

A Legal Analysis of Paternity Leave Rights Policy in Law Number 4 of 2024 from a Gender Justice Perspective

Analisis Yuridis Kebijakan Hak Cuti Paternitas dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Perspektif Keadilan Gender

Najma Fadhilatul Sabbichis ^{a✉}, Tri Sulistiyo ^b

^a Universitas Negeri Semarang, Indonesia

najmafsabbichis15@students.unnes.ac.id

^b Universitas Negeri Semarang, Indonesia

trisulistiyo@mail.unnes.ac.id

✉ Corresponding email:

najmafsabbichis15@students.unnes.ac.id

Abstract

This study examines the paternity leave policy as stipulated in Law Number 4 Year 2024 on Maternal and Child Welfare with a gender justice approach. While the law provides leave for male workers to accompany their wives, the duration of leave available is limited and does not fully reflect the principle of gender equality. This study examines the legal aspects of the paternity leave provision, including comparing it with similar



Author(s). This work licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). All writings published in this journal are personal views of the author and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions. The Journal is published biannually by the Faculty of Law, Universitas Negeri Semarang, Indonesia.

policies in other countries and identifying implementation constraints caused by patriarchal culture and unequal treatment between workers in the public and private sectors. The findings show that the paternity leave policy in Law No. 4 of 2024 needs to be expanded both in terms of time and scope in order to increase the active role of fathers in childcare and support the creation of gender equity in the work and family environment. This study recommends more comprehensive and inclusive policy reforms, as well as cultural change efforts to remove traditional gender stigmas that hinder the effective implementation of paternity leave.

KEYWORDS *Paternity Leave, Gender Equality, Labor Rights*

Penelitian ini mengkaji kebijakan hak cuti paternitas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak dengan pendekatan keadilan gender. Walaupun undang-undang tersebut memberikan hak cuti bagi pekerja laki-laki untuk mendampingi istri, durasi cuti yang tersedia masih terbatas dan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kesetaraan gender. Studi ini menelaah aspek hukum terkait ketentuan cuti paternitas, termasuk membandingkannya dengan kebijakan serupa di negara lain serta mengidentifikasi kendala pelaksanaan yang disebabkan oleh budaya patriarki dan ketidaksetaraan perlakuan antara pekerja di sektor publik dan swasta. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kebijakan cuti paternitas dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 perlu diperluas baik dari segi waktu maupun cakupan agar dapat meningkatkan peran aktif ayah dalam pengasuhan anak dan mendukung terciptanya keadilan gender di lingkungan kerja dan keluarga. Penelitian ini merekomendasikan adanya reformasi kebijakan yang lebih menyeluruh dan inklusif, serta upaya perubahan budaya untuk menghilangkan stigma gender tradisional yang menghambat pelaksanaan cuti paternitas secara efektif.

KATA KUNCI *Cuti Paternitas, Kesetaraan Gender, Hak Ketenagakerjaan*

Introduction

Dalam keluarga, ayah dan ibu adalah pilar dari keluarga itu sendiri. Ayah dan ibu memiliki peran masing-masing dalam mewujudkan keluarga yang sejahtera. Namun masih banyak orang yang menganggap peran ayah dalam keluarga tidak memiliki dampak besar bagi keluarganya, faktanya peran ayah bahkan dapat mempengaruhi mental sang istri dan tumbuh kembang anaknya. Kebijakan guna mendukung kesejahteraan keluarga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak, dalam undang-undang ini memang fokus pada kesejahteraan ibu dan anak, namun kebijakan ini juga mendukung hak cuti pekerja laki-laki yang dapat mendukung peran keluarga. Kebijakan mengenai hak cuti untuk pekerja diperlukan untuk mensejahterahkan karyawan dengan cara mendampingi sang istri dan menghindari depresi bagi sang ibu setelah melahirkan. Adanya kebijakan cuti paternitas dapat meningkatkan minat karyawan untuk bergabung dan bekerja di perusahaan tersebut, karena kebijakan ini berpotensi mengurangi budaya patriarki di Indonesia yang selama ini memandang laki-laki lebih unggul dibandingkan perempuan. Kondisi ini menjadi tantangan dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan dari aturan tersebut. Cuti paternitas sendiri dapat diartikan sebagai masa waktu di mana seorang ayah mengambil izin dari pekerjaannya untuk menyambut kelahiran anaknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Faruq Alkafi dan Itada Rodiah berjudul "Relevansi Hak Cuti Suami Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 93 Ayat (2) dan (4); Istri Depresi Pasca-Persalinan", depresi pasca-persalinan pada perempuan merupakan masalah yang serius dengan tingkat kejadian yang semakin meningkat, terutama disebabkan oleh kurangnya perhatian serta dukungan emosional dari suami. Melalui pendekatan kualitatif berupa kajian literatur dan analisis deskriptif, penelitian ini menekankan pentingnya peran suami dalam memberikan pendampingan dan dukungan terhadap kesehatan mental istri setelah melahirkan. Namun, kebijakan cuti suami di Indonesia saat ini, yang hanya memberikan hak cuti selama dua hari sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Nomor

