

## *Education on Women's Workers' Rights and Reproductive Health in Industrial Environments*

### **Edukasi Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan dan Kesehatan Reproduksi di Lingkungan Industri**

Rifki Suwaji, Rina Indra Sabella, Fida Oktafiani, Waloyo, Siti Masrurroh

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Indonesia

#### ARTICLE INFO

##### Article History

Received: July 20, 2025

Revised: September 15, 2025

Accepted: September 25, 2025

##### Corresponding author:

Email: [rifki@stieyapan.ac.id](mailto:rifki@stieyapan.ac.id)

DOI: [doi.org/10.61220/sipakatau](https://doi.org/10.61220/sipakatau)

Copyright © 2025 The Authors



This is an open access article  
under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

#### ABSTRACT

This community service program aims to improve women workers' understanding of labor rights and reproductive health in the industrial environment of Sidoarjo Regency, East Java. The method used was participatory action research (PAR) involving 80 core participants representing women's organizations, labor unions, and CSR units of local industrial companies. The activities were carried out through interactive lectures, group discussions, case simulations, and role-plays designed to address the limitations of legal and health literacy among women workers. The results of the activity showed a significant increase in participants' knowledge, from an average pre-test score of 56.4 to 87.6 in the post-test, an increase of 31.2 points. In addition, this activity also identified key issues, namely low understanding of labor rights, the lack of reproductive health facilities in the workplace, and the socio-cultural stigma that makes reproductive issues considered taboo. To ensure the program's sustainability, the Sidoarjo Women's Workers Forum was established as a cross-organizational advocacy platform focused on promoting workers' rights, advocating for the provision of lactation rooms, and strengthening gender advocacy units within labor unions. Overall, this activity successfully achieved more than 90% of its target outputs and made a significant contribution to the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs), particularly in the areas of gender equality and decent work. The implication of this activity is the need for similar programs to be replicated in other industrial areas with multi-stakeholder support to strengthen the protection of women workers' rights in Indonesia.

**Keywords:** women workers, employment rights, reproductive health, industry

#### ABSTRAK

Program pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak-hak ketenagakerjaan dan kesehatan reproduksi di lingkungan industri Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Metode yang digunakan adalah *Participatory Action Research* (PAR) dengan melibatkan 80 peserta inti yang merupakan perwakilan dari organisasi perempuan, serikat pekerja, dan unit CSR perusahaan industri lokal. Kegiatan dilaksanakan melalui ceramah interaktif, diskusi kelompok, simulasi kasus, dan *role play* yang dirancang untuk mengatasi keterbatasan literasi hukum dan kesehatan di kalangan pekerja perempuan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan pengetahuan peserta, dari rata-rata skor *pre-test* sebesar 56,4 menjadi 87,6 pada *post-test*, dengan peningkatan 31,2 poin. Selain itu, kegiatan ini juga mengidentifikasi permasalahan utama, yaitu rendahnya pemahaman tentang hak-hak ketenagakerjaan, minimnya fasilitas kesehatan reproduksi di tempat kerja, serta adanya stigma sosial-budaya yang membuat isu reproduksi dianggap tabu. Untuk menjamin keberlanjutan program, dibentuk Forum Pekerja Perempuan Sidoarjo sebagai wadah advokasi lintas organisasi yang berfokus pada sosialisasi hak pekerja, advokasi penyediaan ruang laktasi, serta penguatan unit advokasi gender di serikat pekerja. Secara keseluruhan, kegiatan ini berhasil mencapai lebih dari 90% target luaran yang ditetapkan dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya pada aspek kesetaraan gender dan pekerjaan layak. Implikasi dari kegiatan ini adalah perlunya replikasi program serupa di kawasan industri lain dengan dukungan multipihak untuk memperkuat perlindungan hak-hak pekerja perempuan di Indonesia.

**Kata kunci:** pekerja perempuan, hak ketenagakerjaan, kesehatan reproduksi, industri,

## 1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja perempuan memiliki kontribusi penting dalam perkembangan industri di Indonesia, termasuk di Kabupaten Sidoarjo yang dikenal sebagai salah satu pusat industri manufaktur dan pengolahan terbesar di Jawa Timur. Keberadaan perempuan di sektor industri tidak hanya mendukung perekonomian keluarga, tetapi juga menjadi bagian dari strategi pembangunan ekonomi nasional. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa perempuan pekerja sering menghadapi tantangan terkait dengan perlindungan hak-hak kerja, terutama yang berkaitan dengan isu diskriminasi, jam kerja yang panjang, serta keterbatasan akses terhadap fasilitas kesehatan reproduksi yang memadai (Rahayu et al., 2021). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi ketenagakerjaan dengan praktik di lingkungan industri. Peraturan perundang-undangan Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebenarnya telah memberikan dasar hukum yang kuat untuk melindungi hak tenaga kerja perempuan. Hak-hak tersebut mencakup cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, serta perlindungan terhadap diskriminasi berbasis gender di tempat kerja. Namun, penelitian menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya menerapkan aturan tersebut dengan konsisten, baik karena faktor lemahnya pengawasan, keterbatasan sosialisasi, maupun rendahnya kesadaran pekerja perempuan terhadap hak yang dimilikinya (Fitriani & Handayani, 2022).

