

## Problematika Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak : Kesenjangan Regulasi dan Implementasi

Edelweisia Cristiana

IAHN Tampung Penyang Palangkaraya, [edelweisiac@gmail.com](mailto:edelweisiac@gmail.com)

### Riwayat Jurnal

Artikel diterima : 19 Mei 2025

Artikel direvisi : 26 Mei 2025

Artikel disetujui : 23 Juni 2025

### Abstract

*This article aims to examine the gap between legal norms and practical implementation, as well as to assess the extent to which Law Number 4 of 2024 fills the existing legal vacuum in the protection of mothers and children in Indonesia. This study employs a normative juridical approach with qualitative analysis of relevant legislation and supporting documents. The findings indicate that the effectiveness of protection for working mothers and children depends significantly on intersectoral policy coordination, regulatory harmonization, and institutional capacity strengthening. Without concrete steps in policy integration and legal enforcement, the objectives of the law risk being unfulfilled. Therefore, comprehensive reform in implementation is necessary to ensure the law's alignment with the state's constitutional obligation to uphold the welfare of mothers and children.*

**Keywords:** *Welfare of Mothers and Children, Law Number 4 of 2024, Worker Protection, Policy Synergy, Legal Implementation*

### Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji kesenjangan antara norma hukum dan realitas implementatif, serta menelaah sejauh mana Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 mampu mengisi kekosongan hukum dalam sistem perlindungan sosial ibu dan anak di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif terhadap peraturan perundang-undangan dan dokumen relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan terhadap ibu bekerja dan anak sangat dipengaruhi oleh sinergi kebijakan lintas sektor, harmonisasi regulasi, dan penguatan kapasitas kelembagaan. Tanpa langkah konkret dalam integrasi kebijakan dan penegakan hukum, tujuan dari undang-undang ini berisiko tidak tercapai secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan reformasi implementatif yang menyeluruh guna memastikan

keberpihakan negara terhadap kesejahteraan ibu dan anak dapat terwujud secara nyata.

**Kata Kunci: Kesejahteraan Ibu dan Anak, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024, Perlindungan Pekerja, Sinergi Kebijakan, Implementasi Hukum**

## **Pendahuluan**

Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak di Indonesia yang baru saja disahkan pada tahun 2024 merupakan langkah penting dalam upaya pemerintah untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan bagi ibu dan anak. Undang-undang ini dirancang untuk mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh kelompok rentan ini, termasuk masalah kesehatan maternal, perlindungan anak dari kekerasan, dan pemenuhan hak-hak dasar. Undang-Undang ini mengatur berbagai aspek penting terkait perlindungan hak-hak kesehatan Ibu dan Anak seperti akses pelayanan kesehatan yang lebih baik, peningkatan kualitas gizi, pendidikan kesehatan bagi ibu dan keluarga, serta aspek ketenagakerjaan bagi Ibu dan Ayah pasca fase melahirkan.

Adapun fokus utama pengaturan dalam undang-undang ini adalah pada fase seribu hari pertama kehidupan. Diharapkan adanya perhatian khusus pada fase tersebut dapat mendukung upaya kolektif dalam menciptakan masa depan yang lebih sehat dan sejahtera bagi ibu dan anak di Indonesia (Pangestika, 2024).

Selama ini, berbagai kebijakan dan regulasi telah dikeluarkan oleh pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan ibu dan anak. Namun, banyak kebijakan tersebut belum mampu memberikan perlindungan yang komprehensif dan terintegrasi. Fragmentasi kebijakan, lemahnya koordinasi antar-instansi terkait, serta keterbatasan alokasi anggaran sering kali menjadi kendala utama dalam implementasi program kesejahteraan ibu dan anak.

Dengan disahkannya undang-undang ini, diharapkan terjadi peningkatan kualitas hidup ibu dan anak melalui kebijakan yang komprehensif dan terintegrasi.

Hal ini sejalan dengan visi generasi Indonesia Emas 2045 yang diwujudkan melalui misi kelima, ketahanan sosial budaya dan ekologi, yakni keluarga berkualitas, kesetaraan gender, dan masyarakat inklusif.

Urgensi pengesahan Undang-Undang ini juga tidak terlepas dari komitmen Indonesia dalam memenuhi target Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya tujuan ketiga yang berkaitan dengan kesehatan yang baik dan kesejahteraan serta tujuan kelima mengenai kesetaraan gender. Dalam era globalisasi yang semakin kompleks, perlindungan dan pemberdayaan ibu serta anak menjadi kunci dalam menciptakan masyarakat yang sejahtera, tangguh, dan berdaya saing.

