



The Urgency of Workplace Lactation Rooms and Childcare Facilities: A Public Policy Analysis of Indonesia's 2024 Child Welfare Law

Windyanisa Afifah Fauziana, Erna Setijaningrum
Universitas Airlangga, Surabaya, 60286, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: July 28, 2025
Revised: September 13, 2025
Available online: December 31, 2025

KEYWORDS

Workplace Childcare; Lactation Rooms; Public Policy; Child Welfare; Labor Policy

CORRESPONDENCE

Name: Windyanisa Afifah Fauziana
E-mail:
windyanisa.afifah.fauziana-2023@fisip.unair.ac.id

ABSTRACT

This study analyzes how Indonesia's 2024 Child Welfare Law frames state responsibility and employer obligations in addressing these needs through family-friendly workplace policies. Using a qualitative research design, the study applies a normative policy analysis supported by a comprehensive review of academic literature, policy documents, and relevant regulatory instruments related to child welfare, labor governance, and workplace standards. The findings indicate that the law positions lactation rooms and childcare facilities as essential policy instruments to ensure the fulfillment of children's basic rights during early childhood while simultaneously promoting workforce productivity and parental work motivation. However, the analysis also reveals significant implementation gaps, particularly in small-scale enterprises and informal workplaces, where financial capacity, infrastructure limitations, and limited policy dissemination hinder compliance. These findings underscore that regulatory mandates alone are insufficient without complementary policy measures, including institutional coordination, technical guidance, and targeted support mechanisms. In conclusion, workplace lactation rooms and childcare facilities represent a critical component of inclusive labor and social policies aimed at strengthening human capital development. The study highlights the urgency of coordinated policy implementation and multi-stakeholder collaboration to achieve equitable, standardized, and sustainable outcomes across regions.

INTRODUCTION

Angkatan kerja perempuan memegang peran penting dalam dunia pekerjaan. Angkatan kerja perempuan ikut serta dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dengan berbagai profesi, antara lain profesi pada sektor kesehatan, pendidikan, hingga pelayanan (Windusancono, M. Daeni, 2020). Variasi gender dalam dunia pekerjaan memberikan dampak yang baik dalam kestabilan berbagai sektor. Namun angkatan kerja perempuan kerap kali dibenturkan dengan berbagai masalah, yaitu permasalahan peran ganda dan dilematis dalam menyeimbangkan antar tugas pekerjaan dan tugas sebagai ibu dalam merawat dan mengasuh anak.

Salah satu hal dilematis ibu pekerja adalah kebersamai anak dalam seribu hari pertama kehidupan. Ini merupakan fase yang penting bagi tumbuh kembang anak – anak. Ibu pekerja kerap kali mengalami kebingungan dalam memberikan pengasuhan optimal pada seribu hari pertama kehidupan hingga masa prasekolah pada pascacuti melahirkan. Oleh karena itu, perlu regulasi atau kebijakan yang mampu membantu permasalahan ibu pekerja terkait dengan pengasuhan, perawatan, hingga pemenuhan hak ibu dan anak agar tercipta angkatan kerja perempuan yang terlindungi serta mampu menciptakan generasi yang berkualitas.

Tahun 2023 hingga 2024 terdapat Rancangan Undang Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak, yang kemudian disahkan menjadi Undang Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak No 4 Tahun 2024. Undang undang ini juga disebut UU KIA 2024. UU KIA 2024 merupakan kebijakan baru yang berusaha memberikan perubahan bagi segenap permasalahan seputar orang tua, ibu pekerja, dan anak khususnya pada fase seribu hari pertama kehidupan. Meskipun dalam perjalanan perancangan undang undang hingga pengesahannya, terdapat pro dan kontra

yang berasal dari masyarakat sipil, aliansi pengusaha, hingga organisasi masyarakat yang bergerak pada ranah perempuan. Namun diluar konteks pro dan kontra, UU KIA 2024 memiliki beberapa amanat untuk memberikan keleluasaan yang lebih kepada orang tua pekerja mencakup ayah dan ibu, serta memberikan amanat ruang aman bagi perawatan dan pengasuhan anak – anak demi kesejahteraan sosial pada kehidupan setiap anak (Hardiana, dkk, 2025).

