



Potensi Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Kawasan Industri Krakatau Steel Cilegon dalam Pemberdayaan Pekerja Perempuan

Rika Sa'diyah¹, Nurfadhilah¹, Nurjannah Achmad²

¹Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta

²Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi

nurfadhilah.nf@umj.ac.id

Abstract

The Ministry of Women's Empowerment and Child Protection (Kemen PPPA) issued Ministerial Regulation of PPA No. 1 of 2020 concerning Provision of Houses for Protection of Female Workers in the Workplace on March 31, 2020, as an effort to optimize the protection of female workers. This study aims to obtain an overview of the utilization of the Women's Worker Protection House (RP3) in the Krakatau Steel Industrial Estate, Cilegon. The method used is Participatory Action Research with data collection techniques through observation, distributing electronic questionnaires, in-depth interviews with resource persons, managers, and victims. Data collection was carried out for 2 (two) months, from June - July 2022. Data analysis was carried out quantitatively on the results of the questionnaire and qualitatively on the results of in-depth interviews. House of Protection for Women Workers in Industrial Estates owned by PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon or (KIEC) was inaugurated on December 10, 2019 in Cilegon City, Banten. Currently the management of PT KIEC has been changed to PT Krakatau Sarana Property (KSP). Since its establishment on December 10, 2019, RP3 Cilegon has periodically and continuously carried out various activities, both in the form of socialization as well as education and assistance. However, there are still many women workers who do not know of its existence so that the utilization of RP3 is still very limited. Cases that had been handled were in the form of termination of employment (PHK) for female workers, after self-isolation and being declared negative for COVID-19. The case was then resolved by agreement between the company and the workers with the facilitation of RP3 and the relevant agencies

Keywords: Female Workers, Sexual Violence, The Women Workers Protection House (RP3)

Riwayat Artikel:

Masuk: 13 Agustus 2023 | Revisi: 18 September 2023 | Diterima: 2 Oktober 2023 | Diterbitkan: 1 Juni 2024



Pendahuluan

Pemerintah Republik Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Convention of the Eliminations of All Forms of Discrimination Against Women) dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984. Setidaknya 42 persen orang Indonesia yang disurvei melaporkan mengalami beberapa bentuk kekerasan berbasis gender (Gender-based Violence/GBV) selama pandemi COVID-19 yang sedang berlangsung (Jose & Tomi, 2021). Respon paling efektif terhadap GBV adalah pencegahan, dan pencegahan adalah fungsi dari pemberdayaan perempuan. Itulah mengapa penting bagi kita untuk memberdayakan baik di dalam rumah tangga, maupun di tempat kerja, formal maupun informal.

Sekitar setengah dari 817 pekerja perempuan melaporkan pernah mengalami setidaknya satu jenis kekerasan. Tingkat prevalensi dari agresi verbal, pelecehan seksual, dan kekerasan fisik adalah 52,5%, 12% dan 11,5%, masing-masing. Pekerja perempuan lajang dan usia lebih tua dari 35 tahun secara signifikan berisiko meningkatkan kemungkinan kekerasan verbal. Durasi pendek pekerjaan (<lima tahun) adalah yang paling kuat terkait faktor pelecehan seksual. Bekerja pada shift malam secara signifikan terkait dengan mengalami kekerasan verbal. Prevalensi yang tinggi kekerasan menunjukkan bahwa manajemen di industri tempat kerja harus menginvestasikan waktu dan sumber daya, khususnya menyediakan prosedur pelaporan dan program pelatihan dalam menangani kekerasan di tempat kerja (Dehdashti, 2021).

Faktor risiko kekerasan terhadap perempuan dikelompokkan dalam variabel ekonomi, relasional, pengalaman, perilaku, sosial, dan spasial (termasuk tempat kerja). Beberapa sub-variabel protektif terdiri dari penghasilan, status pernikahan, penentu kebijakan perempuan, dan pendidikan yang lebih tinggi (Mannell et al., 2022). Semua



faktor protektif ini menunjukkan pentingnya pemberdayaan. Perempuan berdaya memiliki otonomi dan mampu menentukan pilihan untuk melakukan atau menghindari perilaku tertentu serta bertanggung jawab menentukan nasibnya di masa depan.

