

HAK CUTI PERSALINAN BAGI AYAH: TINJAUAN ANALITIS DALAM PERSPEKTIF HAK INDIVIDU APARATUR SIPIL NEGARA

Andi Arjuna Shaputra ¹, Andryana Perkasaputra ², Irsad Adi Nugraha ³,
Sultan Zachri Dipo Arifin ⁴

Department of Public Administration, Faculty of Administrative Science, Universitas Indonesia, Depok, 16424,
Indonesia

Correspondence

Email: andi.arjuna@ui.ac.id,

No. Telp:

andryana.perkasaputra@ui.ac.id,

irsad.adi@ui.ac.id, sultan.zachri@ui.ac.id

Submitted 15 May 2024

Accepted 21 May 2024

Published 22 May 2024

Abstrak

Hak Cuti Persalinan bagi Ayah merupakan salah satu kebijakan yang masih dirancang dan tercantum dalam Draft RUU KIA Pasal 6 Ayat 1 dan 2 yang berkaitan dengan pemberian waktu cuti bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia, khususnya dalam konteks persalinan. Rancangan ini meninjau hak individu para Ayah ASN untuk mendapatkan waktu cuti saat istri melahirkan, dengan tujuan memberikan dukungan yang lebih baik bagi teruntuk keluarga baru. Rancangan ini juga mencerminkan pengakuan terhadap hak-hak individu dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, di mana peran dan tanggung jawab keluarga diakui sebagai bagian integral dari kehidupan seorang pegawai ASN. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perkembangan dan implementasi dari Rancangan Hak Cuti Persalinan bagi Ayah serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan peningkatan kualitas hidup ASN di Indonesia. Metode penelitian yang akan digunakan dalam menyusun Esai ini adalah metodologi kualitatif. Data akan dikumpulkan melalui studi pustaka dengan melakukan review substansial terhadap literatur yang telah terbit serta data sekunder untuk melengkapi argumen dan menggambarkan situasi secara aktual. Hasil penelitian diharapkan dapat mengungkapkan status implementasi rancangan ini serta dampaknya yang mungkin terjadi. Kesimpulan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas dan relevansi rancangan kebijakan Hak Cuti Persalinan bagi Ayah dalam mendukung kesejahteraan dan keberlangsungan keluarga ASN di Indonesia.

Kata Kunci : Hak Individu, Kesejahteraan, Cuti Persalinan ASN

Abstract

Paternity leave rights for fathers are among the policies still under design and included in the Draft Law on Childbirth Registration (RUU KIA) Article 6 Paragraph 1 and 2 concerning the provision of leave time for Civil Servants (ASN) in Indonesia, particularly in the context of childbirth. This draft reviews the individual rights of ASN fathers to receive leave time when their wives give birth, with the aim of providing better support for the new family. This draft also reflects recognition of individual rights in Public Sector Human Resource Management, where the role and responsibilities of the family are acknowledged as an integral part of an ASN employee's life. This research aims to analyze the development and implementation of the Paternity Leave Rights Draft and its impact on the welfare and quality of life improvement of ASN in Indonesia. The research method to be used in composing this essay is qualitative methodology. Data will be collected through literature review by conducting substantial reviews of published literature and secondary data to complement arguments and depict the situation accurately. The research findings are expected to reveal the status of the implementation of this draft and its potential impacts. The conclusion of this research is expected to provide a clear picture of the effectiveness and relevance of the Paternity Leave Rights policy draft in supporting the welfare and sustainability of ASN families in Indonesia.

Keywords: Individual Rights, Welfare, ASN Maternity Leave

Pendahuluan

Keluarga merupakan unit terkecil dalam struktur sosial masyarakat. Keluarga memiliki peran yang signifikan dalam mengembangkan potensi diri masing-masing individu. Di dalam masyarakat tradisional, tanggung jawab dalam pendidikan keluarga biasanya dibebankan pada pundak ibu semata. Sementara itu, peran ayah seringnya terikat dengan aspek ekonomi keluarga dan juga sebagai pemimpin yang mengharuskan sosok ayah diharuskan mampu membimbing dan mengajar seluruh anggota keluarganya, termasuk istri dan anak-anaknya.

