Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum
Volume 19 Nomor 2, Juli 2025: 165-184
p-ISSN: 1978-2292 (print) e-ISSN: 2579-7425 (online)
Karya ini dipublikasikan di bawah lesensi Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Kebijakan Cuti Ayah dalam Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak: Politik Hukum dan Tantangan dalam Mewujudkan Perlindungan Hak Maternitas dan Kesetaraan Gender

(Paternity Leave Policy in the Mother and Child Welfare Act: Legal Policy and Challenges in Realizing Maternity Rights Protection and Gender Equality)

Rizki Bagus Prasetio
Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Indonesia
✉ rizkibagusprasetyo33@gmail.com

Diserahkan/*Submitted*:
04-07-2025
Diterima/*Accepted*:
19-08-2025

DOI:
https://doi.org/10.30641/kebijakan.2025.V19.165-184

Hak Cipta/*Copyrights* © 2025:
Rizki Bagus Prasetio

Keywords:
Paternity Leave; Maternity Rights; Legal Politic; Maternal and Child Welfare; Gender Equality.

Kata Kunci:
Cuti Ayah; Hak Maternitas; Kesejahteraan Ibu dan Anak; Kesetaraan Gender; Politik Hukum.

Cara Mengutip/*How to Cite*:
Rizki Bagus Prasetio. "Kebijakan Cuti Ayah dalam Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak: Politik Hukum dan Tantangan dalam Mewujudkan Perlindungan Hak Maternitas dan Kesetaraan Gender". Jurnal JIKH. Vol. 19 No. 2, Juli 2025, 165-184, https://doi.org/10.30641/kebijakan.2025.V19.165-184

ABSTRACT

This study examines the legal policy on paternity leave under Law Number 4 of 2024 on Maternal and Child Welfare (UU KIA), focusing on the protection of maternity rights and gender equality. This is normative (doctrinal) legal research employing statutory, conceptual, comparative, and futuristic approaches. The data consist of primary and secondary legal materials analyzed descriptively and analytically. The findings reveal that the regulation on paternity leave in the UU KIA grants only 2 days, extendable by 3 additional days upon mutual agreement, which is significantly shorter than the more progressive provision in the 2022 Draft UU KIA that allowed up to 40 days. This change reflects inconsistency on the part of lawmakers in upholding the initial objectives of the UU KIA and demonstrates a weak commitment to protecting maternity rights and mainstreaming gender equality. Furthermore, the absence of a clear financing scheme and the lack of inclusion for informal workers pose a risk of new forms of discrimination. Based on comparative analysis with practices in several countries, the ideal paternity leave policy in Indonesia should extend its duration, design a sustainable financing mechanism, and ensure inclusivity for all types of workers. Therefore, a reconstruction of the legal policy on paternity leave is necessary so that it becomes a strategic instrument for promoting maternal and child welfare, protecting maternity rights, and advancing gender equality.

ABSTRAK

Tulisan ini mengkaji politik hukum kebijakan cuti ayah dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) dengan fokus pada perlindungan hak maternitas dan kesetaraan gender. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif (doktrinal) dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, komparatif, dan futuristik. Data yang digunakan adalah bahan hukum primer dan sekunder yang dianalisis secara deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan cuti ayah dalam UU KIA hanya berdurasi 2 hari dan dapat diperpanjang 3 hari berdasarkan kesepakatan, berbeda secara signifikan dengan ketentuan dalam RUU KIA 2022 yang lebih progresif memberikan cuti hingga 40 hari. Perubahan ini mencerminkan ketidakkonsistenan pembentuk undang-undang terhadap tujuan awal pembentukan UU KIA serta lemahnya komitmen terhadap perlindungan hak maternitas dan pengarustamaan gender. Selain itu, belum adanya kejelasan skema pembiayaan dan tidak diakomodasinya pekerja informal menimbulkan risiko diskriminasi baru. Berdasarkan analisis perbandingan dengan praktik di beberapa negara, idealnya kebijakan cuti ayah di Indonesia perlu memperpanjang durasi cuti, merancang pembiayaan yang berkelanjutan, serta menjamin inklusivitas bagi seluruh jenis pekerja. Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi politik hukum cuti ayah agar menjadi instrumen strategis untuk mewujudkan kesejahteraan ibu dan anak, perlindungan hak maternitas, dan kesetaraan gender.

1. PENDAHULUAN

Periode pasca melahirkan merupakan fase krusial bagi seorang ibu karena merupakan masa transisi yang tidak hanya berdampak pada fisik, melainkan kesehatan emosional dan psikologisnya.[1] Dikatakan krusial, sebab fase ini dapat menimbulkan gangguan mental termasuk depresi pasca melahirkan (*postpartum depression*) terutama bagi primapara (ibu yang baru pertama kali melahirkan).[2] Berdasarkan data epidemiologis, prevalensi global depresi pasca melahirkan diperkirakan mencapai 17,22%. Di negara berkembang, angka tersebut cenderung lebih tinggi yakni sebesar 20% lebih tinggi dibandingkan negara maju yang berkisar 10-13%.[3]

Depresi pasca melahirkan masih menjadi masalah utama yang tidak hanya berdampak pada ibu melainkan dapat pula berdampak terhadap kesejahteraan dan perkembangan anak.[4] Kondisi ini menyebabkan terganggunya kualitas pengasuhan yang berdampak pada tahap perkembangan anak. Terutama pada periode seribu hari pertama kehidupan yang dimulai sejak 270 hari masa kehamilan dan 730 hari pasca lahir. Periode emas tersebut penting sebab terjadi pertumbuhan pesat terhadap otak, fisik hingga sistem kekebalan tubuhnya.[5] Adanya gangguan pada periode ini akan meningkatkan risiko gizi buruk dan *stunting* yang kemudian hari akan mempengaruhi tingkat kecerdasannya.[6]

Dari berbagai faktor penyebab *postpartum depression*, faktor dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang menarik untuk dibahas. Mencakup bantuan emosional maupun fisik dari lingkungan terdekat, termasuk pasangan.[7] Menurut hasil penelitian dari Malizewska, seorang ibu lebih berisiko mengalami *postpartum depression* bila merasa kurang mendapatkan dukungan sosial dari keluarga. Termasuk kehadiran suami pasca melahirkan yang berfungsi sebagai strategi preventif dalam mengurangi dampak *postpartum depression* karena dukungan suami dinilai sebagai strategi *coping* ketika menghadapi stress.[8] Bahkan tidak berhenti sampai di situ, cuti ayah oleh beberapa ahli dinilai bukan sekedar isu keluarga melainkan strategi penting untuk menciptakan struktur sosial yang lebih adil dan setara. Sebab, menurut Joen C. Williams cuti ayah menjadi strategi mengurangi beban ganda perempuan dan membantu membatasi bias gender di dunia kerja.[9]

---

1 Fadhli Rizal Makarim, "Perbedaan Baby Blues Syndrome Dengan Depresi Pasca Melahirkan," Halodoc.com, n.d., https://www.halodoc.com/artikel/perbedaan-baby-blues-syndrome-dengan-depresi-pasca-melahirkan. *baby blues syndrome* ialah berupa gangguan emosional yang bisa terjadi pasca melahirkan dikarenakan adanya perubahan hormon secara tiba-tiba dan kombinasi antara stres, kekurangan tidur, dan kelelahan. Sementara *postpartum depression* ialah gangguan terhadap suasana hati pasca melahirkan yang membuat pengidap nya merasa sedih, cemas dan kelelahan fisik. Gangguan ini lebih dipengaruhi oleh faktor psikososial dan dikatakan lebih parah dari *baby blues syndrome.* Menurut Diagnostic *and Statistical Manual of Mental Disorders* edisi kelima (DSM- 5), depresi pasca persalinan (*postpartum depression*) diklasifikasikan sebagai episode depresi yang dimulai pada periode peripartum, yakni ketika gejala gangguan suasana hati muncul selama masa kehamilan atau dalam kurun waktu empat minggu setelah proses persalinan. Diakses tanggal 13 Maret 2025

2 Ardiani et al., "Meta-Analysis: The Association between Social Support and Postpartum Depression," Journal of Maternal and Child Health 5, no. 6 (2020): 641–50, https://doi.org/10.26911/thejmch.2020.05.06.04.

3 Ziyi Wang et al., "Correction: Mapping Global Prevalence of Depression among Postpartum Women.," *Translational Psychiatry* (United States, December 2021), https://doi.org/10.1038/s41398-021-01692-1. Hlm 2

4 Yurdagül Yağmur and Neşe Ulukoca, "Social Support and Postpartum Depression in Low-Socioeconomic Level Postpartum Women in Eastern Turkey," *International Journal of Public Health* 55, no. 6 (2010): 543–49, https://doi.org/10.1007/s00038-010-0182-z.

5 Ella Bust and Athena Pedro, "'Your Baby's Life Depends on Those First 1000 Days': Community Health Workers' Perspectives of the First 1000 Days of Life," *Early Child Development and Care* 192, no. 6 (2022): 904–13, https://doi.org/10.1080/03004430.2020.1815720.

6 Nilfar Ruaida, "Gerakan 1000 Hari Pertama Kehidupan Mencegah Terjadinya Stunting (Gizi Pendek) Di Indonesia," *Global Health Science* 3, no. 1 (2018): 139–51.

7 Susanti Prasetya Ningrum, "Faktor-Faktor Psikologis Yang Mempengaruhi Postpartum Blues," *Psympathic : Jurnal Ilmiah Psikologi* 4, no. 2 (2017): 205–18, https://doi.org/10.15575/psy.v4i2.1589.

8 Risnawati Risnawati and Dewi Susilawati, "Gambaran Kejadian Post Partum Blues Pada Ibu Nifas Di Kelurahan Nanggalo Wilayah Kerja Puskesmas Nanggalo Padang Tahun 2018," *Jurnal Kesehatan Panca Bhakti Lampung* 6, no. 2 (2019): 138, https://doi.org/10.47218/jkpbl.v6i2.50.

9 Hilary Rau and Joan C. Williams, "A Winning Parental Leave Policy Can Be Surprisingly Simple," Harvard Business Review, 2017, https://hbr.org/2017/07/a-winning-parental-leave-policy-can-be-surprisingly-simple.