Upaya optimalisasi perlindungan dan untuk menjawab keresahan para pekerja perempuan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemen PPPA) menerbitkan Peraturan Menteri PPA Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja pada tanggal 31 Maret 2020. Sejak tahun 2019 Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak Republik Indonesia telah membuka tempat penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di 5 (lima) kawasan industri yaitu Kawasan Berikat Nusantara Cakung, Kawasan Industri Karawang, Kawasan Industri Cilegon, Kawasan Industri Pasuruan Rembang, dan Kawasan Industri Pulau Bintan, serta pada tahun 2020 di kawasan Berikat Kalimantan Selatan. Penelitian ini bertujuan mendapatkan gambaran pemanfaatan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Kawasan Industri Krakatau Steel Cilegon.

Metode

Metode yang digunakan adalah Participatory Action Research dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuesioner elektronik, indepth interview kepada narasumber, pengelola, dan korban. Pengumpulan data dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu dari Juni - Juli 2022. Analisis data dilakukan dengan secara kuantitatif terhadap hasil kuesioner dan kualitatif terhadap hasil indepth interview.

Informan meliputi pihak perusahaan khususnya divisi terkait dengan upaya perlindungan dan penanganan pekerja perempuan, pendamping yang ditunjuk atau direkrut, pengelola RP3, pekerja perempuan/penerima manfaat pelayanan RP3, pengawas ketenagakerjaan, dinas/lembaga terkait, dan profesional (psikolog).



Hasil dan Pembahasan

Data Kuantitatif

Data yang berhasil dikumpulkan sebanyak 62 responden. Karakteristik responden paling banyak berusia 31-40 tahun 46.8%, pendidikan S1 69.4%, gaji bulanan Rp 3.000.000,00-5.000.000,00 35.5%, telah bekerja selama 1-11 tahun 46.8%.

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan karakteristik

No	Variabel	n	%
1	Usia		
	<21-30 tahun	20	32,3
	31-40 tahun	29	46,8
	41-50 tahun	17	27,4
	>51 tahun	11	17,8
2	Pendidikan		
	SMA/SMK	14	22,6
	S1	43	69,4
	S2	5	8,1
3	Gaji per Bulan		
	< Rp. 3.000.000	5	8,1
	Rp. 3.000.000 – 5.000.000	22	35,5
	Rp. 5.000.000 - 7.000.000	13	21,0
	Rp. 7.000.001 - 9.000.000	11	17,7
	> Rp. 9.000.000	11	17,7
4	Lama Bekerja		
	<1 tahun	8	12,9
	1-11 tahun	29	46,8
	12-21 tahun	14	22,6
	>21 tahun	11	17,7
5	Pernah mengalami kesulitan dalam mengambil Cuti Haid		
	Tidak	57	91,9
	Ya	5	8,1
6	Pihak yang diminta bantuan ketika tidak mendapat hak di tempat kerja		



No	Variabel	n	%
	Tidak mengalami	34	54,8
	Pimpinan Perusahaan	6	9,7
	RP3	1	1,6
	Serikat Pekerja	13	21,0
	Dinas Terkait/teman/saudara	8	12,9
7	Perlakuan tidak menyenangkan di tempat kerja		
	Tidak pernah mengalami	57	91,9
	Verbal	4	6,5
	Seksual	1	1,6
8	Informasi kegiatan Rumah RP3		
	Tidak mengetahui	7	11,3
	Pimpinan Perusahaan	4	6,5
	RP3	1	1,6
	Serikat Pekerja	21	33,9
	Profesional atau LSM	10	16,1
	Dinas/Lembaga terkait	19	30,6

Data memperlihatkan bahwa 91.9% responden tidak mengalami kesulitan saat mengambil cuti haid, 54.8% responden tidak mengalami kesulitan mendapat hak, 91.9% tidak mengalami perlakuan tidak menyenangkan, dan 11.3% tidak mengetahui informasi kegiatan RP3.



