

Gerakan Pekerja Perempuan Sehat dan Produktif (GP2SP) di Daerah Istimewa Yogyakarta

Amin Subargus¹, Arita Murwani², Hadi Ashar³, Juda Julia⁴

Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta¹

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Surya Global Yogyakarta²

Badan Riset dan Inovasi Nasional³

STIKES Guna Bangsa Yogyakarta⁴

Abstract

The dual role borne by women must be protected and maintained for their rights in order to guarantee health for future generations of the nation. In today's world of work, women have an important role for the progress of development. The number of female workforce in Indonesia in 2020 has reached 50.70 million, and in Yogyakarta the female workforce in 2020 has reached 1,028. 129. Women workers are in the reproductive period which is vulnerable to health problems, including iron deficiency anemia. Another problem is the education level of female workers/laborers is still low. The method used in this study is a systematic, explicit and reproducible literature review, by identifying, evaluating the synthesis of the results of the research that has been done. The data in this study were obtained from scientific journals, ebooks, opinions, articles and theses related to GP2SP. The results showed that the Healthy and Productive Women Worker's Movement was carried out through collaboration with companies to ensure women's work safety, counseling services, nutritional intake, breastfeeding facilities, and control of the work environment. This is done as an effort to protect women workers, guarantee their rights, and can increase productivity at work.

Keywords: Women Worker's Movement, Healthy, Productive

Abstrak

Peran ganda yang dipikul oleh perempuan harus mendapatkan perlindungan dan pemeliharaan haknya agar dapat menjamin kesehatan bagi generasi bangsa kedepannya. Dalam dunia pekerjaan saat ini perempuan memiliki peran yang penting bagi kemajuan pembangunan. Jumlah angkatan kerja perempuan di Indonesia tahun 2020 sudah mencapai 50,70 juta, dan di Yogyakarta angkatan kerja perempuan tahun 2020 mencapai 1.028.129. Pekerjaan perempuan berada dalam masa reproduksi yang memiliki kerentanan terhadap permasalahan kesehatan, diantaranya anemia, kurang gizi, dan zat besi. Permasalahan lainnya adalah tingkat pendidikan pekerja/buruh perempuan masih rendah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu literatur review dengan sistematis, eksplisit dan reproduksibel, dengan melakukan identifikasi, evaluasi sintesis dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Data dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal ilmiah, ebook, opini, artikel dan skripsi yang berkaitan dengan GP2SP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gerakan Pekerja Perempuan Sehat dan Produktif dilakukan dengan adanya kerjasama yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjamin keselamatan kerja para perempuan, pelayanan konseling, pemenuhan asupan gizi, fasilitas tempat pemberian ASI, serta pengendalian lingkungan kerja. Hal tersebut dilakukan sebagai suatu upaya untuk melindungi pekerja perempuan, menjamin haknya, serta dapat meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan.

Kata Kunci: Gerakan Pekerja Perempuan, Sehat, Produktif

Pendahuluan

Pekerja perempuan di Yogyakarta sangat pesat sesuai dengan tuntutan ekonomi dan tuntutan gaya hidup, akan tetapi perkembangan industri saat ini membuat resiko yang tinggi bagi kesehatan para pekerja khususnya perempuan. Hampir disemua sektor sebanyak 30%

²nursearita@gmail.com

didominasi oleh perempuan. Pekerja perempuan memiliki peran ganda yang harus dijalankan yang dimana selain mereka mengurus pekerjaan rumah tangga mereka juga harus produktif dalam dunia kerja melaksanakan tugas ditempat kerja.

Seiring berkembangnya zaman, angkatan kerja di Indonesia mulai mengalami perubahan, salah satunya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja yang dimana saat ini perempuan sudah ikut berpartisipasi dalam dunia kerja. Partisipasi perempuan dalam dunia kerja sudah menjadi suatu fenomena. Keterlibatan perempuan dalam angkatan kerja memunculkan suatu konsekuensi yang dimana perempuan tersebut harus memikul peran ganda, selain perannya sebagai ibu rumah tangga perempuan juga berperan dalam angkatan kerja (Muslim, 2020).