13 Tahun 2003 Pasal 93 Ayat (2) dan (4), dianggap belum cukup untuk memberikan dukungan optimal bagi istri pasca-persalinan. Dalam penelitian ditemukan bahwa periode kritis untuk mencegah depresi pasca-persalinan dapat berlangsung hingga empat bulan, sehingga durasi cuti yang singkat tersebut tidak memadai untuk menjaga kestabilan emosional istri. Oleh karena itu, disarankan agar cuti suami yang dibayar diperpanjang dan cuti keluarga berbayar diterapkan secara lebih luas guna memberikan dampak positif yang signifikan dalam mengurangi risiko depresi pasca-persalinan. Selain itu, intervensi psikososial yang efektif dan dukungan sosial yang memadai juga sangat penting sebagai bagian dari upaya menyeluruh dalam menjaga kesehatan mental perempuan setelah melahirkan. Penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan cuti suami yang lebih baik serta dukungan psikologis yang tepat sangat krusial untuk meningkatkan kesejahteraan ibu dan bayi selama masa kritis pasca-persalinan.¹

Dalam suatu penelitian juga telah ditemukan dampak yang signifikan terhadap kondisi sosial ekonomi dan kesehatan keluarga. Pertama, cuti orang tua berbayar yang diperpanjang durasinya menjadi antara 6 hingga 12 bulan, disertai dengan peningkatan jumlah dan lama cuti yang diambil. Kedua, terdapat sedikit bukti yang menunjukkan adanya dampak negatif perpanjangan cuti berbayar terhadap pasar kerja atau kondisi ekonomi. Ketiga, cuti tanpa bayaran tidak memberikan manfaat yang sama seperti cuti berbayar. Keempat, menurut para ahli kesehatan, peningkatan cuti berbayar secara konsisten berkaitan dengan peningkatan kesehatan bayi, yang berkontribusi pada penurunan angka kematian bayi. Kelima, kebijakan cuti berbayar dengan durasi yang memadai telah memudahkan para ayah untuk mengambil cuti setelah kelahiran anak.

Cuti Paternitas selain dikenal dengan istilah Paternity Leave, juga dikenal dengan Parental Leave, Paternity Leave termasuk dalam program Parental Leave. Disebut Parental Leave karena kebijakan cuti ini dapat diberikan kepada ayah

¹ Faruq Alkafi ve Ita Rodiah, "RELEVANSI HAK CUTI SUAMI DALAM UU KETENAGAKERJAAN PASAL 93 AYAT (2) DAN (4); ISTRI DEPRESI PASCA-PERSALINAN", *AEJ (Advances in Education Journal)*, sayi 2 (2024).