UU KIA mengakomodir ruang bagi perempuan untuk tetap berdaya dengan tetap memperhatikan aspek ketahanan keluarga. Secara spesifik, perlindungan perempuan yang memegang peran ganda sebagai pekerja dan Ibu ditunjukkan dengan adanya beberapa pengaturan. Diantaranya adalah mengenai cuti melahirkan bagi Ibu untuk pemenuhan hak waktu istirahat, jaminan fasilitas yang layak untuk pelayanan kesehatan dan gizi, hak melakukan laktasi selama waktu kerja, dan mempertegas fasilitas kesejahteraan perempuan sebagai pekerja sekaligus Ibu.

Namun, meskipun undang-undang ini merupakan tonggak penting, tantangan dalam implementasinya telah mulai terlihat. Salah satu kendala utama adalah tumpang tindih dan perlunya penguatan dari Undang-Undang yang lain untuk memberikan perlindungan dan jaminan kesejahteraan bagi ibu bekerja.

Secara substansi, terdapat pula beberapa kelemahan dalam undang-undang ini yang memunculkan berbagai interpretasi di tingkat pelaksana. Ketidaktepatan dalam perumusan pasal-pasal tertentu membuka celah untuk ketidakkonsistenan dalam penerapan di lapangan. Hal ini berdampak pada keberagaman cara penanganan masalah ibu dan anak di berbagai daerah di Indonesia.

Lebih jauh lagi, faktor budaya dan sosial seperti norma tradisional dan ketidaksetaraan gender masih menjadi tantangan besar yang menghambat akses ibu

dan anak terhadap hak-hak mereka (Anjellika, 2024). Oleh karena itu, diperlukan upaya kolaboratif dari berbagai pihak untuk memastikan bahwa undang-undang ini dapat diimplementasikan secara efektif dan berkeadilan.

Studi literatur menunjukkan bahwa ada beberapa penelitian yang membahas mengenai kesejahteraan ibu dan anak, salah satunya yaitu Bias Patriarkhisme Dalam Regulasi: Analisis Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak (Kia) No. 4 Tahun 2024 Perspektif Legal Feminism yang ditulis oleh (Khaidarulloh & Maratus, 2025) menganalisis UU KIA Nomor 4 Tahun 2024 dengan menggunakan pendekatan legal feminism guna mengidentifikasi adanya kecenderungan bias patriarkal yang tersirat dalam ketentuan-ketentuannya. Penelitian ini memberikan rekomendasi reformulasi legislasi yang lebih responsif terhadap pemenuhan hak dan kesejahteraan ibu serta anak, dengan memperhatikan kompleksitas kondisi sosial dan ekonomi yang berkembang dalam masyarakat Indonesia. Namun demikian, penelitian ini diakui memiliki sejumlah keterbatasan, khususnya pada aspek keterbatasan ruang lingkup subjek yang diteliti serta sudut pandang analisis yang digunakan. Selanjutnya penelitian oleh (Qholbi & Khoiriyah, 2024) yang berjudul "Tantangan Ibu Single Parent dalam Memenuhi Hak Anak Perspektif Perlindungan Anak Dan Kesejahteraan Ibu". Penelitian ini membahas peran ibu sebagai orangtua tunggal (*single parent*) yang menghadapi berbagai tantangan utama, termasuk persoalan ekonomi, kesulitan dalam manajemen waktu, kelelahan baik secara fisik maupun psikis, serta minimnya dukungan sosial. Kemudian penelitian ini juga mengindikasikan bahwa kebijakan yang saat ini berlaku dalam rangka perlindungan dan pemberdayaan ibu *single parent* belum menunjukkan efektivitas yang optimal. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti merumuskan sejumlah rekomendasi strategis yang dapat dijadikan acuan oleh pemerintah dan lembaga sosial, dengan tujuan memperkuat sistem dukungan bagi ibu *single parent* serta menjamin pemenuhan hak anak sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan tentang Perlindungan Anak di Indonesia.