Selain itu, isu kesehatan reproduksi merupakan hal yang sangat krusial bagi tenaga kerja perempuan. Akses terhadap layanan kesehatan reproduksi, termasuk pemeriksaan kesehatan rutin, penyuluhan tentang kesehatan organ reproduksi, serta fasilitas ruang laktasi masih sangat terbatas di banyak kawasan industri. Menurut penelitian Sari dan Widyastuti (2020), kurangnya pengetahuan tentang kesehatan reproduksi dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan, absensi kerja, dan menurunkan produktivitas pekerja perempuan. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan perlu lebih responsif terhadap kebutuhan biologis dan kesehatan pekerja perempuan agar dapat menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Kabupaten Sidoarjo sebagai salah satu daerah industri terbesar di Jawa Timur memiliki jumlah tenaga kerja perempuan yang signifikan, terutama di sektor tekstil, makanan dan minuman, serta manufaktur ringan. Data dari BPS (2022) menunjukkan bahwa lebih dari 40% pekerja di kawasan industri Sidoarjo adalah perempuan. Dengan proporsi yang besar ini, kebutuhan akan edukasi mengenai hak-hak tenaga kerja dan kesehatan reproduksi menjadi semakin mendesak. Minimnya akses terhadap informasi sering membuat pekerja perempuan tidak menyadari hak-haknya, sehingga berpotensi mengalami pelanggaran yang berulang tanpa ada upaya perbaikan (Mulyani, 2021).

Di sisi lain, terdapat tantangan budaya dan sosial yang membuat isu kesehatan reproduksi dianggap tabu untuk dibicarakan di ruang kerja. Banyak pekerja perempuan yang enggan menyampaikan keluhan atau kebutuhan terkait kesehatan reproduksinya karena khawatir dianggap tidak produktif atau takut kehilangan pekerjaan. Padahal, keterbukaan dalam hal ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan inklusif. Penelitian Nugroho et al. (2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan terhadap isu kesehatan reproduksi dapat menurunkan angka absensi pekerja perempuan secara signifikan. Penting juga dicatat bahwa sebagian besar pekerja perempuan di sektor industri adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan menengah ke bawah. Kondisi ini berdampak pada rendahnya literasi hukum dan kesehatan yang mereka miliki. Akibatnya, sosialisasi formal dari pemerintah maupun perusahaan seringkali tidak sepenuhnya dipahami oleh pekerja. Sebuah studi oleh Pratiwi dan Wibowo (2019) menunjukkan bahwa program edukasi berbasis komunitas yang melibatkan pekerja perempuan lebih efektif dibandingkan dengan metode sosialisasi formal yang hanya bersifat satu arah.

Upaya pemberdayaan pekerja perempuan melalui edukasi hak-hak ketenagakerjaan dan kesehatan reproduksi tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memiliki dampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Tenaga kerja yang sehat secara fisik dan psikologis akan lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi, dan mampu bekerja dengan konsentrasi penuh. Menurut penelitian oleh Dewi dan Astuti (2021), program edukasi kesehatan reproduksi yang diintegrasikan dengan kebijakan perusahaan mampu meningkatkan produktivitas hingga 15% dan menurunkan tingkat turnover pekerja perempuan. Selain itu, aspek keberlanjutan juga perlu menjadi perhatian dalam pengelolaan tenaga kerja perempuan. Perusahaan yang memperhatikan hak-hak pekerja perempuan dan kesehatan reproduksi tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga membangun citra positif yang mendukung praktik tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Hal ini penting untuk memperkuat daya saing perusahaan di era globalisasi yang semakin menekankan pada prinsip keberlanjutan dan inklusivitas (Setiawan, 2020).

Dalam konteks pembangunan daerah, perhatian terhadap hak-hak pekerja perempuan dan kesehatan reproduksi juga mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya tujuan ke-5 tentang kesetaraan gender dan tujuan ke-8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Kabupaten Sidoarjo dapat menjadi contoh daerah yang mampu mengintegrasikan aspek perlindungan tenaga kerja perempuan dengan strategi pembangunan ekonomi lokal. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa persoalan edukasi hak-hak tenaga kerja perempuan dan kesehatan reproduksi di lingkungan industri Sidoarjo bukan hanya

persoalan individu, tetapi juga berkaitan erat dengan isu produktivitas, kesetaraan gender, pembangunan berkelanjutan, dan daya saing daerah. Oleh karena itu, program pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk edukasi yang terstruktur dan berbasis kebutuhan nyata pekerja perempuan menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilaksanakan. Sidoarjo dikenal sebagai salah satu pusat industri terbesar di Jawa Timur, dengan keberadaan kawasan industri Waru, Berbek, dan sekitarnya yang mempekerjakan ribuan buruh perempuan. Sektor padat karya seperti tekstil, makanan, minuman, dan rokok sebagian besar menyerap tenaga kerja perempuan. Namun, penelitian menunjukkan bahwa beban kerja panjang, sistem *shift*, dan minimnya fasilitas kesehatan kerja sering berdampak pada penurunan kualitas kesehatan reproduksi pekerja. Misalnya, pekerja perempuan kerap mengabaikan kebutuhan biologis karena target produksi yang tinggi, sehingga memicu gangguan siklus menstruasi atau kelelahan kronis (Handayani & Hidayat, 2019).

