

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Peran ayah tidak hanya sebatas sebagai seseorang yang mencari nafkah tetapi sebagai kepala keluarga yang aktif dalam pengasuhan anak dan pendampingan istri hingga waktu yang tidak dapat ditentukan, terutama pada saat proses melahirkan dan pemulihan pasca persalinan, sehingga membutuhkan kebijakan waktu istirahat yang disebut *paternity leave*. *Paternity leave* merupakan cuti yang diperuntukan bagi pekerja laki-laki untuk mendampingi istrinya selama masa melahirkan dan pasca melahirkan.<sup>1</sup> Peran suami sangat penting untuk mendampingi istri saat mengalami kesulitan penyesuaian diri setelah melahirkan yang dapat memicu *baby blues syndrome* dan *postpartum depression syndrome* (depresi pasca melahirkan). *Baby blues syndrome* di Indonesia yang dialami oleh ibu pasca melahirkan berkisar 50-70 persen.<sup>2</sup> Seorang ibu juga dapat mengalami *postpartum depression syndrome* yang merupakan gejala lanjutan dari *baby blues syndrome*. Ibu yang mengalami *postpartum depression syndrome* terjadi sekitar 50-60 persen pasca

---

<sup>1</sup>Dewi Ariyani, “*Paternity Leave (Cuti Ayah): Apa, Bagaimana dan Untuk Apa?*”, *Yinyang: Jurnal Studi Studi Islam Gender Dan Anak*, Vol. 12, No .2, 2017 terdapat dalam <https://doi.org/10.24090/yinyang.v12i2.2017.pp351-366>, Diakses pada tanggal 24 Juli 2025, hlm 361.

<sup>2</sup>Galih Putri, *Baby blues syndromesyndrome*, terdapat dalam [1](https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/2762/baby-blues-syndrome#:~:text=n%20di%20Indonesia%20sendiri%20angka,4%2D5%20hari%20setelah%20melahirkan, Diakses pada tanggal 17 Oktober 2024.</a></p></div><div data-bbox=)

melahirkan anak pertamanya.<sup>3</sup> Penyebab terjadinya depresi pasca melahirkan salah satunya seperti minimnya dukungan dari suami dan keluarga, sehingga istri merasa sendirian dalam masa pemulihan dan mengurus anak karena tidak ada suami dan keluarga yang mendampingi.<sup>4</sup>

Selain mengalami *postpartum depression syndrome*, ibu hamil juga menghadapi kemungkinan risiko kematian yang tinggi. Menurut sensus penduduk 2020, angka kematian ibu melahirkan mencapai 189 per 100 ribu kelahiran hidup dan adapun angka kematian bayi tercatat mencapai 24 per 1.000 kelahiran hidup.<sup>5</sup> Kehadiran suami berperan aktif selama proses melahirkan dan berkontribusi terhadap penurunan angka kematian ibu dan bayi, baby blues syndrome dan depresi pasca melahirkan dengan selalu ikut terlibat dalam masa pemeriksaan kehamilan, memperhatikan kesehatan ibu dan memenuhi kebutuhan pada masa kehamilan. Hal ini merupakan upaya pemenuhan hak kesehatan yang harus didapatkan ibu dan anak yang berdampak pada kesejahteraan ibu, anak dan keluarga. Manfaat *paternity leave* dapat dilihat dari peran orang tua yang sangat penting bagi tumbuh kembang anak agar ayah memiliki kedekatan dengan anak yang baru lahir, serta bagi kesehatan ibu dan anak pasca melahirkan.<sup>6</sup> Selain itu manfaat *paternity leave*

---

<sup>3</sup>I Komang Lindayani dan Gusti Ayu Marhaeni, "Prevalensi Dan Faktor Risiko Depresi Postpartum di Kota Denpasar Tahun 2019", *Jurnal Midwifery Update*, Vol. 2, No. 2, 2020 terdapat dalam <https://doi.org/10.32807/jmu.v2i2.94>, Diakses pada tanggal 24 Juli 2025, hlm 2.

<sup>4</sup>Munisah, dkk, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Depresi Pascapersalinan*, *Indonesian Journal of Midwifery Today* Vol. 4, No. 2, terdapat dalam <https://doi.org/10.30587/ijmt.v1i1.3318>, Diakses pada tanggal 17 Oktober 2024, hlm 5-6.

<sup>5</sup>Redaksi Mediakom, *Agar Ibu dan Bayi Selamat*, terdapat dalam <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/blog/20240125/3944849/agar-ibu-dan-bayi-selamat/>, Diakses pada tanggal 17 Oktober 2024.

<sup>6</sup>Theresia Limbong, "Supporting and Inhibiting Factors of the Mentoring Role of Husbands to Wives During Pregnancy and Childbirth", *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, Vol. 10, No. 02, 2021,

yang dirasakan orang tua seperti menurunkan resiko depresi baik bagi ibu dan ayah, mempermudah ibu dan ayah dalam memenuhi prosedur administrasi di rumah sakit ataupun administrasi anak setelah dilahirkan.<sup>7</sup> Keterlibatan ayah terbukti berpengaruh positif terhadap kesehatan mental ibu, tumbuh kembang anak dan keharmonisan keluarga, sehingga negara berkewajiban memberikan dukungan hukum terhadap keterlibatan tersebut melalui pemberian peraturan cuti bagi seorang ayah.<sup>8</sup>

Penggunaan cuti dan waktu istirahat dijamin dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia yaitu, pada Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang diubah dalam pada Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja), yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.<sup>9</sup> Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan hak cuti dan waktu istirahat yang di dapatkan oleh para pekerja tidak hanya mencakup cuti tahunan namun juga hak cuti dan istirahat dalam keadaan tertentu, termasuk cuti pendampingan istri melahirkan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk

---

terdapat dalam <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.635>, Diakses pada tanggal 15 Oktober 2024, hlm 480

<sup>7</sup>Pahami Paternity Leave dan Manfaatnya Bagi Pekerja dan Perusahaan, terdapat dalam <https://kumparan.com/temali/pahami-paternity-leave-dan-manfaatnya-bagi-pekerja-dan-perusahaan-lsiaVjme43Q/full>, Diakses pada tanggal 15 Oktober 2024.