Tidak seperti penelitian sebelumnya yang menggunakan perspektif tunggal seperti legal feminism (Khaidarulloh & Maratus, 2025) atau fokus pada aspek sosial single parent (Qholbi & Khoiriyah, 2024), penelitian ini memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai tumpang tindih regulasi serta urgensi harmonisasi hukum. Penelitian ini secara eksplisit menunjukkan bahwa sebelum UU KIA hadir, belum ada kerangka hukum terpadu yang menjamin hak-hak ibu pekerja secara menyeluruh, terutama di sektor informal. Artikel ini juga memaparkan bahwa UU Ketenagakerjaan belum efektif karena lemahnya sanksi dan pengawasan. Kekosongan tersebut kini diisi UU KIA, namun perlu sinergi dan revisi norma untuk mencegah konflik regulasi.

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif atau studi kepustakaan yang berfokus pada analisis normatif dalam implementasi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak dan UU Ketenagakerjaan. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang menggunakan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 dan Undang-Undang terkait sebagai data primer dan beberapa literatur hukum serta jurnal yang membahas mengenai kesejahteraan ibu dan anak untuk data sekunder.

### **Pembahasan**

Kesejahteraan ibu dan anak merupakan komponen fundamental dalam pembangunan masyarakat yang sejahtera dan berkeadilan. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak lahir sebagai respon atas kebutuhan peningkatan perlindungan bagi kelompok rentan tersebut. Regulasi ini hadir untuk memastikan ibu dan anak memperoleh hak-haknya secara komprehensif, baik dalam aspek kesehatan, pendidikan, perlindungan hukum, maupun kesejahteraan sosial.

Dalam konteks pembangunan nasional, ibu sebagai figur yang melahirkan dan mendidik generasi penerus bangsa memiliki peran yang sangat vital. Namun, peran

ini kerap terabaikan dalam kebijakan negara, termasuk dalam lingkungan kerja. Undang-undang ini berupaya memberikan perlindungan yang lebih baik bagi ibu, termasuk yang bekerja di sektor formal dan informal, serta memastikan tumbuh kembang anak dapat berjalan optimal. Pentingnya regulasi ini semakin kuat seiring dengan kebutuhan sinergi antara dunia kerja dan perlindungan sosial bagi keluarga.

### **Perlindungan Ibu Bekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 hadir untuk melengkapi dan memperkuat perlindungan bagi ibu pekerja. Undang-undang ini disusun untuk menjawab berbagai tantangan yang dihadapi ibu dan anak, terutama pada fase awal kehidupan anak yang sangat krusial. Sebelum keberadaan UU ini, regulasi yang mengatur hak-hak ibu dan anak tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang sifatnya sektoral dan parsial. UU KIA memberikan payung hukum terpadu yang mengatur hak dan kewajiban secara komprehensif, baik bagi individu, negara, maupun pelaku usaha. Salah satu aspek penting yang diatur dalam undang-undang ini adalah perpanjangan cuti melahirkan dengan skema yang lebih fleksibel. Kebijakan ini diharapkan dapat memberikan waktu yang cukup bagi ibu untuk memulihkan kesehatannya dan memberikan perhatian penuh kepada bayi yang baru lahir.

Pengesahan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) merupakan respon terhadap belum terpenuhinya kebutuhan akan regulasi yang komprehensif dalam melindungi hak-hak ibu dan anak, khususnya pada masa awal kehidupan. Kekosongan normatif dalam sistem hukum nasional tampak dalam keterbatasan perlindungan terhadap pekerja perempuan, tidak optimalnya pengaturan mengenai hak cuti melahirkan, serta belum memadainya dukungan terhadap fasilitas kesehatan dan pemenuhan gizi dasar. Literatur ilmiah secara konsisten menunjukkan bahwa 1000 hari pertama kehidupan merupakan periode kritis yang menentukan tumbuh kembang anak secara fisik dan kognitif. Dalam

konteks tersebut, absennya regulasi yang berpihak kepada kepentingan terbaik ibu dan anak menimbulkan risiko pelanggaran hak-hak dasar, khususnya di sektor informal yang selama ini kurang terakomodasi dalam kerangka perlindungan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pembentukan UU KIA dapat dipandang sebagai bentuk rekonstruksi kebijakan hukum yang lebih berpihak pada pemenuhan hak konstitusional kelompok rentan.

Selain itu, undang-undang ini juga memberikan perhatian khusus pada ibu yang bekerja di sektor informal. Pemerintah diwajibkan untuk menyediakan perlindungan sosial bagi ibu di sektor ini, termasuk akses kepada layanan kesehatan dan program perlindungan sosial lainnya. Langkah ini sangat penting mengingat banyak ibu di Indonesia yang bekerja di sektor informal tanpa perlindungan yang memadai.