Peran ganda yang dijalankan oleh pekerja perempuan tentunya harus memperoleh perlindungan kesehatan, yang dimana hampir disemu sektor pekerjaan, terdapat tenaga perempuan. Dimana pekerja perempuan memiliki peran yang penting dan mempunyai hak yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan, hal ini tentunya dilakukan agar para perempuan ikut serta dalam melakukan pembangunan. Program MDGs butir 3 menyebutkan bahwa tujuan pembangunan millenium salah satunya adalah kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan (Dinkes Solo, 2023)

Jumlah angkatan kerja perempuan di Indonesia berdasarkan data BPS dari tahun 2019 mencapai 49,40 juta penduduk dan mengalami peningkatan pada tahun 2020 mencapai 50,70 juta penduduk peningkatan tersebut menunjukkan bahwa perempuan semakin aktif dan berpartisipasi dalam dunia pekerjaan (Pusat Data Ekonomi dan Bisnis, 2021). Akan tetapi dengan semakin berkembangnya dunia industri pekerjaan perempuan maupun laki-laki sering terpapar oleh berbagai resiko yang berpengaruh terhadap kesehatan reproduksi. Dilihat dari segi biologis dan sterotif masyarakat bahwa perempuan dianggap fisiknya lebih lemah dari pada laki-laki serta memiliki siklus haid, kehamilan, dan menyusui serta adanya kewajiban seorang perempuan untuk menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga yang harus mengurus anak dan suaminya, menyebabkan perempuan mempunyai potensi yang lebih rentan terhadap resiko terkena penyakit (Dinkes 2019).

Pedoman perlindungan bagi kesehatan reproduksi pekerja perempuan di tempat kerja bahwa salah satu faktor resiko kesehatan reproduksi adalah faktor resiko okupasi yaitu faktor yang muncul dari proses pekerjaan dan lingkungan kerja. Terjadinya gangguan reproduksi ini dapat mengakibatkan anemia yang berdampak terhadap resiko mudah terkena penyakit bahkan kelahiran anak dengan berat badan lahir rendah. Gangguan kesehatan reproduksi yang ditimbulkan dapat menyebabkan turunya produktivitas kerja, yang akan berakibat pada semakin tingginya absensi, sehingga menurunkan produktivitas dan nilai kerja. Dari hasil riset kesehatan daerah menunjukkan proporsi anemia kelompok umur 15-64 tahun berkisar antara 16,9-25% pada tahun 2018. Pekerja perempuan yang mengalami anemia memiliki produktivitas yang rendah yaitu 20%, dengan waktu kerja perminggu 6.5 jam lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja perempuan yang tidak mengalami anemia. Dari hasil riset yang telah dilakukan ditemukan bahwa rata-rata pendidikan pekerja perempuan terlibang sangat rendah, Data BPS tahun 2017 menunjukkan bahwa 43,43 % berpendidikan sekolah dasar. Hal ini akan berpengaruh terhadap kurangnya pengetahuan tentang kesehatan. Serta lingkungan yang kurang mendukung sehingga pekerja perempuan tersebut kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan (Muhdang & Arsad, 2020)

Berbagai permasalahan yang ditimbulkan bagi para pekerja perempuan membuat Pemerintah Daerah DIY, melakukan berbagai upaya agar dapat melindungi serta meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh perempuan yang sudah digalakan sejak tahun 1997 tentang Gerakan Pekerja Perempuan Sehat Produktif (GP2SP) dan dilakukannya perubahan menjadi Gerakan Pekerja/Buruh Perempuan Sehat Produktif (GP2SP) pada tahun 2012. Gerakan tersebut disepakati dan ditanda tangani oleh 4 Menteri pada tahun 2017, diantaranya Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia, Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, dan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia dengan Nomor HK.03.01/MENKES/31/2017; Nomor 119/207A/SJ; Nomor 1/KB/MEN/I/2017; Nomor 1/MPPPA/1/2017 tentang Gerakan Pekerja/Buruh Perempuan Sehat Produktif (GP2SP) (Shinning, 2021). Penelitian ini telah secara konsisten menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kantor dapat memiliki berpengaruh signifikan terhadap perilaku, persepsi, dan produktivitas pekerja. Tempat kerja, sering diasumsikan bahwa karyawan lebih puas dengan fisiknya dan lingkungan sehingga lebih mungkin untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Kepuasan pengguna diakui sebagai faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dan dianggap sebagai indikator utama kinerja. Ini didasarkan pada alasan bahwa tingkat kepuasan yang lebih tinggi meningkatkan moral dan mengurangi pergantian sukarela. Oleh karena itu perlu adanya suatu studi yang komprehensif yang dapat mengurai benang merah untuk dapat di temukan faktor Produktivitas Pekerja Wanita (Iswari, 2018)