dan ibu yang bekerja diwaktu yang bersamaan. Berdasarkan buku *Equal Parenthood and Social Policy: A Study of Parental Leave in Sweden* yang ditulis oleh Linda Haas, Swedia menjadi salah satu penggerak dari kebijakan Cuti Paternitas atau Paternity Leave yang muncul pada tahun 1974. Kebijakan ini merupakan bagian dari reformasi cuti orang tua yang lebih luas, di mana Swedia menggantikan sistem cuti melahirkan tradisional dengan cuti yang bisa dibagi antara ibu dan ayah. Tidak lain dan tidak bukan hal ini menjadi suatu hal yang dapat mejembatani kesetaraan dalam pengasuhan anak dan meningkatkan peran seorang ayah dalam merawat anak sejak dini, hal ini membuat semakin kuatnya hubungan antara keluarga dan pengasuhan anak yang juga memberikan manfaat bagi kesehatan dan kesejahteraan ibu dan anak. Menurut Dewi Aryani, cuti paternitas memeliki arti hak cuti yang diberikan kepada pekerja pria guna menjalankan tanggung jawabnya sebagai orang tua, terutama untuk mendampingi istri saat proses persalinan. Cuti ini menjadi bagian krusial dalam kebijakan cuti orang tua yang perlu diatur dan disahkan secara formal oleh perusahaan maupun pemerintah.² Sedangkan ILO, mengartikan bahwa cuti paternitas merupakan cuti yang berbayar ataupun tidak berbayar yang menjadi hak khusus bagi pekerja laki-laki yang akan menjadi ayah.³ Cuti ini berbeda dengan cuti parental. Jika cuti parental bisa diambil oleh ayah maupun ibu. Sedangkan cuti paternitas adalah cuti khusus bagi ayah yang tidak bisa digabungkan atau digantikan dengan cuti tahunan. Sebagian besar negara di seluruh dunia, dan semua negara OECD, memberikan cuti orang tua berbayar kepada ibu (baik sebagai kebijakan cuti melahirkan atau cuti melahirkan), dan sebagian besar negara (94% negara OECD) juga mengizinkan ayah untuk mengambil cuti berbayar melalui cuti ayah nasional atau cuti orang tua bersama.⁴

Dalam konteks keadilan gender pemberian hak cuti

² Dewi Aryani, "PATERNITY LEAVE (CUTI AYAH)", IAIN PURWOKERTO, 2013.

³ Desty Puspita Maharani, "PROMOTING GENDER EQUALITY THROUGH PATERNITY LEAVE IN LABOUR LAW: TRANSFORMING THE ROLE OF FATHERS IN", *JURNAL PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN* 2, sayı 2 (2024): 136-43.

⁴ Wayan Wiryawan, "The Rights of Paternity Leave for Husbands in Indonesian Legal Renewal", *International Journal of Criminal Justice Science* 18, sayı 1 (2023): 132-47, <https://doi.org/10.5281/zenodo.4756209>.

paternitas penting untuk menghilangkan stereotip yang selama ini menganggap perempuan sebagai satu-satunya yang bertanggung jawab dalam mengasuh anak. Namun, dalam pelaksanaannya kebijakan ini masih menghadapi berbagai kendala, seperti waktu cuti yang terbatas dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya peran ayah dalam keluarga. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis yuridis terhadap kebijakan cuti paternitas dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 dari sudut pandang keadilan gender. Hal ini bertujuan untuk melihat sejauh mana aturan tersebut dapat menjamin kesetaraan dan melindungi hak-hak pekerja laki-laki, sekaligus mendukung perubahan sosial menuju pembagian peran yang lebih adil dalam keluarga dan masyarakat.

Method

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Penelitian ini berfokus pada analisis kebijakan hak cuti paternitas dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 melalui lensa keadilan gender. Sedangkan sumber data yang digunakan meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan terkait cuti paternitas dan ketenagakerjaan, bahan hukum sekunder seperti buku, artikel ilmiah, dan literatur tentang keadilan gender, serta bahan hukum tersier sebagai pendukung. Data yang dikumpulkan melalui studi pustaka dan dokumentasi hukum, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode interpretasi sistematis, gramatikal, dan teleologis untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang penerapan dan konsep keadilan gender dalam kebijakan cuti paternitas di Indonesia.

Objek kajian pada penelitian ini adalah kebijakan mengenai cuti paternitas atau cuti yang diberikan kepada seorang ayah paska sang istri melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan

Anak.⁵

Result & Discussion

A. Kebijakan Hak Cuti Paternitas dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 guna Mewujudkan Keadilan Gender

Dalam dunia ketenagakerjaan, keadilan gender memiliki arti kesempatan yang setara untuk semua orang maju tanpa dibatasi oleh norma sosial yang kaku. Jika Hak Cuti Paternitas dapat diberlakukan dengan mudah dan diterima secara luas, perempuan tidak akan menanggung dua beban sekaligus yaitu pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Kebijakan cuti paternitas sebelumnya telah disinggung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit, kini kebijakan mengenai cuti paternitas secara jelas telah diatur. Dalam hal ini, yang menarik adalah kebijakan cuti paternitas tersebut di atur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pasal 6 ayat (2) yang berbunyi:

"Suami sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak mendapatkan hak cuti pendampingan istri pada: a. masa persalinan, selama 2 (dua) hari dan dapat diberikan paling lama 3 (tiga) hari berikutnya atau sesuai dengan kesepakatan; atau b. saat mengalami keguguran, selama 2 (dua) hari."