Undang-undang ini juga menegaskan pentingnya kebijakan pengasuhan anak yang didukung oleh negara. Pemerintah diwajibkan untuk menyediakan program penitipan anak yang terjangkau, terutama di kawasan kerja, untuk membantu ibu pekerja dalam menjalankan tanggung jawab mereka tanpa harus meninggalkan pekerjaan.

Sebelum hadirnya Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA), ketentuan mengenai hak cuti melahirkan dan menyusui bagi pekerja perempuan telah diatur secara terbatas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Misalnya, Pasal 82 dan 83 UU Ketenagakerjaan memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk memperoleh cuti selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan serta kesempatan untuk menyusui anaknya selama waktu kerja. Meskipun secara normatif ketentuan ini sudah cukup jelas, efektivitas implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala struktural dan kultural. Salah satu kelemahan mendasar terletak pada absennya mekanisme sanksi yang kuat terhadap pemberi kerja yang melanggar

ketentuan tersebut, serta lemahnya sistem pengawasan ketenagakerjaan, terutama di sektor swasta dan informal.

Studi oleh (Djakaria, 2018) mengungkapkan bahwa dalam praktiknya, sebagian besar perempuan pekerja tidak dapat mengakses hak cuti melahirkan secara optimal. Banyak dari mereka merasa tertekan secara ekonomi dan psikologis, sebab terdapat kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan atau tidak menerima upah secara penuh selama menjalani masa cuti. Ketakutan ini diperparah oleh budaya kerja yang masih memandang kehamilan sebagai beban bagi produktivitas perusahaan. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan realitas sosial, yang berimplikasi pada perlindungan hukum yang tidak efektif terhadap perempuan pekerja.

Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) secara substansial mengisi kekosongan hukum yang selama ini terdapat dalam sistem peraturan perundang-undangan nasional terkait pemenuhan hak anak atas gizi dan pelayanan kesehatan dasar. Anak usia nol hingga dua tahun (periode awal kehidupan) merupakan kelompok yang sangat rentan, dengan kebutuhan nutrisi yang bersifat khusus dan tidak dapat ditunda. Gagalnya pemenuhan kebutuhan tersebut, sebagaimana telah dibuktikan oleh berbagai penelitian di bidang kesehatan masyarakat dan gizi klinis, memiliki dampak jangka panjang berupa risiko stunting dan gangguan perkembangan kognitif yang bersifat permanen. Fakta ini menegaskan bahwa pemenuhan hak atas gizi dan layanan kesehatan bukan sekadar kebutuhan biologis, melainkan bagian integral dari hak asasi anak yang wajib dilindungi oleh negara.

UU KIA memosisikan pemenuhan gizi dan kesehatan anak sebagai tanggung jawab negara, dengan mendistribusikan kewajiban tersebut secara proporsional kepada pemerintah daerah. Dalam norma yang diatur, pemerintah daerah diwajibkan untuk menjamin tersedianya layanan gizi dan kesehatan yang

terjangkau, aman, dan berkualitas, terutama bagi anak-anak yang berada pada kelompok usia rawan tersebut.

Dari sudut pandang hukum tata negara dan hukum administratif, ketentuan ini menandai perluasan makna fungsi negara dalam bidang perlindungan sosial. Negara, dalam hal ini melalui perangkat pemerintah pusat dan daerah, tidak lagi sekadar menjalankan fungsi normatif sebagai regulator atau pembuat kebijakan, melainkan dituntut untuk berperan aktif sebagai provider layanan dasar yang berkaitan langsung dengan hak hidup anak dan kesejahteraan keluarga. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip negara kesejahteraan (*welfare state*), di mana intervensi negara dalam sektor sosial bukan merupakan pilihan, melainkan mandat konstitusional.

Penguatan fungsi negara dalam UU KIA juga dapat dimaknai sebagai koreksi terhadap pendekatan sektoral dalam kebijakan gizi dan kesehatan anak sebelumnya, yang kerap terfragmentasi dan minim koordinasi antar instansi. Dengan menjadikan pemenuhan hak anak sebagai kewajiban hukum yang terintegrasi dalam kerangka perlindungan ibu dan anak, UU ini membuka ruang bagi reformasi kebijakan publik yang berbasis pada prinsip keadilan sosial dan perlindungan kelompok rentan. Hal ini penting, terutama dalam konteks upaya penanggulangan stunting secara nasional yang selama ini menghadapi tantangan pada aspek tata kelola, alokasi sumber daya, dan pengawasan kebijakan.