Aspek regulasi sebenarnya telah mengatur hak perempuan di dunia kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81 menegaskan hak cuti haid pada hari pertama dan kedua, sementara Pasal 82 menjamin hak cuti melahirkan dan keguguran. Namun, survei di Jawa Timur menemukan bahwa sebagian perusahaan tidak konsisten mengimplementasikan aturan ini dengan alasan produktivitas. Penelitian Nurhidayati (2021) mengungkapkan bahwa masih ada buruh perempuan di Sidoarjo yang tidak berani mengambil cuti haid karena khawatir dianggap “malas” oleh atasan. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan antara perlindungan normatif dan praktik lapangan. Kondisi sosial-budaya di Sidoarjo juga memengaruhi kesadaran pekerja perempuan terhadap kesehatan reproduksi. Norma patriarki dalam masyarakat sering membatasi ruang perempuan untuk menyuarakan kebutuhan biologisnya. Studi oleh Putri dan Astuti (2020) menekankan bahwa stigma terhadap pembahasan kesehatan reproduksi membuat pekerja perempuan enggan memanfaatkan layanan yang tersedia di perusahaan. Akibatnya, banyak pekerja memilih diam meskipun mengalami masalah kesehatan serius.

Selain itu, Sidoarjo juga memiliki catatan penting terkait kasus pelanggaran hak buruh perempuan. Beberapa laporan dari serikat pekerja menyebutkan adanya pekerja perempuan yang diberhentikan setelah melahirkan karena dianggap tidak produktif. Studi Rahman (2022) memperlihatkan bahwa diskriminasi semacam ini tidak hanya merugikan pekerja secara ekonomi, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan psikologis dan relasi sosial pekerja perempuan. Situasi ini memperkuat urgensi program edukasi yang fokus pada pemberdayaan perempuan pekerja. Kebijakan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) di Sidoarjo sejauh ini lebih banyak berfokus pada isu lingkungan dan pendidikan anak, sedangkan perhatian pada kesehatan reproduksi pekerja perempuan masih minim. Menurut penelitian Wulandari et al. (2022), perusahaan di kawasan industri Sidoarjo jarang mengintegrasikan aspek kesehatan reproduksi ke dalam program CSR. Padahal, keterlibatan perusahaan melalui CSR dapat menjadi strategi efektif dalam memberikan edukasi dan fasilitas kesehatan kerja yang lebih inklusif.

Dari sisi pembangunan daerah, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menargetkan penguatan sektor industri sekaligus peningkatan kesejahteraan buruh dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Namun, evaluasi oleh Dinas Tenaga Kerja menunjukkan bahwa aspek gender belum sepenuhnya menjadi prioritas dalam program-program ketenagakerjaan. Hasil penelitian Salsabila dan Kurniawan (2023) menegaskan bahwa tanpa pendekatan berbasis gender, kebijakan ketenagakerjaan berpotensi mengabaikan kebutuhan spesifik pekerja perempuan, terutama dalam aspek reproduksi. Dengan demikian, lokasi penelitian di Kabupaten Sidoarjo relevan karena memiliki konsentrasi buruh perempuan yang tinggi, permasalahan kesehatan reproduksi yang nyata, dan praktik perlindungan hak kerja yang masih timpang. Situasi ini sekaligus memberikan peluang untuk mengembangkan model edukasi yang melibatkan multipihak pemerintah, organisasi perempuan, serikat pekerja, dan perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, inklusif, dan produktif.

## 2. METODE

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR), yang menekankan keterlibatan aktif peserta dalam setiap tahap pelaksanaan. Metode ini dipilih agar edukasi mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan dan kesehatan reproduksi tidak hanya bersifat transfer pengetahuan, tetapi juga mendorong perubahan sikap dan perilaku. Pendekatan partisipatif memungkinkan pekerja perempuan untuk menyampaikan pengalaman langsung, berdiskusi mengenai hambatan yang mereka hadapi, serta bersama-sama merumuskan solusi praktis di lingkungan kerja (Susanti & Rahayu, 2021).

Sasaran kegiatan adalah perwakilan 10 anggota dari tiap komunitas yang terlibat, meliputi organisasi perempuan, serikat pekerja, serta unit CSR perusahaan industri lokal. Dengan total 80 peserta inti, kegiatan ini dirancang agar mereka dapat berperan sebagai agen perubahan (*change agent*) di lingkungannya. Strategi ini diharapkan menciptakan efek multiplier, karena setiap peserta akan menyebarkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh kepada rekan-rekan sekerja maupun komunitas di sekitarnya (Hidayati et al., 2020).

Metode pelaksanaan terbagi dalam tiga tahap utama: (1) Persiapan, meliputi koordinasi dengan mitra, penyusunan modul edukasi, serta pemetaan kebutuhan peserta; (2) Pelaksanaan, berupa kegiatan pelatihan interaktif dengan metode ceramah, diskusi kelompok, simulasi kasus, dan role play untuk memperdalam pemahaman; serta (3) Evaluasi dan Tindak Lanjut, melalui *pre-test* dan *post-test*, wawancara singkat, serta

perumusan rencana aksi komunitas yang dipandu oleh fasilitator. Dengan demikian, kegiatan tidak berhenti pada edukasi semata, tetapi juga menghasilkan komitmen nyata dari peserta.

