

REGULASI DAN PENERAPAN CUTI MELAHIRKAN BAGI PARA BURUH DI INDONESIA

Achmad Dimas Aliffian, Devina Yadita, Ulva Kartika Dewi, Vania Julianti
Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional
"Veteran" Jakarta

2210611449@mahasiswa.upnvj.ac.id, 2210611341@mahasiswa.upnvj.ac.id,
2210611328@mahasiswa.upnvj.ac.id, 2210611470@mahasiswa.upnvj.ac.id

ABSTRAK

Banyak kejadian dimana seorang ibu mengalami baby blues hingga tega membunuh sang anak karena kurangnya dorongan keluarga dalam mengasuh anak. Dari permasalahan yang sering beredar di dunia maya, seharusnya pemerintah bisa lebih bijak lagi untuk memberikan paternity leave kepada sang ayah untuk membantu sang istri mengasuh dan merawat anak guna kesejahteraan keluarga. Maka dengan itu dirumuskan lah masalah dengan tujuan untuk mengetahui kebijakan paternity leave bagi seorang ayah pada aspek ketenagakerjaan dan efektivitas regulasi cuti melahirkan dalam mendukung kesejahteraan keluarga pekerja di Indonesia. Penelitian ini disusun menggunakan metode penelitian normatif dan teknik pengumpulan data secara kepustakaan yang juga dibarengi dengan metode analisis kualitatif dimana hasil analisis yang bersumber dari semua bahan serta data yang telah dikumpulkan lalu dielaborasi kemudian disusun secara sistematis dan terstruktur menjadi sebuah bentuk pemaparan yang memuat mengenai segala isu atau permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini. Sehingga dapat dicapai kesimpulan bahwa implementasi di lapangan sering kali tidak konsisten. Masalah ini diperparah oleh lemahnya penegakan hukum, dimana banyak perusahaan mengabaikan ketentuan tanpa menghadapi sanksi yang berarti. Untuk mencapai kesejahteraan buruh yang lebih baik, Indonesia memerlukan peningkatan pengawasan dan penegakan hukum, peningkatan kesadaran hak-hak pekerja, dan dorongan untuk memperbaiki standar industri secara keseluruhan.

Kata Kunci: *cuti hamil, buruh, regulasi*

ABSTRACT

There are many incidents where a mother experiences baby blues and has the heart to kill her child because of the family's lack of encouragement in raising the child. Based on the problems that often circulate in cyberspace, the government should be wiser in providing paternity leave to fathers to help their wives raise and care for children for the welfare of the family. Therefore, the problem was formulated with the aim of knowing the paternity leave policy for fathers in the employment aspect and the effectiveness of maternity leave regulations in supporting the welfare of working families in Indonesia. This research was prepared using normative research methods and bibliographic data collection techniques which were also accompanied by qualitative analysis methods where the results of the analysis were sourced from all the materials and data that had been collected and then elaborated and then arranged systematically and structured into a form of presentation that contained all issues. or problems that will be studied in this research. So it can be concluded that implementation in the field is often inconsistent. This problem is exacerbated by weak law enforcement, with many companies ignoring the provisions without facing significant sanctions. To achieve better worker welfare, Indonesia needs increased supervision and law enforcement, increased awareness of workers' rights, and a push to improve overall industry standards.

Keywords: *paternity leave, labor, regulations*

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan adalah sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik pada waktu sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah masa kerja. Memajukan perekonomian serta Pembangunan Bangsa Indonesia merupakan tujuan dari ketenagakerjaan yang memerlukan kualitas tenaga kerja sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran serta kedudukan yang sangat penting karena merupakan pelaku atau subjek pembangunan yang akan menentukan kelangsungan hidup Bangsa Indonesia. Tenaga kerja di Indonesia perlu ditingkatkan kembali dengan cara melakukan pelatihan tenaga kerja pra-rekrutmen, tujuan diadakan pelatihan tenaga kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik secara produktivitas maupun mendorong pertumbuhan dan kemajuan karier. Jika pelatihan tenaga kerja sudah sejalan dengan kriteria sebuah perusahaan, maka perusahaan tersebut perlu memberikan sebuah imbalan atau upah sebagai bentuk penunjang hak asasi manusia dalam dunia kerja (Siregar & Sharendova, 2023).

Bekerja merupakan suatu kegiatan manusia yang dilakukan secara rutin atas dasar kewajiban dan tanggung jawab untuk dirinya sendiri, orang lain, ataupun perusahaan tanpa merugikan siapapun. Pada ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketentuan tersebut sering dilakukan pada sebuah perusahaan sebelum bekerja dengan orang lain di sebuah perusahaan, ketentuan tersebut berbentuk sebuah perjanjian kerja yang berisi tulisan "di bawah perintah pihak lain" (Husni, 2003). Arti dari kalimat tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan bawahan dan atasan, dengan hal ini bertujuan untuk mengingatkan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. baik orang yang bekerja maupun pengusaha itu sendiri.