Keberpihakan negara dalam memberikan ketentuan hukum perihal cuti ayah dengan durasi yang memadai akan berpengaruh pada perlindungan hak maternitas.[10] Di Indonesia, masih minimnya durasi cuti ayah beriringan dengan masih tingginya angka masalah gangguan pasca persalinan seperti *baby blues*. BKKBN pada 2024 menyebutkan bahwa 57% Ibu di Indonesia mengalami baby blues.[11] Penelitian yang dilakukan oleh Mones pada 2023 disebutkan bahwa 75% Ibu di Kota Kupang mengalami *baby blues*. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryani dkk yang menunjukkan 68% Ibu di RSUD Banda Aceh mengalami hal serupa.[12] Hal ini diperkuat dengan penelitian Kurniawati yang menyebutkan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya baby blues ialah kurangnya peran ayah pasca istri melahirkan.[13] Dengan demikian hadirnya ketentuan hukum yang mengatur cuti ayah secara memadai memiliki urgensi tersendiri.

Upaya untuk menyelesaikan beberapa persoalan tersebut pada dasarnya dapat dilakukan dengan memaksimalkan peran dan dukungan ayah. Terutama selama seribu hari pertama kehidupan anak yang merupakan periode emas bagi tumbuh kembangnya. Gagasan ini sempat mengemuka dalam Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA) yang dibahas pada Maret 2022. Dalam RUU KIA tersebut diusulkan pemberian cuti ayah selama 40 hari pasca istri melahirkan dan 7 hari saat terjadi keguguran sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Ayat 2.[14] Ketentuan ini dinilai sebagai pasal progresif jika dibandingkan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang hanya memberikan durasi cuti selama 2 (dua) hari. [15] RUU ini juga mengusulkan perpanjangan cuti melahirkan bagi ibu menjadi minimal 6 (enam) bulan.[16]

Bila merujuk pada naskah akademik RUU KIA, regulasi ini dirancang guna menjamin kesejahteraan ibu dan anak termasuk memberikan perlindungan hak maternitas perempuan. Beberapa pasal progresif di atas tidak hanya mendorong keterlibatan ayah dalam pengasuhan sejak masa prenatal hingga postnatal. Melainkan menantang konstruksi sosial yang menempatkan tanggung jawab domestik kepada ibu semata. [17] Dukungan ini kemudian memberi keseimbangan peran dalam keluarga dan membuka ruang bagi perempuan untuk berpartisipasi lebih luas dalam dunia kerja tanpa dibatasi oleh norma gender tradisional. [18]

Akan tetapi tepat pada 4 Juni 2024, RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak disahkan oleh DPR dan hal yang justru disayangkan ialah ketentuan cuti yang tidak sesuai dengan draf RUU yang dibahas pada tahun 2022. Dalam arti ketentuan cuti ayah mendampingi istri melahirkan yang semula dalam draf tahun 2022 paling lama

Diakses tanggal 15 Maret 2025

10 Maulina Ulfa, "Mendorong Kebijakan Cuti Ayah Untuk Tingkatkan Kesetaraan Gender Dan Kesejahteraan Keluarga," green network, 2023, https://greennetwork.id/publik/kabar/mendorong-kebijakan-cuti-ayah-untuk-tingkatkan-kesetaraan-gender-dan-kesejahteraan-keluarga/. Diakses tanggal 30 Maret 2025

11 BKKBN, "Kelas Orang Tua Hebat (KERABAT) Seri 1 Tahun 2024: Yuk Kenali Dan Cegah Baby Blues" (Indonesia, 2024), https://www.youtube.com/watch?v=EU_DuazytJw. Diakses tanggal 30 Maret 2025

12 Roza Aryani, Afriana, and Faranita, "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Baby Blues Syndrome Pada Ibu Post Partum Di RSUD Dr. Zainoel Abidin Kota Banda Aceh Factors Related to Baby Blues Syndrome in Post Partum Mothers in RSUD Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh City," *Journal of Healtcare Technology and Medicine* 8, no. 2 (2022): 2615–109.

13 Dini Kurniawati and Eka Afdi Septiyono, "Determinants of Postpartum Blues in Indonesia," *Pediomaternal Nursing Journal* 8, no. 1 (2022): 45–52, https://doi.org/10.20473/pmnj.v8i1.27649.

14 Badan Legislasi Dewan Perwakilan Rakyat, "RANCANGAN UNDANG-UNDANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK" 19 Juni 2022.

15 Republik Indonesia, "UU 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan".

16 Badan Legislasi Dewan Perwakilan Rakyat, RANCANGAN UNDANG-UNDANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK. Badan Legislasi Dewan Perwakilan Rakyat, "RANCANGAN UNDANG-UNDANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK" 19 Juni 2022

17 Ellesa Soge et al., "Intuisi Persepsi Ibu Terhadap Keterlibatan Ayah Dalam Pengasuhan Anak Usia Dini Ellesa Margareth Teti Soge 1* , Beatriks Novianti Kiling-Bunga 2 , Friandry Windisany Thoomaszen 3 , Indra Yohanes Kiling 4 12 Prodi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, *Intuisi* 8, no. 2 (2016), http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI. Hlm 1-2

18 Istiadah, "Pentingnya Kesetaraan Gender Dalam Pembagian Kerja Rumah Tangga," Pusat Studi gender dan Anak, 2023, https://psga.uin-malang.ac.id/psga_admin/opini-perempuan/pentingnya-kesetaraan-gender-dalam-pembagian-kerja-rumah-tangga/. Diakses tanggal 3 April 2025

40 (empat puluh) hari, kini hanya 2 (dua hari) dan bisa diperpanjang 3 (tiga) hari berikutnya sesuai kesepakatan. Hal tersebut kemudian mendapatkan beragam tanggapan. Seperti halnya tanggapan bahwa ketentuan perihal pemberian cuti suami ini dinilai setengah hati dalam mewujudkan produk hukum yang inklusif terhadap kaum perempuan dan justru merefleksikan cara pandang laki-laki.[19] Sementara pada sisi lain, penerapan cuti ayah tentu tidak akan mudah, terdapat berbagai tantangan baik dari segi penyusunan hingga implementasinya. Tulisan ini akan mengkaji bagaimana politik hukum kebijakan cuti ayah dalam Undang-Undang 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan dan bagaimana ketentuan cuti ayah yang seharusnya diatur dalam undang-undang tersebut guna melindungi hak meternitas dan kesetaraan gender.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum doktrinal, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menitikberatkan pada studi literatur atau dokumen. Penelusuran literatur dimaksud meliputi bahan hukum primer dan sekunder yang berkaitan dengan isu dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dengan mengkaji perihal konstruksi hukum cuti ayah di Indonesia dengan mendasarkan pada peraturan perundang-undangan seperti yang mengatur hal tersebut. Sementara pendekatan perbandingan, digunakan untuk melihat bagaimana konsep maupun ketentuan cuti ayah yang diatur di berbagai negara untuk dijadikan bahan analisis dalam penelitian ini. Hasil dari penelusuran literatur kemudian disajikan secara deskriptif-analitis.

3. PEMBAHASAN

3.1. Politik Hukum Ketentuan Cuti Ayah di Indonesia

3.1.1. Konsep *Paternity Leave* (Cuti Ayah) dan Perkembangannya

Istilah cuti ayah (*paternity leave*) berkelindan dengan istilah cuti ibu atau cuti kehamilan (*maternity leave*). Keduanya berkaitan dengan kelahiran seorang anak.[20] Dalam konsep ketenagakerjaan, perempuan memiliki hak maternitas yang melekat secara biologis, mencakup menstruasi, hamil melahirkan dan menyusui. [21] Cuti hamil pertama kali diperkenalkan sebagai larangan bagi pengusaha untuk mempekerjakan perempuan selama kehamilan, tetapi tidak memberikan perlindungan pendapatan atau pekerjaan.[22] Sejak tahun 1960- an, konsep ini berevolusi menjadi waktu istirahat kerja untuk merawat anak-anak, dan menjamin hak untuk kembali kerja.[23]

Perlindungan maternitas telah menjadi perhatian sejak awal berdirinya *Internasional Labour Organization* (ILO).[24] Melalui Konvensi ILO No 3 Tahun 1919 cuti kehamilan diberikan minimal enam minggu, meski cakupannya masih terbatas dan tanpa kepastian kompensasi.[25] Konvensi ini merupakan cikal bakal munculnya kebijakan *maternity leave* perempuan.[26] Perubahan struktur ekonomi pasca Perang Dunia II

19 Khaidarulloh and Nuril Farida Maratus, "BIAS PATRIARKHISME DALAM REGULASI : ANALISIS UNDANG-UNDANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK," *Indonesian Journal of Gender Studies* 5, no. 2 (2024): 1–13.

20 Mauricio Avendano et al., "The Long-Run Effect of Maternity Leave Benefits on Mental Health: Evidence from European Countries.," *Social Science & Medicine (1982)* 132 (May 2015): 45–53, https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.02.037.

21 Achie Luhulima, *Cedaw: Menegakkan Hak Asasi Perempuan* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014). Hal 42-46

22 Christopher J. Ruhm and Ruhm, "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe," *The Quarterly Journal of Economics* 113 (1998).

23 Avendano et al., "The Long-Run Effect of Maternity Leave Benefits on Mental Health: Evidence from European Countries."

24 Laura Addati and International Labour Office, "Extending Maternity Protection to All Women : Trends , Challenges and Opportunities," *International Social Security Review* 68 (2015).

25 Lihat Article 3 huruf a International Labour Organization, "Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)" (n.d.). "Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)

26 Zonta International, "ILO Celebrates 100 Years of Maternity Protection," 2019, https://www.zonta.org/Web/Web/

kemudian mendorong revisi konvensi tersebut dan lahir Konvensi ILO No 103 Tahun 1952 yang meningkatkan cuti menjadi 12 minggu serta mulai memperkenalkan skema kompensasi dan jaminan hak kembali bekerja.[27] Meskipun implementasinya terhambat di negara yang sistem jaminannya belum mapan.[28]

Perkembangan partisipasi perempuan dalam dunia kerja dan isu kesetaraan gender, mendorong Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 yang menetapkan cuti minimal 14 minggu dengan anjuran perpanjangan dan kompensasi minimal dua pertiga dari penghasilan sebelumnya. Konvensi ini juga memperluas cakupan ke sektor informal, meski implementasinya masih mengalami tantangan besar. [29] Melalui Rekomendasi ILO No. 191 kemudian mendorong penambahan cuti hingga 18 minggu terutama untuk kelahiran kembar dan mewajibkan penyediaan fasilitas menyusui serta hak atas upah penuh selama cuti. Konvensi-konvensi ini kemudian menjadi tonggak penting dalam memberi penguatan perlindungan hak maternitas dan kesetaraan gender di tempat kerja.[30]

Tabel 1.