Kebijakan cuti paternitas menjadi menarik dalam Undang-Undang tersebut di karenakan judul Undang-Undang tersebut di khususkan untuk anak dan ibu. Walaupun kebijakan cuti paternitas berada dalam Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak, pada dasarnya hal ini merupakan suatu bentuk dukungan atau hak yang diberikan kepada sang ibu guna menciptakan kesejahteraan ibu dan anak.

Dalam kebijakan tersebut, kebijakan mengenai durasi cuti paternitas atau hak cuti pendampingan istri adalah 2 hari dan

⁵ Ariyani, Op. Cit.

paling lama 3 hari selama persalinan. Sama hal nya dengan kebijakan cuti paternitas yang sebelumnya telah disinggung dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa seorang ayah hanya mendapatkan durasi cuti selama 2 hari untuk mendampingi istrinya melahirkan.

Pra melahirkan dan pasca melahirkan merupakan salah satu tantangan kehidupan bagi sang ibu, seorang ibu memerlukan berbagai macam asupan bergizi bagi dirinya dan sang buah hati guna menjaga sang buah hati agar tetap sehat di dalam kandungan. Tantangan seorang ibu tidak hanya samai disitu, pasca melahirkan seorang ibu akan mengalami berbagai macam pemulihan seperti pemulihan yang diperlukan selama kurang lebih 40 hari untuk mengecilkan rahim diiringi dengan kontraksi yang kuat, bekas jahitan pada organ vital dipulihkan selama kurang lebih dua minggu atau 14 hari pada saat melahirkan normal dan satu bulan atau 30 hari untuk melahirkan secara caesar. Selain itu, seorang ibu akan melewati masa pemulihan organ vital, masa nifas, serta perubahan hormon yang mempengaruhi bentuk fisik dan tekanan darah juga kelebihan dalam mengeluarkan urin.⁶

Kebijakan cuti paternitas menjadi salah satu kebijakan yang dapat mewujudkan keadilan gender dan kesejahteraan, hal tersebut dapat terjadi karena pendampingan yang dilakukan suami kepada istrinya saat melahirkan memiliki dampak sangat besar bagi sang istri terutama pada mental sang istri.⁷ Seorang suami yang berada di sisi sang istri selama kehamilan membuat sang istri tidak merasa sendiri dan di dukung selama masa kehamilannya, dengan begitu sang ibu tidak akan mengalami stress dan bayi dalam kandungan pun akan sehat. Selain itu, cuti paternitas menjadi suatu kesempatan bagi sang ayah untuk lebih aktif dalam aktivitas parenting dan mengembangkan kemampuan parenting. Adanya kebijakan cuti paternitas menjadi suatu peringatan bahwa mengasuh bayi bukan hanya tugas sang ibu melainkan tugas bersama antara

⁶ Maharani, "PROMOTING GENDER EQUALITY THROUGH PATERNITY LEAVE IN LABOUR LAW : TRANSFORMING THE ROLE OF FATHERS IN".

⁷ Achmad Dimas Aliffian vd., "cuti hamil, buruh, regulasi", *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan* 5, sayi 1 (2024).

ibu dan ayah. Kebijakan mengenai cuti paternitas diharapkan dapat menghilangkan pemahaman bahwa pengasuhan hanya peran untuk sang ibu melainkan juga ayah yang beranggapan bahwa ayah hanya menggantikan peran sang ibu dalam ranah mencari nafkah, selain itu kebijakan cuti paternitas diharapkan mampu menghilangkan kesenjangan dan mewujudkan kesejahteraan antar gender.

Dalam implementasinya, kebijakan mengenai cuti paternitas masih perlu di perhatikan karena belum semua sektor pekerjaan mengimplementasikan kebijakan cuti paternitas ini. Adanya kebijakan mengenai cuti paternitas dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 menandakan pemerintah Indonesia telah menunjukkan upayanya untuk meningkatkan kesetaraan atau keadilan gender di Indonesia. Namun, walaupun kebijakan mengenai cuti paternitas telah di undangkan hal tersebut belum memberikan kepuasan untuk sebagian masyarakat di karenakan durasi cuti paternitas yang hanya diberikan selama 2 hari alhasil banyak pekerja menggunakan jatah cuti tahunan mereka untuk lebih lama mendapatkan cuti untuk menemani istri mereka. Selain itu, persepsi lain muncul bahwa mengasuh bayi bukanlah kemampuan yang harus seorang ayah kuasai, tugas seorang ayah cukup memenuhi kebutuhan rumah tangga. Tidak sedikit yang berpikir bahwa mulai dari melahirkan, mengurus anak, hingga mendapatkan cuti melahirkan hanya perempuan lah yang pantas mendapatkannya.

