

Perbandingan Kebijakan Cuti Paternitas Perwujudan Kesetaraan Dalam Lingkup Ketenagakerjaan Antara Indonesia Dengan Singapura dan Filipina

Nabilah Puspitarini¹

¹Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

Email : 2210611267@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstract:

Gender equality is a frequently raised issue in important discussions or meetings of policymakers. This is because gender equality is related to various aspects, especially in the field of employment. In general, countries in the Asian continent still uphold a patriarchal culture. This has an impact on the employment aspects in each country. Therefore, this study will examine the comparison of paternity leave policies in several Asian countries using a qualitative research method. Based on the analysis and assessment that has been carried out, the comparison of paternity leave policies between Indonesia, the Philippines, and Singapore states that among these two countries, Indonesia still does not have specific legal regulations regarding paternity leave. Indonesia also still needs to add the duration of paternity leave not only limited to 2 to 5 days compared to the other two countries. In addition, patriarchal culture and different leave policies for civil servants and private employees hinder the implementation of equal paternity leave policies.

Abstrak:

Kesetaraan gender merupakan isu yang marak diangkat pada perbincangan atau rapat penting pemangku kebijakan. Pasalnya, kesetaraan gender berkaitan dengan berbagai aspek, terutama dalam bidang ketenagakerjaan. Umumnya, negara di benua Asia masih memegang budaya yang mengarah pada patriarki. Maka hal ini berpengaruh pada aspek ketenagakerjaan di masing-masing negara. Oleh karena itu, pada penelitian ini akan dikaji terkait perbandingan kebijakan cuti paternitas di beberapa negara benua Asia dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Berdasarkan analisis dan pengkajian yang telah dilakukan, perbandingan kebijakan cuti paternitas antara Indonesia, Filipina, dan Singapura menyatakan bahwa di antara kedua negara ini Indonesia masih belum memiliki peraturan hukum yang khusus mengenai cuti paternitas. Indonesia juga masih perlu menambah durasi cuti paternitas tidak hanya sebatas 2 sampai 5 hari bila dibandingkan dengan kedua negara lainnya. Selain itu, budaya patriarki dan kebijakan cuti yang berbeda terhadap PNS dan Pegawai Swasta berpengaruh dalam menghambat penerapan kebijakan cuti paternitas yang setara.

Article History

Received May 28, 2024

Revised May 30, 2024

Accepted June 12 2024

Available online 18 June, 2024

Keywords:

Position, Electronic Evidence, Crime

Kata Kunci :

Cuti Paternitas, Ketenagakerjaan, Kesetaraan Gender



<https://doi.org/10.5281/zenodo.12310105>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Sebagai tenaga kerja, di samping adanya kewajiban yang perlu dikerjakan, para pekerja juga memiliki hak yang juga harus dipenuhi oleh perusahaan yang salah satunya adalah hak untuk cuti sebagaimana terdapat pada pasal 79 ayat (1) Undang-Undang RI tentang Ketenagakerjaan. Sebagai seorang kepala keluarga, suami, dan juga ayah, laki-laki diberi hak mengambil hari cuti untuk menemani istrinya melahirkan dengan durasi waktu dua hari dengan tetap mendapatkan upah penuh.¹ Cuti ayah, cuti paternitas, atau *paternity leave* ini termasuk pada kebijakan *parental leave* di mana merupakan hak cuti yang diberikan kepada pekerja laki-laki atau perempuan untuk menuntaskan kewajibannya sebagai orang tua.² Bagi perempuan, cuti persalinan merupakan hal yang umum. Namun, disayangkan masih terdapat berbagai macam tantangan seperti halnya norma, budaya, dan infrastruktur.³ Belum banyak dari masyarakat yang berpikiran jangka panjang mengenai manfaat yang

¹ Pemerintah Indonesia. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Pasal 93 ayat (4).

² Ariyani, D. (2017). Paternity Leave (Cuti Ayah): Apa, Bagaimana dan untuk Apa?. *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak*, 12(2), 354.

³ Shaputra, A. A., Perkasaputra, A., Nugraha, I. A., & Arifin, S. Z. D. (2024). Hak Cuti Persalinan Bagi Ayah: Tinjauan Analitis Dalam Perspektif Hak Individu Aparatur Sipil Negara. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora*, 2(6), 68.

dapat dirasakan apabila seorang suami turut serta dalam mengasuh anak sedini mungkin. Sosok kehadiran ayah bagi anaknya akan membawa kesan hingga sang anak dewasa.

Pada masyarakat terdahulu yang masih memiliki pemikiran konservatif, peran ayah hanya sebatas untuk menjalankan roda perekonomian keluarga. Sedangkan untuk mengurus anak dan rumah tangga adalah ibu. Seiring berkembangnya zaman dan pemikiran manusia yang semakin modern membuat masyarakat saat ini mulai berpikir bahwa peran ayah pun sama pentingnya dengan ibu untuk mengasuh dan memantau perkembangan anak.⁴ Terdapat beberapa negara di dunia yang telah menerapkan hak cuti ayah ini. Selain di Indonesia yang telah menerapkannya sebagaimana tercantum pada Pasal 93 UU Ketenagakerjaan dan dalam Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak, negara-negara di Asia seperti Singapura, Filipina, Vietnam, dan Myanmar telah menerapkan kebijakan cuti ayah dengan durasi waktu yang berbeda-beda.⁵ Selain itu, negara di wilayah Asia lain seperti Korea Selatan, Jepang, Hong Kong, dan Taiwan⁶ juga telah menerapkan cuti ayah. Kebijakan cuti ayah ini diterapkan pertama kali di Eropa pada tahun 1960 sebagai bentuk mendorong partisipasi laki-laki di keluarga serta mendukung kesetaraan gender dan merupakan kebijakan yang relatif baru di wilayah Asia.⁷ Sebagai wilayah dimana ideologi patriarki masih umum ditemukan, kebijakan *paternity leave* dapat menjadi reformasi awal untuk menciptakan keseimbangan pada dunia ketenagakerjaan di wilayah Asia.