Perbandingan Konvensi ILO tentang *Maternity Protection*

	Maternity Protection Convention 3 Tahun 1919	*Maternity Protection Convention 103 Tahun 1952*	*Maternity Protection Convention 183 Tahun 2000*
Durasi	6 minggu	12 minggu	14 minggu
Pembagian	Tidak dijelaskan secara spesifik	6 minggu setelah melahirkan	Fleksibilitas dengan ketentuan 6 minggu wajib setelah melahirkan
Kompensasi	Tidak dijelaskan secara spesifik	Tidak disebutkan presentasenya	Minimal 2/3 dari pendapatan sebelumnya.
Cakupan Pekerja	Pada sektor Industri (sektor formal)	Pada sektor Industri, non industri dan pertanian.	Semua pekerja formal dan informal
Jaminan Kembali Bekerja	Tidak dijelaskan secara spesifik	Diberikan hak kembali ke posisi sebelumnya atau yang setara	Diberikan hak untuk kembali ke posisi yang sama dengan upah yang sama

Sumber: diolah penulis

Namun demikian, perkembangan sosial, ekonomi, dan budaya yang pesat menunjukkan bahwa cuti kehamilan masih belum cukup melindungi pekerja perempuan, terutama dalam hal kesetaraan di dunia kerja. Hal ini semakin disorot sejak munculnya Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) poin ke-5 yang menekankan kesetaraan gender.[31] Seiring meningkatnya partisipasi perempuan di dunia kerja dan peran ganda dalam rumah tangga, maka muncul kebutuhan akan keseimbangan akan keseimbangan tanggung jawab keluarga yang tidak hanya dibebankan pada perempuan.[32] Oleh karena itu kemudian dikenal *paternity leave* atau yang

About/Changing_the_World_for_Women/UN_Reports/ILO_celebrates_100_years_of_maternity_protection.aspx. Diakses tanggal 16 April 2025

27 Lihat Article 3 angka 2 International Labour Organization, "Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103)".

28 Keonhi Son, "Do International Treaties Have an Impact Only on Ratifying States ? The Influence of the ILO Maternity Protection Conventions in 160 Countries between 1883 and 2018," *International Labour Law* 162, no. 2 (2023), https://doi.org/10.1111/ilr.12371. Hal 256-261

29 Laura Addati, Naomi Cassirer, and Katherine Gilchrist, "Maternity and Paternity at Work Law and Practice across the World" (Geneva, 2014).

30 International Labour Organization, "Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)".

31 Avendano et al., "The Long-Run Effect of Maternity Leave Benefits on Mental Health: Evidence from European Countries." Hlm 3

32 Brianne Pragg and Chris Knoester, "Parental Leave Use Among Disadvantaged Fathers," *Journal of Family Issues* 38, no. 8 (December 30, 2015): 1157–85, https://doi.org/10.1177/0192513X15623585.

dikenal yang merupakan cuti singkat bagi seorang ayah pasca istrinya melahirkan yang memungkinkan ayah turut terlibat dalam perawatan ibu dan bayi.[33]

Akan tetapi, tidak seperti *maternity leave*, ILO belum menetapkan standar khusus perihal *paternity leave*. Namun melalui Resolusi *International Labour Conference* 2009 tentang kesetaraan gender, ditekankan bahwa pekerjaan-keluarga tidak bisa bila hanya dibebankan pada perempuan.[34] Resolusi tersebut merekomendasikan kepada negara-negara untuk menciptakan kebijakan melahirkan keseimbangan progresif antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Bahkan dengan memberikan insentif untuk mendorong laki-laki mau mengambil cuti tersebut. Saat ini, 79 dari 167 negara mengatur perihal ketentuan *paternity leave* meski dengan variasi durasi dan cakupan, dari yang terpanjang di Slovenia (90 hari) hingga yang tersingkat kurang dari seminggu di negara-negara seperti Yunani, Maroko, dan Kazakhstan. [35]

3.1.2. Ketentuan Paternity Leave di Indonesia: Catatan Kritis Terhadap UU Kesejahteraan Ibu dan Anak

Sebagian besar negara telah secara universal mengatur mengenai cuti kehamilan dengan pembayaran upah penuh.[36] Kondisi ini menunjukkan sejauh mana komitmen suatu negara dalam melindungi kedudukan pekerja perempuan di tengah meningkatnya partisipasi perempuan di dunia kerja.[37] Namun, peningkatan partisipasi tersebut di sisi lain juga diiringi oleh risiko hilangnya hak pekerja perempuan untuk kembali bekerja setelah melahirkan.[38] Padahal, cuti melahirkan tidak hanya penting dari sisi perlindungan status pekerjaan, tetapi juga karena berbagai kondisi medis yang dapat terjadi selama fase prenatal, persalinan, hingga pasca melahirkan.[39] Oleh karena itu, pengaturan mengenai *maternity leave* dalam regulasi nasional merupakan salah satu instrumen penting perlindungan negara terhadap hak maternitas.

Di Indonesia, ketentuan cuti kehamilan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang kemudian diperbaharui melalui, PP No. 17 Tahun 2020[40] dan UU No. 4 Tahun 2024 tentang KIA. Secara umum, durasi cuti kehamilan tetap sama, yaitu 3 bulan, tanpa perubahan signifikan. Perbedaan hanya terletak pada waktu pengambilan cuti (sebelum atau sesudah melahirkan) dan persyaratan tertentu yang memungkinkan adanya penyesuaian.

33 Richard J. Petts and Chris Knoester, "Paternity Leave and Parental Relationships: Variations by Gender and Mothers' Work Statuses," *Journal of Mariage and Family* Vol 81 Iss (2018), https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jomf.12545. Hlm 468-472

34 Addati, Cassirer, and Gilchrist, "Maternity and Paternity at Work Law and Practice across the World." Hlm 52

35 Addati, Cassirer, and Gilchrist. Hlm 53

36 Addati, Cassirer, and Gilchrist. Hlm 9

37 International Labour Office, *Women at Work Trends 2016* (Geneva: International Labour Organization, 2016). Hlm 66-70

38 Jennifer L. Dengate, "How Does Family Policy 'Work'? Job Context, Flexibility, and Maternity Leave Policy," *Sociologi Compass* Vol 10 Iss (2016), https://doi.org/https://doi.org/10.1111/soc4.12368. Hlm 378-379

39 Avendano et al., "The Long-Run Effect of Maternity Leave Benefits on Mental Health: Evidence from European Countries."

40 Meskipun PP 11 Tahun 2017 mengalami perubahan dengan lahirnya PP 17 Tahun 2020, ketentuan cuti kehamilan dan cuti bagi suami mendampingi istri melahirkan tidak mengalami perubahan dalam pada PP 17 Tahun 2020. Dalam arti ketentuan cuti ayah melahirkan dan cuti bagi suami (bagi PNS) mendampingi istri melahirkan tetap mengacu pada PP 11 Tahun 2017.

Tabel 2.

Perbandingan Ketentuan Cuti Kehamilan

Regulasi	Durasi Cuti	Pembagian Waktu		Ketentuan Tambahan
		sebelum	sesudah	
UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	3 bulan	1,5 bulan	1,5 bulan	-
UU No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA)	3 bulan awal	-	-	3 bulan jika dengan bukti medis
PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS	3 bulan	-	-	-

Sumber: diolah penulis

Berbeda dengan *maternity leave*, konsep *paternity leave* secara eksplisit belum tercermin sebagai hak khusus yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, meskipun telah diadopsi di berbagai negara. Sebelum lahirnya UU 4 Tahun 2024 tentang KIA tidak ditemukan istilah yang spesifik menggunakan istilah "cuti ayah", "cuti suami", atau "cuti menemani istri melahirkan". Namun, UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 93 Ayat 4 huruf e memberikan hak kepada pekerja/buruh untuk tidak bekerja selama dua hari dengan tetap menerima upah apabila istri melahirkan atau mengalami keguguran. Ketentuan ini dapat diartikan sebagai bentuk implisit dari cuti ayah.[41]

Tabel 3
Perbandingan Ketentuan Cuti Ayah

Regulasi	Cuti Ayah
UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
UU No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA)	2 (dua) hari dan dapat ditambah 3 (tiga) hari berikutnya dengan kesepakatan bersama pemberi kerja
PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS	Tidak diatur secara spesifik (akan tetapi dimungkinkan menggunakan cuti alasan penting) dengan alasan ibu, bapak, **istri/suami**, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu sakit keras atau meninggal dunia

Sumber: diolah penulis

Hal serupa kemudian diatur pula dalam PP No. 11 Tahun 2017, cuti ayah dimungkinkan melalui cuti alasan penting sebagaimana diatur dalam Pasal 328 huruf a, dengan syarat keluarga inti sakit keras atau meninggal dunia, termasuk istri yang melahirkan, selama maksimal satu bulan.[42] Namun, ketentuan ini tidak secara khusus ditujukan untuk mendampingi istri melahirkan. Dalam praktiknya, penggunaan cuti ini oleh PNS sering disertai pemotongan tunjangan kinerja. Misalnya, dalam Permenkumham No. 10 Tahun 2021,

41 Lihat Pasal 93 Ayat 4 Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
42 Lihat Pasal 328 huruf a Republik Indonesia, "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil" .

pegawai yang mengambil cuti alasan penting dikenai potongan tunjangan sebesar 2,5% per hari.[43]

Sementara pada Juni 2024, DPR mengesahkan Undang-Undang 4 Tahun 2024 tentang KIA pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan. Dalam UU tersebut lahir pasal progresif yang spesifik mengatur cuti ayah dengan istilah "hak cuti pendampingan". Hal tersebut merupakan cuti yang diberikan kepada suami guna mendampingi istri yang menghadapi persalinan. Dalam Pasal 6 ayat 2 disebutkan bahwa seorang suami berhak mendapatkan hak cuti pendampingan istri pada masa persalinan selama 2 (dua) hari dan paling lama 3 (tiga) hari berikutnya atau dengan kesepakatan lain. Ketentuan tersebut merupakan suatu kemajuan dikarenakan mengatur secara eksplisit mengatur hak cuti seorang suami mendampingi istri melahirkan.