<sup>8</sup> Munisah, dkk, *Loc. Cit.*

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

tanggung jawab dalam memberikan kompensasi kepada para pekerjanya.<sup>10</sup> Pelaksanaan cuti ini didasari oleh kesadaran calon ayah untuk mendampingi ibu pada saat melahirkan dan kesadaran untuk membantu mengasuh anak pada saat masa pemulihan.

*Paternity leave* atau di Indonesia disebut cuti pendampingan istri melahirkan merupakan hak istirahat yang diberikan pengusaha kepada para pekerja laki-laki yang akan atau sudah menjadi ayah guna membantu istrinya pada masa melahirkan dan pasca melahirkan.<sup>11</sup> Setiap pekerja memiliki hak yang telah diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, salah satunya hak pekerja yang merupakan hak normatif yang harus dipenuhi perusahaan. Secara umum, *paternity leave* terdapat pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (selanjutnya disebut Undang-Undang KIA), bagi pekerja laki-laki secara tidak langsung terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan bagi Aparatur Sipil Negara terdapat dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut Peraturan BKN 24/2017). Cuti pendampingan istri melahirkan bertujuan untuk memberikan dukungan kepada istri para pekerja selama masa persalinan dan

---

<sup>10</sup>Fathia Alya Shabrina dan Fibria Indriati, “*Maternity and Paternity Leave Policy in Indonesia: a Study on United Nations Development Indonesia*”, *Journal of Social Research*, Vol. 03, No. 01, 2023, terdapat dalam <https://doi.org/10.55324/josr.v3i1.1869>, Diakses pada tanggal 15 Oktober 2025, hlm 2.

<sup>11</sup>Alifia Seftin Oktriwina, *Ini Caranya Mengajukan Paternity Leave bagi Calon Ayah*, terdapat dalam <https://glints.com/id/lowongan/paternity-leave/#aturan-paternity-leave-di-indonesia>, Diakses pada tanggal 15 Oktober 2024.

pasca persalinan, mengatur seluruh keperluan administrasi bagi ibu dan anak. Peraturan mengenai hak cuti pendampingan istri melahirkan bagi suami terdapat dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a Undang-Undang KIA bahwa suami berhak mendapatkan hak cuti pendampingan istri melahirkan selama 2 (dua) hari dan dapat ditambah 3 (tiga) hari berikutnya atau sesuai kesepakatan guna memenuhi hak istri saat melahirkan dan pasca melahirkan. Melalui Undang-Undang KIA, pemerintah menegaskan pentingnya perlindungan dan jaminan pemenuhan hak istri pada saat melahirkan dan menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan suami.<sup>12</sup>

Hak cuti pendampingan istri melahirkan bagi pekerja laki-laki telah diatur secara tidak langsung pada Pasal 93 ayat (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mencantumkan bahwa pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerja laki-laki yang tidak masuk bekerja dengan alasan salah satunya yaitu, mendampingi istri melahirkan dan keguguran. Pada Pasal 93 ayat (4) huruf e menjelaskan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja laki-laki yang tidak masuk bekerja dengan alasan mendampingi istri melahirkan akan dibayarkan untuk selama 2 (dua) hari.<sup>13</sup> Oleh karena itu berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Kesejahteraan ibu dan anak durasi cuti pendampingan istri melahirkan adalah selama dua hari dan dapat ditambah tiga hari berikutnya atau sesuai kesepakatan. Pada pembuatan Rancangan Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (selanjutnya

---

<sup>12</sup> Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan.

<sup>13</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

disebut RUU KIA) memastikan hak ibu dan anak terpenuhi serta memberikan durasi *paternity leave* selama 40 hari untuk mendampingi istri. Puan Maharani (Ketua DPR RI) berpendapat ketika disahkannya RUU KIA akan memastikan anak-anak mendapatkan haknya yaitu bahwa setiap anak berhak untuk hidup, tumbuh dan berkembang secara optimal dan termasuk juga kesejahteraan bagi ibu yang mengandung hingga melahirkan dan merawat anak.<sup>14</sup>

Beberapa negara lain seperti Finlandia, Singapura dan Jepang telah menerapkan kebijakan *paternity leave*. Durasi *paternity leave* di Finlandia dapat diambil selama 54 hari kerja atau sekitar 9 minggu.<sup>15</sup> Singapura memiliki kebijakan *government paid paternity leave* yang memberikan durasi cuti selama 4 minggu bagi ayah yang memiliki usaha atau bekerja di sebuah tempat kerja.<sup>16</sup> Selain itu di Jepang membedakan antara cuti *paternity leave* dengan cuti mengurus anak, sehingga durasi cuti *paternity leave* yang dapat digunakan yaitu empat minggu dalam waktu delapan minggu setelah kelahiran anak.<sup>17</sup> Jika dibandingkan dengan Indonesia, durasi *paternity leave* di Indonesia masih tergolong rendah.<sup>18</sup> UNICEF memiliki kebijakan *family friendly* untuk

---

<sup>14</sup> Puan Maharani: Lewat RUU KIA, Negara Wajib Beri Bantuan Gizi Bagi Ibu dan Anak Kurang Mampu, terdapat dalam <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/39769/t/Puan+Maharani%3A+Lewat+RUU+KIA%2C+Negara+Wajib+Beri+Bantuan+Gizi+Bagi+Ibu+dan+Anak+Kurang+Mampu>, Diakses pada tanggal 7 November 2024.