Selain membawa manfaat untuk keluarga, cuti ayah ini juga dapat memberikan manfaat untuk perusahaan. Di mana ketika suami mengambil hak cuti ini, para ibu akan merasakan manfaat seperti dukungan dalam mengasuh anak, waktu untuk pemulihan yang bertambah, berkurangnya tingkat stres yang berpengaruh terhadap kinerjanya apabila telah kembali bekerja.⁸ Pekerja yang memiliki tingkat produktivitas dan motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka akan berdampak pada hasil kerja yang baik. Pemberian cuti ayah atau cuti paternitas ini merupakan aspek penting yang perlu dirumuskan dan disahkan secara resmi dalam kebijakan. Tidak hanya untuk memenuhi hak pekerja laki-laki, tetapi juga untuk berkontribusi dalam meningkatkan kualitas generasi penerus bangsa di masa depan. Maka dari itu, fokus penelitian ini adalah mengenai bagaimana kebijakan hak cuti ayah di beberapa negara di Asia sebagai wilayah yang umum diketahui menganut ideologi patriarki yang tinggi dengan menganalisis berdasarkan durasi cuti, hak upah yang diberikan, dan peraturan hukum yang mengaturnya serta tantangan yang dihadapi Indonesia sebagai salah satu dari bagian negara di wilayah Asia dalam menerapkan kebijakan *paternity leave*.

METODE PENELITIAN

Untuk mendeskripsikan secara komprehensif pada suatu penelitian, maka dibutuhkan sebuah metode penelitian.⁹ Pada penelitian ini, metode yang dilakukan adalah kualitatif dimana penelitian akan didasarkan pada suatu fenomena atau isu yang sedang terjadi. Isu kesetaraan gender dalam dunia kerja menjadi objek penelitian yang akan ditelaah dalam penelitian ini. Dengan melakukan pendekatan secara konseptual serta membandingkan peraturan hukum antara Indonesia dengan beberapa negara di wilayah benua Asia lain seperti Filipina dan Singapura. Bahan yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu seperti buku, artikel ilmiah, jurnal, serta bahan kepustakaan lainnya. Selain itu, untuk membandingkan peraturan hukum pada masing-masing negara, maka akan dianalisis peraturan terkait seperti Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Child Development Co Savings (Amendment) Act 2021*, *Republic Act 1996 Number 8187 Paternity Leave*, serta peraturan hukum lain yang mengatur terkait kebijakan cuti paternitas.

⁴ *Op.Cite*, hlm.353.

⁵ Baird, M., Hill, E., & Gulesserian, L. (2019). *The State of Paternity in Southeast Asia*. <https://thediplomat.com/> Diakses pada

⁶ Yeung, W. J. J., & Li, N. (2023). Paternity Leave, Family Dynamics, And Children's Behavior In Singapore. *Journal of Marriage and Family*, 85(2), 581.

⁷ *Op.Cite*. Hlm 581.

⁸ *Op.Cite*. Baird, M.et.al. Diakses pada

⁹ Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta : Penerbit KBM Indonesia, hlm.5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Paternity Leave Wujud Kesetaraan Gender Pada Sektor Ketenagakerjaan

Dengan sumber daya alam dan manusia yang melimpah, sebuah negara dapat memanfaatkan hal tersebut untuk meningkatkan taraf perekonomian. Sebagaimana pertumbuhan ekonomi di sebuah negara berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber Daya Alam (SDA), sosial budaya, modal, serta perkembangan teknologi yang diikuti.¹⁰ Dalam menyongkong perekonomian, pekerja berperan sebagai tulang punggung sekaligus berhak untuk mendapatkan upah yang layak, kondisi tempat kerja yang aman, perlindungan terkait hak-hak pekerja khususnya yang melingkupi penanganan terhadap adanya ketidaksetaraan gender.¹¹ Isu kesetaraan gender menjadi krusial di berbagai bidang, salah satunya dalam ketenagakerjaan. Laki-laki yang dalam pandangan masyarakat berkewajiban untuk mencari nafkah serta perempuan sebaiknya berdiam diri di rumah untuk mengurus keluarga membuat masyarakat berperspektif bahwa laki-laki tidak sewajarnya mengasuh anak dan perempuan seolah merebut martabat laki-laki bila terjun ke dalam dunia kerja. Dengan demikian, dibutuhkan peluang yang perlu diberikan kepada laki-laki dan perempuan dalam mendorong kesetaraan di bidang ketenagakerjaan. Bukan hanya mengenai keadilan, namun juga tentang manfaat ekonomi serta sosial yang substansial baik untuk individu, perusahaan, serta masyarakat keseluruhan.