Substansi UU KIA 2024 memberikan beberapa perubahan peraturan pada berbagai aspek dimulai dari masa pendampingan cuti melahirkan bagi ayah, perubahan masa cuti melahirkan bagi ibu pekerja, hak pemberian ASI dan pemenuhan gizi anak, hingga kesejahteraan sosial anak – anak mencakup pengasuhan dan perawatan anak secara optimal. UU KIA 2024 memberikan perhatian khusus kepada kesetaraan antara ayah dan ibu dalam memberikan pengasuhan dan perawatan optimal bagi anak – anaknya. Sehingga terdapat beberapa pasal yang mengatur perihal pengasuhan dan perawatan anak.

Pengasuhan dan perawatan anak merupakan hal yang kompleks. Hal ini juga menuai dilematis ayah dan ibu pekerja pada saat masa cuti telah habis sehingga harus kembali menjalani masa kerja. Ayah dan ibu pekerja terkadang menemukan kesulitan dalam menitipkan anak – anak mereka. Sebagian besar fenomena yang terjadi di Indonesia, orang tua pekerja menitipkan anak – anak mereka kepada kakek nenek yang telah lanjut usia sehingga terkadang pengasuhan, perawatan, hingga pembelajaran prasekolah tidak optimal dikarenakan penurunan produktivitas lansia yang kemudian tidak mampu dibebani tugas pengasuhan anak. Kemudian, pilihan lain dalam menitipkan anak – anak adalah dengan menyewa asisten rumah tangga. Namun, menyewa asisten rumah tangga membutuhkan biaya yang besar sehingga orang

tua pekerja sangat memerlukan solusi yang tepat dalam menanggulangi dilematis penitipan anak yang telah lama terjadi pada masyarakat kita.

Penelitian ini akan menganalisis dan mengidentifikasi mengenai substansi UU KIA 2024 dalam menjawab permasalahan dilematis orang tua pekerja dalam menitipkan dan memberi perawatan pada anak. UU KIA 2024 Pasal 30 ayat 1 dan ayat 4, memberikan amanat berupa layanan kesehatan, penyediaan ruang laktasi, dan tempat penitipan anak di kantor atau tempat bekerja, serta sarana dan prasarana dukungan di tempat umum berupa penyediaan ruang laktasi, ruang perawatan anak, tempat penitipan anak, ruang bermain ramah anak, hingga tempat duduk prioritas atau loket khusus. Hal tersebut merupakan kebutuhan krusial orang tua pekerja terhadap anak – anak.

Selain pada Pasal 30 yang memberi amanat mengenai pemenuhan berbagai fasilitas untuk anak – anak dan ibu pekerja, kemudian Pasal 31 menunjukkan sanksi administratif sesuai peraturan perundang – undangan atau pembinaan apabila pemberi atau penyedia kerja tidak melaksanakan penyediaan sarana dan prasarana pada Pasal 30. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat urgensi penyediaan layanan bagi ibu pekerja dan anak – anak dalam pengoptimalan perawatan pada seribu hari pertama kehidupan. (Cristiana, 2024).

Selain memenuhi hak – hak dasar anak dan membantu orang tua pekerja, UU KIA 2024 berisi tentang kesetaraan antara peran ayah dan ibu dalam mendampingi, merawat, dan mengasuh anak – anak atau dapat dikatakan melindungi hak suami dalam mendampingi istri melahirkan serta membersamai anak. (Hikmah, 2024). Sehingga beberapa pasal dalam UU KIA 2024 menunjukkan peran penting ayah dan ibu dalam membersamai anak – anak. Penelitian ini berusaha mengungkap urgensi penitipan anak di tempat kerja sesuai dengan kapasitas pemerintah dan penyedia pekerjaan pada setiap daerah untuk mengisi celah pada penelitian terdahulu. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi perhatian dan dorongan khususnya bagi pembuat serta pelaksana kebijakan publik untuk benar – benar mengimplementasikan UU KIA 2024 secara optimal.