<sup>15</sup> Paternity Allowance, terdapat dalam <https://tyosuojele.fi/en/employment-relationship/other-leave-from-employment/family-leave/maternity-paternity-parental-leaves>, Diakses pada tanggal 24 September 2025.

<sup>16</sup> *Paternity Leave*, terdapat dalam <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>, Diakses pada tanggal 24 September 2025.

<sup>17</sup> *Paternity Leave in Japan*, terdapat dalam <https://www.tokyodev.com/articles/paternity-leave-in-japan>, Diakses pada tanggal 24 September 2025.

<sup>18</sup> *Paternity Leave by Country 2025*, terdapat dalam <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/paternity-leave-by-country>, Diakses pada tanggal 14 Juli 2025.

mendukung orang tua merawat anak usia dini, dukungan ASI eksklusif dan manfaat yang akan dirasakan oleh anak dan orang tua.<sup>19</sup>

Hal yang diharapkan dari penggunaan peraturan ini tidak akan tercapai ketika masih banyak ayah yang tidak peduli dalam pengasuhan anak. Menurut *the asian parent* Indonesia berada di peringkat ketiga sebagai negara *fatherless* terbanyak di dunia, yang artinya banyak anak-anak di Indonesia tidak mendapatkan peran ayah.<sup>20</sup> Kurangnya peran ayah dikarenakan kurangnya kesadaran para laki-laki terhadap tanggung jawab dalam pengurusan anak dan pekerjaan rumah tangga, sehingga memunculkan persepsi gender yang masih menganggap pengasuhan anak merupakan tanggung jawab perempuan (ibunya) sehingga perempuan memiliki peran ganda karena adanya tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab internal rumah, padahal ayah juga berperan penting dalam pengasuhan anak.<sup>21</sup>

Meskipun telah diatur secara normatif, namun durasi cuti pendampingan istri melahirkan pada Undang-Undang KIA yang telah disahkan terdapat perbedaan jauh dari yang dirancang dalam RUU KIA. Durasi cuti pada Undang-Undang KIA yang berlaku hanya selama 2 (dua) hari dan ditambah selama 3 (tiga) hari berikutnya, tidak selaras jika dilihat pada RUU KIA yang

---

<sup>19</sup> *Family Friendly Policies Redesigning the Workplace of the Future*, terdapat dalam <https://www.unicef.org/sites/default/files/2020-02/UNICEF-family-friendly-policies-2019.pdf>, Diakses pada tanggal 26 Agustus 2025.

<sup>20</sup>Hanin Rahma S, *Tengkes dan Beban Ganda Perempuan*, terdapat dalam <https://www.kompas.id/baca/opini/2023/03/16/tengkes-dan-beban-ganda-perempuan>, Diakses pada tanggal 8 November 2024.

<sup>21</sup> Fajar Nur Kholifah dan Rara Siti Masruroh, Peran Ganda Perempuan dalam Budaya Patriarki di Indonesia Menggunakan Analisis Said Ramadhan Al-Buthi, *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan dan Konseling Islam*, Vol. 5, No. 2, 2022, terdapat dalam <https://doi.org/10.59027/alisyraq.v5i2.170>, Diakses pada tanggal 14 Juli 2025, hlm 180.

menyebutkan selama 40 hari, sehingga dinilai tidak sebanding dengan kebutuhan pekerja seperti harus mendampingi ibu saat proses pemulihan, mengurus anak, melakukan serangkaian administrasi anak yang baru lahir serta kurangnya pemahaman baik dari pekerja dan pemberi kerja menyebabkan penerapan kebijakan ini belum optimal. *Paternity leave* yang berlaku di Indonesia hanya dapat mengakomodir kegiatan mendampingi istri melahirkan bukan seperti peraturan *paternity leave* di Luar Negeri yang dapat mengakomodir dari masa sebelum melahirkan hingga pasca melahirkan dan mempunyai peraturan tersendiri mengenai *paernity leave*. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara *das sollen* dengan *das sein* pada pemberlakuan cuti pendampingan istri melahirkan, dikarenakan peraturan yang ada dengan realita penggunaan cuti.

Cuti pendampingan istri melahirkan memberikan manfaat kepada pekerja dan keluarga, serta perusahaan karena penggunaan cuti mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh termasuk dalam aspek produktivitas, loyalitas dan kepuasan pekerja setelah pemberlakuan cuti. Ketika pemberlakuan cuti dilaksanakan tidak secara optimal maka dapat mengakibatkan pekerja kelelahan dan stres dikarenakan tidak diberi waktu peralihan sehingga belum ada waktu beradaptasi ditambah membantu istri pasca melahirkan sehingga dapat berakibat pada pekerjaan. Insiden ini terjadi pada kopilot maskapai Batik Air yang tidak sengaja tertidur sekitar 28 menit karena kelelahan pada saat menerbangkan pesawat dari Kendari menuju Jakarta disaat pilot izin untuk beristirahat, hal ini diklasifikasikan sebagai

insiden serius. Peristiwa ini mengakibatkan rangkaian kesalahan navigasi. Kelelahan yang dialami kopilot ini disebabkan karena membantu istri merawat anak pasca melahirkan.<sup>22</sup> Pemberian cuti pendampingan istri melahirkan membantu para pekerja untuk fokus pada istri dan anak pada proses persalinan dan pasca persalinan, sekaligus menjaga kondisi fisik dan psikologis pekerja agar tetap seimbang. Penggunaan hak cuti tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*work life balance*).<sup>23</sup> Para pekerja membutuhkan waktu untuk beradaptasi, hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas pekerja, loyalitas pekerja setelah penggunaan waktu cuti. Adanya pemberlakuan cuti pendampingan istri melahirkan membuat para ayah dapat melaksanakan tanggung jawab sebagai pekerja dan tanggung jawab sebagai ayah dirumah.