Budaya patriarki juga tidak luput dalam menghalangi implementasi kebijakan cuti paternitas, budaya patriarki sudah lekat dalam masing-masing individu bahkan pemerintah serta sektor perusahaan yang menyetujui budaya tersebut, terbukti dengan menganggap bahwa jika cuti paternitas ini diterapkan dengan durasi yang lebih lama akan merusak kinerja dan sulit mengatasi manajemen di perusahaan, hingga sebagian pekerja laki-laki merasan enggan untuk mengajukan cuti paternitas kepada perusahaan karena pengajuan cuti yang kompleks membuat pekerja laki-laki lepas tanggung jawab terhadap pengasuhan anak. Budaya patriarki menjadi Padahal dengan suami yang menemani istrinya selama pra dan paska melahirkan membuat si istri lebih aman, nyaman, dan di

dukung.⁸

Pola pikir tersebut lah yang di pelihara oleh masyarakat sehingga menimbulkan persepsi yang salah kaprah karena tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan.⁹ Masyarakat perlu diberikan pemahaman serta pengembangan terkait pentingnya cuti paternitas guna mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dan juga kesejahteraan keluarga. Diperlukan upaya luas dalam sosialisasi dan edukasi mengenai pentingnya peran ayah dalam merawat anak sejak dini. Hal ini bisa diwujudkan melalui kampanye publik, pelatihan di lingkungan kerja, serta pendidikan keluarga di tingkat komunitas. Selain itu, regulasi yang mendukung pelaksanaan cuti persalinan bagi ayah juga sangat dibutuhkan, baik dari pemerintah maupun pihak perusahaan. Pemerintah dapat mengeluarkan kebijakan yang memberikan insentif kepada perusahaan yang menyediakan cuti persalinan untuk ayah, sementara perusahaan dapat mengadopsi kebijakan tersebut sebagai bagian dari budaya kerja yang inklusif dan mendukung kesetaraan.¹⁰

B. Perbandingan Kebijakan Cuti Paternitas antara Indonesia dengan Beberapa Negara di Asia

1. Kebijakan cuti Paternitas di Filipina

Di negara tetangga, yaitu filipina kebijakan mengenai cuti paternitas atau paternity leave telah diundangkan sejak tahun 1996 oleh pemerintah filipina, hal tersebut menandakan bahwa pemerintah filipina telah mneyadari betapa pentingnya cuti

⁸ Patrisia Amanda Pascarina, Louisa Christine Hartanto, ve Ranni Iqlima Putri, "Konstruksi Realitas Sosial pada Cuti Melahirkan untuk Ayah dalam Undang-Undang No . 20 Tahun 2023", *CALATHU: Jurnal Ilmu Komunikasi* 6, sayı 20 (2024): 115–27.

⁹ Nabilah Puspitarini, "Perbandingan Kebijakan Cuti Paternitas Perwujudan Kesetaraan Dalam Lingkup Ketenagakerjaan Antara Indonesia Dengan Singapura dan Filipina", *Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane* 2, sayı 2 (2024): 560–68.

¹⁰ Andi Arjuna Shaputra vd., "HAK CUTI PERSALINAN BAGI AYAH : TINJAUAN ANALITIS", *Kultura Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 2, sayı 2022 (2024): 61–70.

paternitas untuk keadilan dan kesejahteraan gender. Di Filipina kebijakan cuti paternitas diatur dalam Pasal 2 Republic Act 8187 tentang Paternity Leave yang tertulis:¹¹

“Notwithstanding any law, rules and regulations to the contrary, every married male employee in the private and public sectors shall be entitled to a paternity leave of seven (7) days with full pay for the first four (4) deliveries of the legitimate spouse with whom he is cohabiting. The male employee applying for paternity leave shall notify his employer of the pregnancy of his legitimate spouse and the expected date of such delivery.”

Dalam pasal tersebut tertulis dengan jelas bahwa durasi cuti yang diberikan kepada pekerja laki-laki adalah 7 hari dengan tetap menerima gaji, kebijakan ini berlaku untuk empat kelahiran pertama. Selain itu, Undang-Undang Cuti Melahirkan yang Diperluas (Republic Act 11210) memperbolehkan sang ibu melakukan peralihan atau perpindahan cuti mereka untuk diberikan kepada sang ayah selama 7 hari, sehingga cuti paternitas dapat diperpanjang menjadi total 14 hari.