METHOD

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi kepustakaan untuk memahami berbagai literatur terdahulu dan menggali beberapa teori yang berasal dari para ahli atau peneliti terdahulu. Pengumpulan data berasal dari buku, artikel jurnal, undang – undang, peraturan atau *draft* kebijakan, hingga kumpulan berita. Bahan dan data yang berasal dari berbagai sumber tersebut kemudian dianalisis oleh peneliti agar dapat menyimpulkan gagasan peneliti terdahulu. (Darmalaksana, 2020 : 3)

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan penelitian hukum normatif melalui pendekatan peraturan perundang – undangan atau dengan kata lain *statutory approach* dalam ilmu hukum. Pendekatan penelitian ini merupakan cara memahami asas – asas umum pada peraturan perundang – undangan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pendekatan ini terdiri dari dua jenis, yaitu :

1. Pendekatan Peraturan Perundang – Undangan (*Statutory Approach*)

Pendekatan ini dilakukan guna menelaah semua peraturan perundang – undangan yang menjadi sumber regulasi dalam penelitian. Selain mendalami mengenai asas – asas umum

undang – undang, peneliti juga mengaitkan dengan isu hukum yang sedang dibahas. Dalam penelitian ini, sumber terbesar yang ditelaah peneliti adalah Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 atau Undang – Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak Tahun 2024. Diikuti dengan penelaahan undang – undang lain sebagai sumber pendukung. Dengan demikian pendekatan perundang – undangan adalah pendekatan yang menggunakan legislasi dan regulasi. (Hamidi, 2024)

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Jenis pendekatan ini merupakan tahap memberikan analisa melalui sudut pandang penyelesaian masalah, dilihat dari konsep – konsep yang melatar belakangnya. Hal ini berguna untuk melihat apakah konsep – konsep hukum yang dipakai berkaitan dengan penorma sebuah undang – undang. Jenis pendekatan ini sangat penting sebab pemahaman terhadap pandangan atau doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. Pandangan atau doktrin akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan.

Hasil studi kepustakaan dan pendekatan peraturan perundang – undangan *atau statutory approach* kemudian dikumpulkan dan diolah menjadi urutan kata yang saling terkait. Hasil dari keseluruhan proses pengumpulan data ini diproses melalui pengetikan maupun pencatatan. Setelah itu, peneliti melakukan kondensasi data untuk memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, yang bertujuan untuk mengklarifikasi hasil data agar mudah dipahami oleh pembaca.

RESULTS AND DISCUSSION

Terdapat variasi gender dalam dunia pekerjaan yang berperan penting untuk pertumbuhan sektor ekonomi, politik, hingga sosial. Penempatan perempuan dalam dunia pekerjaan merupakan hal yang penting. Beberapa profesi pada sektor pendidikan, pariwisata, hingga pelayanan publik membutuhkan peran perempuan. Tidak hanya membantu dalam pertumbuhan ekonomi, perempuan dan keluarga juga berperan untuk menjaga stabilitas demografi sebuah negara serta kualitas regenerasi warga negara. (Ahmad, 2023). Pemenuhan kesejahteraan perempuan berperan penting dalam menjaga stabilitas produktivitas negara.

Namun di sisi lain, perempuan memiliki beberapa kodrat yang terkadang berbenturan dengan tugas pekerjaan. Perempuan yang telah menikah dan bekerja akan mengalami fase melahirkan dan menyusui. Melahirkan dan menyusui pada ibu pekerja merupakan hal yang kompleks. Melahirkan dan menyusui berkaitan erat dengan beberapa permasalahan kesehatan yang menjadi perhatian khusus pemerintah. Salah satunya adalah permasalahan *stunting*. *Stunting* merupakan penyakit yang mengakar dan memiliki banyak penyebab, sehingga memerlukan upaya yang bermacam – macam dalam penanggulangannya, salah satunya adalah dengan memberikan perhatian khusus pada ibu hamil dan ibu menyusui khususnya bagi yang berkarir atau memiliki pekerjaan pada sektor formal dan informal (Yulianti, 2023).