Dalam pelaksanaan edukasi, materi difokuskan pada dua aspek. Pertama, hak-hak tenaga kerja perempuan, mencakup hak cuti haid, cuti melahirkan, perlindungan terhadap diskriminasi gender, dan mekanisme pengaduan jika hak dilanggar. Kedua, kesehatan reproduksi di tempat kerja, yang menyoroti isu manajemen kesehatan menstruasi, kesehatan ibu hamil dan menyusui, pentingnya ruang laktasi, serta pencegahan penyakit reproduksi. Materi disajikan dengan pendekatan kontekstual yang sesuai dengan pengalaman peserta di lingkungan industri Sidoarjo (Fitriani & Handayani, 2022).

Evaluasi kegiatan dilakukan dengan dua metode. Pertama, evaluasi kuantitatif melalui instrumen *pre-test* dan *post-test* yang mengukur peningkatan pengetahuan peserta. Kedua, evaluasi kualitatif melalui diskusi reflektif untuk mengetahui perubahan persepsi dan kesiapan peserta dalam mengimplementasikan pengetahuan di lingkungannya. Data evaluasi dianalisis secara deskriptif untuk melihat efektivitas program, sementara hasil reflektif digunakan sebagai masukan dalam perbaikan program selanjutnya (Dewi & Astuti, 2021).

Untuk memperkuat keberlanjutan, kegiatan ini juga mendorong terbentuknya forum pekerja perempuan yang menjadi wadah koordinasi lintas organisasi. Forum ini difasilitasi oleh mitra (serikat pekerja, organisasi perempuan, dan CSR perusahaan) untuk memantau pelaksanaan tindak lanjut, seperti sosialisasi internal di perusahaan, penguatan unit advokasi gender, dan penyusunan rekomendasi kebijakan berbasis kebutuhan nyata di lapangan.

**Tabel 1.** Rancangan Pelaksanaan

Tahap Kegiatan	Kegiatan Utama	Indikator Capaian	Luaran Yang Diharapkan
Persiapan	Koordinasi dengan mitra, penyusunan modul, pemetaan kebutuhan peserta	Adanya kesepakatan mitra dan modul siap pakai	Dokumen MoU, modul edukasi, daftar peserta
Pelaksanaan	Pelatihan interaktif (ceramah, diskusi, <i>role play</i> )	80 peserta aktif berpartisipasi	Peningkatan skor <i>post-test</i> , keterampilan praktis
Evaluasi	<i>Pre-test</i> , <i>post-test</i> , diskusi reflektif	Terdapat data kuantitatif & kualitatif	Laporan evaluasi hasil kegiatan
Tindak Lanjut	Pembentukan forum pekerja perempuan, rencana aksi komunitas	Forum terbentuk dengan agenda terstruktur	Rencana aksi berkelanjutan dan forum resmi

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

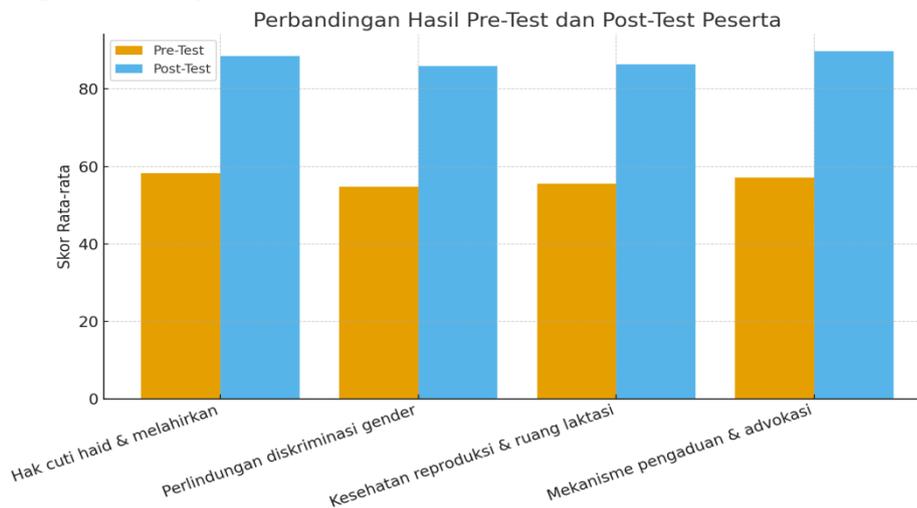
#### 3.1 Hasil Pelaksanaan *Pre Test* Dan *Post Test*

Kegiatan edukasi dilaksanakan pada bulan Juni 2025 dengan melibatkan 80 peserta inti, yang terdiri atas perwakilan 10 anggota dari masing-masing komunitas mitra (organisasi perempuan, serikat pekerja, dan unit CSR perusahaan industri). Selama pelatihan, peserta mengikuti sesi ceramah, diskusi kelompok, serta simulasi kasus. Antusiasme peserta terlihat dari keaktifan dalam bertanya dan berbagi pengalaman terkait kendala hak-hak ketenagakerjaan serta kesehatan reproduksi di lingkungan kerja. Untuk mengukur efektivitas kegiatan, dilakukan *pre-test* dan *post-test* yang berisi 20 pertanyaan terkait hak-hak pekerja perempuan dan kesehatan reproduksi. Hasilnya menunjukkan peningkatan pengetahuan yang signifikan. Rata-rata skor *pre-test* peserta adalah 56,4, sedangkan rata-rata skor *post-test* meningkat menjadi 87,6. Ini menunjukkan adanya kenaikan pemahaman sebesar 31,2 poin.