Gambar 1. Proses wawancara dan pengisian kuesioner elektronik

Data Kualitatif

Sepuluh informan bersedia diwawancara, dengan karakteristik dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Informan Penelitian

No	Inisial	Seks	Peran	Jabatan
1	DH	Perempuan	Informan pendukung	DP3AKB
2	DB	Perempuan	Informan pendukung	DP3AKB
3	ST	Perempuan	Informan utama	Relawan
4	MN	Perempuan	Informan utama	Relawan
5	DL	Perempuan	Informan pendukung	DP3AKB



6	AZ	Lelaki	Informan kunci	DP3AKB
7	MS	Perempuan	Informan pendukung	Manager Kasus
8	SF	Perempuan	Informan utama	Korban
9	TK	Perempuan	Informan pendukung	Psikolog
10	AA	Perempuan	Informan pendukung	Perusahaan

Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) meresmikan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan atau RP3 di Kawasan Industri milik PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon atau (KIEC) pada Selasa, 10 Desember 2019 di Kota Cilegon, Provinsi Banten. Saat ini manajemen PT KIEC diganti menjadi PT Krakatau Sarana Property (KSP). Informan menilai pimpinan manajemen yang baru ini tidak cukup peduli dengan keberadaan RP3 (DH, dalam wawancara 1).

Sejak berdiri 10 Desember 2019, RP3 Cilegon secara periodik dan berkesinambungan melakukan berbagai aktivitas, baik berupa sosialisasi maupun edukasi dan pendampingan. Namun demikian, masih banyak pekerja perempuan yang belum mengetahui keberadaannya sehingga pemanfaatan RP3 masih sangat terbatas. Kasus yang sempat ditangani berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan kepada pekerja perempuan (Ibu SF) pasca isolasi mandiri dan dinyatakan negatif COVID-19. Kasus tersebut kemudian diselesaikan dengan kompromi/kesepakatan antara pihak perusahaan dan pekerja dengan difasilitasi RP3 dan dinas terkait (DB, ST, MN, dalam wawancara 1).



Gambar 2. Wawancara dan kunjungan ke RP3

Sejatinya kasus yang terjadi pada pekerja perempuan jauh lebih banyak dari yang dilaporkan dan dicatat. Beberapa kasus lain yang ditemukan namun tidak dilaporkan ke RP3 misalnya pelecehan seksual, baik yang dilakukan kepada pekerja tetap maupun pelajar yang sedang melaksanakan magang di perusahaan. Dampak yang ditimbulkan atas trauma kejadian tersebut yaitu penurunan kinerja akibat keengganan bekerja dalam kurun waktu 14 hari. Pekerja baru bisa merasa lebih nyaman dan kembali bekerja setelah pelaku dipindahkan ke tempat lain untuk menghindari kontak. Namun demikian, setelah kejadian berlalu beberapa waktu dan pelaku kembali bekerja di tempat semula, korban masih menyimpan trauma dan tidak bekerja selama 3 hari. Korban kemudian mencari bantuan profesional di Krakatau Medika Hospital dan mendapatkan terapi (TK, dalam wawancara 4). Permasalahan seksualitas perlu diantisipasi dengan edukasi sejak dini (Nurfadhilah, 2019; Nurfadhilah et al., 2020, 2021). Edukasi yang tepat sejak dini serta landasan agama sangat diperlukan untuk membentuk pribadi yang asertif dan mampu berkomunikasi secara efektif (Nurfadhilah et al., 2021; Utomo et al., 2019).



Temuan lain dalam penelitian misalnya kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi pada karyawan yang terdiagnosis HIV positif (DB dalam wawancara 2). Kasus HIV di Kota Cilegon cukup banyak dan sudah tersedia peer support secara periodik sebagai forum edukasi, dukungan, dan pemberdayaan kepada orang dengan HIV positif (ODHIV). Seharusnya dalam hubungan kerja tidak ada risiko penularan HIV (Nurfadhilah & Utomo, 2021), sehingga PHK pada ODHIV tidak semestinya dilakukan. Hal ini akan memperberat beban ODHIV dan keluarga karena selain situasi kesehatan yang mengharuskan pengobatan tanpa putus sepanjang hayat, kebutuhan hidup tentu masih harus dipenuhi. Seiring peningkatan kasus HIV baik pada kalangan berorientasi seksual hetero maupun homo, masih banyak juga stigma dan diskriminasi yang terjadi, sehingga dukungan perlu terus digalang (Widsono, A.F. and Nurfadhilah, 2020). Pemberdayaan melalui peningkatan pengetahuan komprehensif HIV dan AIDS perlu dilakukan kepada kaum muda demi tercapainya target End AIDS by 2030 (Djoerban, 2021).