Selain kesempatan yang terbuka seluas-luasnya terhadap pekerja tanpa memandang gender untuk dapat turut serta dalam membangun perekonomian dengan terjun ke dunia kerja, terdapat aspek lain yang perlu diperhatikan. Sebagaimana paritas gender bertujuan untuk membangun inklusifitas dan kesetaraan pada komunitas, maka setiap individu baik laki-laki maupun perempuan berhak untuk memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan menentukan jalan hidup tanpa adanya diskriminasi.¹² *Paternity leave* merupakan salah satu dari adanya kesetaraan gender dalam dunia ketenagakerjaan. Dengan memberikan kesempatan yang sama kepada laki-laki dan perempuan untuk cuti dan dapat berperan dalam tumbuh kembang anak, cuti paternitas ini memberikan pemahaman bahwa penyamarataan terhadap gender di bidang apapun dapat bermanfaat. Kesetaraan yang diberikan tanpa memandang gender dalam berperan di rumah tangga dan dunia kerja.¹³

Penerapan cuti paternitas ini diterapkan dengan harapan membawa perubahan terhadap ketimpangan gender yang umumnya terjadi. Cuti paternitas ini dapat memberikan dampak kepada pasar tenaga kerja serta mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan dalam dunia kerja dan kesetaraan gender.¹⁴ Manfaat cuti paternitas ini bermanfaat baik untuk individu, keluarga, masyarakat maupun perusahaan. Apabila cuti paternitas ini semakin digerakkan, maka akan tercipta masa depan yang lebih adil dan inklusif bagi semua orang dalam meraih kemampuan mereka.

Perkembangan Kebijakan *Paternity Leave* di Benua Asia

Keberadaan suami di masa-masa krisis seorang perempuan setelah melahirkan sangat diperlukan. Kebijakan cuti paternitas memungkinkan suami untuk lebih terlibat dalam pengasuhan anak, khususnya pada periode awal yang krusial.¹⁵ Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan terhadap suami untuk membantu istri pada masa pemulihan setelah melahirkan, di mana hal ini menjadi penting untuk mendukung kelancaran ibu dalam menyusui, menjaga anaknya yang baru lahir seperti merawat anaknya yang lain, serta membantu dalam mengurus pengadministrasian yang berkaitan dengan anak mereka, serta tanggung jawab lainnya¹⁶. Selain itu, cuti paternitas ini juga

¹⁰ Shaid, M. J. & Idris, M. (2022). Pertumbuhan Ekonomi : Pengertian, Ciri, dan Faktor yang Mempengaruhinya. URL : <https://money.kompas.com/> Diakses pada 11 Juni 2024.

¹¹ Asmara, Q. A. (2022). Mewujudkan Keadilan dan Keseimbangan dalam Reformasi Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Kepedulikan dan Pembangunan Lingkungan*, 3(2), 94-95.

¹² Ifitah, A., Puspitasari, N. R., Yulianti, N., Putra, M. T. P., & Kurnarso, K. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 1(2), 33.

¹³ Tian, G. (2023). *The Legal System of the Maternity and Parenting Leave Under the Background of China's "Three-Child" Policy: From the Perspective of the Right to Equal Employment*. In *10th International Conference on Business, Accounting, Finance and Economics (BAFE 2022)*. Atlantis Press. hal 382

¹⁴ *Op.Cite*. Asmara, Q.A. hlm.99.

¹⁵ Wiryawan, I. W. G. (2023). The Rights of Paternity Leave for Husbands in Indonesian Legal Renewal. *International Journal of Criminal Justice Sciences*, 18(1), 133.

¹⁶ Addati, L.Cassirer, N. & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*. Geneva : International Labour Organization, hlm. 52.

dapat menyediakan kesempatan untuk seorang ayah dapat berlatih keterampilan dalam mengasuh anak dan lebih terlibat dalam kehidupan sang anak dengan tetap melakukan kewajibannya untuk mencari nafkah.¹⁷ Kehadiran kedua orang tua serta perannya dalam tumbuh kembang anak menjadi krusial. Hal ini dikarenakan dalam pertumbuhan seorang anak memerlukan “bonding” yang kuat dan perlu dibangun sejak dini. Cuti yang dapat diberikan tidak hanya kepada ibu yang melahirkan, namun juga kepada ayah, berupaya membentuk komunikasi yang baik sejak dini. Banyak orang tua yang menyayangkan tidak dapat berkomunikasi dengan baik kepada anaknya, dimana hal ini disebabkan sulitnya orang tua dalam memahami sang anak.¹⁸ Pemberian cuti suami juga dapat menjadi bagian dari kesetaraan laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja. Sebagaimana kesetaraan merupakan salah satu dari tujuan adanya pembangunan berkelanjutan, sudah barang tentu setiap sektor perlu menerapkan hal ini. Berhubungan dengan transformasi dalam dunia kerja untuk membantu menerapkan kesetaraan, Organisasi Buruh Internasional memiliki konvensi yang dibuat untuk upaya mewujudkan kesetaraan gender dengan melarang diskriminasi di dunia kerja.¹⁹ Namun, bukan berarti sektor ketenagakerjaan bebas dari tantangan dalam menghadapi isu kesetaraan gender ini. Masih terdapat banyak yang perlu dilakukan dalam mengimplementasikan konvensi yang dibuat oleh Organisasi Buruh Internasional, salah satunya seperti upah dan bias gender.

