

# **EKSISTENSI HAK CUTI KARENA ISTRI MELAHIRKAN BAGI PEKERJA PRIA MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN\***

Oleh:

Ida Bagus Yoga Raditya\*\*

I Made Dedy Priyanto\*\*\*

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

## **ABSTRAK**

Penulisan karya ilmiah ini membahas tentang eksistensi hak cuti istri melahirkan bagi pekerja pria menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana masih minimnya aturan atau ketentuan hak cuti istri melahirkan bagi pekerja pria dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seharusnya jumlah hari hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria antara PNS dengan pegawai swasta berjumlah sama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana eksistensi hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan mengapa pekerja pria wajib mendapatkan hak cuti ketika istrinya melahirkan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian secara normatif dengan dengan jenis pendekatan perundangundangan dan bahan kepustakaan. Di Negara Indonesia sendiri, tidak ada aturan khusus yang mengatur tentang pengaturan hak cuti istri melahirkan bagi pekerja pria. Pengaturan umum yang mengatur tentang pengaturan hak cuti istri melahirkan terdapat pada UU Ketenagakerjaan dimana terdapat pada Pasal 93 ayat 4 huruf e. Hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria membutuhkan waktu yang tidak singkat yaitu persiapan sebelum serta persiapan sesudah melahirkan membutuhkan perawatan serta kasih sayang yang intensif dari orang tuanya termasuk seorang ayah. Pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental dan sosial pekerja/buruh tersebut. Selain itu hak cuti memberikan kesempatan bagi pekerja/buruh untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya, dengan cara berinteraksi dengan keluarga.

---

\* Penulisan karya ilmiah yang berjudul *Argumentum Peranalogian Tentang Hak Cuti Istri Melahirkan Bagi Pekerja Pria PNS Terhadap Pekerja Pria Swasta* ini merupakan ringkasan diluar skripsi

\*\* Ida Bagus Yoga Raditya, merupakan Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana.

\*\*\* I Made Dedy Priyanto,SH.,M.Kn. adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

**Kata Kunci : Hak cuti, Istri melahirkan, Pegawai swasta**

### **ABSTRACT**

*The writing of this scientific paper discusses the existence of maternity leave rights for male workers according to Act No. 13 of 2003 concerning Manpower. Where there is still a lack of rules or provisions about the maternity leave rights for male workers in the Manpower Act. The number of days given for the maternity leave rights should be the same for the civil servants and private employees. The purpose of this study is to find out the existence of maternity leave rights because the wife gave birth for male workers according to Act No. 13 of 2003 concerning Manpower. And why male workers are required to get their leaves when their wives give birth. The method used in this research is a normative study using the type of regulatory and library materials approach. In the State of Indonesia itself, there are no specific rules governing the arrangement of maternity leave rights for male workers. General arrangements governing the arrangement of maternity leave are regulated in the Manpower Act which are contained in Article 93 paragraph 4 letter e. The maternity leave for male workers requires quite amount of time, which are the preparation before and after the childbirth need a intensive care and love from his parents including his father. The provisions about the time given of rest periods of maternity leave for workers/laborers aims for them to restore their freshness and health physically and mentally. In addition, the maternity leave rights also gives workers opportunities to do their social responsibilities and functions, by interacting with their families*

*Keywords: Rights of leave, maternity leave, private employees*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi ini berbagai macam pekerjaan tersedia di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Macam-macam pekerjaan yang berada di Negara Indonesia tidak terhitung jumlahnya. Dalam suatu pekerjaan, hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah merupakan pengertian dari hubungan kerja. Dimana dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja Antara pengusaha dan pekerja/buruh.<sup>1</sup> istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja, atas dasar pertimbangan istilah buruh yang merupakan teknis biasa saja, namun isi dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 menggunakan istilah pekerja untuk pengertian buruh. Maka dari itu istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh.<sup>2</sup> Perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>3</sup> Pengertian perjanjian kerja yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 merupakan suatu perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dari banyaknya hak dan kewajiban yang di perjanjikan antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pemberi kerja, contoh hak yang sangat sering di perdebatkan pekerja serta pengusaha atau pemberi kerja adalah hak cuti. Dimana pengertian cuti merupakan keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Hak cuti termasuk hak-hak pekerja yang diberikan oleh pengusaha, apabila pengusaha belum dapat memenuhinya akan terjadi perselisihan antara para pihak.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, h. 45.