Di bidang ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja diperlukan dengan tujuan untuk menjamin hak-hak pekerja/buruh dan mengoptimalkan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi oleh perusahaan. Perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya partisipasi dari pekerja, oleh karena itu diperlukan suatu bentuk pemenuhan mengenai hak-hak terhadap pekerja, apalagi para pekerja memiliki tujuan untuk memperoleh upah sebagai imbalan atas tenaga yang ia keluarkan (Prinst, 1994.) Pemenuhan hak-hak yang diberikan kepada para pekerja tidak hanya berbentuk upah saja, melainkan dapat berupa hak cuti bagi seluruh pekerja/buruh. Hal tersebut merupakan esensi dari Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum atau payung hukum dengan tujuan untuk mensejahterakan para pekerja/buruh dan memberikan perlindungan bagi para pekerja, baik laki-laki maupun perempuan (KUMARA YOGA et al., 2018).

Pada kenyataannya, terdapat beberapa perusahaan yang belum menerapkan isi dari UU Ketenagakerjaan secara jelas dikarenakan beberapa faktor, seperti hubungan kerja, jam kerja, upah, lembur, dan bonus. Hal tersebut menjadi pertimbangan para pekerja/buruh. khususnya pekerja perempuan untuk melanjutkan kerja di perusahaan tersebut karena masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat bahwa terdapat perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut. Seharusnya di perusahaan tersebut terdapat norma susila yang harus diutamakan agar pekerja perempuan tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari karyawan lain, terutama jika sedang melakukan tugas di malam hari. Maka dari itu, diperlukan peraturan yang tetap agar tidak terjadi hal buruk dikemudian hari sebab kelalaian dari perusahaan tersebut karena kurangnya peraturan pada perusahaan yang tidak

mendasar dan tidak memiliki kebijakan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UU Ketenagakerjaan sudah membuat peraturan mengenai hak cuti bagi seluruh pekerja/buruh, baik cuti haid bagi perempuan maupun cuti melahirkan. Akan tetapi dalam UU Ketenagakerjaan belum menjelaskan secara jelas mengenai cuti melahirkan bagi seorang suami atau ayah untuk menemani atau merawat sang ibu dan anak, baik pra-melahirkan maupun pasca melahirkan. Hal ini diperlukan untuk mensejahterakan karyawan dengan memberi dukungan bagi istri dan menghindari depresi pada sang ibu pasca melahirkan. Dengan adanya *paternity leave* dapat menarik perhatian para karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut karena dapat menghilangkan budaya patriarki di Indonesia karena laki-laki dianggap lebih superior daripada perempuan dan hal ini menjadi tantangan untuk mewujudkan harapan yang disematkan pada aturan tersebut. *Paternity leave* dapat diartikan sebagai periode waktu untuk sang ayah mengambil cuti dari pekerjaannya untuk menanti kelahiran sang anak.

Di Indonesia, istilah *paternity leave* masih terdengar asing karena di Indonesia baru menerapkan *maternity leave* pada beberapa perusahaan tergantung kebijakan masing-masing perusahaan. Namun, di beberapa negara khususnya negara di Eropa sudah banyak yang menerapkan *paternity leave*. Di Kanada baru memperbarui undang-undang cuti ayah dan cuti orang tua pada tahun 2019, dengan memberikan cuti ayah selama lima minggu bagi sang ayah yang baru memiliki seorang anak. Kanada membayar 55% dari gaji tahunan rata-rata karyawan hingga maksimum \$573 per minggu selama durasi cuti ayah dan orang tua. Bahkan, di negara lain hanya 11% seorang ayah yang menggunakan hak mereka. Namun di Quebec, yang budayanya sangat ramah keluarga, hingga 84% seorang ayah mengambil cuti mereka untuk menantikan sang anak lahir dan menjaga sang istri agar tidak stres pasca melahirkan. Tidak hanya itu saja, keluarga di Kanada juga menerima cuti orang tua selama 35 minggu yang dapat dibagi antar orang tua.

Dari perbedaan antara Indonesia dengan Kanada, seharusnya dapat diambil contoh untuk memperbaharui sistem yang tidak hanya memberikan *maternity leave*, melainkan juga memberikan *paternity leave* kepada pekerja/buruh. *Maternity leave* adalah hak cuti yang dimiliki karyawan ketika sedang dalam masa mengandung dan melahirkan. Dalam rangka memberikan perlindungan bagi karyawan yang sudah berkeluarga, perusahaan wajib memberikan hak berupa cuti mengandung dengan tujuan memberi waktu *recovery* pada sang ibu pasca melahirkan. Peraturan mengenai *maternity leave* diatur melalui Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yaitu pada Pasal 82 ayat (1), berisi bahwa "*Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.*" Maka dari itu, seorang karyawan dapat mengajukan *maternity leave* maksimal selama 3 bulan.

Jika kondisi sang ibu pasca melahirkan tidak memungkinkan untuk masuk kerja setelah durasi diajukan, cuti tersebut bisa diperpanjang berdasarkan surat keterangan dari dokter kandungan. Selain masa istirahat, *maternity leave* adalah jenis cuti melahirkan yang masih memiliki hak mendapatkan upah secara penuh, sebagaimana tertuang dalam Pasal 84 UU Ketenagakerjaan, yang berisi bahwa "*Setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.*" Namun, RUU mengenai *maternity leave* sudah diubah pada 30 Juni 2021 melalui pasal 29 ayat (1) huruf a, yaitu "*Hak cuti melahirkan dan menyusui selama 6 (enam) bulan, tanpa kehilangan haknya atas upah atau gaji dan posisi pekerjaannya.*" Dari perubahan tersebut, kebijakan

setiap perusahaan pasti berbeda-beda tergantung kondisi dan peraturan yang telah disepakati antara pekerja/buruh dan perusahaan.