Dengan menganggap pentingnya prinsip kesetaraan dalam sektor pekerjaan, demikian membuat beberapa negara telah menerapkan kebijakan mengenai cuti yang berhak diberikan untuk suami. Sebagaimana kebijakan terkait cuti ayah atau cuti paternitas ini dapat ditemukan pada kurang lebih 79 dari 167 negara memiliki ketentuan cuti ayah dalam peraturan perundang-undangan nasional mereka.²⁰ Rinciannya, terdapat 29 negara di Afrika, 7 di Asia, 5 di Eropa Timur dan Asia Tengah, 24 di negara maju, 13 di Amerika Latin dan Karibia, serta 2 negara di Timur Tengah, yaitu Arab Saudi dan Republik Arab Suriah. Pada tiap-tiap negara diatur mengenai cuti ayah yang berbeda-beda dengan memperhatikan kondisi kebijakan ketenagakerjaan di negaranya masing-masing. Penelitian dari Eropa menyatakan bahwa terdapat hubungan antara durasi cuti ayah dengan keterlibatan mereka dalam mengurus anak.²¹ Ayah yang mengambil cuti lebih lama memiliki hubungan yang lebih akrab dengan anak mereka dibandingkan dengan ayah yang mengambil cuti lebih singkat.

Adapun, di wilayah benua Asia, kebijakan cuti ayah menunjukkan kemajuan yang pesat. Terhitung dari tahun 1994 hingga 2013, telah terjadi peningkatan dalam pemberian cuti ayah dari 14% menjadi 28% di beberapa negara, termasuk Indonesia, Filipina, dan Singapura.²² Baru-baru ini, beberapa negara di Asia juga telah memberikan penawaran untuk cuti ayah yang tetap diberikan upah.²³ Bentuk pemberian upah terhadap cuti yang dilakukan oleh suami untuk menemani istrinya pada saat sebelum dan sesudah melahirkan ini merupakan bentuk representasi dari adanya pengimplementasian terhadap hak asasi yang terpenuhi.

Perbandingan Regulasi Hukum, Sistem Pengupahan, dan Jangka Waktu Cuti Paternitas di Indonesia, Singapura, dan Filipina

1. Indonesia

Sebagai salah satu negara di Asia, Indonesia telah menerapkan cuti untuk pekerja laki-laki ketika istrinya melahirkan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada 25 Maret 2003 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan resmi disahkan dan berlaku dengan di dalamnya terdapat mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertujuan untuk memastikan hak-hak pekerja/buruh, memberikan oportunitas yang sama, dan memperlakukan mereka dengan adil tanpa diskriminasi. Selain itu, hal ini dilakukan sebagai bentuk untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya dengan tetap mendukung kemajuan

¹⁷ Petts, R. J., & Knoester, C. (2018). Paternity Leave-taking And Father Engagement. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1144.

¹⁸ Murdoko, E, W, H. (2017). *Parenting With Leadership : Peran Orangtua dalam Mengoptimalkan dan Memberdayakan Potensi Anak*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, hlm. 120.

¹⁹ Raman, D. (2019). Paternity Leave: A Human Right. *Supremo Amicus*, 10(96), 100.

²⁰ *Op.Cite*, Addati,L. et.al, hlm. 52.

²¹ Tanaka, S., & Waldfogel, J. (2007). Effects Of Parental Leave And Work Hours On Fathers Involvement With Their Babies: Evidence from the millennium cohort study. *Community, Work and Family*, 10(4), 409-426.

²² *Op.Cite*, hlm. 60.

²³ *Op.Cite*. Yeung, W.J.J.et.al. hlm.581.

dunia usaha. Mengenai cuti paternitas, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia tidak secara eksplisit mengatur hal tersebut.²⁴ Cuti yang diberlakukan untuk suami ketika istrinya melahirkan ini hanya secara umum diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut mengenai cuti ayah ini diatur pada Pasal 93 yang menyatakan terkait pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya apabila mengambil cuti pada saat istrinya melahirkan atau keguguran. Selain itu, terdapat daerah di Indonesia yang memiliki aturan khusus mengenai cuti ayah. Nanggroe Aceh Darussalam, melalui Peraturan Gubernur Aceh Nomor 49 tahun 2016 memberlakukan kebijakan mengenai paternity leave.²⁵ Adapun hal ini secara khusus diatur pada Bab VI pasal 28 tentang aturan cuti ayah bagi PNS, PPPK atau tenaga kerja honorer/kontrak serta pasal 29 yang diatur mengenai hak cuti bagi pekerja/buruh di suatu perusahaan.

Pada Juni 2024, Pemerintah Indonesia melalui DPR mengesahkan Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase 1000 Pertama Kehidupan menjadi Undang-Undang.²⁶ Adapun diharapkan pengimplementasian dari undang-undang ini juga dapat menjamin dan memberikan kesejahteraan ibu dan anak. Dalam undang-undang tersebut terdapat pasal yang menyatakan terkait hak cuti kepada suami untuk mendampingi istrinya pada masa melahirkan. Mulanya, durasi cuti yang diberikan kepada pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan hanya 2 hari. Namun, dalam undang-undang tersebut diberikan penambahan hari sebanyak 3 hari.

2. Singapura

Singapura yang merupakan salah satu bagian dari negara di wilayah Asia juga telah menerapkan cuti paternitas/cuti ayah. Seiring berkembangnya populasi yang terjadi di Singapura, sudah tentu dibutuhkan kualitas yang baik bagi tiap-tiap generasi yang ada. Dalam hal ini, peran orang tua yang mendidik dan melindungi anak sedari dini sangat diperlukan. Seiring berkembangnya waktu, banyak seorang suami yang memiliki kesadaran tinggi untuk dapat berperan di dalam pengasuhan anak.²⁷ Dengan diukur melalui survei kepada masyarakat yang belum menikah di tahun 2021 tentang Pernikahan dan Pengasuhan Anak di Singapura, menunjukkan penurunan jumlah responden sebesar 24 persen yang menilai bahwa ibu harus mengasuh anak secara penuh sebesar, dengan perbandingan di tahun 2016 terhadap 40 persen responden yang setuju akan hal tersebut. Hal ini menandakan bahwa perkembangan zaman yang memandang bahwa laki-laki juga memiliki peran penting dalam mengurus anak mulai dibiasakan di negara Singapura.