1. Korelasi Isu Stunting dengan Pengasuhan Anak - Anak

Pemerintah juga telah menetapkan *stunting* sebagai salah satu isu prioritas nasional dalam Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, dengan target penurunan yang signifikan, yakni dari 24,4% pada tahun 2021 menjadi 14% pada tahun 2024 (Turisna, 2023). Tingginya angka *stunting* menggambarkan ketidakmampuan suatu negara dalam menjamin kualitas hidup yang layak bagi penduduknya. Berikut disajikan data prevalensi *stunting* di Indonesia dari tahun 2021 hingga tahun 2023.

Tabel 1. Data Prevalensi *Stunting* Indonesia Tahun 2021-2023

Tahun	Prevalensi <i>Stunting</i> (%)
2021	24,4
2022	21,6
2023	21,5

Sumber: diolah oleh Peneliti berdasarkan hasil survei Status Gizi Indonesia (SSGI) yang dirilis oleh Kementerian Kesehatan RI, (2025)

Berdasarkan data yang telah disajikan, prevalensi *stunting* di Indonesia menunjukkan tren penurunan setiap tahunnya dengan kerja keras pemerintah bersama warga negara dalam membangun garda – garda terdepan penanggulangan *stunting*. Namun, angka tersebut masih berada jauh dari target yang ditetapkan dalam RPJMN 2020-2024, yaitu sebesar 14% pada tahun 2024. Hal ini harus dikembalikan pada penguraian penyebab *stunting* sangat kompleks. Permasalahan pada perawatan dan pengasuhan anak yang kurang optimal juga menjadi salah satu faktor penyebab *stunting*.

Edukasi dan hak – hak dasar pada perawatan dan pengasuhan anak harus dipenuhi agar penyebab *stunting* mampu ditekan. Hak – hak dasar kesejahteraan anak antara lain, pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan, pemberian asupan bernutrisi, dan pengasuhan serta perawatan yang baik bagi anak. Hak – hak dasar tersebut tentunya berkaitan dengan orang tua, dalam hal ini adalah ayah dan ibu. Akan menjadi suatu permasalahan apabila ayah dan ibu yang bekerja tidak dapat memberikan hak – hak dasar anak secara optimal. Sehingga dibutuhkan regulasi khusus yang mengatur mengenai melahirkan dan menyusui agar dapat melindungi hak hak ibu pekerja serta hak ayah dalam mendampingi istri. Diantaranya adalah Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM), Undang Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (UU Kesehatan). Beberapa undang undang tersebut memiliki pasal yang mengulas mengenai kebutuhan ibu pekerja. Namun, pasal – pasal pada undang undang tersebut dianggap sebagian kalangan belum spesifik menjawab tantangan dan hambatan yang dialami oleh ayah dan ibu pekerja.

2. UU KIA 2024 sebagai Upaya Pemberian Hak bagi Orang Tua Pekerja dan Anak - Anak

Tahun 2023 hingga 2024 terdapat Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak, yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan. Undang - undang ini juga disebut UU KIA 2024.

UU KIA 2024 merupakan kebijakan baru yang berusaha memberikan perubahan bagi segenap permasalahan seputar orang tua, ibu pekerja, dan anak khususnya pada fase seribu hari pertama kehidupan. Meskipun dalam perjalanan perancangan undang - undang hingga pengesahannya, terdapat pro dan kontra yang berasal dari masyarakat sipil, aliansi pengusaha, hingga organisasi masyarakat yang aktif dalam bidang perempuan, namun di luar konteks pro dan kontra, UU KIA 2024 memiliki beberapa amanat dalam memberikan keleluasaan yang lebih kepada orang tua mencakup ayah dan ibu pekerja, serta memberikan jaminan ruang aman bagi perawatan dan pengasuhan anak-anak. Hal ini juga bertujuan agar pemenuhan hak – hak dasar anak lebih optimal sehingga dapat terus menurunkan angka *stunting*.

UU KIA 2024 memberikan beberapa perubahan peraturan pada berbagai aspek, dimulai dari cuti masa pendampingan melahirkan bagi ayah, perubahan masa cuti melahirkan bagi ibu pekerja, hak pemberian ASI dan pemenuhan gizi anak, hingga amanat pemberian ruang laktasi dan ruang penitipan anak di tempat bekerja untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi orang tua pekerja.