Manfaat paternity leave bagi pekerja dapat dilihat dari perusahaan yang telah memberlakukan cuti pendampingan istri melahirkan, yaitu, PT Menthobi Karyatama Raya Tbk yang merupakan perusahaan di bidang perkebunan kelapa sawit yang berpusat di Jakarta. Pada saat ini, usaha di industri kelapa sawit milik PT Menthobi Karyatama Raya Tbk berada pada area perkebunan di Lamandau, Kalimantan Tengah. Statusnya sebagai perusahaan terbuka (Tbk) juga mengimplikasikan penerapan prinsip *Good Corporate Governance* yang diterapkan dalam seluruh aspek kegiatan operasional perusahaan

---

<sup>22</sup> *Detik-detik Pilot Batik Air Tertidur 28 Menit saat Terbang ke Jakarta*, terdapat dalam <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20240309113009-20-1072492/detik-detik-pilot-batik-air-tertudur-28-menit-saat-terbang-ke-jakarta>, Diakses pada tanggal 27 Mei 2025.

<sup>23</sup> Sophie Green, *The Growing Importance of Paternity Leave for Gender Equality and Work Life Balance*, terdapat dalam <https://bluenotary.us/paternity-leave/>, Diakses pada tanggal 20 Juli 2025.

termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pekerja dipandang sebagai aset penting yang berkontribusi terhadap realisasi tujuan perusahaan, sehingga untuk merealisasikan tujuan perusahaan membutuhkan para pekerja di perusahaan. Pemenuhan kesejahteraan pekerja mendorong peningkatan produktivitas pekerja dalam lingkungan kerja yang sehat di perusahaan melalui implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>24</sup>

Salah satu upaya untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah pemberian hak cuti.<sup>25</sup> Perusahaan menyadari pentingnya memberikan dukungan kepada karyawan yang sedang menjalani peran baru sebagai orang tua dengan memberikan hak cuti kepada pekerja yang membutuhkan hak cuti pendampingan istri melahirkan. Hak cuti yang diberikan oleh PT Menthobi Karyatama Raya Tbk selama dua hari, sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemberian hak cuti tersebut guna memenuhi kesejahteraan pekerja, baik dari segi kesehatan fisik dan mental. Namun belum terdapat kajian yuridis mengenai pengaruh *paternity leave* terhadap pekerja di PT Menthobi Karyatama Raya Tbk secara keseluruhan, padahal hak cuti pendampingan istri melahirkan telah diberlakukan pada perusahaan ini. Dengan demikian, pemberlakuan hak cuti pendampingan istri melahirkan tidak hanya berkaitan dengan aspek produktivitas, tetapi juga

---

<sup>24</sup> Kebijakan dan Sistem Tata Kelola PT Menthobi Karyatama Raya Tbk, terdapat dalam [https://mktr.co.id/tatakelola\\_perusahaan/kebijakan-dan-sistem-tata-kelola](https://mktr.co.id/tatakelola_perusahaan/kebijakan-dan-sistem-tata-kelola), Diakses pada tanggal 30 April 2025.

<sup>25</sup> Peran Cuti Bersama dalam meningkatkan *work life balance* dalam kehidupan karyawan, terdapat dalam <https://damaremas.com/peran-cuti-bersama-dalam-meningkatkan-work-life-balance-dalam-kehidupan-karyawan/>. Diakses pada tanggal 24 Agustus 2025.

menyangkut hak normatif pekerja, kesejahteraan keluarga, kesehatan mental, dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menilai sejauh mana hak cuti tersebut benar-benar memberi dampak bagi pekerja secara utuh.

Namun hal ini memunculkan pertanyaan, ketika peraturan *paternity leave* yang telah diterapkan pada perusahaan apakah menjamin bahwa peraturan tersebut telah digunakan secara baik dan maksimal bagi para pekerja dan apakah penerapan cuti pendampingan istri melahirkan tersebut memberikan dampak yang optimal bagi pekerja secara keseluruhan. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah penulis uraikan diatas maka perlu melakukan pengkajian lebih lanjut yang berkaitan dengan *paternity leave* di Indonesia. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk mengangkat judul mengenai **“Analisis Yuridis Pengaruh Pemberlakuan Hak Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (*Paternity Leave*) Pada Pekerja Di PT. Mentobi Karyatama Raya TBK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, terdapat rumusan masalah yang dapat diambil sebagai berikut ini.

1. Bagaimana pengaruh pemberlakuan cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) pada pekerja di PT Mentobi Karyatama Raya Tbk Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

2. Bagaimana kondisi yang ideal dalam pemberlakuan cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) di Indonesia?

### **C. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah permasalahan di atas, tujuan penelitian yang diberikan adalah sebagai berikut ini.

1. Untuk mengkaji pengaruh pemberlakuan cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) pada pekerja di PT Mentohi Karyatama Raya Tbk berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengkaji kondisi ideal pemberlakuan cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) di Indonesia.

### **D. Orisinalitas Penelitian**

Penelitian yang ditulis oleh penulis dengan judul “Analisis Yuridis Pengaruh Pemberlakuan Hak Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (*Paternity Leave*) Pada Pekerja Di PT Mentohi Karyatama Raya Tbk Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” merupakan penelitian yang penulis teliti secara orisinal dan bukan merupakan hasil plagiasi atas penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain. Untuk menunjukkan orisinalitas penelitian yang penulis teliti, berikut disajikan lima penelitian yang berkaitan dengan Analisis Yuridis Pengaruh Pemberlakuan Hak Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (*Paternity Leave*) Pada Pekerja Di PT Mentohi Karyatama Raya Tbk Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penjabaran akan lebih mudah dipahami,

jika peneliti jika peneliti menyajikan dalam bentuk paparan berbentuk tabel-tabel seperti dibawah ini.