Banyak kejadian dimana seorang ibu mengalami *baby blues* hingga tega membunuh sang anak karena kurangnya dorongan keluarga dalam mengasuh anak. Dari permasalahan yang sering beredar di dunia maya, seharusnya pemerintah bisa lebih bijak lagi untuk memberikan *paternity leave* kepada sang ayah untuk membantu sang istri mengasuh dan merawat anak guna kesejahteraan keluarga. Perusahaan juga perlu memberikan kebijakan yang tegas untuk memberikan hak setiap pekerja dengan baik sesuai dengan UU Ketenagakerjaan tanpa adanya diskriminasi pada pekerja di dalam sebuah perusahaan. Tidak jarang para pekerja mengeluh mengenai sulitnya mendapat cuti kerja dengan beberapa alasan, padahal cuti merupakan hak setiap para pekerja/buruh setelah mereka menyelesaikan tanggung jawabnya. Hal ini yang menyebabkan banyak pekerja/buruh yang melakukan demo karena hak yang seharusnya mereka dapatkan ternyata tidak diberikan dengan sebaik-baiknya. Dan perlu ada penegasan bagi perusahaan yang tidak tegas dengan kebijakan mengenai cuti yang dengan sengaja memotong upahnya saat sedang cuti.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mendapatkan penjelasan tentang regulasi serta penerapan cuti hamil untuk sang ayah agar dapat menemani sang istri pada pra-melahirkan dan pasca-melahirkan, yaitu dengan judul "Regulasi Dan Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Para Buruh Di Indonesia". Perumusan masalah pada penelitian ini dimaksudkan untuk dijadikan landasan atau pedoman bagi penulis untuk melakukan penelitian secara cermat dan tepat sesuai dengan peraturan perundang-undangan di era digitalisasi saat ini. Dengan adanya perumusan masalah ini, diharapkan dapat mengetahui yuridis dan penerapan yang akan diteliti, serta bertujuan agar tulisan dan ruang lingkup penelitian lebih terarah pada hal-hal yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan *paternity leave* bagi seorang ayah pada aspek ketenagakerjaan?
2. Bagaimana efektivitas regulasi cuti melahirkan dalam mendukung kesejahteraan keluarga pekerja di Indonesia?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui kebijakan *paternity leave* bagi seorang ayah pada aspek ketenagakerjaan.
2. Untuk mendeskripsikan efektivitas regulasi cuti melahirkan dalam mendukung kesejahteraan keluarga pekerja di indonesia.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian normatif. Metode penelitian hukum normatif merupakan metode penelitian hukum yang digunakan untuk meneliti bahan pustaka yang ada (Soekanto & Mamudji, 2010). Dalam penyusunan penelitian ini penulis menitikberatkan sumber penelitian dengan cara menelaah dan menggali data yang berasal dari bahan hukum sekunder berupa Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berdasar pada aturan hukum nasional, buku-buku, jurnal, karya ilmiah hukum dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu, teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data secara kepustakaan dengan menelaah bahan hukum sekunder terkait peraturan yang ada di Indonesia mengenai *Parental Leave* yang juga digunakan penulis dalam penyusunan penelitian ini.

Selanjutnya, penulis menggunakan metode analisis kualitatif dimana hasil analisis yang bersumber dari semua bahan serta data yang telah dikumpulkan lalu dielaborasi kemudian disusun secara sistematis dan terstruktur menjadi sebuah bentuk pemaparan yang memuat mengenai segala isu atau permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini. Hal tersebut dibarengi dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) pada penelitian ini guna menganalisis dan mengkaji semua undang-undang dan pengaturan atau regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang ditangani (Marzuki, 2019), yakni mengenai hal-hal yang berhubungan dengan *Parental Leave* di Indonesia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kebijakan Paternity Leave Bagi Seorang Ayah Pada Aspek Ketenagakerjaan

Kebijakan *paternity leave* atau cuti ayah adalah sebuah aturan yang memberikan izin

kepada ayah untuk mengambil cuti dari pekerjaan di sekitar waktu kelahiran anak untuk mendampingi istrinya pada saat melahirkan. Keuntungan utamanya adalah untuk mengurangi beban istri ketika mengalami depresi setelah melahirkan (*postpartum depression*), tujuannya adalah untuk memungkinkan ayah untuk berpartisipasi dalam perawatan bayi dan mendukung pasangannya, serta memperkuat ikatan antara ayah dan anak (Sam, 2023). Di Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sudah mengatur tentang ini, tertulis bahwa *paternity leave* karyawan laki-laki berhak mendapatkan cuti selama 2 hari untuk menemani istrinya yang melahirkan atau keguguran. Jika karyawan ingin mengambil cuti lebih dari dua hari, cuti tersebut termasuk pada jatah cuti tahunan atau *unpaid leave*. Perusahaan juga dapat memberikan jatah cuti lebih dari dua hari, sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