<sup>2</sup> I Made Udiana 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, cet.2, Udayana University Press, Denpasar, h. 44.

<sup>3</sup> Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, cet. 4, Sinar Grafika, Jakarta, h. 42.

<sup>4</sup> I Made Udiana 2011, *Rekontruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar, h. 7.

Dari banyaknya jenis cuti yang ada, cuti yang banyak ragam polemik yang memperlmasalahkan persoalan tentang aturan hak cuti adalah hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria. Dimana permasalahan persoalan ini merupakan bukan hal yang baru. Dikarenakan di Negara Indonesia itu sendiri tidak banyak terdapat aturan mengenai ketentuan cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria. Aturan umum yang diatur dalam permasalahan ini hanya melalui UU Ketenagakerjaan. Bagi pegawai swasta, selain perjanjian kerja yang disetujui, UU Ketenagakerjaan merupakan satu satunya undang-undang yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak seorang pekerja pria swasta. Disinilah ragam polemik terjadi, dimana perbedaan hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria antara PNS dengan pegawai swasta yang istrinya melahirkan sangat menimbulkan diskriminasi. Karena baru baru ini Badan Kepegawaian Negara mengeluarkan aturan yang memperbolehkan pegawai negeri sipil laki-laki mengajukan cuti paling lama satu bulan untuk mendampingi istri yang tengah menjalani proses melahirkan dan operasi caesar. Padahal pada cuti melahirkan bagi pekerja wanita PNS dan pegawai swasta sama sama memperoleh istirahat selama 3 bulan. Dimana pekerja/ buruh perempuan yang melaksanakan hak cuti melahirkan berhak mendapatkan cuti melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan atau total 3 (tiga) bulan.<sup>5</sup> Seharusnya jumlah hari hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria antara PNS dengan pegawai swasta berjumlah sama. Namun kenyataanya berbeda.

---

<sup>5</sup> Surya Kumara Yoga, Ida Bagus Gede, 2018 "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Hamil Pekerja Perempuan Di Inna Sindh Beach Hotel", Kertha Semaya, Vol. 06, No. 02, h.12

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian hukum merupakan untuk mendapatkan pengetahuan tentang suatu sistematisa dari perangkat kaidah-kaidah hukum, yang terhimpun di dalam suatu peraturan perundang-undangan tertentu.<sup>6</sup> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana eksistensi hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan mengapa pekerja pria wajib mendapatkan hak cuti ketika istrinya melahirkan.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian penulisan karya ilmiah ini menggunakan penelitian secara normatif. Dilihat dari sudut sifat informasi, bahan pustaka dapat dibagi dalam 2 kelompok, yaitu: bahan/sumber primer dan bahan/sumber sekunder.<sup>7</sup> Penelitian hukum normatif juga disebut penelitian hukum doktrinal yang sumber datanya hanyalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan, data sekunder berupa bahan kepustakaan, dan data tersier<sup>8</sup>.

### **2.2 Pembahasan**

#### **2.2.1 Eksistensi Hak Cuti Karena Istri Melahirkan Bagi Pekerja Pria Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Hak cuti karena istri melahirkan merupakan hak cuti yang diperuntukan kepada pekerja pria yang memiliki istri melahirkan.

---

<sup>6</sup> Soerjono Soekanto, 2015, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. 3, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, h. 49.

<sup>7</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum Normatif*, cet. 17, Rajawali Pers, Jakarta, h. 29.

<sup>8</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, 2016, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Edisi Revisi. Cet. 9, Rajawali Pers, Jakarta, h. 119.