Seiring berjalannya waktu, terjadi perubahan nilai yang dianut oleh masyarakat, perubahan dalam bidang sosial, ekonomi, dan budaya saat ini mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap peran ayah dalam pengasuhan dan perkembangan anak. Ayah kini juga berperan aktif dalam berbagai aspek, terutama pengasuhan anak. Kebijakan yang sebelumnya hanya menekankan pada seorang ibu, kini juga memberikan ruang bagi keterlibatan ayah dalam proses pengasuhan secara langsung. Dengan pertimbangan akan pentingnya sosok *father figure* dalam masa awal perkembangan anak, ayah pekerja membutuhkan waktu lebih untuk berada bersama keluarganya, terutama sebelum, saat, dan setelah kelahiran anak. Meskipun cuti persalinan bagi perempuan merupakan hal yang sudah lumrah, namun belum seimbang dengan cuti pengasuhan bagi pekerja laki-laki. Padahal kehadiran ayah pada periode pra dan pasca melahirkan memberikan dampak positif bagi istri dan anak yang dilahirkan. Tidak hanya itu, melahirkan bukan tanggung jawab eksklusif dari seorang ibu dan istri. Diperlukan juga keterlibatan dan dukungan suami untuk mendukung istri yang sedang melalui proses persalinan yang memiliki implikasi penting dalam upaya mengurangi angka kematian ibu atau AKI saat melahirkan.

Berbicara perihal Angka Kematian Ibu atau AKI di Indonesia, menurut BPS (2023), terdapat 189 kematian perempuan pada saat hamil, saat melahirkan, atau masa nifas per 100.000 kelahiran hidup. Jika dibandingkan dengan negara ASEAN, Indonesia berada pada peringkat 52 dari 186 negara, Laos pada peringkat 60, Vietnam pada peringkat 62, Filipina pada peringkat 75, Brunei pada peringkat 99, Thailand pada peringkat 113, Malaysia pada peringkat 124, dan Singapura pada peringkat 157 dari 186 negara (CIA.gov, 2023).

Permasalahan yang dihadapi oleh seorang ibu tidaklah berhenti disitu, misalnya pada proses pasca melahirkan, tentunya ibu yang baru saja melahirkan memerlukan asupan gizi yang memadai, istirahat yang cukup, periode pemulihan sekitar 40 hari untuk mengecilnya rahim yang disertai kontraksi kuat, proses pemulihan bekas jahitan organ vital selama kurang lebih dua minggu untuk kelahiran secara normal atau bahkan satu bulan untuk kelahiran secara caesar, pemulihan fungsi organ vital, masa nifas, perubahan hormon yang mempengaruhi bentuk fisik, kemungkinan terjadinya tekanan darah dan kelebihan protein dalam urin, bahkan parahnya bisa saja terjadi resiko seperti *baby blues syndrome* dan *postpartum depression*.

Dengan begitu banyaknya tantangan yang dihadapi oleh seorang ibu, hal tersebut menuntut langkah-langkah untuk meningkatkan kondisi gizi dan kesehatan seorang ibu hamil, ibu melahirkan, dan pasca melahirkan. Langkah-langkah yang diperlukan tidak hanya terbatas pada aspek pemenuhan gizi, tetapi juga mencakup upaya-upaya lain yang bertujuan untuk memperkuat kondisi psikososial ibu tersebut. Diperlukan keterlibatan dan tanggung jawab penuh seorang ayah atau suami dalam memberikan dukungan kepada ibu atau istri yang sedang hamil, melahirkan, dan pasca melahirkan dalam upaya mengurangi berbagai kemungkinan buruk yang telah disebutkan. Hal tersebut tentunya dapat diminimalisir dengan diberikannya hak cuti persalinan bagi ayah atau biasa disebut sebagai *paternity leave*.

Tinjauan Teoritis

Hak individu ASN dalam Perspektif Hukum dan Peraturan

Hak adalah segala sesuatu yang seharusnya diterima oleh individu maupun kelompok. Hak yang tercukupi akan memberikan motivasi untuk meningkatkan performa kerja pada

individu tersebut. Hal ini juga berlaku pada ASN, yang merupakan karyawan pemerintah. Hak ASN yang mana diatur dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa terdapat beberapa hak yang diberikan kepada ASN berupa:

- A. Gaji adalah sejumlah uang atau tunjangan yang diberikan dalam bentuk nominal uang yang diterima umumnya sebulan sekali, kecuali untuk tunjangan tertentu yang diberi bukan dalam periode bulan yang telah diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang - undangan.
- B. Cuti adalah jatah libur yang diberikan oleh pemerintah kepada ASN dalam periode waktu satu tahun dengan alasan yang jelas aturan terkait dengan cuti ASN diatur dalam Peraturan BKN No. 7 Tahun 2021.
- C. Jaminan Pensiun adalah pemberian nominal uang tertentu yang diberikan kepada ASN ketika individu telah memasuki masa pensiun, sehingga perlu untuk di nonaktifkan dengan nominal yang disesuaikan dengan golongan yang dijabat. Untuk menjamin kehidupan ASN selepas pensiun maka pemerintah memberikan jaminan pensiun sesuai dengan pasal 9 (1) UU No. 5 tahun 2014 tentang ASN.
- D. Jaminan Hari Tua adalah sejumlah uang yang diberikan kepada ASN dalam periode setelah purna tugas baik karena pensiun, cacat seumur, atau meninggal. JHT pada ASN diatur dalam pasal 12 ayat 6 UU RI No. 20 TAHUN 2023 TENTANG ASN.
- E. Perlindungan adalah hak yang diberikan oleh ASN berupa perlindungan hukum apabila terdapat kendala individu tersebut dalam menjalankan tugasnya sehingga membutuhkan bantuan hukum, maka pemerintah akan memberikan bantuan hukum tersebut sesuai dengan aturan Pasal 92 ayat (1) huruf d UU ASN.
- F. Pengembangan Kompetensi adalah hak yang diberikan kepada ASN berupa workshop atau seminar yang difasilitasi oleh pemerintah hal ini diatur dalam pasal 12 ayat 8 UU RI No. 20 TAHUN 2023 TENTANG ASN.

Hak di atas merupakan hak ASN untuk meningkatkan kinerjanya dalam bertugas melayani masyarakat. Hak memperoleh cuti terhadap ASN merupakan hak yang diberikan sehingga ASN dapat memperoleh work of balance (Hasibuan dan Firmansyah, 2023). Hal ini karena pemberian cuti ini memberikan libur kepada ASN untuk meluangkan waktunya berkumpul maupun bertugas untuk kepentingan keluarga lainnya sehingga terciptanya keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, maupun waktu untuk diri sendiri.

Konsep Kesetaraan Gender dan Pembagian Peran dalam Keluarga

Berkembangnya fenomena kesetaraan gender ini menjadikan banyak masyarakat paham patriarki mulai menghilang. Hal ini menunjukkan bahwa konsep kesetaraan gender akan mengurangi adanya pemahaman patriarki yang cenderung meninggikan laki - laki. Adityarani (2020) Kesetaraan gender adalah pemahaman dalam memberlakukan hak dan kewajiban antara perempuan dan laki - laki sama. Sehingga, kesetaraan gender ini akan menyamakan status, perlakuan dalam pemenuhan HAM dengan adil dan setara. Meo dan Boro (2021) Setaranya status ini juga berlaku dalam keluarga, hal ini karena sebelumnya paham patriarki tumbuh pesat di Indonesia karena budaya dan adat yang berkembang di masyarakat menunjukkan adanya perilaku yang meninggikan pihak laki - laki jika dibandingkan dengan perempuan dalam sebuah keluarga. Pemahaman patriarki saat ini di Indonesia sudah mulai berkurang, ditandai dengan banyaknya jumlah pekerja perempuan yang telah berumah tangga. Fenomena tersebut memperlihatkan adanya kesetaraan peran gender dalam keluarga, karena tidak hanya laki - laki yang dapat mencari pekerjaan diluar rumah.

Kesetaraan gender ini juga mulai diterapkan dalam tugas dan kewajibannya untuk memenuhi peranan dalam keluarga. Latief, dkk (2019) Wanita yang berperan sebagai ibu

memiliki tugas hanya mengurus anak, mengerjakan dan merapikan rumah serta merawat suami. Namun, saat ini laki - laki yang berperan sebagai ayah juga memiliki peranan yang sama dalam membantu dalam mengurus anak serta merapikan rumah. Pada era perkembangan patriarki, banyak perempuan yang hanya dapat mengurus anak, membereskan rumah, memasak dan pekerjaan rumah lainnya. Namun, saat ini banyak keluarga yang memberikan persetujuannya untuk istri bekerja dan membantu peran ayah untuk mencari uang. Hal ini juga berlaku ketika seorang istri melahirkan, maka perempuan tersebut akan membutuhkan support dan bantuan suami dalam mengurus pasca persalinan. Pemberian cuti kepada suami ini akan memberikan pemahaman kesetaraan gender dalam pemberian cuti karena adanya pemahaman kesamaan peran perempuan dan laki - laki dalam sebuah keluarga.

Dampak Positif Cuti Melahirkan bagi Ayah, Ibu, dan Bayi

Konteks budaya seputar cuti ayah atau *paternity leave* sedang mengalami perubahan. Banyaknya negara dan perusahaan yang menawarkan manfaat tersebut kepada pribadi yang baru saja menjadi ayah. Secara global, 90 dari 187 negara menawarkan *paternity leave* berbayar yang diatur secara hukum, dengan hampir empat dari sepuluh organisasi atau sekitar 38% memberikan cuti berbayar di atas minimum hukum (Mercer, 2016). Di negara-negara OECD, penggunaan cuti orang tua oleh laki-laki meningkat secara keseluruhan, meskipun jumlah hari yang diambil masih relatif minim (Nikki Van Der Gaag et al., 2019).