Dasar hukum utama bagi *paternity leave* di Indonesia terletak pada beberapa peraturan yang menekankan pada penghormatan terhadap hak-hak kemanusiaan dan kewajiban perusahaan untuk memberikan hak cuti kepada pekerja. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28B ayat (2) menegaskan bahwa Negara menjamin kelangsungan hidup manusia dan menghormati hak-hak kemanusiaan, yang dapat diinterpretasikan sebagai dasar untuk memberikan hak cuti ayah kepada karyawan sebagai bentuk penghormatan terhadap hak-hak kemanusiaan ayah dan anak. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat (2) menyebutkan bahwa perusahaan wajib memberikan hak cuti kepada pekerja/buruh, yang dapat diinterpretasikan sebagai dasar untuk memberikan hak cuti ayah kepada karyawan sebagai bagian dari hak cuti yang wajib diberikan oleh perusahaan. Terakhir, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Cuti Kerja dan Cuti Sakit Pasal 14 ayat (1) menyatakan bahwa cuti kerja adalah waktu istirahat yang diberikan kepada pekerja/buruh untuk keperluan pribadi, yang dapat diinterpretasikan sebagai dasar untuk memberikan hak cuti ayah kepada karyawan sebagai bentuk keperluan pribadi yang penting.

Rancangan Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA), yang disahkan dalam rapat paripurna DPR RI pada tanggal 30 Juni 2022, telah menimbulkan beberapa perubahan signifikan dalam kebijakan cuti parental di Indonesia. RUU ini mengatur perpanjangan durasi cuti melahirkan bagi ibu yang bekerja menjadi enam bulan, dimana tiga bulan pertama dibayar gaji penuh (100%) dan tiga bulan berikutnya dibayar 75% oleh pemberi kerja. Selain itu, RUU ini juga memperkenalkan cuti paternitas yang lebih panjang bagi ayah, yaitu 40 hari (Pramesti & Hadjon, 2023).

Penyesuaian ini menciptakan dualisme norma dengan UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya hanya mengatur cuti melahirkan bagi perempuan selama tiga bulan dengan gaji penuh dan cuti paternitas selama dua hari. Keberadaan perbedaan ini dapat menimbulkan konflik norma (*geschied van normen*), sebuah kondisi di mana terdapat dua atau lebih norma hukum yang saling bertentangan atau tumpang tindih, mengenai objek pengaturan yang sama. Konflik semacam ini dapat menyebabkan kebingungan dalam penerapan dan bisa menyebabkan pengabaian atau pelanggaran terhadap salah satu norma tersebut. Pengaturan yang lebih luas dalam RUU KIA mengindikasikan pergeseran dalam pemahaman dan pendekatan terhadap peran ayah dalam pengasuhan anak dan pemerataan tanggung jawab antara ayah dan ibu dalam pengasuhan anak pasca kelahiran. Perubahan ini menunjukkan upaya legislatif untuk mendukung kesejahteraan keluarga secara lebih inklusif dan menyeluruh, meskipun memerlukan penyesuaian dan harmonisasi yang hati-hati dengan regulasi yang sudah ada untuk menghindari kebingungan dan ketidakpastian hukum di masa mendatang.

Untuk menetapkan paternity leave di Indonesia harus mencakup berbagai aspek penting, termasuk lama cuti, syarat yang harus dipenuhi, hak terhadap gaji, dan proses pengajuan. Lama cuti ayah dapat bervariasi, namun umumnya berkisar antara 2 hingga 4 minggu, tergantung pada kebijakan perusahaan. Syarat untuk mendapatkan paternity leave biasanya meliputi karyawan yang telah bekerja di perusahaan selama minimal 6 bulan, memiliki istri yang baru melahirkan, dan tidak sedang mengambil cuti lainnya. Karyawan yang mengambil paternity leave umumnya berhak mendapatkan gaji penuh atau sebagian gaji selama cuti. Proses pengajuan paternity leave melibatkan karyawan yang ingin mengambil cuti harus mengajukan permohonan kepada perusahaan dengan melampirkan dokumen pendukung yang diperlukan. Ketentuan ini mencerminkan komitmen Indonesia terhadap penghormatan terhadap hak-hak karyawan, termasuk hak ayah untuk mengambil cuti untuk keperluan pribadi yang penting.

Kebijakan paternity leave bagi seorang ayah di Indonesia terdiri dari dua hari bebas kerja. Hal ini diterangkan dalam Pasal 93 Ayat (4) Huruf (e) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa karyawan berhak mendapatkan cuti selama dua hari untuk menemani istrinya yang melahirkan atau keguguran (Adinda, 2021). Namun, jika karyawan ingin mengambil cuti lebih dari dua hari, cuti tersebut termasuk pada jatah cuti tahunan atau unpaid leave (Oktriwina, 2021). Perusahaan yang lebih generosa mungkin akan memberikan jatah cuti yang lebih lama. Contohnya, beberapa perusahaan di Indonesia memberikan jatah cuti melahirkan selama satu bulan (Utami, 2023). Namun, kebijakan paternity leave di Indonesia belum sepenuhnya mengadopsi aturan cuti ayah bagi karyawan laki-laki, seperti yang ada di negara-negara lain seperti Jepang, yang memberikan jatah cuti selama 30 minggu.