Tabel 4

Perbandingan Ketentuan Cuti dalam RUU KIA dan UU KIA

Kategori	RUU KIA 2022	UU No. 4 Tahun 2024
Cuti saat istri melahirkan	Maksimal 40 hari	2 hari + 3 hari (opsional)
Cuti saat keguguran	Maksimal 7 hari	2 hari

Sumber: diolah penulis

Apabila merujuk pada naskah akademik RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak, adanya pengaturan cuti bagi ayah merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan Ibu dan Anak. Politik hukum yang digagas pembentuk undang-undang tersebut tidak lain berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung bagi ibu dari proses pra hingga pasca melahirkan dimana kehadiran lebih seorang ayah menjadi salah satu faktor pendukungnya.[44] Bahkan arah pengaturan penyelenggaraan kesejahteraan ibu dan anak tidak hanya dibebankan kepada ibu semata melainkan kepada ayah pula. Dalam arti seorang suami selain memiliki hak sekaligus kewajiban untuk mendampingi istri pada masa kehamilan, keguguran, persalinan, dan pasca persalinan. Hal ini secara tegas diatur sebagaimana dalam Pasal 4 Ayat 1 UU Kesejahteraan Ibu dan Anak. Akan tetapi, yang justru disayangkan, sebagaimana telah disinggung sebelumnya semangat untuk mewujudkan hal tersebut pada kenyataannya berbeda ketika ketentuan yang sebelumnya dalam RUU KIA sebelum disahkan yang semula cuti ayah berdurasi 40 hari berubah menjadi 5 hari saja. Dengan demikian adanya perubahan tersebut menunjukkan ketidakkonsistenan dengan tujuan yang pada awalnya dalam RUU ingin dicapai.

Padahal penelitian Yvonne Kezia terhadap 163 ayah menunjukkan bahwa mayoritas responden (96%) menganggap pentingnya pengaturan cuti ayah dalam kebijakan nasional, bahkan 86% menilai cuti ayah seharusnya diwajibkan.[45] Alasan utama adalah perlunya pendampingan terhadap istri, disusul alasan keadilan peran. Hanya 3,7% yang menilai aturan cuti ayah tidak perlu. Terkait durasi ideal, 26,4% memilih 60 hari kerja, 22,7% memilih satu bulan, dan 14,1% memilih 40 hari kerja.[46]

Adanya durasi cuti ayah yang singkat pasca RUU KIA disahkan menunjukkan bahwa politik hukum UU Kesejahteraan Ibu dan Anak memandang peran ayah dalam pengasuhan masih diposisikan sebagai peran sekunder atau simbolis. Hal ini mencerminkan pandangan negara yang belum sepenuhnya menggeser beban reproduksi dan pengasuhan dari perempuan. Hal ini tidak sejalan dengan alasan dibentuknya UU tersebut yang tidak lain memberikan perlindungan hak memberi kesejahteraan kepada ibu dan anak. Meskipun UU No. 4 Tahun 2024 mengadopsi konsep "cuti pendampingan" yang menyerupai *paternity leave*, masih pendek nya durasi cuti tersebut menandakan ketidakseriusan negara dalam melindungi hak maternitas dan mewujudkan kesejahteraan ibu dan anak. Dengan demikian, kebijakan ini lebih bersifat formalistik ketimbang berusaha

43 Lihat Pasal 17 Permen$kumham 10 Tahun 2021, kemudian Permenkumham ini dilakukan perubahan dengan 17 Tahun 2020. Akan tetapi masih mempertahankan ketentuan Pasal 17 tersebut yang mengatur potongan bagi pegawai yang mengambil cuti alasan penting.

44 Dewan Perwakila$n Rakyat, "NASKAH AKADEMIK RANCANGAN UNDANG-UNDANG TENTANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK" (Jakarta, 2022).

45 Yvonne Kezia Dhianingtyas Nafi, "Riset: Ayah Ingin Lebih Terlibat Pengasuhan, Tetapi Aturan Negara Tidak Mendukungnya," The Coversation, 2024, https://theconversation.com/riset-ayah-ingin-lebih-terlibat-pengasuhan-tetapi-aturan-negara-tidak-mendukungnya-235220. Diakses tanggal 20 April 2025

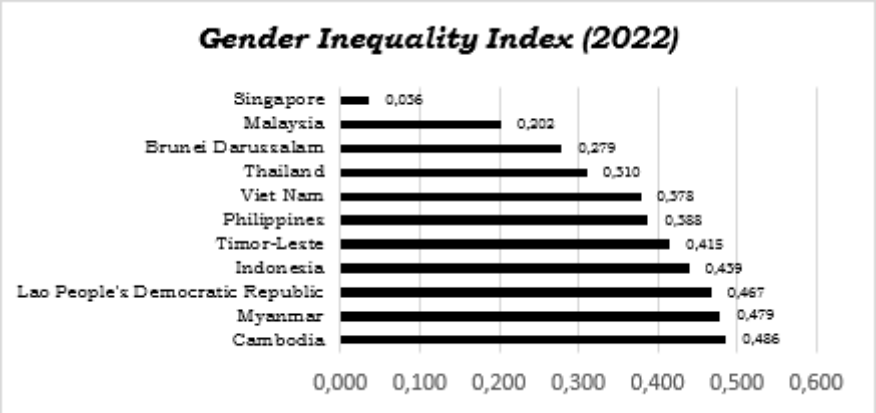
46 Nafi. "Riset: Ayah Ingin Lebih Terlibat Pengasuhan, Tetapi Aturan Negara Tidak Mendukungnya," The Coversation, 2024 Diakses tanggal 28 April 2025

menyelesaikan persoalan yang bersifat substansial.[47]

Selain itu, bila merujuk pada Naskah Akademik RUU KIA kesetaraan gender menjadi salah satu pokok persoalan yang turut di bahas dan menjadi tujuan yang ingin dicapai melalui kehadiran UU KIA pasca disahkan. Hal ini dapat dilihat melalui dicantumkannya asas keadilan dimana kesejahteraan ibu dan anak diselenggarakan dengan berpegang pada aspek pemerataan, kesetaraan gender, tidak diskriminatif dan proporsional sehingga baik secara fisik sosial, ekonomi dan spiritual ibu dan anak dapat terpenuhi secara optimal. [48] Bahkan kesetaraan gender secara eksplisit menjadi salah satu asas lainnya yang menjadi pegangan penyelenggaraan kesejahteraan ibu dan anak dalam undang-undang tersebut. Kesetaraan yang dimaksud ialah kesetaraan antara laki-laki dan perempuan untuk memperoleh hak-haknya sebagai manusia melalui proses yang adil dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, berpartisipasi aktif, serta memperoleh manfaat dari pembangunan.[49] Dengan demikian politik hukum RUU KIA ini lebih progresif yakni mencoba mengatur kesetaraan gender dengan mencoba memasuki ranah yang lebih privat.

Meski demikian, adanya perubahan ketentuan durasi cuti ayah yang jauh lebih singkat merupakan bentuk inkonsistensi pembentuk undang-undang terhadap asas yang dicantumkan dalam UU KIA itu sendiri. Di sisi lain hal tersebut menunjukkan pula ketidakkonsistenan pembentuk undang-undang terhadap prinsip pengarustamaan gender sebagaimana diamanatkan melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 (Inpres 9/2000). Instruksi tersebut menekankan integrasi perspektif gender dalam seluruh proses pembangunan nasional, termasuk legislasi.[50] Padahal jika merujuk pada *Gender Inequality Indeks* yang dirilis oleh UNDP. Skor Indonesia masih terbilang masih cukup tinggi dibandingkan dengan mayoritas negara di ASEAN.[51] Hal ini menandakan bahwa kebijakan pengarustamaan gender yang seharusnya menjadi fokus pemerintah masih perlu perbaikan. Ketentuan cuti ayah yang memadai dapat dijadikan aplikasi nyata dari pengarustamaan gender baik dalam pemerintahan maupun sektor swasta.

Grafik 1



Sumber: *United Nations Development Programme* (UNDP).

47 Ketentuan cuti kehamilan yang dalam RUU KIA diberikan selama 60 hari kepada seorang ibu, pasca disahkan ketentuan tersebut sama dengan ketentuan dalam UU lainnya yang telah terbit terlebih dahulu yakni 30 hari. Hanya saja dalam UU KIA pasca disahkan dimungkinkan penambahan 30 hari dengan surat keterangan medis yang dalam praktik tidak akan mudah dilaksanakan.

48 Dewan Perwakilan Rakyat, "NASKAH AKADEMIK RANCANGAN UNDANG-UNDANG TENTANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK." Hal 127

49 Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan" (n.d.).

50 Republik Indonesia, "Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional" (n.d.). Lihat konsiderans "Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional"

51 Fitri Hariana Oktaviani and Antonia Morita Iswari Saktiawati, "Cuti Ayah Bermanfaat Tidak Hanya Untuk Ibu Dan Bayi, Tapi Juga Organisasi, Kebijakan Publik, Dan Perekonomian Keluarga," The Coversation, 2024, https://theconversation.com/cuti-ayah-bermanfaat-tidak-hanya-untuk-ibu-dan-bayi-tapi-juga-organisasi-kebijakan- publik-dan-perekonomian-keluarga-226500. Diakses tanggal 21 April 2025

Padahal jika merujuk pada *Gender Inequality Indeks* yang dirilis oleh *United Nations Development Programme* (UNDP). Skor Indonesia masih terbilang tidak cukup signifikan penurunannya dan masih tinggi dibandingkan dengan mayoritas negara di ASEAN.[52] Hal ini menandakan bahwa kebijakan pengarustamaan gender yang seharusnya menjadi fokus pemerintah masih perlu perbaikan. Adanya perubahan durasi cuti ayah yang tidak sesuai dengan draf Naskah Akademik dan RUU KIA menunjukkan ketidakkonsistenan pembentuk undang-undang atas politik hukum yang sebelumnya secara ideal ingin diwujudkan sejak awal dibentuknya undang-undang tersebut.