Kesetaraan gender dalam dunia ketenagakerjaan juga mulai diimplementasikan oleh pemerintah Singapura dengan diinisiasikannya kebijakan mengenai cuti ayah/*paternity leave* pada tahun 2013.²⁸ Peraturan mengenai cuti ayah yang dibuat di tahun 2013 tersebut memberikan durasi cuti dalam jangka waktu satu minggu dan tetap mendapatkan upah. Selain itu, laki-laki yang mengambil cuti tersebut juga dimungkinkan untuk berbagi satu minggu tambahan yang diambil dari 16 minggu hak cuti hamil istrinya, dengan persetujuan yang menjadi syarat. Adapun, *Ministry of Manpower Singapore* menerapkan kebijakan cuti paternitas yang menyatakan sejak 1 Januari 2017, ayah bekerja yang memenuhi syarat, termasuk mereka yang bekerja mandiri, berhak atas cuti selama 2 minggu yang dibayar oleh Pemerintah. Berkaitan dengan syarat yang diberikan adalah sebagai berikut²⁹ :

1. Anak yang dimiliki berkewarganegaraan Singapura
2. Pernikahan yang berlangsung antara suami dan istri adalah sah
3. Untuk karyawan dapat diberikan cuti ini apabila telah bekerja di perusahaan dalam kurun waktu minimal 3 bulan sebelum kelahiran anak

²⁴ *Op.Cite.* Wiryawan, I.W.G.

²⁵ Lott, Y. (2019). Is Maternal Labor Market Re-Entry After Childbirth Facilitated By Mothers' And Partners' Flexitime?. *Human Relations*, 73(8), 1106-1128.

²⁶ Diahwahyuningtyas, A. & Dzulfaroh, A, N. (2024). *UU KIA Disahkan, Berikut 7 Poin Penting yang Harus Diketahui.* <https://www.kompas.com/>. Diakses pada

²⁷ Ong, X. (2024). *Sudah Saatnya Para Ayah Berperan Lebih Besar dalam Pengasuhan Anak.* <https://www.channelnewsasia.com>. Diakses pada

²⁸ Tan, J. (2023). Perceptions towards pronatalist policies in Singapore. *Journal of Population Research*, 40(3), 7.

²⁹ Singapore Ministry of Manpower. (2020). *Paternity Leave.*

4. Untuk pekerja mandiri, cuti ini diberikan apabila telah membangun usaha selama minimal 3 bulan sebelum kelahiran anak dan kehilangan penghasilan selama periode cuti paternitas.

Cuti paternitas di Singapura terus mengalami perkembangan seiring tahunnya. Menurut data yang diproyeksikan oleh Kementerian Pembangunan Sosial dan Keluarga (MSF) serta Divisi Kependudukan dan Bakat Nasional (NPTD), pada tahun 2023 terdapat peningkatan sebesar 50 persen pekerja laki-laki yang sekaligus menjadi suami telah mengambil hak cuti ini.³⁰ Hal ini merupakan peningkatan sebesar 25 persen bila dibandingkan dengan tahun 2013. Cuti paternitas di Singapura ini mengacu pada *Child Development Co Savings (Amendment) Act 2021*. Terkait dengan upah yang diberikan terhadap pekerja laki-laki yang mengambil cuti ayah, dalam New section 12HA ayat (2) dinyatakan bahwa tunjangan yang berhak didapatkan sebesar tidak akan lebih dari \$2,500 SGD/7 hari serta pekerja juga berhak mendapatkan *Baby Bonus Cash Gift* sejumlah \$11,000 SGD untuk anak ke-1 dan 2, \$13,000 untuk anak ke-3 dan selanjutnya. Adapun tunjangan ini didapatkan pada saat periode cuti paternitas digunakan, yaitu 2 minggu atau 14 hari.³¹

3. Filipina

Pada tahun 2022, *World Economic Forum* merilis laporan mengenai tingkatan kesetaraan gender terbaik di negara-negara Asia yang menyatakan bahwa Filipina menduduki urutan pertama.³² Demikian menunjukkan perkembangan baik terhadap kesetaraan yang terjadi di Filipina dan berhasil dengan bertahap menghapuskan jejak ideologi patriarki yang terkenal melekat sejak era kolonialisme. Filipina melalui pemerintah dan para stakeholdernya menunjukkan komitmen kuat terhadap kesetaraan gender dengan mengintegrasikannya dalam kebijakan dan program pembangunan berkelanjutan.³³ Upaya ini didorong oleh kesadaran bahwa kesetaraan gender merupakan kunci untuk mencapai pembangunan nasional. Komitmen ini diwujudkan melalui penerapan kerangka kerja UNDP ke dalam undang-undang, yang memungkinkan pemantauan dan evaluasi program pemberdayaan perempuan secara efektif. Selain itu, sebagai negara yang menjunjung tinggi kesetaraan terhadap laki-laki dan perempuan di berbagai bidang, khususnya bidang ekonomi dan ketenagakerjaan, Filipina memiliki peraturan khusus terkait dengan *Paternity Leave*. Kebijakan cuti paternitas yang dimiliki Filipina diatur dalam *Republic Act* Nomor 8187 tentang *Paternity Leave* yang diundangkan tahun 1996. Dalam kebijakan cuti paternitas di Filipina, durasi waktu cuti yang diberikan sebanyak 7 hari, sebagaimana tercantum pada Pasal 2 *Republic Act* :

“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.”