Terdapat beberapa syarat yang perlu dipenuhi untuk mendapatkan cuti paternitas di Filipina, yaitu karyawan harus diakui pernikahannya atau sah, pasangan harus tinggal bersama, dan bekerja saat kelahiran anak. Umumnya pengajuan cuti paternitas harus dilakukan dua hari sebelum tanggal perkiraan kelahiran dan paling lambat diajukan 60 hari setelah kelahiran.¹²

Walaupun kebijakan mengenai cuti paternitas telah diundangkan sejak tahun 1996 dengan durasi maksimal 14 hari di Filipina, hal tersebut dianggap belum mampu membangun ikatan antara seorang ayah dan anak serta belum memberikan dukungan yang efektif kepada sang ibu karena durasinya yang pendek.¹³ Berbagai organisasi di Filipina telah mengajukan dan

¹¹ Maharani, “PROMOTING GENDER EQUALITY THROUGH PATERNITY LEAVE IN LABOUR LAW : TRANSFORMING THE ROLE OF FATHERS IN”.

¹² S T D Sandanayaka, “Paternity Leave and Work-Life Sustainability : A Comparative Legal Analysis of Sri Lankan Paternity Leave Laws with Japan and the Philippines”, *The proceedings of the 1st International Research Symposium*, 2024, 216–19.

¹³ Royanna Patricia H Martin, Charlene Johannan G Policarpio, ve Kath Ryne Y A Taburda, “Can the Gender Wage Gap be Closed in the Philippine Manufacturing Sector ?”, POLICY

mendesak pemerintah untuk melakukan perpanjangan cuti paternitas agar orang tua lebih aktif untuk terlibat dalam pengasuhan dan menentang kesenjangan gender.

2. Kebijakan Cuti Paternitas di Jepang

Pemerintah Jepang telah memberlakukan regulasi mengenai cuti paternitas sebagai upaya untuk mengatasi penurunan tingkat kelahiran sekaligus mendukung kesetaraan atau keadilan gender. Pemerintah jepang mendorong para ayah agar memanfaatkan cuti paternitas guna menciptakan pembagian tanggung jawab pengasuhan anak yang lebih seimbang antara laki-laki dan perempuan, yang juga berpotensi meningkatkan partisipasi perempuan di dunia kerja.¹⁴ Kebijakan cuti paternitas di Jepang lebih dikenal dengan sebutan papa kyuka, papa kyuka memberikan kesempatan bagi karyawan pria untuk mengambil cuti hingga delapan minggu setelah kelahiran anak. Selain itu, mereka dapat melanjutkan cuti pengasuhan anak sampai anak mencapai usia satu tahun. Cuti tersebut dapat diambil secara berturut-turut atau dalam beberapa periode terpisah.¹⁵

Di Jepang, kebijakan mengenai cuti paternitas terbagi menjadi dua kategori, yaitu Shusseiji Ikuji Kyūgyō yang berarti cuti pengasuhan saat kelahiran dan Ikuji Kyūgyō yang berarti cuti pengasuhan anak. Saat cuti pengasuhan saat kelahiran, seorang ayah memiliki hal untuk mengambil cuti selama 4 minggu dalam 8 minggu setelah kelahiran, dan akan menerima 67% dari gaji mereka, dengan batas maksimum 15.190 yen per hari atau setara Rp. 1.670.900,- berdasarkan kurs saat ini. Sebaliknya, cuti pengasuhan anak tersedia hingga sehari sebelum anak berusia satu tahun. Ayah menerima 67% dari gaji selama 180 hari pertama cuti dengan batas maksimum 305.319 yen per bulan atau setara Rp. 33.584.090,- berdasarkan kurs hari saat ini. Setelah 180 hari pertama, 50% dari gaji akan

BRIEF YOUNG ECONOMISTS PERSPECTIVE, 2020.

¹⁴ Sandanayaka, "Paternity Leave and Work-Life Sustainability: A Comparative Legal Analysis of Sri Lankan Paternity Leave Laws with Japan and the Philippines".