3.2. Menggagas Ketentuan Cuti Ayah yang Ideal

3.2.1. Mewujudkan Perlindungan Hak Maternitas dan Kesetaraan Gender Melalui *Paternity Leave*

Berbagai hak perempuan pada dasarnya dibangun melalui perjuangan panjang melalui berbagai konteks seperti, politik, ekonomi dan sosial. Konstruksi sosial dan budaya selama berabad-abad telah menganggap laki-laki sebagai pemegang dominasi atas ruang publik sementara perempuan kerap dipinggirkan.[53] Namun berbagai instrumen hukum internasional kemudian mulai mengakui perempuan sebagai individu yang berkedudukan sama sebagai manusia seutuhnya. Alhasil hak perempuan baik dari segi politik, ekonomi maupun sosial merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari konsep hak asasi manusia.[54]Dengan demikian, perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara biologis tidak bisa menjadi alasan menjadikan perempuan sebagai subordinat di bawah laki-laki.[55]

Hilary Charlesworth dalam karyanya "*What are Women's Internasional Right*", mengkritik sistem HAM dibentuk berdasarkan pengalaman dan perspektif maskulin sehingga cenderung merugikan perempuan.[56] Kritik ini mendorong lahirnya CEDAW sebagai instrumen HAM internasional yang fokus menghapus diskriminasi terhadap perempuan. CEDAW secara tegas memuat perlindungan hak maternitas dalam Pasal 11, seperti larangan pemecatan atas dasar perkawinan atau kehamilan, cuti hamil berbayar, penyediaan layanan penitipan anak dan perlindungan dari pekerjaan yang berisiko bagi kehamilan.[57] Komitmen ini turut tercermin dalam kerangka hukum nasional. Pasal 28D Ayat 2 UUD NRI 1945 juga telah tegas mengamanatkan setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, perlindungan maternitas bukan hanya isu kesejahteraan, tetapi juga merupakan manifestasi dari penghormatan terhadap hak asasi manusia yang dijamin secara konstitusional.

Dalam perspektif hak asasi manusia, prinsip kesetaraan gender dan non diskriminasi menjamin setiap individu memiliki hak yang sama, termasuk laki-laki dan perempuan.[58] Segala bentuk perlakuan berbeda atas dasar jenis kelamin, terutama dalam pekerjaan dan pengasuhan dianggap diskriminatif jika menghambat akses terhadap hak secara setara.[59] Oleh sebab itu, kesetaraan gender harus mencakup pengakuan atas kebutuhan

52 Oktaviani and Saktiawati. Fitri Hariana Oktaviani and Antonia Morita Iswari Saktiawati, "Cuti Ayah Bermanfaat Tidak Hanya Untuk Ibu Dan Bayi, Tapi Juga Organisasi, Kebijakan Publik, Dan Perekonomian Keluarga," The Coversation, 2024. Diakses tanggal 21 April 2025

53 Hanifa Maulida, "Perempuan Dalam Kajian Sosiologi Gender: Konstruksi Peran Sosial, Ruang Publik, Dan Teori Feminis," *Journal of Politics and Democracy* 1, no. 1 SE-Articles (September 30, 2021): 71–79, https://doi.org/10.61183/polikrasi.v1i1.6.

54 Emilda Sulasmi, *Perempuan Dalam Dinamika Sosial Modern* (UMSU Press, 2021). Hlm 67-68

55 Yeni Handayani, "Perempuan Dan Hak Asasi Manusia," *Rechtsvinding*, 2016. Hlm 1

56 Hilary Charlesworth, "Chapter 3. What Are 'Women's International Human Rights'?," in *National and International Perspectives*, ed. Rebecca J Cook (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1994), 58–84, https://doi.org/doi:10.9783/9780812201666.58.

57 Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskiriminasi Terhadap Wanita (Convention on The Elimination of All Forms of Discrimanation Against Women)" (n.d.).

58 Rhona K.M. Smith and dkk, *Hukum Hak Asasi Manusia* (Yogyakarta: Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia (PUSHAM UII), 2008). Hlm 40

59 Abdul Azis, "Gender, Islam Dan Hak Asasi Manusia," *Millah* Vol II No (2003). Hlm 287

spesifik masing-masing kelompok.[60] Dalam konteks ini, hak maternitas bukanlah keistemewaan, melainkan langkah afirmatif untuk mengatasi ketimpangan struktural dan menjamin hak perempuan. [61]

ILO selama bertahun-tahun telah mendorong pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan segala bentuk dan situasinya, tidak menimbulkan risiko bagi kesehatan perempuan dan anaknya.[62] Termasuk memastikan peran reproduksi perempuan menjadi alasan hilangnya keamanan kerja dan hak ekonomi. Namun demikian, langkah ini belum cukup untuk mengatasi realitas diskriminasi tidak langsung yang masih dialami perempuan di dunia kerja. Dalam praktik, perempuan sering kali dianggap sebagai satu-satunya yang eksklusif bertanggung jawab dalam urusan rumah tangga termasuk pengasuhan anak, yang berdampak pada karir dan peluang perempuan itu sendiri.[63]

Oleh karena itu, untuk mengatasi hal tersebut perlu pendekatan yang lebih setara dalam pembagian peran domestik terkhusus pengasuhan anak. Salah satu strategi yang semakin diakui secara global ialah pemberian cuti ayah. Kebijakan tersebut dapat mendorong kesetaraan peran dalam keluarga dan mengurangi beban yang selama ini hanya dipikul oleh perempuan dan selaras dengan gagasan *de-gendering of care work*.[64] Studi yang dilakukan Johanne Bacheron menemukan bahwa cuti ayah di Eropa terbukti telah berhasil meningkatkan tingkat pekerja perempuan (ibu) sebanyak 17% dalam jangka panjang.[65] Ini membuktikan bahwa keterlibatan ayah dalam pengasuhan dapat memberikan ruang yang lebih besar bagi perempuan untuk kembali bekerja pasca persalinan. Meski tidak secara langsung mengurangi kesenjangan, akan tetapi kehadiran cuti ayah dinilai dapat mendorong kesetaraan gender di pasar kerja. Konteks ini relevan dengan situasi di Indonesia, dimana masih ada kesenjangan partisipasi angkatan kerja) dan upah laki-laki dan perempuan. Berdasarkan Sakernas Februari 2024, TPAK perempuan tercatat hanya sebesar 55,41%, jauh dibandingkan laki-laki yang mencapai 84,02%. Sementara itu, rata-rata upah perempuan pun lebih rendah yakni 2,57 juta rupiah dibandingkan laki- laki 3,30 juta rupiah.[66] Dengan demikian minimnya durasi cuti ayah berpotensi menciptakan kesenjangan peran gender di dunia kerja dan rumah tangga.

Ketidaksetaraan gender di dunia kerja sering kali berakar pada norma-norma patriarki yang mengatur pembagian peran tradisional antara laki-laki dan perempuan. Dalam konstruksi sosial yang telah mengakar d Indonesia, perempuan dipandang sebagai pihak yang bertanggung jawab mengurus rumah, anak, dan orang tua lanjut usia, sementara laki-laki merupakan pencari nafkah utama.[67] Pandangan ini terbentuk dari proses sosiologis dan budaya yang berlangsung lama, sehingga membentuk anggapan bahwa peran perempuan bersifat pasif fan tertinggal dibandingkan laki-laki.[68]

60 Michaela Guthridge et al., "Promoting Gender Equality: A Systematic Review of Interventions," *Social Justice Research* 35, no. 3 (2022): 318–43, https://doi.org/10.1007/s11211-022-00398-z.

61 Maulida, "Perempuan Dalam Kajian Sosiologi Gender: Konstruksi Peran Sosial, Ruang Publik, Dan Teori Feminis." Hlm 75-77

62 International Labour Organization, "Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from Global Experience," *ILO*, 2005.

63 Sh Inang and A P Sari, "Budaya Patriarki Bikin Peran Pengasuhan Anak Makin Sulit," *Kompas.Com*, n.d., https://www.kompas.com/edu/read/2023/11/07/143821171/budaya-patriarki-bikin-peran-pengasuhan-anak-makin-sulit?page=all. Diakses tanggal 23 April 2025

64 Francesca et al. Colantuoni, "A Fresh Look at Paternity Leave: Why the Benefits Extend beyond the Personal," *McKinsey & Company*, no. March (2021): 1–7, https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-fresh-look-at-paternity-leave-why-the-benefits-extend-beyond-the-personal#/. Diakses tanggal 23 April 2025

65 Johanne Bacheron, "The Impact of Paternity Leave on Mothers ' Employment Johanne Bacheron To Cite This Version : HAL Id : Halshs-03145794 Working Papers / Documents de Travail The Impact of Paternity Leave on Mothers ' Employment in Europe," *Hal Open Science*, 2021. Hlm 2

66 Penduduk yang bekerja pada sektor informal lebih tinggi persentasenya yakni sebesar 59,17% dan persentase penduduk yang bekerja disektor formal sebanyak 40,83%. Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan (Badan Pusat Statistik), "Keadaan Angkatan Kerja Indonesia (Labor Force Situation in Indonesia)" (Jakarta, 2024).

67 Y. You, "Relasi Gender Patriarki Dan Dampaknya Terhadap Perempuan Hubula Suku Dani, Kabupaten Jayawijaya, Papua," *Sosiohumaniora* 21 (2019). Hlm 70-71

68 Qori Kartika and Rabial Kanada, "Peran Ganda Perempuan Pada Keluarga Masyarakat Petani: Kasus Istri Petani Di Kecamatan Merapi Selatan Kabupaten Lahat," *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak* 12 (2017): 151–62.