Dilansir dari McKinsey & Company (2021) terdapat lima manfaat yang dirasakan dari *paternity leave*. Manfaat pertama yaitu memperkuat hubungan pasangan, argumen tsb diperkuat karena ketika seorang ayah mengambil cuti, hal ini menandakan adanya investasi yang lebih besar dalam kehidupan keluarga – mengurangi beban ibu dan memperkuat hubungan pasangan (Petts et al., 2019). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa keterlibatan ayah dalam perawatan bayi dapat mengurangi dampak depresi pasca persalinan pada ibu (Patnaik, A., 2019).

Manfaat kedua dari *paternity leave* berupa membangun peran orang tua sedari awal. Jika seorang ayah mengambil hak cutinya dan melakukan kegiatan mengasuh anak bersama di hari, minggu, atau bulan pertama kehidupan seorang anak, hal tersebut berperan penting dalam membentuk dinamika keluarga. Dengan cuti tsb juga memungkinkan para ayah untuk menetapkan landasan bagi distribusi tanggung jawab yang lebih setara di masa depan (Patnaik, A., 2019).

Selanjutnya, manfaat ketiga yang dapat dirasakan dari adanya pemberian hak cuti yaitu menjalin ikatan seumur hidup dengan anak. Hal tersebut memungkinkan para ayah untuk mengembangkan apa yang mereka anggap sebagai ikatan “khusus” yang akan bertahan selama bertahun-tahun mendatang. Periode cuti ayah yang lebih lama juga berhubungan dengan lebih seringnya keterlibatan dalam tugas perkembangan dan pengasuhan selama beberapa tahun pertama kehidupan anak (Petts, R. J., & Knoester, C., 2018).

Benefit keempat dari adanya hak cuti adalah membantu karir pasangan dan keuangan keluarga. Cuti ayah dapat menyamakan kedudukan bagi seorang ibu yang bekerja, para ayah juga mencatat bahwa cuti mereka membantu mendukung tujuan karir pasangannya dan meminimalkan dampak negatif terhadap kemajuan karir. Hal ini tentunya memberikan pilihan yang mampu menciptakan keuntungan finansial bagi keluarga. Cuti ayah mengurangi kesenjangan gender dalam rumah tangga dengan meningkatkan kesejahteraan finansial rumah tangga secara keseluruhan dalam jangka yang panjang (Andersen, S. H., 2018).

Keuntungan atau benefit terakhir dari adanya pemberian hak ini adalah memberikan rasa semangat sebagai seorang karyawan. Laki-laki yang menghabiskan waktu bersama anak-anaknya dilaporkan mengalami kebahagiaan dan kepuasan yang mungkin juga terjadi di tempat kerjanya. Menurut laporan Wang (2018), enam puluh persen laki-laki menggambarkan jam kerja di penitipan anak sebagai hal yang “sangat berarti” bagi mereka.

Pengalaman Negara Lain dalam Memberikan Cuti Melahirkan bagi Ayah

Berbeda dengan di Indonesia, cuti persalinan yang diberikan kepada ayah ternyata merupakan suatu kebijakan yang tidak asing di negara-negara di dunia. Mekanisme pemberian cuti persalinan bagi ayah atau *paternity leave* bisa berbeda-beda di setiap negara tergantung pada kebijakan yang ditetapkan oleh masing-masing negara.

Di Jepang, kebijakan mengenai pemberian hak cuti persalinan bagi seorang ayah telah ditetapkan sejak tahun 1991. Pemberian hak cuti persalinan bagi ayah di Jepang tersebut awalnya ditujukan untuk mendorong angka kelahiran di Jepang yang pada saat itu sempat menurun akibat perubahan gaya hidup masyarakat Jepang ke arah yang lebih modern dengan memprioritaskan urusan pekerjaan (Yani, 2023). Mekanisme pemberian cuti persalinan bagi ayah di Jepang dibagi menjadi 2 periode waktu, yaitu *prenatal leave* (cuti sebelum melahirkan) dengan durasi waktu maksimal 6 minggu, dan *postnatal leave* (cuti setelah melahirkan) dengan durasi waktu selama maksimal 8 minggu dengan kebijakan bahwa pegawai akan tetap menerima gaji dengan besaran 67% dari total gaji pokok. Kendati demikian, data menunjukkan bahwa sampai tahun 2017 lalu, hanya sebanyak 5% ayah yang memenuhi syarat dan berhasil menerima cuti persalinan tersebut setiap tahunnya (Topping, 2021). Hal ini dikarenakan beberapa perusahaan (selain sektor publik) di Jepang memiliki aturan serta persyaratan yang cukup ketat mengenai pemberian cuti persalinan bagi ayah ini.