Data dari laporan pengaduan ketenagakerjaan, kasus pekerja perempuan hamil yang tidak mendapatkan perlindungan hal dapat dilihat dari adanya kasus kekerasan verbal pada pekerja perempuan, tidak adanya kegiatan pelayanan kesehatan khusus bagi pekerja perempuan yang rentan dalam laporan P2K3 yang tiap triwulan dan masih rendahnya pemahaman pengurus perusahaan dalam memahami program GP2SP di DIY (Disnakertrans DIY, 2020)

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode literatur review dengan sistematis eksplisit untuk dapat mengidentifikasi, mengevaluasi dan sintesis dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti. Data dari penelitian ini diperoleh dari Jurnal, ebook artikel, skripsi serta opini yang berkaitan dengan Gerakan Pekerja Perempuan Sehat dan Produktif. Peneliti memfokuskan pada kajian peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah, demografi serta partisipasi pekerja perempuan. Peraturan serta perundang-undangan yang telah ditetapkan dan dibuat oleh pemerintah dijalankan oleh seluruh masyarakat yang dimana undang-undang dan peraturan tersebut menjadi suatu kajian apakah berhasil atau tidaknya aturan yang telah dibuat untuk untuk menjamin hak dan kesehatan perempuan dalam pekerjaan, yang dapat memberikan kesejahteraan dan keadilan bagi para pekerja perempuan.

Hasil dan Pembahasan

A. Pekerja Perempuan dan Permasalahannya

Hasil referensi dari berbagai kajian dan opini ditemukan pada pekerja perempuan adalah sebagai berikut : 1) kurangnya keterlibatan lintas sektor, 2) Jumlah perusahaan yg mendapatkan sosialisasi baru sekitar 90 perusahaan di Sleman, Kulon Progo dan Kota Yogyakarta, 3) Belum semua OPD, khususnya Disnakertrans DIY, Kabupaten/Kota, Dinkes Kabupaten/Kota, Dinas

Pemberdayaan Kabupaten/Kota, mengalokasikan anggaran untuk kegiatan GP2SP. Serta tatangan keistimewaan dan isu-isu kontemporer terkait alokasi dana keistimewaan, yaitu prioritas penanganan *stunting*. Maka program GP2SP adalah salah satu upaya pencegahan dan penanganannya pada perempuan pekerja di tempat kerja baik di perusahaan atau badan usaha.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY sebagai OPD yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam bidang pembangunan ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam implementasi Program GP2SP ini. Dalam melaksanakan GP2SP tentunya ibutuhkan kerjasama antara perusahaan dan juga para pekerja, dan tentunya juga melibatkan pihak terkait agar GP2SP ini dapat terlaksana. Tentunya dalam pelaksanaan program ini ada penanggung jawab yang melaksanakan tugas dan kewajibannya agar dapat terlaksana, dimana P2K3 merupakan penanggung jawab sekaligus pelaksana dalam GP2SP.