Dimana di Negara Indonesia sendiri, tidak ada aturan khusus yang mengatur tentang pengaturan hak cuti istri melahirkan bagi pekerja pria. Pengaturan umum yang mengatur tentang pengaturan hak cuti istri melahirkan terdapat pada UU Ketenagakerjaan dimana terdapat pada Pasal 93 ayat 4 huruf e yang berbunyi istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari dimana berarti pekerja pria di Indonesia memperoleh hak cuti istrinya melahirkan hanya selama 2 (dua) hari. Hak cuti 2 (dua) hari yang pekerja pria dapatkan dari hak cuti istri melahirkan merupakan artikulasi bahwa peran laki-laki (suami) ketika istrinya melahirkan masih dipandang sebelah mata oleh pemerintah, mengingat proses melahirkan bukan hanya menjadi tanggung jawab seorang perempuan (istri) serta pentingnya kehadiran seorang suami mendampingi dan memberikan dukungan kepada istrinya yang berjuang mempertaruhkan nyawa untuk mengurangi angka kematian ibu melahirkan.

Berbeda dengan pegawai swasta, PNS sangat diuntungkan dengan kebijakan hak cuti istri melahirkan ini. Dikarenakan Badan Kepegawaian Negara (selanjutnya disingkat BKN) mengeluarkan aturan cuti yang mengatur tentang hak cuti istri melahirkan bagi pekerja pria untuk mendapatkan hak cuti istri melahirkan hingga 1 (satu) bulan untuk mendampingi istrinya melahirkan. Aturan ini dituangkan dalam Peraturan BKN Nomor 24 Tahun 2017 lewat pemberian cuti alasan penting tanpa mengurangi hak cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari yang diterima PNS. Aturan dalam Peraturan BKN mengenai hak cuti istri melahirkan berfokus pada bagian Huruf E mengenai cuti karena alasan penting terdapat pada angka 3, 6, dan 14. Dimana berbunyi PNS laki-laki yang istrinya melahirkan/ operasi Caesar

dapat diberikan cuti karena alasan penting dengan melampirkan surat keterangan rawat inap dari Unit Pelayanan Kesehatan, lamanya cuti karena alasan penting ditentukan oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti paling lama 1 (satu) bulan, serta selama menggunakan hak atas cuti karena alasan penting, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan PNS.

Dalam perbandingan hak cuti istri melahirkan terhadap pegawai pria PNS dengan pegawai pria swasta inilah yang membuat aturan hukum di Indonesia dinilai masih dikatakan kurangnya keadilan. Dimana kebijakan pemberian cuti istri melahirkan bagi PNS pria bisa hingga 1 (satu) bulan, sedangkan bagi pekerja swasta pria hanya diberikan waktu 2 (dua) hari. Padahal kebijakan cuti melahirkan bagi kaum perempuan secara umum maupun PNS bisa seragam dengan hak cuti mencapai 3 (tiga) bulan. Namun sangat disayangkan apabila hak cuti istri melahirkan bagi pekerja pria tidak diberlakukan sama atau seragaman, padahal pegawai pria PNS serta pegawai swasta sama-sama memiliki kedudukan sederajat yaitu sebagai seorang suami sekaligus seorang ayah. Walau sekalipun pegawai swasta dengan PNS memiliki hal teknis yang sama serta hal politis yang berbeda.

Hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria membutuhkan waktu yang tidak singkat dimana sebelum melahirkan seorang istri membutuhkan beberapa persiapan baik persiapan jasmani maupun persiapan mental. Terlebih lagi, jika istri yang bersangkutan mengalami kondisi-kondisi tertentu yang mengharuskan istri beristirahat demi keselamatan Ibu dan anaknya, serta persiapan sesudah melahirkan lebih penting lagi mengingat bayi sudah lahir dan membutuhkan perawatan serta kasih sayang yang intensif dari orang tuanya termasuk seorang ayah. Jangka waktu sesudah melahirkan seharusnya lebih lama

dibandingkan jangka waktu istirahat sebelum melahirkan, kecuali dalam kondisi-kondisi tertentu. Terlebih lagi, apabila persalinan dilakukan melalui operasi caesar, maka proses pemulihan pasca operasi lebih lama jika dibandingkan melahirkan secara normal. Alasan-alasan mengapa hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria swasta harus disamakan dengan pekerja pria pegawai negeri sipil dikarenakan Pada masa sebelum melahirkan, persiapan yang dilakukan sebagai seorang suami meliputi membantu istri untuk menyiapkan persiapan mental dan fisik melalui senam hamil, cek kesehatan, istirahat dan asupan gizi yang cukup, persiapan perlengkapan bayi dan ibu setelah melahirkan, persiapan tempat melahirkan, dan persiapan lainnya. Jangka waktu yang dibutuhkan untuk mempersiapkan kebutuhan tersebut tidak terlalu lama, kecuali kondisi tertentu seperti terjangkit penyakit yang mengharuskan istri *bedrest* untuk menjaga keselamatan ibu dan bayinya. Disisi lain, setelah proses persalinan lebih banyak hal yang dibutuhkan untuk merawat bayi dan memulihkan kondisi ibu pasca melahirkan.