Selain Jepang, Korea Selatan juga menerapkan kebijakan *paternity leave* bagi seorang ayah. Kebijakan *paternity leave* di Korea Selatan merupakan salah satu bagian dari reformasi kebijakan keluarga dan pasar tenaga kerja di Korsel sejak tahun 1970an (Kim & Lundqvist, 2023). Korea Selatan mengatur tentang pemberian cuti persalinan bagi ayah selama 10 hari *paid leave*, dengan mekanisme 5 hari ditunjang oleh perusahaan, dan 5 hari sisanya diberikan melalui mekanisme asuransi ketenagakerjaan. Namun, terlepas dari idealnya mekanisme cuti persalinan yang bisa didapatkan oleh seorang ayah di Korea Selatan, jumlah pekerja yang mengambil cuti ini terbilang sedikit. Pada tahun 2022, hanya sekitar 28% pekerja yang mengambil cuti persalinan bagi seorang ayah ini (Tan, 2024). Faktor kecemasan akan kelangsungan karir merupakan pertimbangan utama yang menjadikan seorang pekerja enggan untuk mengambil cuti persalinan bagi seorang ayah di Korea Selatan ini (Kim & Kim, 2020).

Selain kedua negara tersebut, India menerapkan kebijakan serupa, yaitu cuti persalinan bagi ayah, namun hanya bagi mereka yang bekerja di sektor publik atau di kantor pemerintahan. Berdasarkan Undang-Undang Sipil Pemerintahan Pusat tahun 1972 yang masih berlaku hingga sekarang di India, pekerja pria (seorang ayah) dapat mendapatkan hak untuk mengambil cuti atau tidak bekerja sementara selama 15 hari saat pasangannya melakukan persalinan. Di sisi lain, tidak ada aturan ataupun kebijakan yang mengharuskan sektor privat di India untuk memberikan hak cuti yang sama kepada pegawainya, sebagaimana yang dapat diperoleh para aparat sipil di India. Hal ini memicu lahirnya kesenjangan dan kecemburuan sosial dalam kalangan pekerja di India yang dapat berujung pada ketidakstabilan ekonomi akibat permintaan dan penawaran yang tidak stabil di pasar tenaga kerja India (Sriram & Navalkar, 2013).

Metode Penelitian

Penulisan ini dilakukan dengan menggunakan metodologi campuran atau *mixed method*. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan hasil analisis yang mendalam dan mendasar dalam rangka menganalisis kebijakan berkaitan dengan hak individu ASN tentang pemberian cuti persalinan bagi ayah. Penulisan ini juga dilakukan dengan teknik pengumpulan data berupa studi pustaka dengan melakukan *review* substansial terhadap literatur-literatur yang telah ada, serta menggunakan data sekunder dalam rangka melengkapi argumen dan menggambarkan situasi secara aktual. Dengan turut memperhatikan kredibilitas sumber tinjauan dan pemerolehan data, penulisan esai ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang lebih

luas dan kontekstual tentang implikasi pemberian hak cuti persalinan bagi ayah dalam konteks hak individu ASN.

Pembahasan

Analisis Hak Cuti Persalinan bagi Ayah dalam peraturan ASN di Indonesia

Perkembangan kesetaraan gender juga dicerminkan dalam pemberian cuti pada laki-laki untuk menerima hak libur ketika istri melahirkan. Hak cuti ini diberikan kepada suami untuk membantu istrinya ketika melahirkan maupun keguguran. Aturan terkait pemberian cuti melahirkan istri kepada seorang ayah ASN adalah 15 hari, 30 hari, 40 hari, hingga 60 hari sesuai dengan aturan UU No. 20/2023 tentang ASN. Cuti persalinan ini memberikan banyak implikasi yang baik terhadap keluarga ASN. Hal ini karena seorang istri yang mengalami fase pasca melahirkan memerlukan support besar dari suami sehingga mampu membuat keluarga menjadi lebih harmonis (Agustia, 2023). Sehingga, dengan adanya keluarga yang harmonis maka ASN akan lebih ringan dalam menjalankan kinerjanya ketika bertugas.