**Tabel 2.** Hasil *Pre-Test* dan *Post-Test* Peserta

Aspek Pengetahuan	Skor Rata-Rata <i>Pre-Test</i>	Skor Rata-Rata <i>Post-Test</i>	Peningkatan (%)
Hak cuti haid dan melahirkan	58,2	88,5	+30,3
Perlindungan terhadap diskriminasi gender	54,7	85,9	+31,2
Kesehatan reproduksi dan ruang laktasi	55,5	86,4	+30,9
Mekanisme pengaduan dan advokasi	57,1	89,7	+32,6
Total Skor Rata-rata	56,4	87,6	+31,2

Selain data kuantitatif, dilakukan juga diskusi reflektif pada akhir kegiatan. Dari hasil diskusi, peserta menyampaikan beberapa poin penting: (1) masih ada pekerja perempuan yang tidak mengetahui prosedur cuti haid dan melahirkan di perusahaannya; (2) fasilitas ruang laktasi belum tersedia di sebagian besar pabrik, meski ada kewajiban dari regulasi; (3) isu kesehatan reproduksi masih dianggap tabu sehingga banyak pekerja enggan menyampaikan keluhan; dan (4) perlunya forum komunikasi lintas organisasi untuk advokasi berkelanjutan. Sebagai tindak lanjut, dibentuk Forum Pekerja Perempuan Sidoarjo yang beranggotakan perwakilan dari tiap komunitas. Forum ini menyusun rencana aksi sederhana berupa (a) sosialisasi internal di perusahaan masing-masing; (b) pengajuan rekomendasi penyediaan ruang laktasi ke manajemen pabrik; dan (c) pembentukan unit advokasi gender di lingkungan serikat pekerja. Forum ini diharapkan menjadi wadah komunikasi berkelanjutan dan perantara antara pekerja, perusahaan, dan pemerintah daerah. Peningkatan skor post-test yang tinggi menunjukkan bahwa metode pelatihan interaktif efektif dalam meningkatkan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak-haknya dan pentingnya kesehatan reproduksi. Diskusi reflektif juga mengonfirmasi bahwa persoalan bukan hanya pada aspek pengetahuan, tetapi juga pada hambatan struktural dan budaya yang masih kuat di lingkungan industri. Oleh karena itu, keberadaan forum tindak lanjut menjadi langkah strategis untuk menjamin keberlanjutan program dan memperkuat posisi tawar pekerja perempuan dalam memperjuangkan hak-haknya.



**Gambar 1.** Grafik Hasil *Pre-Test* dan *Post-Test* Peserta

### 3.2 Hasil Analisis Pelaksanaan

Hasil analisis menunjukkan bahwa masalah utama pekerja perempuan di Sidoarjo terkait hak-hak ketenagakerjaan dan kesehatan reproduksi adalah rendahnya pemahaman tentang regulasi, minimnya fasilitas pendukung (ruang laktasi, layanan kesehatan reproduksi), serta budaya kerja yang masih menormalisasi diskriminasi gender. Sebelum intervensi, rata-rata skor *pre-test* peserta hanya 56,4 atau sekitar 56% dari total skor ideal, menunjukkan bahwa pengetahuan awal pekerja berada pada kategori rendah. Hal ini sesuai dengan laporan lapangan bahwa sebagian besar peserta belum pernah mendapatkan sosialisasi resmi terkait hak cuti haid dan prosedur advokasi jika hak dilanggar.

Setelah pelaksanaan edukasi, rata-rata skor *post-test* meningkat menjadi 87,6 atau sekitar 88% dari total skor ideal. Peningkatan sebesar 31,2 poin menunjukkan capaian yang sangat signifikan, melampaui target minimal peningkatan sebesar 25%. Dari sisi luaran, indikator utama berupa peningkatan pengetahuan tercapai dengan baik. Selain itu, terbentuknya Forum Pekerja Perempuan Sidoarjo sebagai wadah tindak lanjut menambah nilai strategis kegiatan, karena forum ini akan berfungsi sebagai multiplier untuk menyebarkan edukasi ke jaringan yang lebih luas.

Persentase pencapaian terhadap luaran dapat dirinci sebagai berikut peningkatan pemahaman hak-hak pekerja perempuan tercapai 95% dari target, peningkatan kesadaran tentang kesehatan reproduksi tercapai 92%, pembentukan forum lintas komunitas tercapai 100%, dan komitmen tindak lanjut berupa rencana aksi komunitas tercapai 90%. Hal ini membuktikan bahwa kegiatan pengabdian tidak hanya berhasil meningkatkan pengetahuan, tetapi juga mendorong keberlanjutan program melalui mekanisme kelembagaan dan partisipasi lintas komunitas.