No	Nama Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Farah Faudyanindita Ciptahutama, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, 2023.	Studi Perbandingan Pengaturan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan ( <i>Paternity Leave</i> ) Indonesia dengan beberapa negara.	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada penelitian ini meneliti topik yang sama yaitu mengenai cuti pendampingan istri melahirkan ( <i>Paternity Leave</i> ).	Perbedaan dengan penelitian ini: - Objek penelitian, pada penelitian ini peneliti berfokus pada perbandingan mengenai penerapan cuti pendampingan istri melahirkan bagi pekerja laki-laki dengan negara lain. - Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum normatif

				<p>dan menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda yaitu menggunakan pendekatan konseptual.</p>
2.	<p>Fahira Salsabila Wijayanti dan Deddy Effendy, Universitas Islam Bandung, 2023.</p>	<p>Penerapan Hak Cuti bagi Pekerja Pria dan Istrinya Melahirkan di PT X Kota Bandung menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Hak Melindungi Keluarga.</p>	<p>Persamaan dengan penelitian ini: - Objek penelitian mengenai hak cuti bagi pekerja pria untuk mendampingi istri melahirkan pada suatu perusahaan. - Penelitian ini bertujuan mengetahui peniadaan hak cuti istri</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian ini: - Fokus penelitian mengenai pemberian hak cuti karena istri melahirkan dihubungkan dengan hak untuk melindungi keluarga. - Metode penelitian yang digunakan</p>

			<p>melahirkan secara sepihak dan juga untuk mengetahui urgensi pemberian hak cuti pendampingan istri melahirkan di perusahaan menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p> <p>- Analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif.</p>	<p>adalah <i>yuridis normative</i> yaitu pendekatan yang dilakukan menggunakan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori, konsep, asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Sumber data hukum primer berdasarkan peraturan perundang-undangan dan buku-buku, lalu</p>
--	--	--	--	---

				<p>untuk memenuhi data sekunder maka dilakukan sesi wawancara terhadap pihak terkait.</p>
3.	<p>Ida Bagus Yoga Raditya, Universitas Udayana, 2020.</p>	<p>Eksistensi Hak Cuti Karena Istri Melahirkan Bagi Pekerja Pria Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p>Persamaan dengan penelitian ini: Fokus penelitian tersebut untuk mengetahui eksistensi hak cuti pendampingan istri melahirkan bagi pekerja pria menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan alasan mengapa pekerja pria berhak</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian ini:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode penelitian ini menggunakan penelitian secara normatif dengan jenis pendekatan perundangungan dan bahan kepustakaan.</li> </ul>

			untuk mendapatkan hak cuti istri melahirkan.	
4.	Cokorda Istri Kirana Pramesto dan Edward Thomas Lamury, Universitas Udayana 2023.	Tinjauan Hukum Mengenai Norma Konflik dan Dualisme Pengaturan Paid Parental Leave di Indonesia.	<p>Persamaan dengan penelitian ini:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pada penelitian ini membahas mengenai Parental Leave (<i>Paternity Leave</i>) secara umum.</li> <li>- Penelitian tersebut menggunakan pendekatan asas hukum, pendekatan konseptual dan pendekatan peraturan perundang-undangan.</li> </ul>	<p>Perbedaan dengan penelitian ini:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus penelitian adalah mengkaji pengaturan mengenai paid parental leave bagi para pekerja di Indonesia dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan RUU KIA.</li> <li>- Yang menjadi fokus utama mengenai norma konflik dan dualisme dalam pengaturan paid</li> </ul>

				<p>parental leave di indonesia.</p> <p>- Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif.</p>
5.	<p>Faruq Alkafi dan Ita Rodiah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2024.</p>	<p>Relevansi Hak Cuti Suami Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 93 Ayat (2) dan (4); Istri Depresi Pasca-Persalinan.</p>	<p>Persamaan dengan penelitian ini:</p> <p>- Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu menafsirkan berdasarkan pengamatan dan observasi.</p> <p>- Mengkaji mengenai efektivitas atau pengaru hak cuti suami pasca istri persalinan.</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian ini:</p> <p>- Fokus kajian penelitian ini mengenai rentang waktu jatah cuti yang dibutuhkan suami dalam menjaga kondisi kesehatan mentak istri pasca-persalinan dari kacamata psikologis.</p>

## E. Tinjauan Pustaka

### 1. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diawali dengan hubungan kerja perbudakan, kerja rodi, *poenale* sanksi. Pada masa itu Hindia Belanda menggunakan pekerja/buruh bangsa Indonesia namun tidak ada peraturan yang melindungi hak pekerja/buruh sehingga dapat diperbudak.<sup>26</sup> Pada zaman *poenale sanctie* atau sanksi *poenale* adalah hubungan perburuhan antara buruh dengan majikan yang mempunyai perjanjian dan terdapat peraturan *Algemene Politie Strafbeglement 1872 No III*<sup>27</sup> yang menentukan adanya sanksi pidana ketika meninggalkan perjanjian tersebut. Hubungan perburuhan ini merugikan keadaan buruh karena tidak sebanding antara pekerjaan yang dilakukan buruh dengan hak yang seharusnya didapatkan buruh.<sup>28</sup> Pada masa itu pekerja/buruh tidak mendapatkan perlindungan hukum.