Tidak ada perbedaan antara pekerja yang berada pada sektor swasta dan pemerintahan dalam durasi cuti paternitas yang ada di Filipina. Kemudian, cuti paternitas ini tetap mendapatkan gaji penuh untuk kelahiran 4 anak pertama dari pasangan yang sah. Dengan dibuat dan disahkannya *Paternity Leave Act* ini, memperlihatkan bahwa legislatif Filipina telah menyadari bahwa laki-laki juga berhak diberikan kesempatan untuk secara efektif mendukung istrinya dalam periode pemulihan setelah melahirkan dan membantu untuk mengurus anaknya yang baru lahir.³⁴

Tantangan Penerapan Kebijakan Cuti Paternitas di Indonesia

Pada empat bidang *engagement*, gender menjadi salah satu tema yang mendapatkan sorotan dalam laporan *Country Partnership Framework (CPF) 2021-2025* World Bank, serta dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Indonesia (RPJMN) tahun 2020-2024.³⁵ Kebijakan cuti ayah yang

³⁰ Nordin, S. A. (2023). *Lebih 50% Kaum Bapa Ambil Cuti Paterniti*. <https://www.beritaharian.sg/>. Diakses pada

³¹ Ciptahutama, F. F. (2023). *Studi Perbandingan Pengaturan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (Paternity Leave) Indonesia dengan Beberapa Negara* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia), hlm. 65.

³² Dihni, V. A. (2022). *Ini Negara Asia Tenggara dengan Kesetaraan Gender Terbaik pada 2022*. <https://databoks.katadata.co.id/>. Diakses pada

³³ Dewi, O. (2021). Implementasi Gender Mainstreaming dalam Konteks Pembangunan: Studi Kasus Keberhasilan Kesetaraan Gender di Filipina tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional*, 17(2), 202.

³⁴ Salcedo, E. S. (2011). Romantic Paternalism in Philippine Labor Law—Revisiting the Tradition, Realizing its Folly, and Proposing Reconstruction in the Light of American Experience. *DLSU Business & Economics Review*, 21(1), 80.

³⁵ World Bank Group. (2024). *Indonesia Gender Equality Program*. URL : <https://www.worldbank.org/> Diakses pada

diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia menunjukkan upaya Indonesia dalam mengenalkan kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan dan meningkatkan kesejahteraan keluarga. Sebagaimana kebijakan mengenai cuti ayah telah tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan yang baru disahkan di bulan Juni 2024, Peraturan Gubernur Aceh Nomor 49 tahun 2016, serta kebijakan peraturan lain yang dimiliki perusahaan. Meskipun Indonesia telah menuangkan kebijakan yang berupaya meniadakan kesenjangan tersebut ke dalam peraturan, pengimplementasiannya belum secara merata berlaku seperti dalam peraturan yang ada serta ketiadaan peraturan yang spesifik membahas terkait cuti ini juga menjadi permasalahan. Tantangan yang dihadapi oleh Indonesia sangat beragam dalam menerapkan kebijakan yang berkaitan dengan kesetaraan gender ini, seperti budaya patriarki yang masih dipegang teguh oleh beberapa orang, pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan yang tidak secara optimal, akses pendidikan yang masih kurang, dan masih belum meratanya kesempatan kerja untuk semua masyarakat.³⁶

Melekatnya budaya patriarki ini, membuat Indonesia dinilai sebagai *fatherless country*.³⁷ Dimana keikutsertaan seorang laki-laki dalam mengurus rumah tangga dan merawat anak yang kurang, baik secara fisik maupun psikologis. Budaya patriarki menekankan bahwa laki-laki tidak memiliki kewajiban untuk mengurus ranah domestik dan mengasuh anak, sehingga laki-laki hanya melakukan kewajibannya untuk mencari nafkah.³⁸ Maka dari itu, budaya ini sangat bertentangan dengan tujuan dari cuti paternitas yang diadakan untuk memberikan kesempatan kepada seorang suami untuk membantu istrinya dalam hal mengurus anak dan membantu menyelesaikan urusan domestik selama istri dalam masa pemulihan setelah melahirkan. Masih banyaknya masyarakat yang memegang teguh budaya tersebut membuat penerapan cuti paternitas di Indonesia masih dianggap bukan menjadi kebutuhan yang krusial. Padahal, keberadaan sosok suami sangat dibutuhkan oleh istri setelah melahirkan untuk mendapatkan dukungan pada masa-masa tersebut karena sangat rentan untuk mengalami baby blues bahkan buruknya sampai *postpartum depression*.³⁹

Selain budaya patriarki yang keberadaannya masih melekat, terdapat faktor lain yang menjadi pemicu tantangan penerapan cuti paternitas secara optimal. Pemberian durasi cuti di Indonesia yang hanya memberikan cuti berbayar selama 2 hari merupakan pemberian yang sedikit bila dibandingkan dengan 14 negara di Asia Timur dan Pasifik. Seperti Australia, Selandia Baru, Jepang, Republik Korea yang memberikan 14 minggu terhadap cuti paternitas bebayar ini.⁴⁰ Selain itu, kebijakan durasi hari cuti paternitas yang diberikan kepada pekerja swasta dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berbeda membuat penerapan kebijakan ini belum dapat terimplementasi dengan baik. Pegawai Negeri Sipil (PNS) berhak mendapatkan cuti alasan penting selama 12 hari kerja apabila ingin mendampingi istrinya melahirkan, sebagaimana sesuai dengan Peraturan BKN Nomor 24 tahun 2017.⁴¹ Adapun cuti ini tidak mengurangi cuti tahunan yang dimiliki PNS. Sedangkan untuk pekerja swasta tetap mendapatkan jatah cuti selama 2 hari sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan. Maka dari itu, dari sini dapat terlihat berbagai macam problematika yang mengarah pada diskriminasi dari perbedaan hak cuti yang diberikan terhadap PNS dan pegawai swasta.