Laporan *State of The World's Fathers'* menguatkan pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa ayah di Indonesia cenderung absen dalam pengasuhan anak, karena peran ayah lebih dipusatkan sebagai pencari nafkah. Sementara ibu tetap memikul tanggung jawab domestik, bahkan ketika ibu turut bekerja di ranah publik.[69] Padahal pada konteks istri yang bekerja, pandangan tersebut justru melahirkan peran ganda bagi perempuan. Pada satu sisi perempuan dituntut untuk mengurusi rumah tangga dan pengasuhan anak, sementara di sisi lain perempuan harus pula berperan mencari nafkah.[70] Konsekuensinya perempuan mengalami keterbatasan dalam mengakses hak dan kesempatan dan pengembangan karier. Bahkan perempuan pada akhirnya tidak siap kembali pasca melahirkan dan memutuskan untuk berhenti bekerja.[71]

Oleh karenanya kebijakan cuti ayah dapat mendorong kontribusi yang setara dalam pekerjaan dan lingkungan keluarga, laki-laki dapat lebih terlibat dalam urusan keluarga dan sementara perempuan lebih terlibat di tempat kerja.[72] Meskipun tidak mudah, salah satu cara dalam melibatkan peran lebih bagi seorang ayah dalam pekerjaan keluarga ialah dengan menghadirkan cuti ayah dalam mendampingi istri ketika melahirkan. Resolusi ILO tahun 2009 mengakui perlu ada rekonsiliasi antara pekerjaan keluarga yang tidak hanya ditujukan bagi perempuan semata. Dalam resolusi tersebut cuti ayah menjadi salah satu cara yang memungkinkan ayah yang bekerja akan terlibat lebih dalam pembagian tanggung jawab tersebut. [73] Termasuk memberi kesempatan bagi ibu untuk partisipasi yang berkelanjutan di dunia kerja. Dengan demikian durasi ayah yang lebih lama dapat membawa paradigma baru dalam membangun relasi yang responsif gender. Secara sosial kondisi ini dapat mengurangi pandangan masyarakat bahwa tugas membesarkan anak merupakan tugas perempuan, sekaligus menormalisasi peran ayah dalam pengasuhan.[74]

Dari segi kesehatan mental, keberadaan cuti ayah juga dapat jadi instrumen penting bagi pemulihan fisik dan mental ibu. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang ibu pada praktiknya memerlukan dukungan sosial pasca persalinan guna mengurangi risiko terjadinya *postpartum depression*. Penelitian Sejourne menunjukkan bahwa keterlibatan ayah lebih besar dapat menurunkan depresi pasca persalinan pada ibu.[75] Temuan ini sejalan dengan temuan Eslahi dkk yang menggambarkan bahwa dukungan pasangan, khususnya suami merupakan hal krusial karena mempengaruhi berbagai aspek perawatan pasca melahirkan termasuk masalah emosional.[76] Hal ini diperkuat oleh temuan di Kabupaten Cirebon mengungkapkan 40% responden yang mengalami *postpartum blues* disebabkan kurang mendapat dukungan keluarga terutama suami yang memiliki perkerjaan dan tidak memiliki waktu luang untuk memberi dukungan terhadap istrinya.[77] Dengan

69 Ruti Levtov et al., *STATE OF THE WORLD'S FATHERS* (A MenCare Advocacy Publication, 2015). Hlm 30-56

70 Kartika and Kanada, "Peran Ganda Perempuan Pada Keluarga Masyarakat Petani: Kasus Istri Petani Di Kecamatan Merapi Selatan Kabupaten Lahat."so they not only stay home to wait and spend their husbands' income from rice fields, kawean (coffee plantations) Hlm 159

71 Y. You, "Relasi Gender Patriarki Dan Dampaknya Terhadap Perempuan Hubula Suku Dani, Kabupaten Jayawijaya, Papua."

72 Viola D Oceanio, "Maternity Leave and Gender Equality : Comparative Studies of Indonesia , Malaysia , and Thailand" 30, no. 2 (2022): 15–33.

73 Addati, Cassirer, and Gilchrist, "Maternity and Paternity at Work Law and Practice across the World." Hlm 52

74 I. Wayan Gde Wiryawan, "The Rights of Paternity Leave for Husbands in Indonesian Legal Renewal," *International Journal of Criminal Justice Sciences* 18, no. 1 (2023): 132–44, https://doi.org/10.5281/zenodo.4756209.

75 N Séjourné et al., "The Impact of Paternity Leave and Paternal Involvement in Child Care on Maternal Postpartum Depression," *Journal of Reproductive and Infant Psychology* 30, no. 2 (April 1, 2012): 135–44, https://doi.org/10.1080/02646838.2012.693155.

76 Z Eslahi et al., "Spouse's Social Support in the Postpartum Period, Predictors and Its Relationship with Postpartum Depression in a Sample of Iranian Primiparous Women," *International Journal of Gynecology &Amp; Obstetrics* 154(1), 24 (2020), https://doi.org/https://doi.org/10.1002/ijgo.13488. Lihat juga Elsye Maria Rosa, Popy Apriyanti, and Dhesi Ari Astuti, "Husband's Support in the Taking-Hold Phase of Postpartum (Phenomenology Study)," *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences* 9, no. T4 (2021): 97–100, https://doi.org/10.3889/oamjms.2021.5761.

77 Lihat Rina Nuraeni dalam Annisa Sabrina Pasha et al., "Hubungan Dukungan Sosial Dengan Postpartum Blues Pada Ibu Pasca Melahirkan Di Sumatera Barat," *Psikopedia* 4, no. 4 (2023): 319–30, https://doi.org/10.53682/pj.v4i4.7595. Hlm 326

demikian dukungan sosial dari pasangan sangat mempengaruhi penurunan risiko depresi pasca persalinan.[78]

Maka dari itu kehadiran cuti ayah yang layak dan memadai seyogyanya dilihat bukan sebagai opsi kebijakan, tapi dinilai sebagai kebutuhan dasar untuk mendukung struktur keluarga yang adil dan setara. Cuti ayah tidak hanya memperkuat keterlibatan laki-laki dalam pengasuhan anak, tetapi juga menjadi pondasi penting dalam melindungi hak-hak perempuan pasca melahirkan, baik dari sisi fisik, mental, maupun posisi mereka di dunia kerja. Dengan demikian cuti ayah dapat membuka ruang bagi perubahan budaya yang lebih luas dengan menciptakan ekosistem sosial yang mendukung kesetaraan. Hal ini sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) poin kelima. Oleh karena itu seyogyanya kebijakan cuti ayah diposisikan sebagai strategi aktif negara untuk mewujudkan tujuan tersebut.

4. Ketentuan Paternity Leave yang Ideal, Tantangan Penerapannya dan Praktik di Berbagai Negara

Penerapan kebijakan cuti ayah akan menghadirkan serangkaian tantangan beraneka ragam yang dapat menghambat efektivitas dan penerapannya. Salah satu tantangan tersebut ialah memastikan cuti yang diberikan oleh pemberi kerja dibarengi dengan pembayaran upah. Arijt Nandi mengatakan hal ini sebagai tantangan dari aspek ekonomi. Menurutnya, dalam kerangka analisis ekonomi keluarga, keputusan mengambil cuti dipengaruhi oleh *trade-off* pendapatan. Oleh karena itu, ketidaktersediaan upah saat cuti berdampak langsung pada partisipasi ayah.[79]

Berdasarkan laporan ILO, praktik pembayaran upah selama cuti dilakukan melalui beberapa skema seperti melalui mekanisme tanggung jawab pemberi kerja, jaminan sosial, sistem campuran dan terdapat beberapa negara yang hanya memberikan waktu istirahat.[80] Menurut laporan tersebut sebanyak 71 negara (dari total 79) atau sebesar 90 persen mengatur ketentuan pembayaran cuti ayah. Mayoritas menggunakan skema pembayaran upah cuti melalui tanggung jawab pemberi kerja yakni sebesar 58 persen seperti yang dilakukan di Belanda, Serbia, Rumania dan lain sebagainya. Sementara yang menggunakan skema jaminan sosial hanya 28 persen seperti di Bulgaria, Spanyol, Perancis.[81] Terdapat Cuti ayah yang dibayarkan penuh atau 100 persen, ada pula yang memberikan upah cuti sebanyak 50 persen, serta ada pula yang mengatur pemberian penuh pada beberapa hari awal saat pengambilan cuti.[82]

Bila merujuk UU 13 Tahun 2003, khususnya pasal 93 ayat (2) huruf c, dinyatakan bahwa pekerja tetap berhak atas upah meskipun tidak bekerja karena alasan tertentu, termasuk istri melahirkan atau mengalami keguguran. Berdasarkan ketentuan ini pekerja laki-laki berhak cuti selama dua hari dengan tetap menerima upah. Di sisi lain bagi PNS cuti mendampingi istri melahirkan umumnya diberikan melalui mekanisme cuti alasan penting sebagaimana diatur dalam PP 11 Tahun 2017. Namun implementasi dari kebijakan ini pada beberapa instansi menimbulkan konsekuensi finansial bagi pegawai, sebab cuti alasan penting dapat berdampak pada pemotongan tunjangan kinerja. Sebagai contoh Peraturan Menteri Hukum dan HAM 10 Tahun 2021 yang menetapkan bahwa ASN yang mengambil cuti alasan penting dikenakan pemotongan tunjangan kinerja sebesar 2,5% per hari selama masa cuti.

Sementara pada UU No. 4 Tahun 2024, tidak terdapat kejelasan mengenai skema pembiayaan cuti ayah, termasuk siapa yang bertanggung jawab membiayainya. Hal serupa juga berlaku untuk cuti kehamilan, meskipun disebutkan bahwa 3 bulan pertama dibayar penuh dan 3 bulan berikutnya dibayar 75 persen, namun belum dijelaskan secara tegas siapa pihak yang menanggung beban biaya tersebut apakah negara atau pemberi kerja.

Ketiadaan skema pembiayaan yang jelas ini menimbulkan risiko. Bagi pemberi kerja, pembiayaan cuti secara penuh, terutama dalam durasi panjang, dapat mempengaruhi keberlanjutan kegiatan perekonomiannya. Sementara bagi pekerja, hal ini berpotensi menimbulkan diskriminasi, seperti keenggannya perusahaan

78 Pasha et al. Hlm 326
79 Nandi et al., "The Impact of Parental and Medical Leave Policies on Socioeconomic and Health Outcomes in OECD Countries: A Systematic Review of the Empirical Literature." Hlm 435-440
80 Addati, Cassirer, and Gilchrist, "Maternity and Paternity at Work Law and Practice across the World." Hlm 53-54
81 Addati, Cassirer, and Gilchrist. Hlm 55
82 Addati, Cassirer, and Gilchrist.Hlm 56

mempekerjakan perempuan karena dianggap berisiko tinggi secara ekonomi. Oleh karena itu, negara seharusnya hadir untuk menengahi persoalan ini. Salah satu solusinya adalah dengan melibatkan skema jaminan sosial dalam pembiayaan hak cuti, baik untuk ibu maupun ayah. Beberapa negara telah menerapkan model serupa. Menariknya, dalam naskah akademik RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak (2022), sempat muncul wacana pembiayaan cuti melalui tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Meskipun masih membutuhkan kajian lebih lanjut, pendekatan ini layak dipertimbangkan sebagai upaya untuk menjamin pelaksanaan hak-hak sebagaimana diamanatkan dalam undang-undang, demi mewujudkan kesejahteraan ibu dan anak secara lebih menyeluruh.