Perdebatan seputar cuti ayah di Indonesia seringkali berkisar pada peran gender tradisional yang biasanya melihat laki-laki sebagai pencari nafkah dan perempuan sebagai pengasuh. Norma sosial ini dapat menghalangi pria untuk mengambil cuti ayah, bahkan ketika tersedia. Selain itu, keefektifan dan pemanfaatan cuti ayah dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti apakah cuti tersebut dibayar dan keamanan pekerjaan setelah kembali. Faktor-faktor ini sangat penting untuk penerimaan dan pemanfaatan cuti ayah yang lebih luas. Ekspansi ini tidak hanya dilihat sebagai cara untuk mendukung kesejahteraan anak, tetapi juga sebagai upaya untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam pengasuhan dan meningkatkan keterlibatan ayah sejak tahap awal kehidupan anak. Kebijakan Paternity Leave di Indonesia dirancang untuk mendukung kesejahteraan karyawan, khususnya ayah

yang baru menjadi wali keluarga. Dengan adanya undang-undang yang mengatur tentang hak cuti bersalin, diharapkan perusahaan dan karyawan dapat menjalin hubungan kerja yang sehat dan menghormati hak-hak karyawan. Pembahasan ini menunjukkan pentingnya pemahaman tentang hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia dalam mengelola hubungan kerja yang adil dan menghormati hak-hak karyawan.

Tetapi, saat ini Indonesia tidak memiliki kebijakan paternity leave yang diatur dalam perundang-undangan, dan tidak ada perusahaan yang menerapkan paternity leave di atas minimum yang diatur dalam perundang-undangan Indonesia hanya memiliki kebijakan cuti melahirkan yang diberikan kepada ibu, yang tidak berlaku bagi ayah (Ciptahutama, 2023). Kebijakan ini mencerminkan komitmen Indonesia terhadap kesejahteraan karyawan dan pengakuan terhadap peran ayah dalam pengasuhan anak. Perusahaan yang menerapkan kebijakan paternity leave tidak hanya mendukung kesejahteraan karyawan tetapi juga memperkuat hubungan keluarga dan pengasuhan anak. Manfaat lain dari kebijakan ini termasuk peningkatan kesehatan dan kesejahteraan ibu dan anak, penguatan hubungan ayah-anak, peningkatan produktivitas karyawan, dan peningkatan citra perusahaan.

Penerapan kebijakan paternity leave juga menunjukkan pemahaman perusahaan terhadap hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia, yang penting dalam mengelola hubungan kerja yang adil dan menghormati hak-hak karyawan. Kebijakan ini mencerminkan upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghormati hak-hak karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan retensi. Dengan demikian, kebijakan paternity leave di Indonesia tidak hanya bertujuan untuk mendukung kesejahteraan karyawan tetapi juga menjadi bagian dari upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, menghormati hak-hak karyawan, dan mempromosikan kesejahteraan keluarga.

Kebijakan paternity leave yang lebih baik dapat memberikan keuntungan bagi ibu, seperti membantu mengurangi stigma dan kekurangan sosial yang dapat muncul ketika ibu baru mengalami proses melahirkan, serta membantu mengurangi kekurangan waktu yang dapat muncul ketika ibu baru mengalami kebutuhan untuk menjaga dirinya dan anaknya. Untuk mengimplementasikan kebijakan paternity leave yang lebih baik, perlu adanya perundang-undangan yang lebih jelas dan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan yang lebih generatif. Perlu juga adanya pendidikan dan pengembangan yang lebih baik untuk mengendalikan masyarakat tentang kepentingan paternity leave dan bagaimana ia dapat membantu mengurangi kekurangan sosial yang dapat muncul ketika ibu baru mengalami proses melahirkan.

Efektivitas Regulasi Cuti Melahirkan Dalam Mendukung Kesejahteraan Pekerja Perempuan Di Indonesia

Hak Cuti Melahirkan di Indonesia merupakan bagian penting dari perlindungan hak-hak pekerja wanita, yang diakui baik dalam konteks hak asasi manusia maupun ketenagakerjaan. UU ketenagakerjaan memastikan bahwa pekerja wanita tidak hanya memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja, tetapi juga menerima perlindungan khusus yang berkaitan dengan kebutuhan kesehatan reproduksi mereka (Salman, 2022). Ini penting, karena mengakui bahwa sementara kesetaraan gender di tempat kerja adalah tujuan kritis, perempuan juga menghadapi situasi unik yang memerlukan perhatian khusus untuk memastikan bahwa mereka tidak dirugikan karena peran reproduksi mereka. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 49 ayat (2) dan (3) secara spesifik menekankan hak wanita untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pekerjaan yang berkaitan

dengan keamanan dan kesehatan, terutama yang terkait dengan fungsi reproduksinya. Ini mencerminkan pengakuan bahwa pekerja wanita perlu dukungan hukum dan kebijakan yang efektif untuk melindungi mereka dari risiko yang berkaitan dengan kehamilan dan melahirkan. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 memberikan kerangka hukum yang jelas untuk sanksi terhadap pelanggaran terhadap hak-hak pekerja wanita, termasuk cuti melahirkan. Pasal 187 menetapkan sanksi pidana bagi mereka yang melanggar ketentuan yang ditetapkan, yang mencakup kurungan dari 1 bulan hingga 1 tahun dan/atau denda minimal Rp10.000,000,00 hingga maksimal Rp100.000,000,00 (Pemerintah Republik Indonesia, 2003). Sanksi ini menunjukkan keseriusan pelanggaran terhadap hak pekerja wanita dan merupakan upaya legislatif untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi hukum.