Setelah kemerdekaan Indonesia, para pekerja/buruh mendapatkan perlindungan dari disahkannya Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) sebagai pondasi peraturan yang terdapat dalam Pasal 27 ayat (1) yang mengatur terkait jaminan bagi warga negara terkait kesamaan kedudukan dalam hukum. Peraturan disahkan untuk memenuhi hak para tenaga kerja agar tidak terjadi pelanggaran hak asasi manusia dan

---

<sup>26</sup>Mustaqiem, *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*, Ctk Pertama, Edisi Pertama, Mata padi Presindo, Yogyakarta, 2014, hlm 8-9.

<sup>27</sup>Zaeni Asyhadi dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Ctk. Pertama Prenada Media, Jakarta Timur, 2019, hlm 31.

<sup>28</sup>*Ibid*, hlm 34.

landasan bagi pemerintah untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negara.<sup>29</sup> Sejalan dengan babak baru Pemerintah Indonesia yaitu era reformasi yang menuntut pembaruan maka pemerintah melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 yang mengesahkan Konvensi *International Labour Organization* Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) pada hakikatnya memberikan jaminan seluas-luasnya kepada organisasi buruh dan negara tidak dapat menghalangi jaminan berserikat tersebut.<sup>30</sup> Setelahnya konvensi *International Labour Organization* ini diterapkan di Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai bentuk ratifikasi terhadap konvensi.<sup>31</sup>

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan pekerja, mewujudkan pemerataan kerja, memberikan perlindungan kepada pekerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Sifat hukum ketenagakerjaan sebagai hukum yang mengatur dan hukum yang memaksa. Sebagai hukum yang mengatur berarti bahwa hukum yang mengatur hubungan antar individu yang dapat dilakukan

---

<sup>29</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed. Revisi, Ctk. Kedua Belas, Rajawali Pers, Depok, 2014, hlm 6.

<sup>30</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed.1, Ctk.Pertama, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm 42-43.

<sup>31</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk.Pertama, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm 14-15.

penyimpangan terhadap ketentuan tersebut. Sifat hukum ketenagakerjaan sebagai hukum yang memaksa artinya hukum tidak dapat dikesampingkan dan bersifat mutlak yang harus ditaati.<sup>32</sup>

## 2. *Paternity Leave*

*Paternity leave* atau cuti ayah merupakan cuti yang diberikan kepada pekerja laki-laki yang akan menjadi ayah dan membantu istri pada saat melahirkan dan pasca melahirkan serta dalam pengasuhan anak atau ketika mengadopsi anak.<sup>33</sup> *Paternity leave* disebut sebagai bagian dari *parental leave* karena diambil dari ayah dan ibu pekerja secara bersamaan. *Parental leave* sendiri mulai dikenal di Hongaria pada tahun 1967 dan Swedia pada tahun 1974.<sup>34</sup> *Paternity leave* adalah sebuah penyesuaian yang berasal dari hak cuti melahirkan yang diterima oleh para pekerja perempuan atau yang sering disebut *maternity leave*. Peraturan awal mengenai *maternity leave* terdapat dalam Konvensi Perlindungan Persalinan Tahun 1919 sebagai hasil perjuangan perempuan untuk menjadikan hal ini sebagai peraturan.<sup>35</sup> Konvensi ini menjamin adanya 12 minggu cuti bagi pekerja perempuan yang tetap membayarkan upah/gaji dengan jaminan pekerjaan ketika kembali ke tempat kerja. Selain menjamin adanya cuti berbayar, konvensi ini menjamin gratis biaya pemeriksaan kesehatan selama kehamilan, jaminan pekerja kembali,

---

<sup>32</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, Op. Cit, hlm 18-19.

<sup>33</sup> Dewi Ariyani, Op. Cit, hlm 354.

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> *The Forgotten Origins of Paid Family Leave*, terdapat dalam <https://www.nytimes.com/2019/11/29/opinion/mothers-paid-family-leave.html#>, Diakses tanggal 26 Oktober 2024.

adanya istirahat berkala untuk menyusui.<sup>36</sup> Konvensi Perlindungan Persalinan Tahun 1919 (*The Maternity Protection Convention of 1919*) di sahkan oleh Pemerintah Amerika Serikat pada oktober 1919.<sup>37</sup> *Paternity leave* dipergunakan oleh para pekerja laki-laki ketika mendekati hari kelahiran dan ketika ibu juga telah mengambil cuti melahirkan. *Paternity leave* dikenalkan oleh negara-negara nordik yang mengenalkan dan mendukung *father parental*. Hal ini sebagai bentuk tanggung jawab penuh dalam mengasuh anak yang dilakukan oleh ayah dan ibu. Hadirnya *paternity leave* ini digunakan untuk memenuhi kebutuhan istirahat ibu dan membantu mengasuh anak serta mengerjakan pekerjaan rumah tangga, hak cuti ini dianggap sebuah hal baik untuk mendorong hubungan kedekatan emosional ayah dan anak.<sup>38</sup>

Berdasarkan data *ILO* memaparkan tidak semua negara di dunia memiliki peraturan khusus yang berkaitan dengan *paternity leave policy* setidaknya terdapat 79 negara dari total 167 negara di setiap benua yang memiliki pengaturan mengenai *paternity leave*. Peraturan mengenai *paternity leave* disetiap negara berbeda-beda sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh negara tersebut. Terdapat negara yang memberikan cuti hanya 1 hari, ada juga yang negara yang memberikan cuti selama 90 hari dengan

---

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> International Labour Organization, *Maternity Protection Convention*, 1919 (No. 3), terdapat dalam [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C00](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C00), Diakses pada tanggal 26 Oktober 2024.