Penelitian ini akan membahas secara khusus UU KIA 2024 Pasal 30 ayat 1 dan ayat 4, Pasal tersebut memberikan amanat berupa layanan kesehatan, penyediaan ruang laktasi, dan tempat penitipan anak di kantor atau tempat bekerja, serta sarana dan prasarana dukungan di tempat umum berupa penyediaan ruang laktasi, ruang perawatan anak, tempat penitipan anak, ruang bermain ramah anak, hingga tempat duduk prioritas atau loket khusus. Kemudian Pasal 31 menunjukkan sanksi administratif sesuai peraturan perundang-undangan atau pembinaan apabila pemberi atau penyedia kerja tidak melaksanakan penyediaan sarana dan prasarana pada Pasal 30.

Salah satu hal dilematis orang tua pekerja adalah membersamai anak dalam seribu hari pertama kehidupan. Ini merupakan fase yang penting bagi tumbuh kembang anak – anak. Ibu pekerja kerap kali mengalami kebingungan dalam memberikan ASI pascacuti melahirkan. Penyediaan fasilitas ruang laktasi dan ruang penitipan anak atau *daycare* di perkantoran sebenarnya memang bersifat wajib sesuai aturan dalam UU KIA 2024 yang merupakan inisiatif DPR RI. Puan Maharani selaku Ketua DPR RI menyebutkan bahwa pembahasan penyediaan fasilitas ruang laktasi dan penitipan anak telah menjadi perhatian DPR RI sejak lama, dan hal ini merupakan bentuk respon dari himbuan Menteri Kependudukan dan Pembangunan Keluarga yang meminta tempat bekerja menyediakan fasilitas tersebut.

3. Urgensi Pemenuhan Fasilitas Ruang Laktasi dan Ruang Penitipan Anak di Tempat Bekerja

Dian Septi Trisnanti selaku Ketua Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI) menyampaikan kepentingan kalangan buruh mengenai kebutuhan penitipan anak di tempat bekerja. Tempat penitipan anak dapat digunakan untuk anak – anak pekerja hingga masa prasekolah. Penyediaan ruang laktasi dan penitipan anak di tempat bekerja diharapkan mampu memberikan keamanan, kenyamanan, dan keleluasaan orang tua pekerja dalam menjangkau anak – anak. Hal ini dikatakan dapat memberikan motivasi positif orang tua dalam bekerja dan menunjang tumbuh kembang anak. Fasilitas ruang laktasi juga mampu memudahkan para ibu pekerja untuk memberikan ASI

melalui metode pompa atau memberikan langsung pada ruang penitipan anak dengan aman dan nyaman. (Kusumasastra, 2023). Dikarenakan terdapat beberapa opini ibu pekerja yang merasa takut dan malu ketika harus memompa ASI untuk anak pada ruangan umum di kantor. ASI yang dipompa diusahakan dapat dibawa pulang untuk diberikan kepada anak sebagai salah satu upaya pemenuhan hak dan gizi pada anak.

Dalam pemenuhan fasilitas ruang laktasi dan khususnya penitipan anak di tempat bekerja disarankan berbasis komunitas, misalnya Ruang Publik Terpadu Ramah Anak (RPTRA). Hal ini menjadi sorotan banyak pihak. Suara pro dan kontra tentunya mewarnai usulan diwajibkannya penyediaan fasilitas ruang laktasi dan penitipan anak. Ruang penitipan anak menjadi perhatian besar dikarenakan dalam penyediannya membutuhkan kapasitas yang cukup besar, tidak hanya operasional namun juga dana dan memerlukan sumber daya manusia untuk menunjang pembangunan penitipan anak.

Perlu dipastikan kepada setiap perusahaan, perkantoran, atau tempat bekerja dapat menyediakan fasilitator penitipan anak yang terpercaya, dikarenakan terdapat beberapa kasus kekerasan pada penitipan anak di luar tempat bekerja. Ketentuan mengenai pengadaan fasilitas penitipan anak di tempat bekerja juga telah diatur dalam Surat Edaran Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI, Nomor 61 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Taman Pengasuhan Anak Berbasis Hak Anak / *Daycare* Ramah Anak Bagi Pekerja di Daerah. Penyelenggaraan fasilitas penitipan anak juga harus memiliki kerjasama dengan lembaga layanan kesehatan, layanan tumbuh kembang anak atau perlindungan anak. Kantor atau perusahaan dapat bekerja sama dengan puskesmas, rumah sakit, posyandu, atau UPTD Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebagai hal yang mendasari penyediaan fasilitas penitipan anak di tempat bekerja.