Keberadaan RP3 dirasakan masih diperlukan, baik oleh pekerja, perusahaan, profesional kesehatan, maupun dinas terkait. Manajemen sumber daya, baik sumber daya insani maupun fasilitas dan dana perlu diperbaiki untuk menjamin keberlanjutan aktivitas dan program (DL dalam wawancara 3). Intervensi berupa sosialisasi dan edukasi masih sangat diperlukan untuk meningkatkan pemahaman pekerja perempuan atas hak dan perlindungan, termasuk dengan memanfaatkan media sosial. RP3 juga sudah memanfaatkan media sosial, walaupun materi dan frekuensi informasi yang dipublish masih perlu dikembangkan.

Salah satu perusahaan sudah cukup sensitif gender, memfasilitasi, dan memberi kesempatan bagi pekerja perempuan misalnya dengan mengatur rasio pekerja



perempuan dan lelaki, memberi kesempatan yang sama kepada pekerja untuk menempati posisi dan pekerjaan, menyediakan ruang/pojok laktasi, serta memberi cuti haid. Sayangnya, pemanfaatan fasilitas masih dirasa kurang (AA dalam wawancara 3).

Pembahasan

Kejadian kekerasan seksual bervariasi pada bidang/sector kerja. Survei pada 7.398 (laki-laki, 51,3%; perempuan, 48,7%) petugas kesehatan diikutsertakan secara selektif menemukan 3,9% adalah penyintas kekerasan seksual. Sekitar 60,7% merupakan pekerja perempuan, 51,4% perawat, dan 65,9% pekerja shift malam (18:00 hingga 07:00), masing-masing, mengalami paparan kekerasan seksual secara signifikan. Sekitar 54,8% di antaranya melakukan kontak fisik langsung dengan pasien memiliki tingkat paparan pelecehan seksual yang lebih tinggi ($p = 0,001$).

Meskipun prevalensi kekerasan seksual tergolong rendah namun tetap merupakan risiko bagi petugas kesehatan, terutama mereka yang bekerja shift malam dan melakukan kontak fisik langsung dengan pasien. Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak dukungan, strategi dan kebijakan khusus untuk mengurangi tingkat kejadian, melindungi petugas kesehatan, dan mencegah kejadian serupa (AlHassan et al., 2023).

Riset lain pada 827 pekerja perempuan di sektor konstruksi menunjukkan kejadian kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja sebesar 70,9% (95% CI: 67,7, 73,9). Studi ini menemukan bahwa perempuan pada kelompok umur 15–19 tahun (AOR = 2.37, 95%CI: 1.26, 4.45), perempuan yang tinggal di lokasi riset kurang dari 3 tahun (AOR = 3.02, 95%CI: 1.59, 5.73) dan selama 3–7 tahun (AOR = 2.14, 95% CI: 1.14, 4.00) dan perempuan yang tidak memiliki pendidikan formal (AOR = 3.16, 95%CI: 1.80, 5.54) memiliki peluang lebih tinggi untuk mengalami kekerasan di tempat kerja. Besarnya KTP (kekerasan terhadap perempuan) secara keseluruhan di kalangan perempuan pekerja konstruksi



tergolong tinggi dibandingkan dengan tempat kerja lainnya (Asegu et al., 2023).

Angka kejadian kekerasan seksual dan verbal sebesar 8,1% pada penelitian ini diyakini sebagai fenomena gunung es. Temuan dalam wawancara mendalam menunjukkan banyak pekerja khawatir melaporkan kejadian yang dialaminya karena takut dan malu. Stigma dan diskriminasi masih merupakan ancaman, dan merupakan bentuk kekerasan yang samar namun berdampak buruk bagi kesehatan mental pekerja, terutama pada kasus HIV dan korban kekerasan.