Tantangan lain yang menyertai pelaksanaan cuti ayah ialah memastikan kebijakan cuti ayah inklusif berlaku pula bagi pekerja informal. Sebab pekerja informal seringkali kesulitan mendapatkan akses terhadap hak-hak perlindungan sosial. Dalam beberapa kasus pekerja informal tidak terdaftar dalam sistem ketenagakerjaan formal dan tidak memiliki kontrak kerja yang jelas.[83] Hal tersebut justru berisiko menciptakan diskriminasi terutama bagi ayah yang bekerja di sektor informal dan ingin berpartisipasi dalam pengasuhan anak, namun terbatas oleh kebijakan yang tidak mengakomodasi kondisinya.

Seperti yang disampaikan oleh Petts dan Knoester, akses ke cuti ayah sangat bergantung pada faktor sosio-ekonomi, yang menunjukkan bahwa para-ayah berpenghasilan rendah, yang sering ditemukan dalam pekerjaan informal, mungkin tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mengambil cuti seperti rekan-rekan mereka yang lebih kaya. Kesenjangan ini dapat mengarah pada siklus di mana pekerja informal kurang terlibat dalam peran pengasuhan, yang dapat melanggengkan peran gender tradisional dan menghambat perkembangan hubungan ayah-anak.[84]

Di Swedia, baik pekerja formal maupun informal berkontribusi secara mandiri ke dalam sistem jaminan sosial. Hal ini dikarenakan sistem jaminan sosial yang terdapat di Swedia sangat mendukung hal tersebut. Dengan demikian ayah berhak mendapatkan cuti yang dibayar selama 90 hari. Hal tersebut diterapkan pula di Jerman dimana sistem jaminan sosialnya mencakup pekerja formal dan informal. Seorang ayah dapat mengambil cuti selama 12 bulan bahkan hingga 14 bulan. Dengan syarat pekerja informal tersebut turut serta dalam jaminan sosial secara mandiri.[85]

Bila merujuk pada UU 4 Tahun 2024 kebijakan cuti kehamilan maupun cuti ayah hanya mengatur cuti yang diperuntukkan guna pekerja informal. Dalam UU tersebut tidak dijelaskan secara spesifik hak cuti bagi pekerja informal. Padahal menurut data Badan Pusat Statistik, pada Februari 2024 jumlah penduduk Indonesia yang bekerja di sektor informal sebanyak 84,13 juta orang atau 59,17%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah penduduk Indonesia bekerja di sektor informal. Dengan demikian kebijakan cuti kehamilan maupun cuti ayah yang tidak inklusif melibatkan pekerja informal hanya akan menciptakan diskriminasi baru. Dengan demikian diperlukan kemauan politik yang kuat dari negara untuk merumuskan skema kebijakan cuti ayah bersamaan dengan pembiayaan yang memadai. Dengan demikian hal tersebut dapat menjadi alternatif kebijakan di tengah tarik ulur kepentingan diantara pekerja dan pemberi kerja. Meskipun ILO tidak mewajibkan setiap negara mengatur minimal durasi cuti ayah seperti halnya pada cuti kehamilan, adanya tantangan-tantangan tersebut seyogyanya tidak dijadikan sebagai halangan untuk menghadirkan ketentuan cuti ayah dengan durasi yang lebih lama.

5. KESIMPULAN

Adanya perubahan ketentuan durasi cuti ayah menjadi lebih singkat dalam UU Kesejahteraan Ibu dan Anak yang berbeda dari draf naskah akademik RUU KIA menunjukkan ketidakkonsistenan pembentuk undang-undang terhadap tujuan yang hendak dicapai dengan di bentuknya undang-undang tersebut. Selain itu

83 Chris Knoester, Richard J Petts, and Brianne Pragg, "Paternity Leave-Taking and Father Involvement among Socioeconomically Disadvantaged U.S. Fathers," *Sex Roles* 81, no. 5 (2019): 257–71, https://doi.org/10.1007/s11199-018-0994-5.we examine the associations between the amount of time that U.S. employed fathers took off from work after the birth of a child (i.e., paternity leave-taking

84 Petts and Knoester, "Paternity Leave and Parental Relationships: Variations by Gender and Mothers' Work Statuses." Hlm 2-4

85 Addati, Cassirer, and Gilchrist, "Maternity and Paternity at Work Law and Practice across the World." Hlm 63

menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan seorang Ibu pada masa pra hingga pasca melahirkan melalui peran ayah akan sulit tercapai, pendeknya durasi cuti ayah masih menunjukkan pembentuk undang-undang belum berkomitmen dalam memberikan perlindungan hak maternitas, mewujudkan prinsip keadilan dan kesetaraan gender baik dalam lingkup dunia kerja maupun urusan domestik.

Di sisi lain, komitmen untuk menciptakan kebijakan cuti ayah yang lebih baik dapat dilakukan dengan mencontoh berbagai praktik di negara lain, dengan memastikan durasi yang memadai, menetapkan mekanisme pembiayaan yang berkelanjutan tanpa membebani pihak tertentu secara tidak proporsional, serta menciptakan kebijakan bagi seluruh jenis pekerja termasuk pekerja informal. Dengan demikian tujuan awal dibentuknya UU KIA dapat terwujud sekaligus menjadi manifestasi konkret atas pengarustamaan gender dalam proses legislasi. Oleh karena itu cuti ayah seyogyanya bukan dipandang sebagai kebijakan opsional melainkan suatu kebutuhan mendasar dalam hal memberi perlindungan hak maternitas dan struktur sosial yang lebih setara.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada editor dan para reviewer jurnal yang telah memberikan masukan konstruktif dan berharga dalam proses peninjauan naskah ini. Saran dan koreksi yang diberikan telah sangat membantu dalam penyempurnaan artikel ini. Segala bentuk dukungan yang diberikan sangat berarti dalam kelancaran penulisan dan publikasi artikel ini.

7. PERNYATAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan terhadap penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Achie Luhulima. *Cedaw: Menegakkan Hak Asasi Perempuan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014.

Addati, Laura, Naomi Cassirer, and Katherine Gilchrist. "Maternity and Paternity at Work Law and Practice across the World." Geneva, 2014.

Addati, Laura, and International Labour Office. "Extending Maternity Protection to All Women : Trends , Challenges and Opportunities." *International Social Security Review* 68 (2015).

Ardiani, Ardiani, Soemanto Soemanto, and Bhisma Murti. "Meta-Analysis: The Association between Social Support and Postpartum Depression." *Journal of Maternal and Child Health* 5, no. 6 (2020): 641–50. https://doi.org/10.26911/thejmch.2020.05.06.04.

Aryani, Roza, Afriana, and Faranita. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Baby Blues Syndrome Pada Ibu Post Partum Di RSUD Dr. Zainoel Abidin Kota Banda Aceh Factors Related to Baby Blues Syndrome in Post Partum Mothers in RSUD Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh City." *Journal of Healtcare Technology and Medicine* 8, no. 2 (2022): 2615–109.

Avendano, Mauricio, Lisa F Berkman, Agar Brugiavini, and Giacomo Pasini. "The Long-Run Effect of Maternity Leave Benefits on Mental Health: Evidence from European Countries." *Social Science & Medicine (1982)* 132 (May 2015): 45–53. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.02.037.

Azis, Abdul. "Gender, Islam Dan Hak Asasi Manusia." *Millah* Vol II No (2003).

Bacheron, Johanne. "The Impact of Paternity Leave on Mothers ' Employment Johanne Bacheron To Cite This Version : HAL Id : Halshs-03145794 Working Papers / Documents de Travail The Impact of Paternity Leave on Mothers ' Employment in Europe." *Hal Open Science*, 2021.

Badan Legislasi Dewan Perwakilan Rakyat. RANCANGAN UNDANG-UNDANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK (n.d.).

BKKBN. "Kelas Orang Tua Hebat (KERABAT) Seri 1 Tahun 2024: Yuk Kenali Dan Cegah Baby Blues." Indonesia, 2024. https://www.youtube.com/watch?v=EU_DuazytJw.

Bust, Ella, and Athena Pedro. "'Your Baby's Life Depends on Those First 1000 Days': Community Health Workers' Perspectives of the First 1000 Days of Life." *Early Child Development and Care* 192, no. 6 (2022): 904–13. https://doi.org/10.1080/03004430.2020.1815720.

Charlesworth, Hilary. "Chapter 3. What Are 'Women's International Human Rights'?" In *National and International Perspectives*, edited by Rebecca J Cook, 58–84. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1994. https://doi.org/doi:10.9783/9780812201666.58.

Colantuoni, Francesca et al. "A Fresh Look at Paternity Leave: Why the Benefits Extend beyond the Personal." *McKinsey & Company*, no. March (2021): 1–7. https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-fresh-look-at-paternity-leave-why-the-benefits-extend-beyond-the-personal#/.

Dengate, Jennifer L. "How Does Family Policy 'Work'? Job Context, Flexibility, and Maternity Leave Policy." *Sociologi Compass* Vol 10 Iss (2016). https://doi.org/https://doi.org/10.1111/soc4.12368.

Dewan Perwakilan Rakyat. "NASKAH AKADEMIK RANCANGAN UNDANG-UNDANG TENTANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK." Jakarta, 2022.

Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan (Badan Pusat Statistik). "Keadaan Angkatan Kerja Indonesia (Labor Force Situation in Indonesia)." Jakarta, 2024.

Eslahi, Z, Nasim Bahrami, Kelly-Ann Allen, and Zainab Alimoradi. "Spouse's Social Support in the Postpartum Period, Predictors and Its Relationship with Postpartum Depression in a Sample of Iranian Primiparous Women." *International Journal of Gynecology &Amp; Obstetrics* 154(1), 24 (2020). https://doi.org/ https://doi.org/10.1002/ijgo.13488.

Guthridge, Michaela, Maggie Kirkman, Tania Penovic, and Melita J Giummarra. "Promoting Gender Equality:

A Systematic Review of Interventions." *Social Justice Research* 35, no. 3 (2022): 318–43. https://doi.org/10.1007/s11211-022-00398-z.