Bab X Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 di Indonesia menawarkan panduan mendalam mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan pekerja, dengan fokus khusus pada ketentuan yang mendukung pekerja wanita, khususnya mereka yang hamil. Perlindungan Pekerja Wanita Hamil, Pasal 76 ayat (3) dan (4) menetapkan standar perlindungan khusus bagi pekerja wanita yang bekerja pada jam-jam tertentu, yakni antara pukul 23.00 hingga 07.00. Pengusaha diwajibkan untuk: memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan pekerja wanita di tempat kerja selama jam kerja tersebut, menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang kerja dalam rentang waktu dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Ini menunjukkan pengakuan terhadap kebutuhan khusus pekerja wanita dan risiko yang mungkin mereka hadapi saat bekerja di malam hari (Pemerintah Republik Indonesia, 2003).

Pasal 82: (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pasal 83, Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Hak atas Upah, Pasal 84, menyatakan bahwa setiap buruh yang mengajukan cuti, termasuk cuti melahirkan, berhak mendapatkan upah penuh dari perusahaan. Ini penting untuk mendukung pekerja dalam menjaga kesejahteraan finansial mereka selama periode penting seperti cuti melahirkan. Pasal 88: (1) Menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; (2) Pemerintah wajib menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh; (3) Merinci komponen kebijakan pengupahan, termasuk upah minimum, upah lembur, dan berbagai bentuk upah lain yang terkait dengan kondisi spesifik pekerjaan; (4) Kebijakan pengupahan, termasuk penentuan upah minimum, harus mempertimbangkan kebutuhan hidup layak, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi (Pemerintah Republik Indonesia, 2003).

Tidak hanya uu ketenagakerjaan saja, cuti melahirkan tercantum di Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak, Pasal 4 ayat (2) huruf a dari RUU KIA menegaskan bahwa setiap ibu yang bekerja berhak atas cuti melahirkan selama minimal enam bulan. Lebih lanjut, Pasal 5 ayat (2) RUU KIA mengatur pembayaran selama periode cuti ini, di mana gaji penuh (100%) akan dibayarkan untuk tiga bulan pertama, dan 75% dari gaji akan dibayarkan untuk tiga bulan berikutnya. Ketentuan ini merupakan perluasan signifikan dari hak-hak yang ada sebelumnya dalam UU

Ketenagakerjaan, yang umumnya menetapkan cuti melahirkan selama tiga bulan dengan pembayaran gaji penuh. RUU ini bertujuan untuk memberikan dukungan yang lebih besar kepada ibu dalam periode penting pasca-melahirkan, memungkinkan lebih banyak waktu untuk pemulihan dan perawatan bayi yang baru lahir. Dengan menjamin sebagian gaji selama enam bulan, ini juga membantu meringankan beban finansial yang mungkin dihadapi keluarga selama periode ini (Pramesti & Hadjon, 2023).

Carut marut tidak hanya terjadi diatas kertas saja, selain kebijakan yang tumpang tindih dan tidak jelas kejelasannya juga tidak terimplementasikan dengan baik di Indonesia baik bagi sang ayah maupun sang ibu. Lemahnya perlindungan hukum di Indonesia untuk seluruh lapisan masyarakat, mendorong perusahaan nakal untuk melanggar kewajibannya kepada para pekerja, Kasus ini terjadi pada PT Alpen Food Industry di tahun 2017-2020. Pertama, perusahaan ini terlibat dalam praktik perekrutan yang meragukan, membebankan biaya besar antara Rp 2 juta hingga Rp 3,5 juta kepada para buruh yang ingin bergabung. Praktik ini tidak lazim dan eksploitatif, terlebih tanpa transparansi mengenai penggunaan biaya tersebut. Lalu, AFI kurang bertanggung jawab. Terdapat laporan kebocoran amoniak yang tidak hanya memicu iritasi mata dan pernafasan, tetapi juga gatal-gatal pada kulit para pekerja. Meski demikian, perusahaan mencuci tangan dengan mencantumkan dalam kontrak bahwa segala kejadian adalah tanggung jawab pekerja, suatu sikap yang mengabaikan kewajiban hukum mereka untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman (Wulandari et al., 2023).

Tidak hanya itu, perusahaan ini tidak menghormati hak-hak khusus pekerja perempuan. Mereka mempekerjakan wanita hamil di malam hari, memberikan tugas berat yang jelas melanggar hukum tentang perlindungan pekerja perempuan hamil. Mereka juga menolak hak cuti menstruasi bagi pekerja wanita yang mengalami kesakitan selama periode tersebut, sebuah hak yang seharusnya dijamin oleh undang-undang. Sebanyak 50% buruh AFI tidak diikutsertakan dalam BPJS Kesehatan, tidak ada jaminan sosial yang seharusnya merupakan hak semua pekerja. Selain itu, ada laporan bahwa beberapa pekerja mengalami keguguran karena kondisi kerja yang buruk, dan perusahaan gagal menyediakan cuti dan akomodasi yang layak sesuai kebutuhan kesehatan mereka. Padahal PT. Alpen Food Industry telah memiliki 80.00 cabang di Indonesia tetapi mereka memberikan upah yang tidak layak kepada para pekerjanya (Wulandari et al., 2023).