Pertama, pemulihan secara fisik, karena setelah melahirkan istri mengalami kelelahan sehingga membutuhkan istirahat yang cukup dan asupan gizi yang baik. Kemudian dibutuhkan pemulihan organ reproduksi setelah melahirkan, seperti pemulihan mengecilnya rahim selama 40 hari disertai kontraksi kuat, pemulihan fungsi organ vital, pemulihan bekas jahitan pada organ vital selama 2 minggu secara normal dan 1 bulan apabila secara caesar, dan ibu mengalami masa nifas (perdarahan sisa-sisa dari proses persalinan) yang terjadi selama 40 hari (secara normal) hingga 2-3 bulan (secara caesar), perubahan hormon yang mempengaruhi bentuk fisik tubuh disertai efek sampingnya, serta dimungkinkan terjadi penyakit eklampsia (kenaikan tekanan

darah dan kelebihan protein urin) dengan peluang 50-60% saat hamil (eklampsia gravidarum), peluang 30%-35% saat proses persalinan berlangsung (eklampsia parturientum) dan peluang 10% setelah persalinan berakhir (eklampsia puerperium) yang dapat menyebabkan koma hingga kematian. Kedua, pemulihan mental pasca melahirkan, dilakukan untuk menghilangkan trauma pasca melahirkan dan mengurangi perubahan emosi akibat perubahan hormon. Apabila tidak dilakukan pemulihan mental, yang terjadi istri mengalami depresi hebat, sehingga butuh ketenangan jiwa dan pikiran, serta dukungan fisik dan moril dari orang sekitar. Salah satu gangguan mental yang dapat terjadi pada istri yang baru melahirkan adalah *baby blues syndrome* dan *postpartum depression*. Istilah *blues* mengacu pada makna “keadaan tertekan”. Tanda-tanda gejala tersebut adalah istri sering menangis tanpa sebab, merasa bersalah, merasa sedih yang mendalam, merasa tertekan, merasa tidak tertarik mengurus anak dan mudah marah. Menurut Dr.dr Irawati SpKj.,M.Epid. dari bagian psikiatri Universitas Indonesia, bahwa hampir 50- 75% ibu di Indonesia pasca melahirkan mengalami *baby blues syndrome*. Beliau juga meneliti bahwa 25% dari 580 pasiennya yang merupakan ibu melahirkan mengalami sindroma ini. Apabila tidak segera ditangani, sindroma ini dapat berlanjut lebih parah menjadi *postpartum depression* dengan jangka waktu lebih lama hingga bertahun-tahun. Gejalanya-pun lebih bahaya, seperti timbul keinginan untuk menyakiti diri sendiri, hilangnya gairah hidup dan timbul keinginan untuk membunuh anaknya sendiri. Ketiga, proses yang paling penting yaitu proses merawat dan mengurus anak yang baru lahir membutuhkan waktu dan adaptasi yang khusus. Bayi baru lahir tidak langsung dapat menyesuaikan pola tidur pada umumnya, sehingga orang tua sering begadang pada

malam hari hingga subuh untuk menjaga anaknya. Kondisi yang demikian tidak memungkinkan seorang pegawai pria untuk dapat fokus bekerja di kantor karena kurangnya waktu istirahat dan keharusan mengurus anak yang baru lahir karena membutuhkan kasih sayang yang intensif dari kedua orang tuanya. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka jangka waktu yang dibutuhkan pasca melahirkan relatif lebih lama. Jadi peran seorang suami sangat diperlukan saat pasca melahirkan.