Dengan demikian, UU KIA tidak hanya memberikan legitimasi hukum terhadap pemenuhan hak gizi dan kesehatan anak, tetapi juga memperkuat posisi hukum pemerintah daerah sebagai pelaksana utama fungsi perlindungan sosial dalam kerangka otonomi daerah. Ketentuan ini sekaligus mempertegas bahwa pemenuhan hak anak bukan semata urusan rumah tangga atau tanggung jawab keluarga, melainkan merupakan tanggung jawab bersama dan karenanya menuntut

jaminan melalui perangkat hukum yang mengikat dan dapat ditindaklanjuti secara administratif maupun yudisial.

Salah satu aspek penting yang diatur dalam Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) adalah kewajiban pemberi kerja untuk menyediakan ruang laktasi serta memberikan waktu khusus bagi pekerja perempuan yang menyusui selama jam kerja. Ketentuan ini merepresentasikan integrasi antara perlindungan hak atas kesehatan ibu dan anak dengan prinsip-prinsip dasar dalam hukum ketenagakerjaan. Secara konseptual, ketentuan tersebut tidak hanya terkait dengan hak individu perempuan pekerja, tetapi juga menjadi manifestasi dari tanggung jawab sosial pemberi kerja dalam menjamin tumbuh kembang anak dan keberlangsungan pemberian air susu ibu (ASI) eksklusif (Kemenkes, 2022).

Sebelumnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang memuat hak-hak dasar pekerja perempuan, seperti cuti melahirkan dan waktu istirahat bagi pekerja menyusui (Pasal 83). Namun, regulasi tersebut tidak menetapkan kewajiban penyediaan infrastruktur seperti ruang laktasi secara tegas, sehingga penerapannya bersifat sukarela dan bergantung pada kebijakan internal perusahaan. Hal ini mengakibatkan banyak tempat kerja, terutama di sektor swasta dan informal, tidak memiliki fasilitas tersebut atau bahkan mengabaikan kebutuhan karyawannya (Eka Putri, 2021). Lemahnya pengawasan serta tidak adanya sanksi administratif turut memperkuat ketidakefektifan norma tersebut di tingkat praktik.

UU KIA hadir untuk menutup kekosongan hukum tersebut dengan mengatur secara eksplisit kewajiban pemberi kerja dalam menyediakan ruang laktasi yang memadai dan waktu menyusui yang tidak mengurangi hak atas upah. Norma ini bersifat imperatif dan mengikat, sehingga pelaksanaannya dapat dikenai sanksi apabila diabaikan. Pengaturan tersebut menandai adanya pergeseran pendekatan dari model normatif pasif menuju model aktif yang menjadikan negara dan pelaku

usaha sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam menjamin pemenuhan hak-hak perempuan dan anak di tempat kerja.

Perlindungan terhadap perempuan yang bekerja merupakan aspek fundamental dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, memberikan perhatian khusus terhadap pemenuhan hak-hak pekerja perempuan, terutama yang sedang hamil, melahirkan, menyusui, atau mengalami keguguran. Pasal 82 dan 83 Undang-Undang tersebut secara tegas mengatur mengenai hak cuti melahirkan serta kewajiban pengusaha untuk memberikan waktu dan tempat menyusui selama jam kerja. Ketentuan ini tidak hanya bertujuan menjaga kesehatan dan keselamatan ibu serta anak, tetapi juga memastikan bahwa perempuan tetap memperoleh hak-haknya sebagai pekerja secara adil dan setara, tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin atau kondisi biologis. Dengan demikian, regulasi ini mencerminkan komitmen negara dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan gender.

Pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan secara eksplisit menyebutkan bahwa pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti selama 3 bulan untuk melahirkan, dengan pembagian sebelum dan sesudah proses persalinan. Selain itu, Pasal 153 melarang PHK terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil, melahirkan, atau mengalami keguguran. Perlindungan ini merupakan upaya mendasar untuk menjaga stabilitas pekerjaan bagi ibu pekerja.