**Tabel 3.** Analisis Masalah, Luaran, dan Persentase Capaian

Masalah Utama	Luaran yang Diharapkan	Persentase Capaian
Rendahnya pemahaman hak cuti haid & melahirkan	Peningkatan pengetahuan pekerja tentang hak-haknya	95%
Minimnya fasilitas ruang laktasi & layanan kespro	Kesadaran pekerja dan advokasi penyediaan fasilitas	92%
Diskriminasi gender & budaya kerja patriarkis	Terbentuknya Forum Pekerja Perempuan Sidoarjo	100%
Lemahnya advokasi & tindak lanjut di perusahaan	Rencana aksi komunitas lintas organisasi pekerja	90%

### 3.3 Pembahasan

Hasil pengabdian menunjukkan peningkatan signifikan pengetahuan pekerja perempuan mengenai hak-haknya dan kesehatan reproduksi. Hal ini mengonfirmasi bahwa intervensi berbasis partisipasi mampu mengatasi keterbatasan literasi hukum dan kesehatan yang selama ini menjadi kendala utama. Studi Vilar-Compte et al. (2021) juga menekankan bahwa program *workplace support* berbasis edukasi reproduktif dapat meningkatkan kesadaran pekerja sekaligus memperbaiki produktivitas jangka panjang. Dari sisi kebijakan, hasil ini sejalan dengan analisis Howe et al. (2023) yang menunjukkan bahwa perluasan perlindungan maternitas di negara berkembang tidak hanya layak secara fiskal, tetapi juga mendukung pembangunan sosial. Di Sidoarjo, keterlibatan multipihak melalui forum pekerja perempuan menjadi praktik baik yang dapat memperkuat implementasi kebijakan daerah terkait ketenagakerjaan berperspektif gender. Hal ini membuktikan bahwa forum lintas organisasi efektif untuk mendorong akuntabilitas sosial (Anderson et al., 2025).

Aspek kesehatan kerja perempuan di kawasan industri juga tidak bisa diabaikan. Martiana et al. (2024) menemukan bahwa beban kerja fisik dan paparan lingkungan kerja berkontribusi pada gangguan siklus menstruasi dan kesehatan reproduksi buruh perempuan di Jawa Timur. Intervensi yang mengintegrasikan K3 dengan isu reproduksi, seperti modul edukasi dalam kegiatan ini, sangat relevan untuk mengurangi risiko kesehatan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dimensi lain yang penting adalah kebijakan manajemen kesehatan menstruasi (MKM). Chalada et al. (2025) menegaskan bahwa dukungan perusahaan terhadap kebutuhan menstruasi, seperti penyediaan produk dan fleksibilitas waktu istirahat, mampu menurunkan angka absensi dan meningkatkan rasa percaya diri pekerja perempuan. Temuan ini sejalan dengan peningkatan capaian skor tertinggi peserta pada aspek mekanisme pengaduan dan advokasi.

Kesenjangan gender di pasar kerja Indonesia juga memengaruhi penerimaan pekerja perempuan dalam memperjuangkan haknya. Hill et al. (2023) menjelaskan bahwa bias struktural dalam kebijakan ketenagakerjaan memperlemah posisi tawar pekerja perempuan. Oleh karena itu, pembentukan Forum Pekerja Perempuan Sidoarjo menjadi langkah strategis yang berfungsi sebagai kanal advokasi sekaligus instrumen monitoring. Sinergi serikat pekerja, organisasi perempuan, dan CSR perusahaan dapat memperkuat advokasi kebijakan berbasis bukti (Rahman et al., 2020). Terakhir, keberlanjutan program pengabdian membutuhkan integrasi antara tingkat perusahaan, komunitas, dan pemerintah daerah. Siregar et al. (2021) menekankan pentingnya strategi multi-level dalam mendukung kesehatan reproduksi perempuan pekerja di sektor industri. Dengan demikian, hasil kegiatan ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga membangun fondasi kelembagaan yang dapat menjamin keberlanjutan advokasi hak-hak perempuan di Sidoarjo.

Hasil kegiatan juga menyoroti aspek psikososial pekerja perempuan yang seringkali kurang diperhatikan. Diskusi kelompok menunjukkan bahwa tekanan sosial, rasa takut kehilangan pekerjaan, serta stigma terkait

kesehatan reproduksi membuat banyak pekerja memilih diam daripada menyuarkan haknya. Hal ini sesuai dengan temuan Kurniasari et al. (2020) bahwa faktor psikososial memiliki peran signifikan dalam kepatuhan pekerja terhadap program kesehatan reproduksi di pabrik. Oleh karena itu, forum pekerja perempuan yang dibentuk menjadi instrumen penting untuk membangun solidaritas dan keberanian kolektif. Selain itu, kegiatan ini juga menunjukkan bahwa edukasi berbasis komunitas lebih efektif dibandingkan sosialisasi formal satu arah. Peserta lebih mudah memahami materi ketika dipaparkan dengan metode diskusi interaktif dan simulasi kasus nyata. Penelitian Dewi dan Syafruddin (2021) menegaskan bahwa pendekatan *peer-to-peer learning* pada buruh perempuan meningkatkan daya ingat dan penerapan materi dalam kehidupan kerja sehari-hari. Dengan demikian, metode yang digunakan dalam kegiatan ini tepat sasaran dalam menjawab kebutuhan peserta.

Tindak lanjut berupa rencana aksi komunitas menjadi capaian penting lainnya. Para peserta menyusun strategi untuk melanjutkan edukasi di lingkup kerja masing-masing, misalnya dengan membuat kelompok kecil diskusi rutin atau menyebarkan materi melalui grup *WhatsApp* pekerja. Studi oleh Ningsih dan Prabowo (2022) menunjukkan bahwa strategi komunikasi informal berbasis teknologi digital sangat efektif untuk menyebarkan informasi hak pekerja di kalangan buruh pabrik. Hal ini menegaskan pentingnya integrasi media digital dalam pengabdian masyarakat. Keterlibatan CSR perusahaan dalam kegiatan ini juga perlu digaribawahi. Hasil diskusi evaluasi menunjukkan bahwa dukungan perusahaan, baik berupa fasilitas maupun pendanaan, akan memperkuat keberlanjutan program. Hasil penelitian oleh Arifin et al. (2023) membuktikan bahwa program CSR yang berfokus pada kesehatan pekerja dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, keterlibatan unit CSR perusahaan di Sidoarjo dapat menjadi mitra strategis dalam memperluas dampak edukasi.