### **2.2.2 Pekerja Pria wajib mendapatkan hak cuti ketika istrinya melahirkan**

Berdasarkan hakekatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental dan sosial pekerja/buruh tersebut.<sup>9</sup> Dengan adanya cuti yang diberikan oleh para pengusaha ini merupakan hal yang saling memberikan keuntungan antara dua belah pihak, dimana pekerja/buruh mendapatkan waktu beristirahat untuk memulihkan tenaganya, serta keuntungan bagi para pengusaha yaitu saat pekerja/buruh sudah memulihkan tenaga hal itu membuat pekerja/buruh tersebut bekerja dengan lebih baik lagi. Selain itu hak cuti memberikan kesempatan bagi pekerja/buruh untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya, dengan cara berinteraksi dengan keluarga.

Tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan dari pengusaha, akan tetapi memang tenaga kerja wanita maupun tenaga kerja pria dalam jenis pekerjaan tidak dapat disamakan.<sup>10</sup> Begitu pula untuk

---

<sup>9</sup> Adrian Sutedi ,op.cit, h. 164.

<sup>10</sup> Suastini Wibawa, Agung Made Ayu, 2018 "Pelaksanaan Pemberian Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Wanita Pada PT. PLN (Persero), Tbk. Distribusi Bali", Kertha Semaya, Vol. 06, No. 02,h.3

permasalahan hak cuti lahir bagi perempuan dan laki-laki, ketika seorang istri yang hamil akan melahirkan biasanya pekerja perempuan itu pasti mengajukan hak cuti melahirkan yang apabila dijumlahkan bisa mencapai kurang lebih dari 3 bulan, sedangkan bagi pekerja laki-laki tidak banyak mengajukan hak cuti karena istri melahirkan dikarenakan kurangnya pemahaman mengenai hak cuti yang ia dapat, sedikitnya hari hak cuti yang ia dapat, serta bisa dikarenakan masih banyak perusahaan tidak memberikan hak cuti karena istri melahirkan kepada pekerja laki-laki pada saat istrinya melahirkan. Padahal dalam keadaan penting apapun di perusahaan, pegawai laki-laki harusnya dapat mengajukan hak cuti istri melahirkan dikarenakan dalam UU Ketenagakerjaan menimbang bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Selain UU Ketenagakerjaan, masih banyak Undang-Undang yang berkaitan tentang wajibnya pekerja pria mendapatkan hak cuti karena istri melahirkan. Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disingkat UU HAM) dalam Pasal 10 ayat 1 dijelaskan bahwa setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui pernikahan yang sah. Serta dalam menjalankan mandat jaminan konstitusional hak-hak buruh atas penyelenggaraan Negara, ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945), sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 28 I ayat 4 dan 5, yaitu : “Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi

manusia adalah tanggung jawab Negara, terutama pemerintah”, “Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip Negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan”. Kedua rumusan pasal mengenai tanggung jawab Negara tersebut telah memberikan panduan konstitusionalitas bagi pemerintah dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dalam bidang apapun untuk senantiasa mendasarkan pada upaya pemajuan hak-hak asasi manusia.<sup>11</sup> Begitu pula dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu teruntuk seluruh pekerja pria di Indonesia memiliki hak asasi manusia dalam bentuk hak cuti istri melahirkan pada saat istri sebelum dan sesudah melahirkan.

Seorang suami wajib mendapatkan hak cuti istri melahirkan dikarenakan untuk memberikan semangat dan dukungan kepada istrinya dengan menemani dan menjaganya saat melahirkan. Selain itu saat anak sudah lahir, anak tersebut membutuhkan pengasuhan dari kedua orang tuanya. Ayah juga dapat mengambil perannya untuk ikut merawat dan menjaga sang anak di hari hari awalnya sang anak dilahirkan, sehingga hubungan antara anak dan ayah akan harmonis bukan hanya hubungan anak dengan ibunya.

### **III PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa:

---

<sup>11</sup> Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan, Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Jakarta, h. 30.