Handayani, Yeni. "Perempuan Dan Hak Asasi Manusia." *Rechtsvinding*, 2016.

Inang, Sh, and A P Sari. "Budaya Patriarki Bikin Peran Pengasuhan Anak Makin Sulit." *Kompas.Com*, n.d. https://www.kompas.com/edu/read/2023/11/07/143821171/budaya-patriarki-bikin-peran-pengasuhan-anak-makin-sulit?page=all.

International Labour Office. *Women at Work Trends 2016*. Geneva: International Labour Organization, 2016.

International Labour Organization. Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3) (n.d.).

———. Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103) (n.d.).

———. Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191) (n.d.).

International, Zonta. "ILO Celebrates 100 Years of Maternity Protection," 2019. https://www.zonta.org/Web/Web/About/Changing_the_World_for_Women/UN_Reports/ILO_celebrates_100_years_of_maternity_protection.aspx.

Istiadah. "Pentingnya Kesetaraan Gender Dalam Pembagian Kerja Rumah Tangga." Pusat Studi gender dan Anak, 2023. https://psga.uin-malang.ac.id/psga_admin/opini-perempuan/pentingnya-kesetaraan-gender-dalam-pembagian-kerja-rumah-tangga/.

Kartika, Qori, and Rabial Kanada. "Peran Ganda Perempuan Pada Keluarga Masyarakat Petani: Kasus Istri Petani Di Kecamatan Merapi Selatan Kabupaten Lahat." *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak* 12 (2017): 151–62.

Khaidarulloh, and Nuril Farida Maratus. "BIAS PATRIARKHISME DALAM REGULASI : ANALISIS UNDANG-UNDANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK." *Indonesian Journal of Gender Studies* 5, no. 2 (2024): 1–13.

Knoester, Chris, Richard J Petts, and Brianne Pragg. "Paternity Leave-Taking and Father Involvement among Socioeconomically Disadvantaged U.S. Fathers." *Sex Roles* 81, no. 5 (2019): 257–71. https://doi.org/10.1007/s11199-018-0994-5.

Kurniawati, Dini, and Eka Afdi Septiyono. "Determinants of Postpartum Blues in Indonesia." *Pediomaternal Nursing Journal* 8, no. 1 (2022): 45–52. https://doi.org/10.20473/pmnj.v8i1.27649.

Levtov, Ruti, Nikki van Der, Gaag, Margaret Greene, Michael Kaufman, and Gary Barker. *STATE OF THE WORLD'S FATHERS*. A MenCare Advocacy Publication, 2015.

Makarim, Fadhli Rizal. "Perbedaan Baby Blues Syndrome Dengan Depresi Pasca Melahirkan." Halodoc. com, n.d. https://www.halodoc.com/artikel/perbedaan-baby-blues-syndrome-dengan-depresi-pasca-melahirkan.

Maulida, Hanifa. "Perempuan Dalam Kajian Sosiologi Gender: Konstruksi Peran Sosial, Ruang Publik, Dan Teori Feminis." *Journal of Politics and Democracy* 1, no. 1 SE-Articles (September 30, 2021): 71–79. https://doi.org/10.61183/polikrasi.v1i1.6.

Nafi, Yvonne Kezia Dhianingtyas. "Riset: Ayah Ingin Lebih Terlibat Pengasuhan, Tetapi Aturan Negara Tidak Mendukungnya." The Coversation, 2024. https://theconversation.com/riset-ayah-ingin-lebih-terlibat-pengasuhan-tetapi-aturan-negara-tidak-mendukungnya-235220.

NANDI, ARIJIT, DEEPA JAHAGIRDAR, MICHELLE C. DIMITRIS, JEREMY A., LABRECQUE, ERIN C. STRUMPF, JAY S. KAUFMAN, et al. "The Impact of Parental and Medical Leave Policies on Socioeconomic and Health Outcomes in OECD Countries: A Systematic Review of the Empirical Literature." *The Milbank Quarterly* Volume 96, no. Issue 3 (n.d.): 434–71.

Ningrum, Susanti Prasetya. "Faktor-Faktor Psikologis Yang Mempengaruhi Postpartum Blues." *Psympathic : Jurnal Ilmiah Psikologi* 4, no. 2 (2017): 205–18. https://doi.org/10.15575/psy.v4i2.1589.

Oceanio, Viola D. "Maternity Leave and Gender Equality : Comparative Studies of Indonesia , Malaysia , and Thailand" 30, no. 2 (2022): 15–33.

Oktaviani, Fitri Hariana, and Antonia Morita Iswari Saktiawati. "Cuti Ayah Bermanfaat Tidak Hanya Untuk

Ibu Dan Bayi, Tapi Juga Organisasi, Kebijakan Publik, Dan Perekonomian Keluarga." The Coversation, 2024. https://theconversation.com/cuti-ayah-bermanfaat-tidak-hanya-untuk-ibu-dan-bayi-tapi-juga-organisasi-kebijakan-publik-dan-perekonomian-keluarga-226500.

Organization, International Labour. "Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from Global Experience." *ILO*, 2005.

Pasha, Annisa Sabrina, Putri Anugrah Khalik, Septiara Pratiwi, Riswana Muslim, Izzatul Zahra Syahida, and Liliyana Sari. "Hubungan Dukungan Sosial Dengan Postpartum Blues Pada Ibu Pasca Melahirkan Di Sumatera Barat." *Psikopedia* 4, no. 4 (2023): 319–30. https://doi.org/10.53682/pj.v4i4.7595.

Petts, ichard J., and Chris Knoester. "Paternity Leave and Parental Relationships: Variations by Gender and Mothers' Work Statuses." *Journal of Mariage and Family* Vol 81 Iss (2018). https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jomf.12545.

Pragg, Brianne, and Chris Knoester. "Parental Leave Use Among Disadvantaged Fathers." *Journal of Family Issues* 38, no. 8 (December 30, 2015): 1157–85. https://doi.org/10.1177/0192513X15623585.

Rau, Hilary, and Joan C. Williams. "A Winning Parental Leave Policy Can Be Surprisingly Simple." Harvard Business Review, 2017. https://hbr.org/2017/07/a-winning-parental-leave-policy-can-be-surprisingly-simple.

Republik Indonesia. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional (n.d.).

———. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (n.d.).

———. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (n.d.).

———. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (n.d.).

———. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskiriminasi Terhadap Wanita (Convention on The Elimination of All Forms of Discrimanation Against Women) (n.d.).

Risnawati, Risnawati, and Dewi Susilawati. "Gambaran Kejadian Post Partum Blues Pada Ibu Nifas Di Kelurahan Nanggalo Wilayah Kerja Puskesmas Nanggalo Padang Tahun 2018." *Jurnal Kesehatan Panca Bhakti Lampung* 6, no. 2 (2019): 138. https://doi.org/10.47218/jkpbl.v6i2.50.

Rosa, Elsye Maria, Popy Apriyanti, and Dhesi Ari Astuti. "Husband's Support in the Taking-Hold Phase of Postpartum (Phenomenology Study)." *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences* 9, no. T4 (2021): 97–100. https://doi.org/10.3889/oamjms.2021.5761.

Ruaida, Nilfar. "Gerakan 1000 Hari Pertama Kehidupan Mencegah Terjadinya Stunting (Gizi Pendek) Di Indonesia." *Global Health Science* 3, no. 1 (2018): 139–51.

Ruhm, Christopher J., and Ruhm. "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe." *The Quarterly Journal of Economics* 113 (1998).

Séjourné, N, V Vaslot, M Beaumé, N Goutaudier, and H Chabrol. "The Impact of Paternity Leave and Paternal Involvement in Child Care on Maternal Postpartum Depression." *Journal of Reproductive and Infant Psychology* 30, no. 2 (April 1, 2012): 135–44. https://doi.org/10.1080/02646838.2012.693155.

Smith, Rhona K.M., and dkk. *Hukum Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia (PUSHAM UII), 2008.

Soge, Ellesa, Beatriks Bunga, Friandry Thoomaszen, and Indra Kiling. "Intuisi Persepsi Ibu Terhadap Keterlibatan Ayah Dalam Pengasuhan Anak Usia Dini Ellesa Margareth Teti Soge 1* , Beatriks Novianti Kiling-Bunga 2 , Friandry Windisany Thoomaszen 3 , Indra Yohanes Kiling 4 12 Prodi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini." *Intuisi* 8, no. 2 (2016). http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI.

Son, Keonhi. "Do International Treaties Have an Impact Only on Ratifying States ? The Influence of the ILO Maternity Protection Conventions in 160 Countries between 1883 and 2018." *International Labour Law* 162, no. 2 (2023). https://doi.org/10.1111/ilr.12371.

Sulasmi, Emilda. *Perempuan Dalam Dinamika Sosial Modern*. UMSU Press, 2021.

Ulfa, Maulina. "Mendorong Kebijakan Cuti Ayah Untuk Tingkatkan Kesetaraan Gender Dan Kesejahteraan Keluarga." green network, 2023. https://greennetwork.id/publik/kabar/mendorong-kebijakan-cuti-ayah-untuk-tingkatkan-kesetaraan-gender-dan-kesejahteraan-keluarga/.

Wang, Ziyi, Jiaye Liu, Huan Shuai, Zhongxiang Cai, Xia Fu, Yang Liu, Xiong Xiao, et al. "Correction: Mapping Global Prevalence of Depression among Postpartum Women." *Translational Psychiatry*. United States, December 2021. https://doi.org/10.1038/s41398-021-01692-1.

Wiryawan, I. Wayan Gde. "The Rights of Paternity Leave for Husbands in Indonesian Legal Renewal." *International Journal of Criminal Justice Sciences* 18, no. 1 (2023): 132–44. https://doi.org/10.5281/zenodo.4756209.

Yağmur, Yurdagül, and Neşe Ulukoca. "Social Support and Postpartum Depression in Low-Socioeconomic Level Postpartum Women in Eastern Turkey." *International Journal of Public Health* 55, no. 6 (2010): 543–49. https://doi.org/10.1007/s00038-010-0182-z.

You, Y. "Relasi Gender Patriarki Dan Dampaknya Terhadap Perempuan Hubula Suku Dani, Kabupaten Jayawijaya, Papua." *Sosiohumaniora* 21 (2019).