Kebijakan pada UU KIA 2024 yang mencerminkan fleksibilitas perlu diterapkan secara merata di semua sektor pekerjaan baik formal dan informal. Selain itu, diperlukan pula upaya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga dan cara untuk mencapainya. Dengan demikian, perempuan akan memiliki kesempatan lebih besar untuk mengembangkan potensi agar memiliki daya guna yang besar bagi kemajuan negara. Produktivitas sebuah negara tidak hanya ditentukan oleh sumber daya manusia pada angkatan kerja, namun berasal dari kualitas sumber daya manusia dimana ibu atau perempuan memiliki peran yang sangat besar untuk mewujudkan hal tersebut. Peran negara dalam mengoptimalkan pemenuhan hak perempuan, khususnya dalam penelitian ini adalah hak – hak ibu pekerja sangat berarti bagi pertumbuhan negara. Kebijakan dalam UU KIA 2024 diharapkan mampu diimplementasikan secara terstruktur agar memberikan kesejahteraan bagi ayah dan ibu pekerja.

CONCLUSION

This study demonstrates that the provision of workplace lactation rooms and childcare facilities constitutes a substantive legal obligation rather than a symbolic policy gesture. The findings indicate that such facilities function as a strategic mechanism to protect children's basic rights during the first thousand days of life while simultaneously supporting workforce productivity, particularly among working parents. By enabling breastfeeding continuity and safe childcare during

working hours, these facilities reduce parental anxiety, improve work motivation, and contribute to more inclusive and sustainable labor practices. In this sense, family-friendly workplace infrastructure emerges as a critical intersection between child welfare policy and human capital development.

This study confirms that the provision of workplace lactation rooms and childcare facilities represents an urgent public policy priority rather than merely a formal regulatory requirement. The findings show that these facilities function as key policy instruments to support child welfare during early childhood while simultaneously enhancing workforce productivity and work motivation among working parents. By facilitating breastfeeding continuity and ensuring safe childcare within the workplace environment, such policies help reduce parental stress and contribute to more inclusive, family-friendly labor systems. As a result, workplace-based childcare and lactation support emerge as a critical policy intersection between social welfare objectives and human capital development.

Nevertheless, the analysis identifies substantial implementation disparities across sectors and regions. Large and formal workplaces generally demonstrate greater capacity to comply with policy standards, whereas small-scale enterprises and informal workplaces face persistent challenges related to financial resources, infrastructure, and limited policy dissemination. These findings indicate that policy effectiveness depends not only on regulatory mandates but also on complementary measures, including institutional coordination, technical assistance, fiscal incentives, and targeted socialization strategies. The study further underscores the necessity of multi-stakeholder collaboration involving government institutions, employers' associations, labor unions, and civil society organizations to ensure equitable and sustainable policy implementation.

This study is limited by its reliance on a normative policy analysis and secondary data, which constrains direct evaluation of on-the-ground practices and workers' experiences. Future research should employ empirical and mixed-method approaches to assess policy outcomes across diverse workplace settings and regions. Further studies may also examine innovative policy instruments and cost-sharing mechanisms to enhance feasibility for small and informal workplaces, thereby strengthening the overall impact of family-friendly workplace policies on child welfare and long-term workforce sustainability.