Namun, dalam praktiknya, implementasi ketentuan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan. Banyak perusahaan yang tidak mematuhi aturan cuti melahirkan atau bahkan mempersulit pekerja perempuan dalam menjalankan hak-hak tersebut. Kondisi ini diperparah dengan minimnya pengawasan dari pemerintah dan lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran ketentuan tersebut (Putri & Sarjana, 2021).

Meskipun telah ada perlindungan hukum bagi ibu pekerja, masih terdapat kesenjangan yang signifikan dalam implementasi di lapangan. Salah satu permasalahan utama adalah durasi cuti melahirkan yang hanya 3 bulan. Durasi ini dianggap tidak cukup untuk mendukung pemulihan kesehatan ibu serta pemberian ASI eksklusif kepada bayi. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 mencoba mengatasi hal ini dengan merekomendasikan skema cuti yang lebih fleksibel dan berbasis kebutuhan kesehatan ibu dan anak.

Selain itu, minimnya fasilitas pendukung di tempat kerja, seperti ruang laktasi yang memadai, juga menjadi hambatan signifikan bagi ibu pekerja. Meskipun telah ada aturan yang mewajibkan penyediaan ruang laktasi, masih banyak perusahaan atau instansi yang tidak mematuhi dengan alasan keterbatasan biaya atau fasilitas, meskipun kewajiban tersebut sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan hukum yang ada belum sepenuhnya efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah keluarga.

Diskriminasi di tempat kerja juga masih menjadi tantangan besar. Ibu pekerja sering kali menghadapi hambatan dalam mendapatkan promosi atau bahkan mengalami pemutusan hubungan kerja secara tidak adil karena tanggung jawab mereka sebagai ibu. Hal ini Fakta ini juga diperkuat oleh data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang mencerminkan adanya kesenjangan mencolok dalam tingkat partisipasi angkatan kerja. Pada data terbaru Mei 2024, partisipasi laki-laki tercatat sebesar 84,26 persen, sementara perempuan hanya mencapai 54,52 persen (Muamar, 2024). Praktik semacam ini jelas bertentangan dengan semangat Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 yang mengedepankan perlindungan kesejahteraan ibu.

Kurangnya akses terhadap informasi serta minimnya pemahaman hukum di kalangan pekerja perempuan turut menjadi penyebab utama mengapa sejumlah hak

tidak dimanfaatkan atau diperjuangkan sebagaimana mestinya. Dengan demikian, keberhasilan implementasi kebijakan ini sangat ditentukan oleh sejauh mana pemerintah menunjukkan komitmennya dalam memperkuat mekanisme pengawasan, memperluas jangkauan perlindungan hingga mencakup sektor informal, serta mendorong peningkatan literasi hukum bagi perempuan yang bekerja.

Ketiadaan kebijakan kerja fleksibel menjadi masalah lain yang menghambat ibu pekerja dalam menjalankan peran ganda mereka sebagai pekerja dan pengasuh anak. Sebuah survei kolaboratif antara Organisasi Buruh Internasional (ILO) dan Katadata Insight Center mengungkapkan bahwa perusahaan kerap kali tidak memberikan fasilitas pendukung perawatan anak, seperti penitipan anak (*daycare*), atau pengaturan kerja yang fleksibel. Sebanyak 28,8% responden menyatakan bahwa tempat kerja mereka tidak menyediakan layanan tersebut, sementara 16,3% lainnya enggan memanfaatkannya karena berisiko mengalami pemotongan gaji (Prambadi, 2023).

Di era digital saat ini, kebijakan kerja yang fleksibel seharusnya dapat menjadi solusi untuk mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Namun, Undang-Undang Ketenagakerjaan belum secara tegas mengakomodasi kebutuhan tersebut.

### **Sinergi Kebijakan Untuk Optimalisasi Implementasi**

Agar implementasi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat berjalan efektif, diperlukan langkah-langkah sinergis yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Salah satu langkah penting adalah harmonisasi regulasi antara kedua undang-undang tersebut. Harmonisasi ini diperlukan untuk memastikan bahwa ketentuan terkait hak cuti, perlindungan hukum, dan pengawasan dapat berjalan secara konsisten. Sinkronisasi substansi hukum menjadi hal mendesak agar tidak terjadi konflik norma, khususnya terkait pengaturan hak cuti melahirkan dan perlindungan ibu pekerja. Dalam praktiknya,

dualisme pengaturan kerap menimbulkan kebingungan di kalangan pelaku usaha dan pekerja, sehingga menurunkan efektivitas pelaksanaan hukum.