Kasus pelanggaran serupa dilakukan oleh Inner Glow Spa. Sebuah perusahaan di bidang kesehatan dan kecantikan, belum memenuhi hak cuti hamil terhadap para pekerja perempuan karena perusahaan ini hanya memberikan 1,5 bulan cuti atau setara dengan 45 hari, namun dengan ketentuan bahwa pekerja tidak mendapatkan upah penuh selama masa cuti. Hal ini berbeda jauh dengan yang diatur dalam Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 3 bulan—1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Lalu, jika seorang pekerja perempuan mengalami keguguran, mereka hanya mendapatkan waktu istirahat selama 15 hari, padahal undang-undang menetapkan hak istirahat selama 1,5 bulan atau 45 hari. Mengenai upah selama cuti, Inner Glow Spa menerapkan prinsip 'No Work No Pay', dimana pekerja yang sedang cuti tidak melaksanakan kewajiban kerjanya sehingga tidak mendapatkan hak upahnya. Namun, sesuai dengan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat, termasuk hak cuti hamil, seharusnya mendapat upah penuh. Kebijakan pengupahan ini telah ditetapkan oleh pemerintah untuk melindungi pekerja, termasuk dalam Pasal 88 ayat (3) huruf e, yang secara eksplisit

mengatur hak pekerja untuk menerima upah penuh selama menjalankan hak waktu istirahatnya (Pujawan et al., n.d.).

Rendahnya tingkat pendidikan dan sistem pemerintahan yang korupsi menjadikan Indonesia sasaran empuk untuk para rezim kapitalis, implementasi UU ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi beberapa tantangan yang kompleks, salah satu tantangan utama adalah kurangnya kesadaran hukum di antara pekerja dan pengusaha yang menyebabkan banyak pelanggaran ketentuan hukum, baik yang disengaja maupun tidak. Ini dikombinasikan dengan penegakan hukum yang tidak konsisten, dimana lembaga pengawas sering kekurangan sumber daya atau terhambat oleh praktik kkn (kolusi, korupsi, dan nepotisme), sehingga menyulitkan untuk memastikan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku (FUTIKHATUN, 2023). Di sisi lain, lemahnya peran serikat pekerja dalam beberapa kasus dapat mengurangi tekanan pada perusahaan untuk mematuhi undang-undang. Ini terutama terlihat di daerah-daerah dimana serikat pekerja kurang terorganisir atau kurang berpengaruh. Dinamika pasar kerja yang cepat berubah, termasuk transisi industri dan revolusi teknologi, juga menantang kecukupan dan relevansi undang-undang yang ada, seringkali membutuhkan revisi dan adaptasi yang tidak segera diikuti. Kesemuanya ini, dari lemahnya penegakan hukum hingga kekurangan sumber daya dan ketidakjelasan regulasi, berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan di mana UU ketenagakerjaan seringkali tidak diimplementasikan sebagaimana mestinya, mempengaruhi kesejahteraan pekerja dan keadilan sosial di tempat kerja.

Undang-undang cipta kerja yang disahkan pada 5 Oktober 2020 menjadi salah satu penghambat terainya kesejahteraan buruh khususnya perempuan. Kritik terfokus pada beberapa aspek penting: Penghilangan Efektif Upah Cuti, meskipun UU Cipta Kerja tidak secara eksplisit menghapus ketentuan tentang cuti haid dan melahirkan yang ada di UU Nomor 13 Tahun 2003, perubahan kebijakan upah per jam yang diusung oleh undang-undang ini mempengaruhi cara cuti ini dihargai dan dibayar (Rizal & Rhahima, 2021). Dengan sistem pembayaran per jam, pekerja perempuan yang mengambil cuti ini tidak akan mendapatkan upah selama mereka tidak bekerja. Ini menghapus secara efektif keuntungan ekonomi dari mengambil cuti tersebut, memperburuk kondisi keuangan pekerja saat mereka membutuhkan dukungan paling banyak. Ketiadaan Jaminan Pekerjaan, kasus-kasus yang dijelaskan oleh perwakilan dari serikat pekerja menunjukkan bahwa pekerja yang mengambil cuti melahirkan seringkali diberhentikan secara tidak resmi selama periode cuti. Ini menimbulkan ketidakpastian apakah mereka dapat kembali bekerja, dengan risiko posisi mereka diisi oleh orang lain atau bahkan dihapus. Pemiskinan dan Diskriminasi, UU Cipta Kerja disebut sebagai undang-undang yang buta gender, yang berarti kurang mempertimbangkan isu-isu khusus yang dihadapi oleh pekerja perempuan, seperti kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) dan pelecehan seksual. Dalam kasus KDRT, jika seorang pekerja perlu melaporkan kejadian atau mendapatkan perlindungan, ketidakhadiran mereka di tempat kerja dianggap sebagai absensi biasa tanpa pertimbangan atas keadaan darurat yang dihadapi.

