan kantor, atau kurangnya kesempatan pelatihan yang berdampak langsung pada produktivitas.

Hubungan Antara Dukungan Kebijakan Pimpinan Tentang Hak Reproduksi Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Perempuan Bekerja

Hasil analisis bivariat dengan uji Rank Spearman menunjukkan $p\text{-value} = 0,028$ ($<0,05$), yang berarti ada hubungan signifikan antara dukungan kebijakan pimpinan terkait hak reproduksi dengan peningkatan kinerja perempuan yang bekerja di swalayan wilayah Kecamatan Luragung. Dukungan seperti ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan manusiawi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas,

serta motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, jika hak-hak dasar seperti hak reproduksi diabaikan, hal ini dapat memicu stres, kelelahan, bahkan penurunan produktivitas yang berakibat pada turunnya kinerja. Menurut (Amriyati, 2023), hak-hak pekerja perempuan yang dilindungi mencakup cuti khusus perempuan, kesempatan menyusui di jam kerja, perlindungan dari pekerjaan berisiko bagi organ reproduksi, larangan diskriminasi dan pelecehan, hingga larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kehamilan, melahirkan, keguguran, atau menyusui.

Menariknya, penelitian juga menemukan bahwa sebagian responden yang tidak mendapat dukungan kebijakan terkait hak reproduksi justru memiliki kinerja tinggi. Hal ini bisa disebabkan oleh motivasi pribadi yang kuat, di mana mereka terdorong untuk tetap berprestasi meski tanpa adanya dukungan formal dari kebijakan perusahaan. Selain itu, faktor seperti pengalaman kerja yang memadai dan keterampilan yang sudah terasah memungkinkan responden tetap menunjukkan kinerja baik. Dukungan sosial dari luar lingkungan kerja, seperti keluarga, juga dapat menjadi pemicu mereka untuk terus bekerja keras. Di sisi lain, ada kemungkinan kurangnya pemahaman tentang pentingnya kebijakan tersebut, atau adanya tekanan dari

lingkungan kerja yang tetap menuntut produktivitas tinggi, yang membuat responden terus memaksimalkan kinerja meski tidak mendapat perlindungan hak-hak reproduksi.

Namun, meskipun terdapat pimpinan yang mendukung kebijakan hak reproduksi, hasil penelitian mencatat adanya dua responden yang tetap memiliki kinerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar kebijakan juga turut memengaruhi performa kerja. Dukungan kebijakan memang memberikan rasa aman dan nyaman, tetapi motivasi pribadi, kondisi kesehatan, atau keterbatasan keterampilan tetap memegang peran penting dalam menentukan hasil kerja. Selain itu, faktor eksternal seperti masalah pribadi atau tekanan keluarga juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, meskipun mereka sudah mendapat perlindungan dari kebijakan yang mendukung hak reproduksi. Temuan ini menegaskan bahwa selain pentingnya dukungan dari pimpinan, faktor individual dan lingkungan luar juga tidak bisa diabaikan dalam memahami peningkatan atau penurunan kinerja karyawan perempuan

Simpulan & Saran

Terdapat hubungan antara dukungan kebijakan pimpinan tentang hak reproduksi terhadap peningkatan kinerja pada perempuan bekerja di swalayan wilayah kecamatan luragung tahun 2024.

dan disarankan Pekerja perempuan sebaiknya secara aktif mengkomunikasikan kebutuhan terkait hak reproduksi kepada pimpinan, seperti kebutuhan cuti atau fleksibilitas waktu, untuk memastikan dukungan yang lebih baik. Perusahaan harus memastikan bahwa kebijakan terkait hak reproduksi, seperti cuti melahirkan atau ruang laktasi, diterapkan dengan baik dan memadai untuk semua karyawan perempuan.