¹⁵ TokyoDev. (2025). Paternity Leave in Japan. URL: <https://www.tokyodev.com/articles/paternity-leave-in-japan>

diberikan dengan batas maksimum 227.850 yen per bulan setara dengan Rp. 25.063.500,- berdasarkan kurs saat ini. Cuti pengasuhan anak juga diberlakukan bagi ayah yang mengadopsi anak di bawah usia satu tahun, dimulai sejak tanggal adopsi.¹⁶

Pemerintah Jepang menetapkan target agar tingkat pengambilan cuti pengasuhan anak oleh pekerja laki-laki meningkat hingga 30 persen pada tahun 2025, naik sekitar 22 persen dibandingkan data tahun 2019. Perubahan positif pada Undang-Undang terkait pengurusan anak menunjukkan keseriusan pemerintah Jepang dalam memastikan adanya regulasi yang mendukung keterlibatan orang tua dalam pengasuhan demi perkembangan optimal anak.¹⁷

3. Kebijakan Cuti Paternitas di Sri Lanka

Di Sri Lanka, kebijakan mengenai cuti paternitas tertuang dalam BAB XII dari Establishments Code. Dalam kebijakan tersebut cuti paternitas hanya diberlakukan kepada pekerja sektor publik atau pegawai pemerintah termasuk karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap, kebijakan mengenai cuti paternitas tidak berlaku untuk pekerja swasta hal ini membuat seorang ayah yang bekerja pada sektor swasta tidak memiliki hak untuk mengambil cuti paternitas karena belum ada kebijakan yang mengatur. Hal tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Sri Lanka.¹⁸

Selain itu, durasi cuti paternitas yang di berikan hanya 3 hari dan tetap mendapatkan upah. Pengajuan cuti dilakukan dalam waktu tiga bulan setelah kelahiran anak. Terdapat beberapa syarat yang perlu diajukan untuk mendapatkan hak

¹⁶ Tokhimo. (2023). *Maternity, Paternity, and Children Leave in Japan*. URL: <https://www.tokhimo.com/post/maternity-paternity-and-childcare-leave-in-japan-1>

¹⁷ Farah Ciptahutama, STUDI PERBANDINGAN PENGATURAN CUTI PENDAMPINGAN ISTRI MELAHIRKAN (PATERNITY LEAVE) INDONESIA DENGAN BEBERAPA NEGARA, 2023.

¹⁸ Ramona Vijeyarasa, "Misdirected by the ' daddy quota ': A comparative study of paid parental leave across twenty-one Asian nations", 2025, 1–20, <https://doi.org/10.1017/asjcl.2025.5>.

cuti ini, yaitu karyawan harus menunjukkan surat nikah, surat keterangan medis, surat yang mengonfirmasi kelahiran anak atau akte kelahiran anak.

Conclusion

Kebijakan hak cuti paternitas yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 menjadi langkah strategis dalam mendukung tercapainya keadilan gender di Indonesia. Aturan ini mengakui secara hukum peran ayah dalam pengasuhan anak serta mendorong pembagian tanggung jawab yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam keluarga. Namun, jika dibandingkan dengan kebijakan cuti paternitas di beberapa negara Asia, durasi dan ruang lingkup cuti paternitas di Indonesia masih terbatas, sehingga perlu diperkuat dan diperluas agar dapat lebih efektif meningkatkan keterlibatan ayah. Selain itu, pelaksanaan cuti paternitas di Indonesia juga masih menghadapi tantangan dalam implementasinya baik dari aspek yuridis maupun kultural. Secara yuridis, meskipun sudah diatur secara resmi, ketentuan cuti paternitas belum sepenuhnya menyeluruh dan belum terintegrasi secara optimal dalam regulasi ketenagakerjaan, khususnya bagi pekerja di sektor swasta. Dari sisi kultural, norma patriarki dan stereotip gender tradisional masih menjadi hambatan utama yang membatasi peran ayah dalam pengasuhan anak. Hal ini menyebabkan rendahnya tingkat pemanfaatan hak cuti paternitas meskipun secara hukum telah tersedia. Karenanya, diperlukan reformasi kebijakan yang tidak hanya memperpanjang durasi dan memperluas cakupan cuti paternitas, tetapi juga diiringi dengan upaya perubahan budaya dan edukasi masyarakat untuk menghilangkan stigma gender yang kaku. Dukungan dari pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pelaksanaan cuti paternitas secara optimal. Dengan demikian, cuti paternitas dapat menjadi alat yang efektif dalam mewujudkan kesetaraan gender, meningkatkan kesejahteraan keluarga, dan membangun masyarakat yang lebih adil serta inklusif.