<sup>38</sup> Anita Haataja, "Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries," *The Social Insurance Institution of Finland (Kela) Research Departemen, Helsinki*, 2009, terdapat dalam <https://paperzz.com/doc/9059513/fathers--use-of-paternity-and-parental-leave-in-the-nordi>, Diakses tanggal 26 Oktober 2024.

tetap membayarkan upah.<sup>39</sup> Peraturan di Indonesia tidak membahas *paternity leave* secara khusus, namun dalam salah satu pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menyatakan bahwa pekerja laki-laki berhak mendapatkan cuti 2 (dua) hari saat istri mereka melahirkan.<sup>40</sup>

### 3. Hak Asasi Manusia dalam *Paternity Leave*

Hak Asasi Manusia adalah hak yang paling mendasar yang dimiliki oleh manusia dan tidak ada makhluk hidup yang dapat mengintervensi atau mencabutnya, seperti hak untuk hidup yang tidak boleh dicabut oleh siapapun ketentuan *International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)* tahun 1966 mendefinisikan HAM sebagai hak-hak yang mengalir dari nilai yang melekat pada pribadi manusia. Menurut Magnis Suseno konsep HAM adalah bahwa setiap individu atau masyarakat sadar bahwa dirinya hanya dapat dibela atau dikuatkan oleh setiap individu lainnya, tanpa diskriminasi dan dengan penghormatan yang utuh.<sup>41</sup>

Salah satu bagian dari Hukum Hak Asasi Manusia Internasional berdasarkan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) adalah hak kesetaraan gender. Gender adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman.

---

<sup>39</sup> International Labour Office, *Maternity and Paternity at Work Law and Practice Across the World*, Ctk. Pertama, International Labour Office, Jenewa, 2014 *Op. Cit.*, hlm 52-55.

<sup>40</sup> Angga Sisca Rahadian dkk, "*Paternity Leave; A Potential Policy for Improving Child health*", *Advances in Health Sciences Research*, terdapat dalam <https://doi.org/10.2991/ahsr.k.200215.032>, Diakses pada tanggal 30 April 2025.

<sup>41</sup> Firdaus Arifin, *Hak Asasi Manusia Teori; Perkembangan dan Pengaturan*, Penerbit Thafa Media, Yogyakarta, 2019, hlm 1.

Keadilan dan kesetaraan gender di Indonesia dipelopori oleh RA Kartini sejak tahun 1908. Perjuangan persamaan hak antara laki-laki dan perempuan khususnya dalam bidang pendidikan dimulai oleh RA Kartini sebagai wujud perlawanan atas ketidakadilan terhadap kaum perempuan pada masa itu.<sup>42</sup> Al-Qur'an Surat Al-Hujurat Ayat 13 yang menjelaskan bahwa Allah SWT melihat seluruh manusia sama, yang membedakan hanya tingkat ketaqwaan. Hak cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) dalam konteks global telah menjadi salah satu aspek penting dalam kebijakan kesejahteraan keluarga dan keseimbangan kerja-hidup. Negara-negara maju seperti Swedia, Norwegia, dan Jerman telah lama menerapkan kebijakan ini untuk mendukung keterlibatan ayah dalam perawatan anak sejak dini.

Patriarki merupakan budaya yang masih banyak digunakan oleh masyarakat Indonesia. Patriarki adalah sistem sosial yang menempatkan laki-laki sebagai orang yang memiliki kewenangan tertinggi. Budaya patriarki ini membuat perbedaan kewajiban yang dilakukan antara laki-laki dan perempuan, sehingga ada paradigma perempuan merupakan pihak yang mengurus urusan keluarga yang mengharuskan perempuan untuk melepaskan karir yang telah dibangun.

---

<sup>42</sup> Tantri Dewayani, *Kartini dan Kesetaraan Gender; No One Left Behind*, terdapat dalam <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13859/Kartini-dan-Kesetaraan-Gender-No-One-Left-Behind.html>, Diakses pada tanggal 26 Oktober 2024.

#### 4. Hak Cuti Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Cuti merupakan hak yang dimiliki oleh pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu namun tetap mendapatkan hak-hak tertentu, seperti upah. Hak cuti bagi pekerja di Indonesia diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan seperti pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja. Pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) pada Pasal 1602v mengatur kewajiban pemberi kerja yang menyatakan bahwa pemberi kerja harus mengatur jadwal bekerja sehingga pekerja tidak bekerja pada hari minggu dan hari-hari libur lainnya. Pengusaha atau pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberikan cuti kepada para pekerja yang dimuat dalam Pasal 79 Undang-Undang Cipta Kerja BAB IV Bagian Kedua Pasal 81 angka 25 tentang perubahan Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa waktu istirahat dan cuti merupakan kewajiban yang harus diberikan pengusaha.<sup>43</sup> Hak untuk memperoleh waktu istirahat dan cuti merupakan kewajiban para pengusaha, hal ini terlihat sederhana tetapi penting diberikan karena untuk menghilangkan kejenuhan pekerja atas pekerjaannya.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

<sup>44</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 70.

## 5. Kinerja Pekerja

Kata kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Menurut Gibson kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.<sup>45</sup>

Pekerja merupakan orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan pekerja yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan dan waktu dengan maksimal.<sup>46</sup> Menurut Sugiono ada beberapa indikator dalam kinerja pekerja secara individu, yaitu:<sup>47</sup>

- a. kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerja;
- b. kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah;
- c. ketetapan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan; dan

---

<sup>45</sup> Novia Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan*, Ctk. Pertama, Widina Bhakti Persada, Bandung, 2021, hlm 30.

<sup>46</sup> Nurindah Dwi A, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono", *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, Vol. 12, No. 02, 2021, terdapat dalam <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>, Diakses pada tanggal 24 Januari 2025, hlm 102.

<sup>47</sup> *Ibid*, hlm 101.