Daftar Pustaka

- Laila, N. (2019). Perlindungan Hak Kesehatan Reproduksi Perempuan Berdasarkan Hukum Internasional Dan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia. *Jurnal Fakultas Hukum*, 1–19.
- Muhammad, H. R., & Dalimunthe, N. (2022). Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 233–250. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.536>
- Rendy, H. D., & Sheyla, S. N. (2023). *Islam Dan Kebijakan Negara Dalam Perlindungan Terhadap Hak Reproduksi Pekerja Perempuan Pada Keluarga Muslim*. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase>
- Leovani, E., Ismadi, F. H., & Terenggana, C. A. (2023). Ketidaksetaraan Gender Di Tempat Kerja: Tinjauan Mengenai Proses Dan Praktek Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi*, 13(2), 303–319. <https://doi.org/10.37478/als.v13i2.3118>

- Wahyudi, E. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Hamil Yang Bekerja Lembur Tanpa Upah Lembur. *Jurnal Dunia Ilmu Hukum Dan Politik*, 1(4), 10–26
- Damayanti, I. R. R., Hermawan, S., & Candrakirana, R. (2024). Pemenuhan Hak Khusus Tenaga Kerja Wanita di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Solo. *Jurnal Hukum Dan Sosial Politik*, 2(2), 453–463. <https://doi.org/10.59581/jhsp-widyakarya.v2i2.3003>
- Kristiyanti, R., & Chabibah, N. (2020). Dukungan Keluarga Dan Dukungan Perusahaan Pada Ibu Menyusui Yang Bekerja Di Wilayah Kabupaten Pekalongan. In *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan* (Vol. 11, Issue 1).
- Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 4, 98–108. <https://doi.org/10.30996/jhbbs.v4i1.4572>
- Jamil, M., & Sari, C. K. (2021). Dukungan Tempat Kerja Terhadap Pemberian Asi Eksklusif Berdasarkan Permenkes Nomor 33 Tahun 2012 Pada Ibu Bekerja Di Kantor Bumn (Pt Pln) Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan*, 12(1), 8–13. <https://doi.org/10.33666/jitk.v12i1.278>
- Bunsal, C. M., Anasari, W., Mahardany, B. O., Matahari, R., Harismayanti, Illa, A., Rahmizani, S. D., Mulyani, I., Choirunissa, R., Retni, A., & Kusumaningrum, H. (2024). *Perlindungan kesehatan reproduksi di tempat kerja*. Penerbit Media Sains Indonesia (CV. Media Sains Indonesia).
- Sulistiani, N. (2021). Tantangan dan kendala dalam perlindungan hak reproduksi tenaga kerja perempuan di sektor informal. *Jurnal Perlindungan Sosial dan Ketenagakerjaan*, 15(3), 45–57. <https://doi.org/10.47200/jnajpm.v9i2.2648>
- Putri, K. K. D. (2021). *Perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan* [Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin]. Universitas Hasanuddin Repository. <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/7906/>
- Amriyati, A., Nurbaiti, S., Adiasih, N., Septiyani, S., Budhianti, M. I., Suliantari, A., & Nainggolan, F. L. (2023). Perlindungan pekerja perempuan dalam kebijakan ramah keluarga di tempat kerja: Sosialisasi pada serikat pekerja. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 4(2), 1312–1322. <https://jabbb.lppmbinabangsa.id/index.php/jabb/article/view/633>
- Ashari, N. A., Setyowati, T., & Tyas, W. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan Universitas Muhammadiyah Jember (UNMUH Jember). *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.47134/aaem.v1i1.6>
- Aqmarina, M. N., Rinda, R. T., & Subakti, J. (2020). Evaluasi kinerja karyawan wanita melalui konflik peran ganda dan gender. *Al Tijarah*, 6(3), 108–114. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5659>
- Lestari, D. D., Parinduri, S. K., & Fatimah, R. (2020). Hubungan waktu tunggu pelayanan rawat jalan terhadap kepuasan pasien di Poliklinik Spesialis Penyakit Dalam RSUD Kota Bogor tahun 2018–2019. *Promotor*, 3(3), 231–240. <https://doi.org/10.32832/pro.v3i3.4172>