REFERENCES

- Ahmad, M. Ihsan Said. (2023). *Revitalisasi Ekonomi Pembangunan : Kependudukan dan Tenaga Kerja Revitalisasi Pembangunan Ekonomi*. PT. Sada Kurnia Pustaka : Serang Banten
- Buzzanell, P. M., et all. (2005). *The Good Working Mother: Managerial Women's Sensemaking and Feelings About Work-Family Issues*. *Communication Studies*, 56(3), 261-285. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10510970500181389>.
- Cristiana, Edelweisia. (2024). *Problematika Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak: Kesenjangan Regulasi dan Implementasi*. *Belom Badahat*. DOI: <https://doi.org/10.33363/bb.v15i1.1482>

- Darmalaksana, W. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 5.
- Dasa, Sahadeva. (2015). Working Moms and The Rise of A Lost Generation. November 2015. Soul Science University Press.
- Hamidi. (2024). Metode Penelitian Kualitatif. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hardiana, Diah Riski, Fauziana, Windyanisa Afifah, Setijaningrum, Erna. (2025). Tata Kelola Kebijakan di Era VUCA : Amanat Kebijakan UU KIA 2024 : Optimalisasi Sumber Daya Manusia di Era VUCA. PT. Pustaka Saga Jawadwipa. Surabaya
- Hikmah, Rohmatul. (2024). ANALISIS FRAMING PEMBERITAAN CUTI MELAHIRKAN DI BERITASATU.COM DAN CNBC INDONESIA. Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/83631>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). Buku Saku Hasil Studi Status Gizi Indonesia (SSGI) Tahun 2021. <https://www.badankebijakan.kemkes.go.id/buku-saku-hasil-studi-status-gizi-indonesia-ssgi-tahun-2021/>.
- Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2023). Buku Saku Hasil Studi Status Gizi Indonesia (SSGI) Tahun 2022. <https://stunting.go.id/buku-saku-hasil-survei-status-gizi-indonesia-ssgi-2022/>.
- Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2024). Laporan Tematik Survei Kesehatan Indonesia Tahun 2023. <https://www.badankebijakan.kemkes.go.id/laporan-tematik-ski/>.
- Kusumasastra, Rahma Mochtar. (2023). Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian ASI Eksklusif dan Penyediaan Ruang Laktasi Pada Ibu Bekerja di Kabupaten Kudus (Studi Kasus: PT Djarum). Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan. DOI: <https://doi.org/10.26751/jikk.v14i2.1993>
- Kusumastuti, Nur I. (2013). Fenomena Taman Penitipan Anak Bagi Perempuan yang Bekerja (Studi Kasus TPA Jaya Kartika Desa Ngringo, Kecamatan Jatèn, Kabupaten Karanganyar). *Sosialitas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Sosiologi-Antropologi*.
- Pangestika, Elza Qorina. (2024). Dampak Bagi Ketenagakerjaan Terkait Adanya RUU KIA (Kesejahteraan Ibu dan Anak). *Yogyakarta: Journal of Education*, Volume 06, No. 04, Mei-Agustus 2024, hal. 19271-19282. Doi: <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.5928>.
- Pertiwi.ac.id. (2023). Transformasi SDM Unggul di Era VUCA. <https://pertiwi.ac.id/transformasi-sdm-unggul-di-era-yuca/>.
- Savitri, Astrid. (2019). Bonus Demografi 2030 : Menjawab Tantangan serta Peluang Edukasi 4.0 dan Revolusi Bisnis 4.0. Semarang : Penerbit Genesis
- Surat Edaran Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI Nomor 61 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Taman Pengasuhan Anak Berbasis Hak Anak / *Daycare* Ramah Anak Bagi Pekerja di Daerah
- Turisna, Yunida, dkk. (2023). Upaya Percepatan Penurunan Stunting (Gizi Buruk dan Pola Asuh) Pada Balita yang Beresiko Stunting. *Jurnal Abdimas Mutiara*. Vol 4. No. 2
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan
- Undang - Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminatif terhadap wanita
- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan)
- Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM)
- Undang - Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (UU Kesehatan)
- Windusancono, Bambang Agus, Daeni, M. (2022). Peran Perempuan Dalam Pembangunan Perekonomian Keluarga Melalui Pengamalan Nilai-Nilai Pancasila. *Jurnal Mimbar Administrasi*.
- Yulianti, Hasri. (2023). Pemberdayaan Masyarakat dalam Upaya Pencegahan *Stunting* : Pemberdayaan Kelompok Aksi Gizi dalam Penanganan Balita Gizi Kurang Berbasis Sumber Pangan Lokal. Penerbit Rena Cipta Mandiri : Malang.