Aturan pemberian hak cuti bersalin dengan harapan ketika keluarga harmonis maka kinerja ASN akan semakin tinggi. Kebijakan ini merupakan hasil aspirasi dari banyak pihak yang menunjukkan bahwa pemerintah perlu memberikan cuti kepada seorang ayah ASN apabila istrinya melahirkan. Aturan terkait dengan pemberian cuti persalinan bagi ayah ini sesuai dengan Siaran Pers Nomor: 004/RILIS/BKN/III/2024 Cuti Kelahiran Bagi ASN akan Diperbarui dalam RPP Manajemen ASN Terbaru yang menunjukkan bahwa kebijakan ini dirumuskan untuk menyongsong Indonesia Emas 2045.

Perlunya Cuti Melahirkan bagi Ayah di Sektor Publik Indonesia

Pemberian hak cuti melahirkan bagi ayah ASN merupakan langkah yang esensial dalam memperkuat peran ayah dalam mendampingi proses kelahiran anak. Pernyataan Menteri PANRB, Abdullah Azwar Anas, yang menyebutkan bahwa hak cuti ini menjadi aspirasi banyak pihak, menggambarkan adanya dukungan luas dari masyarakat akan kebijakan ini. Ini menandakan bahwa kehadiran ayah dalam proses kelahiran dinilai sangat penting dan dianggap sebagai langkah positif dalam mendukung kesejahteraan keluarga (Kemenpan RB, 2024).

Argumen Anas yang menyatakan bahwa kebijakan cuti ayah sudah umum diterapkan di berbagai negara dan perusahaan multinasional, menunjukkan Indonesia perlu mengikuti tren global dalam upaya memperkuat peran ayah dalam peranannya sebagai pendamping keluarga. Hal ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya keterlibatan ayah dalam perawatan anak dan proses kelahiran sebagai kontribusi terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain itu, pernyataan lain juga menyoroti pentingnya kualitas proses kelahiran anak sebagai investasi pada sumber daya manusia (SDM) masa depan bangsa. Dengan memberikan kesempatan bagi ayah untuk terlibat aktif dalam proses ini, pemerintah tidak hanya memperkuat ikatan keluarga, tetapi juga membangun fondasi yang lebih kuat untuk perkembangan anak-anak. Hal ini sejalan dengan visi Presiden Jokowi untuk meningkatkan kualitas SDM sejak dini, yang menegaskan bahwa keterlibatan ayah dalam proses kelahiran merupakan bagian integral dari upaya tersebut. Pernyataan Menteri PANRB dan beberapa stakeholders lainnya menyoroti pentingnya kebijakan cuti melahirkan bagi ayah ASN sebagai langkah progresif dalam mendukung kesejahteraan keluarga, mengikuti tren global, dan investasi pada generasi SDM yang berkualitas untuk masa depan Indonesia dengan memperjuangkan kebijakan yang masih dirancang ini..

Perbandingan Kebijakan Cuti Melahirkan bagi Ayah di Indonesia dengan Negara Lain

Seperti yang telah disinggung sebelumnya, kebijakan mengenai cuti persalinan bagi ayah di Indonesia sempat diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 93 ayat 4, alih-alih diklasifikasikan sebagai cuti khusus untuk persalinan, cuti yang disebabkan oleh pasangan yang melahirkan atau keguguran ini masuk kedalam pemberian cuti dengan alasan penting yang maksimal hanya dapat diberikan selama 2 hari. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi mengenai *paternity leave* atau cuti bersalin bagi ayah ini tidak secara spesifik diatur dan diperhatikan dalam konstitusi Indonesia. Berbeda dengan negara-negara lain seperti Korea Selatan dan India yang telah menerapkan *paternity leave* sejak tahun 1970an.

Selain itu, ketentuan mengenai cuti bersalin bagi ayah yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 juga menjelaskan bahwa cuti yang diambil oleh pekerja terkait dengan cuti dengan alasan penting tidak akan diikuti dengan pemberian upah secara penuh. Hal tersebut berbeda dengan mayoritas kebijakan yang diadopsi oleh negara-negara yang telah menerapkan pemberian *paternity leave* ini. Negara-negara seperti Australia, Korea Selatan, dan Belgium yang memberikan pembayaran upah secara penuh bagi penerima cuti tersebut. Hal tersebut lagi-lagi menunjukkan bahwa Indonesia masih belum terbuka dan memperhatikan pemenuhan hak individu seorang ayah.