Komnas Perempuan menyoroti bahwa meskipun UU KIA bertujuan memperkuat tanggung jawab pemerintah dalam memastikan kesejahteraan ibu dan anak, terdapat tantangan dalam koordinasi antarinstansi dan pelaksanaan di lapangan. Ego sektoral dan tumpang tindih regulasi menjadi hambatan utama dalam mewujudkan sinergi kebijakan yang efektif (Faturahmah, 2024).

Kebijakan terkait kesejahteraan ibu dan anak tidak dapat dilepaskan dari faktor budaya dan sosial yang turut memengaruhi efektivitas implementasi. Oleh karena itu, sinergi juga perlu melibatkan organisasi masyarakat sipil, tokoh agama, dan tokoh adat dalam proses perumusan maupun pelaksanaan kebijakan. Partisipasi masyarakat dapat memperkuat legitimasi kebijakan sekaligus menjamin keberlanjutan program di tingkat akar rumput. Namun, keterlibatan ini belum secara eksplisit diakomodasi dalam UU KIA maupun regulasi turunannya. Ketiadaan platform komunikasi antara pemerintah dan masyarakat sipil menunjukkan perlunya kebijakan inklusif yang membuka ruang dialog multi-aktor secara formal.

Harmonisasi regulasi melalui revisi atau penyusunan peraturan pelaksana yang komprehensif menjadi langkah strategis untuk menghindari konflik kebijakan. Sebagaimana diungkapkan oleh (Jimly, 2011), sistem hukum Indonesia cenderung bersifat compartmentalized, sehingga menghambat kohesi antar norma dan peraturan sektoral. Oleh karena itu, reformulasi kebijakan hukum yang sinkron dan sistemik menjadi prasyarat optimalisasi UU KIA.

Pemerintah perlu menerbitkan peraturan pelaksana yang mampu menjembatani ketentuan dalam kedua undang-undang tersebut secara operasional. Di sisi lain, sinergi antarkementerian seperti Kementerian Kesehatan, Kementerian Ketenagakerjaan, dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak harus diperkuat melalui mekanisme koordinasi reguler. Pelibatan organisasi

buruh dan asosiasi pengusaha dalam proses perumusan kebijakan turunan juga merupakan langkah strategis untuk menciptakan kepatuhan hukum secara partisipatif. Implementasi kebijakan yang baik harus ditopang oleh sistem pengawasan yang responsif dan terintegrasi, agar pelanggaran terhadap hak-hak ibu dan anak dapat ditindak secara cepat dan tepat. Selain itu, peningkatan kapasitas aparaturnya penegak hukum dalam memahami korelasi antara perlindungan pekerja dan kesejahteraan ibu-anak sangat dibutuhkan. Efektivitas pelaksanaan hukum juga menuntut adanya alokasi anggaran yang memadai, khususnya untuk mendukung program sosial dan jaminan kesejahteraan bagi ibu dan anak. Dengan demikian, efektivitas implementasi kedua undang-undang tersebut bergantung pada kolaborasi lintas sektor, kejelasan regulasi, serta komitmen politik yang konsisten dalam menjamin hak-hak dasar warga negara.

Pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan juga perlu ditingkatkan. Pemerintah harus secara aktif memantau dan menindak perusahaan yang melanggar hak-hak ibu pekerja. Selain itu, pemberdayaan sektor informal menjadi langkah strategis yang tidak boleh diabaikan. Program perlindungan sosial yang efektif bagi ibu pekerja di sektor informal dapat mengurangi kesenjangan kesejahteraan yang masih terjadi.

Edukasi dan kampanye kesadaran juga perlu ditingkatkan. Perusahaan perlu diberikan pemahaman mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang ramah keluarga. Di sisi lain, ibu pekerja juga harus diberikan informasi mengenai hak-hak mereka agar dapat memperjuangkan kesejahteraan mereka secara lebih efektif.

Dengan langkah-langkah sinergis yang tepat, implementasi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat berjalan lebih optimal, sehingga mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan ibu dan anak serta memperkuat perlindungan sosial di Indonesia.