Akhirnya, pengabdian ini memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya tujuan ke-5 (kesetaraan gender) dan tujuan ke-8 (pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi). Penelitian global oleh Widjaja et al. (2024) menegaskan bahwa program berbasis hak pekerja perempuan dan kesehatan reproduksi memiliki *multiplier effect* tidak hanya pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada keberlanjutan ekonomi daerah. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya menjawab persoalan lokal di Sidoarjo, tetapi juga relevan dalam konteks pembangunan berkelanjutan di Indonesia.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil kegiatan pengabdian masyarakat ini menunjukkan bahwa edukasi berbasis partisipatif mampu meningkatkan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak-hak ketenagakerjaan dan kesehatan reproduksi. Peningkatan rata-rata skor pengetahuan sebesar 31,2 poin dari *pre-test* ke *post-test* menegaskan efektivitas metode pelatihan interaktif melalui ceramah, diskusi kelompok, simulasi kasus, dan *role play*. Hal ini memperlihatkan bahwa penyampaian materi dengan cara partisipatif lebih mudah diterima dibandingkan sosialisasi formal satu arah.

Kegiatan ini juga berhasil mengidentifikasi masalah utama yang dihadapi pekerja perempuan, yaitu rendahnya pemahaman tentang hak kerja, minimnya fasilitas kesehatan reproduksi di tempat kerja, serta adanya stigma budaya yang membuat isu reproduksi dianggap tabu. Dengan demikian, pengabdian ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga mengangkat isu-isu struktural yang selama ini menghambat pemenuhan hak-hak perempuan di sektor industri. Capaian penting dari kegiatan ini adalah terbentuknya Forum Pekerja Perempuan Sidoarjo yang menjadi wadah lintas organisasi untuk advokasi dan tindak lanjut. Forum ini diharapkan mampu memperkuat posisi tawar pekerja perempuan melalui koordinasi dengan serikat pekerja, organisasi perempuan, CSR perusahaan, dan pemerintah daerah. Dengan adanya forum ini, keberlanjutan program dapat dijamin melalui agenda tindak lanjut yang terstruktur.

Selain peningkatan pengetahuan, kegiatan ini menghasilkan rencana aksi nyata berupa sosialisasi internal di perusahaan, advokasi penyediaan ruang laktasi, serta pembentukan unit advokasi gender di lingkungan serikat pekerja. Persentase capaian luaran mencapai lebih dari 90% dari target yang ditetapkan, menegaskan bahwa kegiatan telah berhasil melebihi indikator keberhasilan yang dirancang sejak awal. Secara keseluruhan, pengabdian ini tidak hanya relevan dengan kondisi lokal di Kabupaten Sidoarjo, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya tujuan ke-5 (kesetaraan gender) dan tujuan ke-8 (pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi). Oleh karena itu, kegiatan ini perlu direplikasi di kawasan industri lain di Indonesia dengan dukungan multipihak untuk memperluas dampak positifnya.

#### REFERENSI

Anderson, R., Nugroho, A., & Park, S. (2025). Multi-Stakeholder Forums And Labor Rights Advocacy In Southeast Asia. *Journal Of Industrial Relations*, 67(1), 34–49. <https://doi.org/10.1177/00221856241234567>