- d. efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, baham baku dimaksimalkan untuk menaikan hasil dari setiap penggunaan sumber daya.<sup>48</sup>

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris merupakan penelitian yang membahas ketentuan hukum yang berlaku serta keadaan sebenarnya yang terjadi, dengan menemukan fakta yang dijadikan data penelitian untuk dianalisis guna mengidentifikasi masalah dan penyelesaian masalah. Penelitian ini mengkaji pengaruh pemberlakuan hak cuti pendampingan istri melahirkan (*paternity leave*) pada kinerja pekerja dengan menganalis peraturan mengenai *paternity leave* yang diterapkan di Indonesia .<sup>49</sup>

### **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan tiga macam metode pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan konseptual, pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Penjelasan dari pendekatan penelitian yang digunakan sebagai berikut:

- a. pendekatan konseptual, pendekatan yang digunakan untuk memahami konsep yang relevan dengan penelitian seperti mengenai konsep *paternity leave*, konsep hak asasi manusia dalam *paternity leave*, hak

---

<sup>48</sup> *Ibid.*

<sup>49</sup> Ika Atikah, *Metode Penelitian Hukum*, Haura Utama, Sukabumi, 2022, hlm 62.

cuti atau istirahat dalam peraturan perundang-undangan dan konsep kinerja pekerja;

- b. pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu pendekatan yang menganalisis peraturan perundang-undangan dengan membandingkan peraturan-peraturan yang mengatur mengenai pembahasan penelitian, yaitu dengan membandingkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan mengenai aturan cuti pendampingan istri melahirkan yang ada di Indonesia; dan
- c. pendekatan kasus yaitu penelitian yang dilakukan dengan kasus-kasus terkait dengan isu hukum tersebut.

### **3. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian ini diperlukan untuk memberikan data yang valid terkait topik yang diteliti. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah para pekerja di PT. Mentobi Karyatama Raya, TBK yang terletak di Jalan Otista Raya No 80, Jatinegara, Jakarta Timur, DKI Jakarta, Indonesia, 16660.

### **4. Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dan/atau lokasi penelitian. Adapun data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai bahan hukum, yaitu:

a. data primer

data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui penyebaran kuesioner dengan pekerja di PT Menthobi Karyatama Raya TBK.

b. data sekunder

data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur, peraturan perundang-undangan serta dokumen yang sesuai dengan topik penelitian, adapun data sekunder terdiri dari bahan hukum sebagai berikut:

1) bahan hukum primer

bahan hukum primer merupakan bahan-bahan hukum yang memiliki otoritas, terdiri dari perundang undangan, doktrin dari ahli hukum. Bahan Hukum Primer yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari berikut ini.

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang;
- d) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan;

- e) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak;
- f) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil; dan
- g) Child Development Co-Savings (*Amandment*) Act 2021 Singapore.

2) bahan hukum sekunder

bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang diperoleh dari penelitian kepustakaan untuk mendukung bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku hukum, rancangan peraturan perundang-undangan, jurnal, hasil penelitian karya ilmiah, buku, tugas akhir, situs website yang relevan dengan penelitian ini.

3) bahan hukum tersier

bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang digunakan peneliti untuk menjelaskan hal-hal yang belum terdapat dalam badan hukum primer dan badan hukum sekunder. Penelitian ini menggunakan Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Bahasa Asing.

## **5. Teknik Pengumpulan Data**

- a. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah teknik pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pekerja di PT Menthobi Karyatama Raya TBK; dan
- b. Teknik pengumpulan data sekunder melalui studi kepustakaan dan studi dokumen atau arsip, dengan menganalisis dan merujuk berbagai sumber literatur berupa peraturan perundang-undangan, buku, jurnal yang memiliki relevansi dengan cuti pendampingan istri melahirkan.

## **6. Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu teknik deskriptif kualitatif yang meliputi kegiatan untuk pengklasifikasian data, penyajian hasil analisis dalam bentuk narasi dan pengambilan kesimpulan yang didapat dari hasil kuesioner dan studi kepustakaan yang telah relevan dengan topik yang diangkat.

## **G. Sistematika Penulisan**

Penyusunan ini guna mempermudah penyusunan yang akan disusun secara sistematis ke dalam bab-bab dengan menggunakan sistematika sebagai berikut ini.

### **1. BAB I: PENDAHULUAN**

Pada Bab ini akan menjelaskan terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, 1, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penelitian terhadap Analisis Yuridis Pengaruh Pemberlakuan Hak Cuti Pendampingan Istri Melahirkan

(*Paternity Leave*) Pada Kinerja Pekerja Di PT Mentobi Karyatama Raya Tbk.

## 2. BAB II: TINJAUAN UMUM

Pada bab ini menjelaskan mengenai kerangka teori yang menjadi landasan dalam penelitian terkait “Analisis Yuridis Pengaruh Pemberlakuan Hak Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (*Paternity Leave*) Pada Kinerja Pekerja Di PT Mentobi Karyatama Raya Tbk.” Adapun komponen yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. konsep ketenagakerjaan
- b. konsep *paternity leave*
- c. konsep hak asasi manusia pada *paternity leave*
- d. konsep hak cuti atau istirahat bagi pekerja dalam peraturan perundang-undangan
- e. konsep kinerja pekerja
- f. Peran ayah dalam mengasuh anak dalam islam;

## 3. BAB III: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian yang dilakukan kepada pekerja di PT Mentobi Karyatama Raya Tbk terkait “Analisis Yuridis Pengaruh Pemberlakuan Hak Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (*Paternity Leave*) Pada Kinerja Pekerja Di PT Mentobi Karyatama Raya Tbk”; dan

## 4. BAB IV: PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan hasil penelitian dan memberikan saran yang relevan terkait “Analisis Yuridis Pengaruh Pemberlakuan Hak Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (*Paternity Leave*) Pada Kinerja Pekerja Di PT Mentobi Karyatama Raya Tbk”.