Selain kekerasan fisik, mengirimkan foto bernuansa seksual tanpa persetujuan penerima salah satu bentuk pelecehan seksual dan menimbulkan dampak traumatis bagi kehidupan korban (Nurfadhilah & Alawiyah, 2023). Kondisi depresi pada informan nampaknya bukan hanya berkaitan dengan perjalanan penyakit dan ketakutan akan kematian, namun juga ketakutan akan diketahui keluarga dan lingkungan sekitar. Hanya satu informan yang mengatakan kondisinya pada keluarga, ataupun ketahuan karena harus masuk rumah sakit, sisanya sengaja merahasiakan. Bahkan ada yang keluar dari pekerjaan karena khawatir diketahui teman kerja (Purnamawati et al., 2022). Tingkat kepatuhan ODHA di Layanan PDP Kota Bogor sebesar 45,19% (Nurfadhilah et al., 2023). Setelah tiga dekade berupaya menanggulangi epidemi HIV AIDS, masalah stigma dan diskriminasi pada orang dengan HIV AIDS (ODHA) masih menjadi masalah besar di dunia, termasuk Indonesia Meskipun secara resmi peraturan perundang-undangan yang ada melarang terjadinya stigma dan diskriminasi, tetapi praktik ini masih kerap terjadi.

Tingginya stigma dan diskriminasi di tempat kerja terdokumentasi dari ILO Gallup yang melakukan survei di 50 negara dengan hasil 4 dari 10 responden menyatakan bahwa ODHIV seharusnya tidak diizinkan untuk bekerja secara langsung dengan orang lain yang tidak memiliki HIV. Temuan lainnya menyatakan dukungannya untuk mewajibkan



tes HIV sebelum diizinkan bekerja (59,6%) (KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA, 2024). Keberadaan RP3 sepatutnya menjadi salah satu solusi pemberdayaan pekerja perempuan agar mereka memiliki kepercayaan diri dan kemampuan memilih dan bertindak, bukan sekedar untuk mendapatkan haknya sebagai pekerja, namun juga pengembangan diri menuju kesejahteraan tingkat tinggi.

Kesimpulan

Pengetahuan pekerja perempuan masih terbatas dan persepsi serta kekhawatiran atas tekanan hingga kehilangan kesempatan kerja dinilai masih menjadi penghalang bagi pekerja perempuan untuk melaporkan kejadian yang seharusnya bisa disampaikan ke RP3. Data empirik mengenai pelanggaran norma terhadap pekerja perempuan termasuk tindak kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja yang banyak terjadi namun tidak adanya catatan dan laporan antara lain disebabkan adanya rasa takut, rasa malu, tidak tahu harus kemana mengadu, dan lain-lain pada pekerja perempuan. Intervensi dan riset lanjutan masih diperlukan untuk mendalami situasi dan latar belakang atau determinan politik, sosial, budaya, dan kesehatan agar pemanfaatan RP3 meningkat dan berdampak pula pada peningkatan kesejahteraan pekerja perempuan.

Setelah RP3 ini beroperasi seharusnya ada tahap monitoring dan evaluasi mekanisme pelayanan bersama Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan dan lainnya yang ada di Kabupaten/Kota dan Provinsi terkait. Hal ini untuk memastikan mekanisme pelayanan RP3 sudah berjalan dengan optimal dan tepat sasaran. RP3 dapat disinergiskan dengan program lainnya, seperti Ruang Publik Terpadu Ramah Anak (RPTRA), yaitu ruang publik berupa ruang terbuka hijau ramah anak yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang mendukung perkembangan anak, kenyamanan orangtua, serta tempat berinteraksi



seluruh warga dari berbagai kalangan. Mengimplementasikan Perspektif Gender dalam Operasional Perusahaan menjadi hal yang sangat penting diperhatikan dan dilaksanakan.