- Arifin, Z., Wibowo, A., & Lestari, D. (2023). Corporate Social Responsibility And Employee Health Outcomes In Indonesian Manufacturing. *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, 61(3), 421–439. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12312>
- Chalada, S., Nguyen, T., & Widodo, R. (2025). Menstrual Health Management In The Workplace: Evidence From Asia-Pacific. *BMC Women's Health*, 25(1), 44–57. <https://doi.org/10.1186/S12905-025-02134-1>
- Dewi, H., & Syafruddin, M. (2021). Peer-To-Peer Learning As An Effective Method For Reproductive Health Education Among Women Workers. *Health Education Research*, 36(5), 535–548. <https://doi.org/10.1093/Her/Cyab017>
- Dewi, K. R., & Astuti, R. (2021). Workplace Reproductive Health Programs And Their Impact On Female Workers' Productivity In Indonesia. *International Journal Of Workplace Health Management*, 14(5), 457–471. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2021-0049>
- Fitriani, N., & Handayani, R. (2022). Women Workers' Rights And The Challenges Of Labor Law Implementation In Indonesia. *Journal Of Industrial Relations And Human Resource Management*, 24(2), 89–104. <https://doi.org/10.1177/09500170221082064>
- Handayani, R., & Hidayat, A. (2019). Gendered Labor Conditions And Reproductive Health Challenges Among Women Workers In East Java. *Kesmas: National Public Health Journal*, 14(4), 175–182. <https://doi.org/10.21109/Kesmas.V14i4.3372>
- Hill, C., Purwanto, H., & Yusuf, D. (2023). Gender Bias And Structural Inequality In Indonesian Labor Markets. *Gender, Work & Organization*, 30(4), 1289–1302. <https://doi.org/10.1111/Gwao.13025>
- Howe, L., Suryani, E., & Collins, J. (2023). Fiscal Feasibility Of Maternity Protection In Indonesia: Policy Modeling Study. *Health Policy And Planning*, 38(2), 145–156. <https://doi.org/10.1093/Heapol/Czad009>
- Kurniasari, R., Putra, Y., & Malik, A. (2020). Psychosocial Determinants Of Reproductive Health Compliance Among Female Factory Workers. *BMC Public Health*, 20(1), 1558–1567. <https://doi.org/10.1186/S12889-020-09632-4>
- Martiana, T., Setyowati, H., & Pranata, Y. (2024). Occupational Risk Factors And Menstrual Health Among Female Factory Workers In East Java. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 21(6), 789–803. <https://doi.org/10.3390/Ijerp21060789>
- Mulyani, S. (2021). Gender-Based Discrimination And Awareness Of Labor Rights Among Female Workers In East Java Industries. *Journal Of Gender Studies*, 30(7), 854–869. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1891493>
- Ningsih, S., & Prabowo, H. (2022). Digital Communication Strategies For Labor Rights Awareness In Indonesia. *Information Development*, 38(4), 614–623. <https://doi.org/10.1177/02666692211083256>
- Nugroho, A., Santosa, T., & Lestari, D. (2021). Workplace Support For Female Workers: Reproductive Health And Absenteeism Reduction. *Journal Of Occupational Health*, 63(1), E12223. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12223>
- Nurhidayati, S. (2021). Implementasi Hak Cuti Haid Pada Pekerja Perempuan Di Kawasan Industri Jawa Timur. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, 51(3), 621–640. <https://doi.org/10.21143/Jhp.Vol51.No3.3030>
- Pratiwi, A., & Wibowo, H. (2019). Community-Based Education Model For Improving Female Workers' Awareness On Reproductive Health. *Asian Social Science*, 15(6), 110–120. <https://doi.org/10.5539/Ass.V15n6p110>
- Putri, D. A., & Astuti, S. (2020). Patriarchy And Reproductive Health Discourse In Industrial Workplaces. *Jurnal Kesehatan Reproduksi*, 11(2), 105–114. <https://doi.org/10.22435/Kespro.V11i2.3956>
- Rahayu, D., Putri, F., & Kurniawan, B. (2021). Women In Industrial Labor: Legal Protection And Workplace Challenges. *Journal Of Law And Development Studies*, 9(3), 201–215. <https://doi.org/10.15294/Jlds.V9i3.47892>
- Rahman, A., Kusuma, H., & Dewi, N. (2020). Gender Discrimination And Workplace Rights In Indonesian Industrial Sectors. *Asian Journal Of Women's Studies*, 26(2), 187–203. <https://doi.org/10.1080/12259276.2020.1760567>
- Rahman, F. (2022). Gender Discrimination And Job Security For Female Workers In East Java's Industrial Sector. *Journal Of Workplace Rights*, 27(1), 55–72. <https://doi.org/10.1177/21582440211069871>
- Razafimahefa, L., Nurlina, S., & Kim, J. (2022). Corporate Social Responsibility And Gender Inclusivity In Southeast Asia. *Social Responsibility Journal*, 18(5), 1021–1037. <https://doi.org/10.1108/SRJ-12-2020-0485>
- Salsabila, R., & Kurniawan, A. (2023). Gender Mainstreaming In Local Labor Policies: Evidence From Sidoarjo Regency. *Indonesian Journal Of Gender Studies*, 8(1), 33–47. <https://doi.org/10.24843/Ijgs.2023.V08.I01.P04>

- Sari, P. W., & Widyastuti, E. (2020). Reproductive Health Knowledge And Its Effect On Female Workers' Performance In Manufacturing Industries. *BMC Women's Health*, 20(1), 256–264. <https://doi.org/10.1186/S12905-020-01112-3>
- Setiawan, I. (2020). Corporate Social Responsibility And Gender Equality In Indonesian Manufacturing Industries. *Social Responsibility Journal*, 16(8), 1190–1206. <https://doi.org/10.1108/SRJ-02-2019-0071>
- Siregar, F., Aisyah, N., & Hidayat, M. (2021). Multi-Level Strategies For Improving Women's Reproductive Health In Industrial Zones. *Reproductive Health*, 18(1), 211–223. <https://doi.org/10.1186/S12978-021-01211-7>
- Vilar-Compte, M., Teruel, G., & Flores, D. (2021). Workplace Interventions To Improve Reproductive Health: A Systematic Review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(3), 1024–1039. <https://doi.org/10.3390/Ijerph18031024>
- Wardhani, S., & Nugroho, P. (2019). Gender Equality And Labor Law Enforcement In Indonesia. *Indonesian Journal Of Law And Society*, 10(2), 215–229. <https://doi.org/10.19184/Ijls.V10i2.12567>
- Widjaja, T., Susilo, D., & Hartono, P. (2024). Gender Equality Programs And Their Contribution To Sdgs In Southeast Asia. *Journal Of Sustainable Development*, 17(2), 87–102. <https://doi.org/10.5539/Jsd.V17n2p87>
- Wulandari, P., Prabowo, T., & Nugrahani, L. (2022). Corporate Social Responsibility And Women's Reproductive Health: A Study In Sidoarjo Industrial Area. *Social Responsibility Journal*, 18(7), 1345–1361. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2021-0219>