Masalah Lebih Luas yang Terkait dengan Gender, Omnibus Law dapat melemahkan kedaulatan perempuan dalam beberapa cara, termasuk melalui pengusuran yang memperlebar ketimpangan sosial dan ekonomi, serta menyerang ketahanan pangan dengan membuka pasar domestik untuk impor, yang merugikan produsen pangan lokal, banyak di antaranya adalah perempuan. Reaksi keras terhadap pengesahan UU Cipta Kerja, termasuk demonstrasi besar-besaran, menunjukkan kekecewaan mendalam terhadap proses dan hasil legislasi yang dianggap tidak mempertimbangkan dampak sosial ekonomi yang lebih luas, terutama bagi pekerja perempuan (Rizal & Rhahima, 2021). Kekhawatiran ini

menekankan pentingnya pendekatan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan dan hak-hak semua kelompok dalam masyarakat, terutama mereka yang paling rentan.

KESIMPULAN

Kesejahteraan buruh di Indonesia, khususnya dalam konteks cuti melahirkan, masih menghadapi berbagai tantangan meskipun telah ada regulasi yang dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 memberikan hak cuti melahirkan selama tiga bulan dengan upah penuh untuk pekerja perempuan, namun implementasi di lapangan sering kali tidak konsisten. Masalah ini diperparah oleh lemahnya penegakan hukum, dimana banyak perusahaan mengabaikan ketentuan tanpa menghadapi sanksi yang berarti, mempengaruhi perlakuan adil terhadap pekerja perempuan, terutama berkaitan dengan hak-hak reproduksi dan kesehatan.

Selain itu, banyak pekerja tidak terdaftar dalam sistem jaminan sosial, yang mengurangi akses mereka terhadap pelayanan kesehatan dan keamanan finansial. Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak yang baru, yang mengusulkan perpanjangan cuti melahirkan menjadi enam bulan, menunjukkan kemajuan dalam peraturan, tetapi efektivitasnya akan bergantung pada kemampuan pemerintah untuk menegakkan hukum secara efektif. Untuk mencapai kesejahteraan buruh yang lebih baik, Indonesia memerlukan peningkatan pengawasan dan penegakan hukum, peningkatan kesadaran hak-hak pekerja, dan dorongan untuk memperbaiki standar industri secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, P. (2021). *Buat Apa Laki-laki Ambil Paternity Leave? Asumsi.Co.*
- Ciptahutama, F. F. (2023). *STUDI PERBANDINGAN PENGATURAN CUTI PENDAMPINGAN ISTRI MELAHIRKAN (PATERNITY LEAVE) INDONESIA DENGAN BEBERAPA NEGARA [Skripsi].* Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- FUTIKHATUN. (2023). *HAK CUTI MELAHIRKAN SEBAGAI PENERAPAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEREMPUAN DAN ANAK DI INDONESIA (STUDI KASUS PEKERJA WANITA DI PT. BINTANG INDOKARYA GEMILANG KABUPATEN BREBES) [Skripsi].* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Husni, L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Revisi, Cet 3).* Raja Grafindo Persada.
- KUMARA YOGA, I. B. G. S., WIRYAWAN, I. W., & MUDANA, I. N. (2018). *PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK CUTI HAMIL PEKERJA PEREMPUAN DI INNA SINDHU BEACH HOTEL. Jurnal Harian Regional, 2, 3.*
- Marzuki, P. M. (2019). *Penelitian hukum.* Kencana.
- Oktriwina, A. S. (2021). *Ini Caranya Mengajukan Paternity Leave bagi Calon Ayah. Glints.Com.* <https://glints.com/id/lowongan/paternity-leave/>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2003). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.*
- Pramesti, C. I. K., & Hadjon, E. T. L. (2023). *TINJAUAN HUKUM MENGENAI NORMA KONFLIK DAN DUALISME PENGATURAN PAID PARENTAL LEAVE DI INDONESIA. Jurnal Kertha Desa, 11, 3437–3455.*
- Prinst, D. (1994). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia: Buku pegangan bagi pekerja untuk mempertahankan hak-haknya.* Citra Aditya Bakti.
- Pujawan, I. M., Udiana, I. M., & Putra, I. P. A. P. G. (n.d.). *PEMENUHAN HAK CUTI HAMIL TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN PADA INNER GLOW SPA.*
- Rizal, M., & Rhahima, D. F. (2021). *The Influence Of The Job Creation Act (Omnibus Law) On Welfare Of Women Employees Pengaruh Uu Cipta Kerja (Omnibus Law) Pada Kesejahteraan Pekerja Perempuan. Jurnal Sekretaris Dan Administrasi Bisnis, 5, 162–174.* <https://doi.org/10.31104/jsab.v5i2.231>
- Salman. (2022). *IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI KANTOR DAERAH KABUPATEN LUWU PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH [Skripsi].* Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.
- Sam, R. C. (2023, May 5). *Aturan Maternity Leave dan Parental Leave Terbaru di Indonesia [Article].* Appsensi.com. <https://appsensi.com/maternity-leave/>
- Siregar, T. T., & Sharendova, L. (2023). *Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan bagi Pekerja Perempuan di Indonesia. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7, 953.* <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.9813>
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2010). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat (Cet 11).* Rajawali Pers.
- Utami, N. W. (2023). *Ketentuan Cuti Melahirkan untuk Ibu & Ayah di Indonesia. Talenta.Com.* <https://www.talenta.co/blog/cuti-melahirkan-ibu-ayah/>
- Wulandari, R. P., Rizal, M., & Natari, S. U. (2023). *Analisis Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan Yang Dilakukan Oleh Pt. Alpen Food Industry Terhadap Karyawan. Jurnal Publikasi Ilmu Hukum, 1.*