Daftar Pustaka

- AlHassan, A. K., AlSaqt, R. T., & Al Sweleh, F. S. (2023). Sexual workplace violence in the health sector in Saudi Arabia: a cross sectional study. *BMC Health Services Research*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/S12913-023-10080-Y>
- Asegu, K. A., Dessie, A. M., Tilahun, T. D., Dagne, G. W., & Anley, D. T. (2023). Violence against women and associated factors among female construction workers in Addis Ababa, Ethiopia. *BMC Psychiatry*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/S12888-023-05002-5>
- Dehdashti, A. (2021). Workplace Violence among Women in Industrial Factories. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(Suppl 1), 6–8. <https://doi.org/10.1136/OEM-2021-EPI.113>
- Djoerban, Z. (2021). Mengakhiri HIV: tes sering, ART dini, cegah tertular (p. 35). YPI.
- Jose, R., & Tomi, S. U. (2021). UNDP, J-PAL SEA Report Reveals prevalent incidence of Gender Based Violence During COVID-19 Pandemic. UNDP. <https://www.undp.org/indonesia/press-releases/undp-j-pal-sea-report-reveals-prevalent-incidence-gender-based-violence-during-covid-19-pandemic>
- KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA, I. U. (2024). Rencana Aksi Nasional Pencegahan dan Penanggulangan HIV dan AIDS di Tempat Kerja 2024-2028. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_898978.pdf
- Mannell, J., Lowe, H., Brown, L., Mukerji, R., Devakumar, D., Gram, L., Jansen, H. A. F. M., Minckas, N., Osrin, D., Prost, A., Shannon, G., & Vyas, S. (2022). Risk factors for violence against women in high-prevalence settings: A mixed-methods systematic review and meta-synthesis. *BMJ Global Health*, 7(3). <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2021-007704>
- Nurfadhilah. (2019). Analisis Pendidikan Karakter dalam Mempersiapkan Pubertas menuju Generasi Emas Indonesia 2045. *JPD: Jurnal Pendidikan Dasar*, 10(31-05–2019), 85–100. <https://doi.org/10.21009/JPD.010.09>
- Nurfadhilah, Andayani, D., Pratiwi, P. I., Sadiyah, R., Utomo, E., & Achmad, N. (2021).



<https://ejournal.uki.ac.id/index.php/inada/> email: jurnal.inada@uki.ac.id

Improving Primary School Students' Knowledge of Puberty through Contextual Teaching and Learning Method. *Al-Bidayah: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 13(2), 313–320.

<https://www.jurnal.albidayah.id/index.php/home/article/view/689/323>

Nurfadhilah, N., & Alawiyah, A. (2023). PENGALAMAN PELECEHAN SEKSUAL MAHASISWA DAN PENCEGAHANNYA. *Rausyan Fikr : Jurnal Pemikiran Dan Pencerahan*, 19(2). <https://doi.org/10.31000/RF.V19I2.9293>

Nurfadhilah, Purnamawati, D., & Amalia, K. (2023). Metode Test and Treat dan Kepatuhan Pasien Minum ARV untuk End AIDS by 2030. *Forum Ilmiah Tahunan IAKMI*, 2023, 16. <http://jurnal.iakmi.id/index.php/FITIAKMI/article/view/323/331>

Nurfadhilah, Reymas, B. F., & Utomo, E. (2020). Pendidikan Seks Oleh Ayah, Mau Tapi Malu. *Seminar Dan Diskusi Nasional Pendidikan Dasar*, 1–8. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/psdspd/article/view/17742>

Nurfadhilah, & Utomo, E. (2021). Hypercontent Book Virus, an Alternative for Learning at Higher Grades of Elementary School in the Middle of Covid-19 Pandemic. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Volume 566 Proceedings of the 5th Asian Education Symposium 2020 (AES 2020), 566(Aes 2020), 102–106. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210715.021>

Purnamawati, D., Nurfadhilah, N., Zam-zam, R., Amalia, K., & Ningsih, R. Z. (2022). Pengalaman Penderita HIV Pada Lelaki Suka Lelaki (LSL); Analisis Kualitatif tentang Persepsi Diri, Respon Saat Didiagnosis, Perilaku Pencegahan, dan Dukungan Pendamping Sebaya. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, June, 155–163. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JKK/article/view/13062>

Utomo, E., Nurfadhilah, Purwanto, A., Wicaksono, J. W., & Arif, A. (2019). Landasan agama dalam pendidikan pubertas di sekolah dasar. *Harkat*, 4(Dec 2019), 55–60. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.78>

Widsono, A.F. and Nurfadhilah, N. (2020). Pemanfaatan Voluntary Counseling and Testing (VCT) pada Laki-laki yang Berhubungan Seks dengan Laki-laki (LSL) di Jakarta Tahun 2019 (VCT Utilization among MSM in Jakarta). *Media Komunikasi Gender*, 16(1), 56–65. <https://doi.org/10.15408/harkat.v16i1.14783>