Potensi Tantangan dan Solusi dalam Implementasi Hak Cuti Persalinan bagi Ayah di Sektor Publik Indonesia

Potensi tantangan dalam implementasi hak cuti persalinan bagi ayah di Indonesia, khususnya untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) mencerminkan perjalanan menuju kesetaraan gender dan peran dalam keluarga. Salah satu tantangan utama yang mungkin terjadi adalah paradigma budaya yang masih mengandalkan norma-norma tradisional yang menempatkan perempuan sebagai penanggung jawab utama perawatan anak dan rumah tangga. Beberapa pihak mungkin menentang gagasan memberikan cuti persalinan bagi ayah dengan alasan bahwa peran utama ayah adalah mencari nafkah, sementara peran utama ibu adalah merawat anak. Selain itu, implementasi kebijakan cuti persalinan bagi ayah juga dapat dihambat ketersediaan sumber daya dan infrastruktur yang memadai di tempat kerja. Banyak perusahaan atau instansi pemerintah masih belum memiliki fasilitas penitipan anak di tempat kerja, yang menjadi kendala bagi para ayah yang ingin mengambil cuti persalinan untuk merawat anak-anak mereka. Kurangnya fasilitas ini dapat menghambat keputusan ayah untuk mengambil cuti persalinan, karena mereka mungkin khawatir dengan kesulitan dalam merawat anak selama mereka kembali bekerja.

Namun, ada berbagai solusi yang dapat diadopsi untuk mengatasi tantangan tersebut. Pertama, perlu dilakukan upaya sosialisasi dan edukasi yang luas tentang pentingnya keterlibatan ayah dalam perawatan anak sejak dini. Hal ini dapat dilakukan melalui kampanye publik, program pelatihan di tempat kerja, dan pendidikan keluarga di tingkat komunitas. Kemudian, perlu adanya regulasi yang mendukung implementasi cuti persalinan bagi ayah, baik dari pihak pemerintah maupun perusahaan. Pemerintah dapat mengeluarkan kebijakan dengan memberikan insentif kepada perusahaan yang memberikan cuti persalinan bagi ayah, sementara perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan tersebut sebagai bagian dari budaya perusahaan yang inklusif. Penting juga untuk meningkatkan ketersediaan fasilitas penitipan anak di tempat kerja, sehingga para ayah dapat memastikan anak-anak mereka mendapatkan perawatan yang memadai ketika kembali bekerja. Solusi-solusi ini diharapkan dapat mengatasi stigma dan hambatan praktis terhadap keterlibatan ayah dalam perawatan anak, dan implementasi hak cuti persalinan bagi ASN dapat menjadi lebih efektif dan berdampak positif bagi kesejahteraan keluarga.

Penutup**Kesimpulan**

Pemberian cuti persalinan bagi ayah di sektor publik Indonesia merupakan langkah progresif dalam mendukung kesetaraan gender, kesejahteraan keluarga, dan investasi pada masa depan generasi. Meskipun menghadapi tantangan seperti norma budaya dan infrastruktur, kebijakan ini penting untuk memperkuat peran ayah dalam keluarga dan meningkatkan kualitas hidup ibu dan anak. Dengan memberikan kesempatan bagi ayah untuk terlibat aktif dalam proses kelahiran dan perawatan anak, Indonesia mengikuti tren global menuju keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memperkuat fondasi pembangunan sumber daya manusia. Meskipun masih ada tantangan dalam implementasi, upaya sosialisasi, regulasi yang mendukung, dan peningkatan fasilitas di tempat kerja dapat mengatasi hambatan tersebut. Dengan demikian, hak cuti persalinan bagi ayah menjadi relevan dalam konteks perubahan sosial yang lebih inklusif dan berdampak positif bagi kesejahteraan keluarga dan pembangunan bangsa.

Saran

Berlandaskan tinjauan yang telah dipaparkan di atas, penulis memiliki beberapa saran berkaitan dengan pemberian hak cuti persalinan atau *paternity leave* di Indonesia:

- a. Perlunya jaminan pekerjaan bagi para ayah yang mengambil hak cuti persalinan dengan memperhatikan transparansi mengenai dampak cuti ayah terhadap lintasan karier dan jadwal promosi akan menjadi titik awal yang berharga.
- b. Perlunya mempertimbangkan hak yang sama baik di sektor publik maupun di sektor swasta agar tidak terjadi kecemburuan sosial.
- c. Kebijakan yang dibuat harus memberikan ayah manfaat yang sama seperti yang diberikan kepada ibu baru.
- d. Memperhatikan budaya cuti yang menekankan kegembiraan sehingga pengambilan cuti melahirkan berbagai pengalaman positif.
- e. Perlunya kebijakan yang membantu para ayah berintegrasi kembali ke tempat kerja setelah cuti persalinan.
- f. Tetapkan kebijakan ramah keluarga untuk mendukung ayah yang bekerja.

Besar harapan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak terkait hak cuti persalinan bagi ayah yang sedang didorong pemerintah untuk segera disahkan dapat memperhatikan beberapa pertimbangan tersebut, demi terciptanya kesetaraan dalam keluarga di Indonesia.