SIMPULAN

Pemberian hak cuti yang cukup diberikan kepada pekerja laki-laki ketika istrinya melahirkan membawa dampak baik tidak hanya untuk keluarganya namun juga untuk perusahaan. Berdasarkan penjabaran terkait kebijakan cuti paternitas pada ketiga negara antara Indonesia, Singapura, dan Filipina, ditemukan perbandingan antara regulasi hukum yang mengatur terkait cuti paternitas, sistem pengupahan, dan durasi hari cuti yang diberikan. Dengan melihat fakta bahwa ketiga negara tersebut

³⁶ Saputri, I. E., Dhewantoro, H. N. S., Azizah, P. I., & Utami, P. S. (2024). Tantangan dan Perwujudan Gender Equality Sebagai Realitas Sosial serta Implikasinya dalam Pembangunan di Indonesia. *Maharsi: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Sosiologi*, 6(1), 14-25.

³⁷ Putri, P. N. K. (2024). *Segudang Masalah Cuti Ayah*. <https://news.detik.com/>. Diakses pada

³⁸ Dian, R. (2023). *Indonesia Peringkat 3 Fatherless Country di Dunia, Mempertanyakan Keberadaan 'Ayah' dalam Kehidupan Anak*. <https://narasi.tv/>. Diakses pada

³⁹ Sisma, A. F. *Baby Blues, Pengertian, Penyebab, Dampak, dan Cara Mengatasinya*. <https://katadata.co.id/>. Diakses pada

⁴⁰ World Policy Analysis Center. (2023). *Extending Paid Maternal And Paternal Leave: Feasible Options For Indonesia*, hlm.1.

⁴¹ Raditya, I. B. Y., & Priyanto, I. M. D. (2015). Eksistensi Hak Cuti Karena Isteri Melahirkan Bagi Pekerja Pria Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Kertha Semaya*, 3(3), 4.

berada pada benua yang sama, yaitu Asia, namun kebijakan yang berkaitan tidak selalu sama. Perkembangan zaman dan pola pikir masyarakat di masing-masing negara tersebut mempengaruhi bagaimana kebijakan cuti suami untuk menemani istri pada masa melahirkan berjalan. Selain itu, peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemangku kebijakan juga berperan penting. Kesadaran pemerintah terhadap kesetaraan gender dapat dilihat dari kebijakan yang dibuat.

Adapun, berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menganalisis beberapa peraturan yang ada antara Indonesia, Singapura, dan Filipina serta berdasarkan dari kajian penelitian lain menemukan bahwa tingkat pemahaman di masing-masing negara tersebut dalam mengimplementasikan kesetaraan gender yang ada pada kebijakan cuti paternitas masih perlu untuk dikembangkan. Indonesia masih perlu untuk membuat peraturan yang lebih spesifik membahas terkait kebijakan cuti paternitas. Selain itu, baik Indonesia maupun Filipina perlu untuk meningkatkan lagi durasi waktu yang diberikan untuk pekerja pria mendapatkan cuti paternitas. Hal ini dikarenakan pemulihan seorang perempuan membutuhkan waktu yang cukup lama dan bukan hanya hitungan hari. Singapura telah menerapkan kebijakan cuti paternitas dengan memperhatikan durasi waktu yang lumayan lama bila dibandingkan dengan kedua negara lainnya, serta terdapat biaya tunjangan yang diberikan oleh pemerintah. Namun, syarat bahwa hak cuti paternitas yang diberikan kepada pekerja pria dengan mengharuskan anak yang lahir berkewarganegaraan dapat menjadi hambatan bagi pekerja asing yang ada di Singapura.

Selain itu, tantangan yang dihadapi Indonesia dalam menerapkan kebijakan cuti paternitas ini dihadapkan pada budaya patriarki yang masih melekat serta adanya ketidaksamaan hak yang diberikan untuk pekerja swasta dan pegawai negeri. Oleh karena itu, untuk mengurangi tantangan tersebut sebaiknya dilakukan sosialisasi secara berkala terkait manfaat dari cuti paternitas yang dapat menguntungkan banyak pihak tanpa memaksa mengubah pemikiran masyarakat terkait budaya patriarki yang ada serta pemerintah diharapkan berlaku bijak dan adil untuk setiap warga negara tanpa melihat lapisan pekerjaan.