Selanjutnya adalah pendampingan teknis untuk pembentukan Tim GP2SP di masing2 Kabupaten/Kota (yg sudah ada Surat Keputusan nya adalah Kulon Progo, Kota Yogyakarta, Sleman dan Bantul (dalam proses), termasuk SK Tim GP2SP tingkat provinsi (Ratnaningrum & Darmastuti, 2021)

B. Policy Brief dalam Gerakan Pekerja Perempuan.

Policy Brief yang diambil dalam artikel ini adalah dengan mengkonsolidasikan, mengkoordinasikan antar OPD terkait untuk mengoptimalkan kolaborasi dan sinergisitas antara *stakeholder* OPD terkait penganggarnya. *leading*-nya adalah Biro Pemdes Setda Pemda DIY, GP2SP dapat berjalan dengan adanya P2K3, yang merupakan tim keselamatan dan kesehatan kerja atau sebutan lain di tempat kerja sesuai Permenaker RI No. 4 tahun 1987 tentang tugas pokok dan fungsi kelembagaan P2K3 (panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja) di tempat kerja, Perlu disusun rencana program kerja implementasi GP2SP di tempat kerja melalui Kelembagaan P2K3 di Tempat Kerja/Perusahaan.

GP2SP merupakan salah Satu upaya yang dilakukan untuk melindungi hak para pekerja perempuan sekaligus upaya dalam meningkatkan kesehatan yang baik bagi para perempuan di tempat kerja, yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dimana kegiatan GP2SP ini dapat memberikan kenyamanan dan menjamin keselamatan kerja bagi para perempuan serta melindungi hak para perempuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pototu, 2020).

C. Konseling Kesehatan Reproduksi Pekerja/Buruh Perempuan Hamil

Konseling sangat dibutuhkan bagi para pekerja perempuan hamil, dimana dalam konseling ini pekerja perempuan hamil akan diberikan pemahan terkait dengan kesehatan reproduksi. Konseling dilakukan untuk menambah pengetahuan terkait dengan kesehatan reproduksi, dan memberikan edukasi dalam menjaga kesehatan dan memecahkan permasalahan kesehatan yang dialami. Konseling ini dilakukan dengan pembelajaran tatap muka serta pembentukan kelompok pekerja yang hamil dari beberapa perusahaan yang terdata oleh Tim GP2SP pada daerah kawasan berikat. Setiap kelompok berjumlah 10 orang, yang dimana diharapkan bagi pekerja perempuan hamil agar dapat mengajak suami untuk ikut dalam pembelajaran saat ada materi penting, agar dapat memahami hal yang perlu dipersiapkan untuk kelahiran anaknya (Kemenkes RI, 2018).

Kegiatan konseling ini dapat melibatkan 1 kader disetiap kelompok untuk menyampaikan materi. Selain itu dilakukan juga pemeriksaan kesehatan dengan melakukan pemeriksaan gizi, Hemoglobin/hb yang dilakukan 4 bulan sekali sekaligus pemberian obat penambah darah dan jika ditemukan Ada dari para pekerja yang terkena anemia maka akan dilakukan pemeriksaan 1 bulan sekali dan terus melakukan pemantauan penyebab menurunnya kesehatan pekerja, selain itu juga dilakukan pemeriksaan terhadap IVA (Inspeksi Visual dengan Asam Asetat), Pap Smear, SADARI (Pemeriksaan Payudara Sendiri) dan SADANIS (Pemeriksaan Payudara Klinis). Hal ini dilakukan agar para pekerja secepatnya memperoleh pengobatan dan penangana dari dokter ahli agar kesehatannya bisa membaik dan terus dijaga. Pelayanan yang akan diberikan dapat menjaga kesehatan para pekerja perempuan hamil sehingga mereka akan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya.

D. Pemberian Asupan Gizi Pada Pekerja/Buruh Perempuan.

Gizi merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh para pekerja dan tentunya juga perusahaan tempat bekerja yang dimana gizi adalah nutrisi yang sangat dibutuhkan Oleh para pekerja untuk memberikan semangat kerja yang tinggi. Menurut Utami,(2014) asupan gizi kerja yang bagus dapat meberikan peningkatan produktivitas kerja para karyawan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Pemberian asupan gizi bagi para pekerja sangat penting dilakukan, dengan menyediakan jaminan makanan setiap hari kepada para pekerja. Dilakukanya pengecekan status gizi dengan mengukur berat badan pekerja setiap 1 bulan sekali secara rutin (Risaldi, 2017). Pengecekan ini dilakukan untuk mengetahui kebutuhan gizi pekerja serta tindakan yang akan dilakukan, dengan mengatur pemberian makanan kepada para pekerja untuk memenuhi kebutuhan gizi selama bekerja. Serta khususnya bagi perempuan hamil agar asupan gizi yang diberikan dapat disesuaikan dengan gizi bagi perkembangan janin dan daya tahan tubuh selama melaksanakan pekerjaannya (Rokom, 2012).