Daftar Pustaka

Adityarani, N. W. (2020). Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia. *jurnal fundamental justice*, 28-45.

Andersen, S. H. (2018). Paternity leave and the motherhood penalty: New causal evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125-1143.

Agustia, A. (2023). KEBIJAKAN GUBERNUR ACEH TENTANG PERATURAN GUBERNUR (PERGUB) NOMOR 49 TAHUN 2016 PEMBERIAN CUTI MELAHIRKAN (STUDI ANALISIS CUTI PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik*, 8(1).

Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Angka Kematian Ibu/AKI (Maternal Mortality Rate/MMR) Hasil Long Form SP2020 Menurut Provinsi, 2020 - Tabel Statistik*. Badan Pusat Statistik. Retrieved May 13, 2024, from <https://www.bps.go.id/id/statistics->

[table/1/MjIxOSMx/angka-kematian-ibu-aki--maternal-mortality-rate-mmr---hasil-long-form-sp2020-menurut-provinsi--2020.html](https://www.cia.gov/the-world-factbook/field/maternal-mortality-ratio/country-comparison/)

CIA.gov. (n.d.). *World Factbook Glyph*. CIA. Retrieved May 13, 2024, from <https://www.cia.gov/the-world-factbook/field/maternal-mortality-ratio/country-comparison/>

Gurchiek, K. (2016). *Mercer: Shifting Attitudes Reflected in Family Leave Policies*. SHRM. Retrieved May 13, 2024, from <https://www.shrm.org/topics-tools/news/mercer-shifting-attitudes-reflected-family-leave-policies>

Hasibuan, A. A., & Firmansyah, A. (2023). Work Life Balance Ditinjau Dari Implementasi Pemberian Cuti Tahunan Dan Pola Mutasi Pegawai Sektor Publik. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 3(2a), 270-283.

Kemenpan RB. (2024). *Akan Diatur di PP, Menteri PANRB: ASN Pria Dapat "Cuti Ayah" saat Istri Melahirkan*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Retrieved May 13, 2024, from <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/akan-diatur-di-pp-menteri-panrb-asn-pria-dapat-cuti-ayah-saat-istri-melahirkan>

Kim, Y. J., & Kim, S. (2020). Relational ethics as a cultural constraint on fathers' parental leave in a Confucian welfare state, South Korea. *Social Policy & Administration*, 54(5), 684-698.

Kim, Y., & Lundqvist, Å. (2023). Parental leave reforms in South Korea, 1995–2021: Policy translation and institutional legacies. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 30(4), 1113-1136.

Latief, A., Maryam, S., & Yusuf, M. (2019). Kesetaraan Gender dalam Budaya Sibaliparri Masyarakat Mandar. *Pepatudzu: Media Pendidikan dan Sosial Kemasyarakatan*, 15(2), 160-173.

McKinsey & Company. (2021). Paternity leave benefits extend beyond personal. McKinsey & Company. Retrieved May 13, 2024, from <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-fresh-look-at-paternity-leave-why-the-benefits-extend-beyond-the-personal#/>

Meo, E. N., & Boro, V. I. A. (2021). Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara Menempati Jabatan Struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. *PERSPEKTIF*, 10(1), 204-210.

Patnaik, A. (2019). Reserving time for daddy: The consequences of fathers' quotas. *Journal of Labor Economics*, 37(4), 1009-1059.

Petts, R. J., Carlson, D. L., & Knoester, C. (2020). If I [take] leave, will you stay? Paternity leave and relationship stability. *Journal of Social Policy*, 49(4), 829-849.

Petts, R. J., & Knoester, C. (2018). Paternity leave-taking and father engagement. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1144-1162.

Sriram, R., & Navalkar, P. (2013). Fathering in India: Understanding challenges and opportunities. *Father Involvement in Young Children's Lives: A Global Analysis*, 279-300.

Tan, J. (2024). *South Korea sees shift in parental leave trends*. hrmasia.com. <https://hrmasia.com/south-korea-sees-shift-in-parental-leave-trends/#:~:text=Women%20comprised%2072%25%20of%20leave,steady%20increase%20over%20recent%20years>

Topping, A. (2021). *Cuti bersama sebagai orang tua: menghapus kebijakan yang 'sangat cacat', kata para aktivis*. Retrieved from Guardian:

<https://www.theguardian.com/money/2021/apr/26/shared-parental-leave-scrap-deeply-flawed-policy-say-campaigners>

Van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., & Barker, G. (2019). State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care. Promundo.

Yani, A. L. (2023). *Maternity, Paternity, and Childcare Leave in Japan*. Retrieved from Tokhimo: <https://www.tokhimo.com/post/maternity-paternity-and-childcare-leave-in-japan-1>