References

A. Buku dan Jurnal

- Aliffian, Achmad Dimas, Devina Yadita, Ulva Kartika Dewi, ve Vania Julianti. "cuti hamil, buruh, regulasi". *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan* 5, sayı 1 (2024).
- Alkafi, Faruq, ve Ita Rodiah. "RELEVANSI HAK CUTI SUAMI DALAM UU KETENAGAKERJAAN PASAL 93 AYAT (2) DAN (4); ISTRI DEPRESI PASCA-PERSALINAN". *AEJ (Advances in Education Journal)*, sayı 2 (2024).
- Ariyani, Dewi. "PATERNITY LEAVE (CUTI AYAH)": *IAIN PURWOKERTO*, 2013.
- Ciptahutama, Farah. *STUDI PERBANDINGAN PENGATURAN CUTI PENDAMPINGAN ISTRI MELAHIRKAN (PATERNITY LEAVE) INDONESIA DENGAN BEBERAPA NEGARA*, 2023.
- Maharani, Desty Puspita. "PROMOTING GENDER EQUALITY THROUGH PATERNITY LEAVE IN LABOUR LAW : TRANSFORMING THE ROLE OF FATHERS IN". *JURNAL PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN* 2, sayı 2 (2024): 136–43.
- Martin, Royanna Patricia H, Charlene Johannan G Policarpio, ve Kath Ryne Y A Taburda. "Can the Gender Wage Gap be Closed in the Philippine Manufacturing Sector ?" *POLICY BRIEF YOUNG ECONOMISTS PERSPECTIVE*, 2020.
- Pascarina, Patrisia Amanda, Louisa Christine Hartanto, ve Ranni Iqlima Putri. "Konstruksi Realitas Sosial pada Cuti Melahirkan untuk Ayah dalam Undang-Undang No . 20 Tahun 2023". *CALATHU: Jurnal Ilmu Komunikasi* 6, sayı 20 (2024): 115–27.
- Puspitarini, Nabilah. "Perbandingan Kebijakan Cuti Paternitas Perwujudan Kesetaraan Dalam Lingkup Ketenagakerjaan Antara Indonesia Dengan Singapura dan Filipina". *Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane* 2, sayı 2 (2024): 560–68.
- Sandanayaka, S T D. "Paternity Leave and Work-Life Sustainability: A Comparative Legal Analysis of Sri

Lankan Paternity Leave Laws with Japan and the Philippines". *The proceedings of the 1st International Research Symposium*, 2024, 216–19.

Shaputra, Andi Arjuna, Andryana Perkasaputra, Irsad Adi Nugraha, Sultan Zachri, ve Dipo Arifin. "HAK CUTI PERSALINAN BAGI AYAH : TINJAUAN ANALITIS". *Kultura Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 2, sayı 2022 (2024): 61–70.

Vijeyarasa, Ramona. "Misdirected by the ' daddy quota ' : A comparative study of paid parental leave across twenty-one Asian nations", 2025, 1–20. <https://doi.org/10.1017/asjcl.2025.5>.

Wiryawan, Wayan. "The Rights of Paternity Leave for Husbands in Indonesian Legal Renewal". *International Journal of Criminal Justice Science* 18, sayı 1 (2023): 132–47. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4756209>.

B. Internet

TokyoDev. (2025). Paternity Leave in Japan. URL: <https://www.tokyodev.com/articles/paternity-leave-in-japan>, diakses 20 Mei 2025.

Tokhimo. (2023). Maternity, Paternity, and Children Leave in Japan. URL: <https://www.tokhimo.com/post/maternity-paternity-and-childcare-leave-in-japan-1>, diakses 20 Mei 2025.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6923)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

DECLARATION OF CONFLICTING INTERESTS

The authors state that there is no conflict of interest in the publication of this article.

FUNDING INFORMATION

None

ACKNOWLEDGMENT

None

HISTORY OF ARTICLE

Submitted : February 25, 2025

Revised : June 18, 2025

Accepted : July 1, 2025

Published : July 30, 2025

Notification

Starting from the 2024 issue, our journal has transitioned to a new platform for an enhanced reading experience. All new articles and content will now be available on this updated site. However, we would like to assure you that archived issues from 2021 to 2023 are still accessible via the previous site. You can view these editions by visiting the following link:

<https://journal.unnes.ac.id/sju/lsl/issue/archive>