Gizi kerja dapat dikaitkan dengan pendidikan, pengadaan ruang makan, penilaian dan perbaiki kebutuhan kalori. Selain memenuhi kebutuhan kalori pekerja, juga masih perlu dipenuhi kualitas makanan bagi tenaga kerja (Widiastuti & Dieny, 2015).

E. Penyediaan Fasilitas Pemberian Air Susu Ibu (ASI) di Tempat Kerja

Pekerjaan bagi seorang ibu bukanlah alasan untuk tidak memberikan ASI. Pemberian ASI adalah hak bagi para pekerja buruh perempuan dalam meningaktakan kesehatan bagi ibu dan anak. ASI merupakan hal yang sangat penting yang diberikan Ibu kepada anaknya, dimana ASI memiliki banyak sekali manfaat bagi kesehatan Ibu dan anak, akan tetapi para ibu yang bekerja tidak memiliki kesempatan untuk dapat memberikan eksklusif bagi anaknya dengan Jam kerja mereka selama 8 jam membuat para Ibu tidak memiliki waktu yang cukup untuk memberikan ASI. Apalagi di tempat kerja sangat minim waktu para Ibu untuk pemerah ASI Karena tidak adanya ruang khusus yang disediakan.

F. Pengendalian Lingkungan Kerja pada Pekerja/Buruh Perempuan Yang Hamil dan Menyusui.

Pekerjaan bagi seorang ibu bukanlah alasan untuk tidak memberikan ASI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 bahwa pemberian ASI adalah hak bagi para pekerja buruh perempuan dalam meningkatkan kesehatan bagi ibu dan anak. ASI merupakan hal yang sangat penting yang diberikan Ibu kepada anaknya, dimana ASI memiliki banyak sekali manfaat bagi kesehatan Ibu dan anak, akan tetapi para ibu yang bekerja tidak memiliki kesempatan untuk dapat memberikan eksklusif bagi anaknya dengan jam kerja mereka selama 8 jam membuat para ibu tidak memiliki waktu yang cukup untuk memberikan ASI. Apalagi di tempat kerja sangat minim waktu para ibu untuk memerah ASI Karena tidak adanya ruang khusus yang disediakan.

Pemberian ASI sangatlah memiliki banyak manfaat oleh karena itu tentu dengan adanya pemberian program ASI eksklusif foremost kerja dengan menyediakan ruangan khusus bagi para ibu serta menyediakan perlengkapan sesuai dengan Permenkes No. 15 tahun 2013 merupakan suatu terobosan.

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa Gerakan Pekerja Perempuan Sehat dan Produktif dilakukan dengan adanya kerjasama yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjamin keselamatan kerja para perempuan, pelayanan konseling, pemenuhan asupan gizi, fasilitas tempat pemberian ASI, serta pengendalian lingkungan kerja. Hal tersebut dilakukan sebagai suatu upaya untuk melindungi pekerja perempuan, menjamin haknya, serta dapat meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan. Pekerja perempuan mengalami banyak permasalahan. Dalam hal ini pemerintah pada umumnya dan OPD terkait Dinas Tenaga Kerja pada khususnya perlu memperhatikan pekerja perempuan. Gerakan Pekerja Perempuan perlu di tindak lanjuti untuk melindungi dan mensejahterakan para pekerja perempuan.