REFERENSI

- Addati, L.Cassirer, N. & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*. Geneva : International Labour Organization, pp. 1-193.
- Ariyani, D. (2017). Paternity Leave (Cuti Ayah): Apa, Bagaimana dan untuk Apa?. *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak*, 12(2), 351-366.
- Asmara, Q. A. (2022). Mewujudkan Keadilan dan Keseimbangan dalam Reformasi Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Kependudukan dan Pembangunan Lingkungan*, 3(2), 91-104.
- Baird, M., Hill, E., & Gulesserian, L. (2019). *The State of Paternity in Southeast Asia*. <https://thediplomat.com/> Diakses pada
- Ciptahutama, F. F. (2023). *Studi Perbandingan Pengaturan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (Paternity Leave) Indonesia dengan Beberapa Negara* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia), 1-111.
- Dewi, O. (2021). Implementasi Gender *Mainstreaming* dalam Konteks Pembangunan: Studi Kasus Keberhasilan Kesetaraan Gender di Filipina tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional*, 17(2), 200-218.
- Diahwahyuningtyas, A. & Dzulfaroh, A, N. (2024). *UU KIA Disahkan, Berikut 7 Poin Penting yang Harus Diketahui*. <https://www.kompas.com/> . Diakses pada \
- Dian, R. (2023). *Indonesia Peringkat 3 Fatherless Country di Dunia, Mempertanyakan Keberadaan 'Ayah' dalam Kehidupan Anak*. <https://narasi.tv/> . Diakses pada
- Dihni, V, A. (2022). *Ini Negara Asia Tenggara dengan Kesetaraan Gender Terbaik pada 2022*. <https://databoks.katadata.co.id/>. Diakses pada
- Iftitah, A., Puspitasari, N. R., Yulianti, N., Putra, M. T. P., & Kunarso, K. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 1(2), 31-46.
- Lott, Y. (2019). Is Maternal Labor Market Re-Entry After Childbirth Facilitated By Mothers' And Partners' Flexitime?. *Human Relations*, 73(8), 1106-1128.

- Murdoko, E, W, H. (2017). *Parenting With Leadership : Peran Orangtua dalam Mengoptimalkan dan Memberdayakan Potensi Anak*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Nordin, S, A. (2023). *Lebih 50% Kaum Bapa Ambil Cuti Paterniti*. <https://www.beritaharian.sg/> . Diakses pada
- Ong, X. (2024). *Sudah Saatnya Para Ayah Berperan Lebih Besar dalam Pengasuhan Anak*. <https://www.channelnewsasia.com>. Diakses pada
- Pemerintah Indonesia. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Petts, R. J., & Knoester, C. (2018). Paternity Leave-taking And Father Engagement. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1144-1162.
- Putri, P, N, K. (2024). *Segudang Masalah Cuti Ayah*. <https://news.detik.com/>. Diakses pada
- Raditya, I. B. Y., & Priyanto, I. M. D. (2015). Eksistensi Hak Cuti Karena Isteri Melahirkan Bagi Pekerja Pria Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Kertha Semaya*, 3(3), 1-16.
- Raman, D. (2019). Paternity Leave: A Human Right. *Supremo Amicus*, 10(96), 96-105.
- Sahir, S, H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta : Penerbit KBM Indonesia, hlm. 1-91.
- Salcedo, E. S. (2011). Romantic Paternalism in Philippine Labor Law–Revisiting the Tradition, Realizing its Folly, and Proposing Reconstruction in the Light of American Experience. *DLSU Business & Economics Review*, 21(1), 77-96.
- Saputri, I. E., Dhewantoro, H. N. S., Azizah, P. I., & Utami, P. S. (2024). Tantangan dan Perwujudan Gender Equality Sebagai Realitas Sosial serta Implikasinya dalam Pembangunan di Indonesia. *Maharsi: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Sosiologi*, 6(1), 14-25.
- Shaid, M, J. & Idris, M. (2022). *Pertumbuhan Ekonomi : Pengertian, Ciri, dan Faktor yang Mempengaruhinya*. <https://money.kompas.com/> Diakses pada 11 Juni 2024.
- Shaputra, A. A., Perkasaputra, A., Nugraha, I. A., & Arifin, S. Z. D. (2024). Hak Cuti Persalinan Bagi Ayah: Tinjauan Analitis Dalam Perspektif Hak Individu Aparatur Sipil Negara. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora*, 2(6), 61-70.
- Singapore Ministry of Manpower. (2020). *Paternity Leave*.
- Sisma, A, F. *Baby Blues, Pengertian, Penyebab, Dampak, dan Cara Mengatasinya*. <https://katadata.co.id/>. Diakses pada
- Tanaka, S., & Waldfoegel, J. (2007). Effects Of Parental Leave And Work Hours On Fathers Involvement With Their Babies: Evidence From The Millennium Cohort Study. *Community, Work and Family*, 10(4), 409-426.
- Tan, J. (2023). Perceptions Towards Pronatalist Policies In Singapore. *Journal of Population Research*, 40(3), 1-27.
- Tian, G. (2023). *The Legal System of the Maternity and Parenting Leave Under the Background of China's "Three-Child" Policy: From the Perspective of the Right to Equal Employment*. In *10th International Conference on Business, Accounting, Finance and Economics (BAFE 2022)*. Atlantis Press.
- Wiryawan, I. W. G. (2023). The Rights of Paternity Leave for Husbands in Indonesian Legal Renewal. *International Journal of Criminal Justice Sciences*, 18(1), 132-147.
- World Policy Analysis Center. (2023). *Extending Paid Maternal And Paternal Leave: Feasible Options For Indonesia*, pp.1-8.
- World Bank Group. (2024). *Indonesia Gender Equality Program*. <https://www.worldbank.org/>
- Yeung, W. J. J., & Li, N. (2023). Paternity Leave, Family Dynamics, And Children's Behavior In Singapore. *Journal of Marriage and Family*, 85(2), 580-602.