## **Simpulan**

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak merupakan langkah progresif dalam sistem hukum nasional yang bertujuan untuk memperkuat perlindungan selama masa seribu hari pertama kehidupan. Meskipun demikian, pengaturannya belum sepenuhnya terintegrasi dengan norma-norma yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan ibu bekerja. Dalam praktiknya, ketentuan mengenai cuti melahirkan, pemberian ASI eksklusif, serta jaminan pekerjaan bagi ibu pekerja belum sepenuhnya terlaksana karena lemahnya pengawasan dan kurangnya mekanisme penegakan hukum yang efektif.

Kesenjangan antara regulasi dan implementasi juga disebabkan oleh minimnya sinergi antarinstansi dan perbedaan pemahaman di tingkat pelaksana, baik di sektor publik maupun swasta. Ketidakmerataan sumber daya dan keterbatasan kapasitas institusi pelaksana memperburuk kondisi ini, terutama di daerah-daerah dengan anggaran terbatas. Oleh karena itu, penguatan struktur kelembagaan, harmonisasi norma, serta peningkatan kapasitas SDM menjadi kebutuhan mendesak dalam mendukung efektivitas pelaksanaan kebijakan perlindungan ibu dan anak.

Dalam konteks kekosongan hukum, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 hadir untuk mengisi celah yang selama ini tidak secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya. Namun, keberadaannya harus diiringi dengan sinkronisasi regulatif dan implementatif agar tidak menimbulkan tumpang tindih kewenangan maupun norma hukum. Undang-undang ini harus dijadikan titik temu antara kebijakan perlindungan tenaga kerja, kebijakan kesehatan, dan kebijakan perlindungan anak.

## **Daftar Pustaka**

- Anjellika, E. dkk. (2024). *Analisis Mendalam Tentang Kesenjangan Gender Di Indonesia: Perspektif Teori Dan Kebijakan*. Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik, Volume 2.
- Djakaria, M. (2018). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan dalam Perspektif*

- Kesehatan Reproduksi*. Jurnal Bina Mulia Hukum, 3.
- Eka Putri, M. (2021). *Tinjauan Atas Perlindungan Hukum Terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja Bagi Pekerja Perempuan*. Fiat Justitia, Jurnal Ilmu Hukum, 3.
- Faturahmah, E. (2024). *Siaran Pers Komnas Perempuan tentang Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan*. [https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-tentang-undang-undang-kesejahteraan-ibu-dan-anak-pada-fase-seribu-hari-pertama-kehidupan?utm\\_source=chatgpt.com](https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-tentang-undang-undang-kesejahteraan-ibu-dan-anak-pada-fase-seribu-hari-pertama-kehidupan?utm_source=chatgpt.com)
- Jimly, A. (2011). *Konstitusi dan konstitusionalisme Indonesia*. Sinar Grafika.
- Kemkes. (2022). *Pedoman Layanan Menyusui di Tempat Kerja*. Direktorat Gizi Masyarakat, Kemkes RI.
- Khaidarulloh, & Maratus, N. F. (2025). *Bias Patriarkhisme Dalam Regulasi: Analisis Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak (Kia) No. 4 Tahun 2024 Perspektif Legal Feminism*. Indonesia Journal of Gender Studies, Vol 5(No. 2).
- Muamar, A. (2024). *UU KIA: Kejakan dan Ancaman Diskriminasi terhadap Pekerja Perempuan*. <https://greennetwork.id/publik/ikhtisar/uu-kia-kejakan-dan-ancaman-diskriminasi-terhadap-pekerja-perempuan/>
- Pangestika, E. Q. (2024). *Dampak Bagi Ketenagakerjaan Terkait Adanya RUUKia (Kesejahteraan Ibu Dan Anak)*. Journal On Education, Volume 06(Nomor 04).
- Prambadi, G. A. (2023). *Survei ILO-KIC Ungkap Mengenai Pentingnya Peran Perempuan dalam Merawat Keluarga*. <https://news.republika.co.id/berita/s47rrh456/survei-ilokic-ungkap-mengenai-pentingnya-peran-perempuan-dalam-merawat-keluarga>
- Putri, N. M. D. A., & Sarjana, I. M. (2021). *Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pekerja Perempuan di Villa Surya Mas*. Jurnal Kertha Semaya, 9.
- Qholbi, S. A., & Khoiriyah, harun. (2024). *Tantangan Ibu Single Parent dalam Memenuhi Hak Anak Perspektif Perlindungan Anak Dan Kesejahteraan Ibu*. JARIAH: Jurnal Risalah Addariya, 02.