Daftar Pustaka

- Aruan, R. Revisi Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Mengatasi Masalah Penyelesaian Perselisihan Berkaitan Perjanjian Kerja Bersama. *Syiar Huk. J. Ilmu Huk.* (2020) doi:10.29313/shjih.v18i2.6830.
- Dinas Kesehatan Solo. 2023. Gerakan Pekerja Perempuan Sehat Produktif (GP2SP). <https://dinkes.solokkota.go.id/gerakan-pekerja-perempuan-sehat-produktif-gp2sp/>
- Dinkes. 2019. GP2SP. Upaya Kesehatan Pekerja Perempuan. <https://dinkes.kalbarprov.go.id/gp2sp-upaya-kesehatan-pekerja-perempuan/>
- Disnakertrans DIY. 2020. Laporan Tahunan Unit Pengawasan Ketenaga Kerjaan.
- Iswari, R,I & Pradhanawati. 2018. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Kemenker RI. 2017. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. *Upah Minim.*
- Kemenkes RI. 2018. *Pedoman Gerakan Pekerja Perempuan Sehat Produktif (GP2SP).* Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

- Kemendes RI. 2013. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu. *Peraturan. Menteri Kesehatan*.
- Kementerian Kesehatan RI. 2012. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 Tentang Pemberian ASI Eksklusif.
- Muhdang, P, A & Arsad,N. 2020. Pengaruh lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kesehatan Reproduksi Pekerja Perempuan. *Jambura Journal*. Vol 4. No 3. Hal 869-879
- Muslim, B. 2020. Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003. *J. Panor. Huk*. doi:10.21067/jph.v5i1.4019.
- Pemerintah Daerah Kabupaten Subang. 2015.GP2SP dan Meningkatnya Pola Hidup Sehat.<https://subang.go.id/public/berita/gp2sp-dan-meningkatnya-pola-hidup-sehat>
- Pusat Data Ekonomi dan Bisnis.2021.
- Potutu, S. 2020. Gerakan Pekerja Perempuan Sehat Produktif (GP2SP).<https://dinkes.gorontalo.gov.id/gerakan-pekerja-perempuan-sehat-produktif-gp2sp/>
- Ratnaningrum, D & Darmastuti, M. 2021. Analisis Ketenaga Kerjaan Kota Yogyakarta.<https://dinkominfoan.jogjakota.go.id/assets/instansi/dinkominfoan/files/analisis-ketenagakerjaan-kota-yogyakarta-tahun-2021-10651.pdf> . Diakses pada tgl 20 Juni 2023
- Disnakertrans DIY. 2023. Rencana Kerja
- Risaldi. 2017. Hubungan status Gizi dengan tingkat Produktivitas Pekerja Perempuan di PT. Idec Abadi Wood Industries Tarakan. *Jurnal Kesehatan*. Vol 5. No1
- Rokom. 2012 Peningkatan Status Kesehatan Gizi dan Produktivitas Kerja Para Pekerja Perempuan melalui GP2SP. *Pusat Komunikasi Publik, Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan RI*. <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis/media/20121128/436452/peningkatan-status-kesehatan-gizi-dan-produktivitas-kerja-para-pekerja-perempuan-melalui-gp2sp/> (2012).
- Shining, V,A. 2021. Perempuan Indonesia Paling Banyak Bekerja Sebagai Tenaga Usaha Penjual. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/10/07/perempuan-indonesia-paling-banyak-bekerja-sebagai-tenaga-usaha-penjualan>
- Sistem Informasi Gender dan Anak. https://siga.jogjapro.gov.id/data_dasar/index/74-jumlah-angkatan-kerja-berdasarkan-tingkat-pendidikan-jenis-kelamin
- Utami, S, R. 2014. Hubungan antara Status Gizi dan Tingkat Kebugaran jasmani dan produktivitas kerja Pada Tenaga kerja Perempuan Unit *Spining* 1Bagian PT. Apac Inti Corpora Bawen. *Unnesa Journal Of Public Health*.
- UU RI. 2009. Undang-Undang Republik Indonesia 36 Tahun 2009. *tentang Kesehatan*.
- Widiastuti,S & Dieny, F. 2015. Faktor Determinan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Perempuan. *Jurnal Gizi Indonesia*. Vol 4 No 1