1. Pengaturan umum yang mengatur tentang pengaturan hak cuti istri melahirkan terdapat pada UU Ketenagakerjaan dimana terdapat pada Pasal 93 ayat 4 huruf e yang berbunyi istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari dimana berarti pekerja pria di Indonesia memperoleh hak cuti istrinya melahirkan hanya selama 2 (dua) hari. Hak cuti istri melahirkan bagi pekerja pria tidak diberlakukan sama atau seragaman, padahal pegawai pria PNS serta pegawai swasta sama-sama memiliki kedudukan sederajat yaitu sebagai seorang suami sekaligus seorang ayah. Walau sekalipun pegawai swasta dengan PNS memiliki hal teknis yang sama serta hal politis yang berbeda. Hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria membutuhkan waktu yang tidak singkat dimana sebelum melahirkan seorang istri membutuhkan beberapa persiapan baik persiapan jasmani maupun persiapan mental. Terlebih lagi, jika istri yang bersangkutan mengalami kondisi-kondisi tertentu yang mengharuskan istri beristirahat demi keselamatan Ibu dan anaknya, serta persiapan sesudah melahirkan lebih penting lagi mengingat bayi sudah lahir dan membutuhkan perawatan serta kasih sayang yang intensif dari orang tuanya termasuk seorang ayah. Jangka waktu sesudah melahirkan biasanya lebih lama dibandingkan jangka waktu istirahat sebelum melahirkan, kecuali dalam kondisi-kondisi tertentu. Serta persalinan dilakukan melalui operasi caesar, maka proses pemulihan pasca operasi lebih lama jika dibandingkan melahirkan secara normal.

2. Berdasarkan hakekatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental dan sosial pekerja/buruh tersebut. Selain itu hak cuti memberikan kesempatan bagi pekerja/buruh untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya, dengan cara berinteraksi dengan keluarga. Alasan seorang suami wajib mendapatkan hak cuti istri melahirkan dikarenakan untuk memberikan semangat dan dukungan kepada istrinya dengan menemani dan menjaganya saat melahirkan. Selain itu saat anak sudah lahir, anak tersebut membutuhkan pengasuhan dari kedua orang tuanya. Ayah juga dapat mengambil perannya untuk ikut merawat dan menjaga sang anak di hari-hari awalnya sang anak dilahirkan, sehingga hubungan antara anak dan ayah akan harmonis bukan hanya hubungan anak dengan ibunya.

### **3.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas tersebut, maka pada kesempatan ini penulis mengungkapkan beberapa saran, yaitu:

1. Kesadaran bagi orang tua terutama seorang suami yang memiliki istri yang melahirkan, bahwa pentingnya berbagi peran dengan seorang istri untuk menjaga dan merawat sang anak di hari-hari awalnya dilahirkan sehingga hubungan anak dan ayah tersebut semakin harmonis.
2. Kementerian/lembaga terkait melakukan kajian/telaah dari aspek kesehatan untuk memberikan rekomendasi kebijakan cuti bagi pekerja laki-laki untuk mendampingi istri yang melahirkan. Dalam hal ini Kementerian Kesehatan dapat bersinergi dengan Kementerian

Ketenagakerjaan untuk mempertimbangkan aturan cuti melahirkan bagi suami yang wajib dipenuhi seluruh perusahaan di Indonesia tanpa terkecuali.

#### **IV. DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku-buku:**

Asikin, Zainal dan Amiruddin, 2016, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Edisi Revisi. Cet. 9, Rajawali Pers, Jakarta

Fahrojih, Ikhwan, 2016, *Hukum Perburuhan, Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Jakarta

Soekanto, Soerjono, 2015, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. 3, Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta

Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri, 2015, *Penelitian Hukum Normatif*, Edisi 1. Cet. 17, Rajawali Pers, Jakarta

Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta

Udiana, Made, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar

Udiana, Made, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, cet. 2, Udayana University Press, Denpasar

Wijayanti, Asri, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, cet. 4, Sinar Grafika, Jakarta

##### **Jurnal Ilmiah :**

Kumara Yoga, Surya, 2018, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Hamil Pekerja Perempuan Di Inna Sindhu Beach Hotel*, Journal, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar

Wibawa, Suastini, 2018, *Pelaksanaan Pemberian Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Wanita Pada PT. PLN (Persero), Tbk. Distribusi Bali*, Journal, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar

##### **Peraturan Perundang-Undangan :**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi  
Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor  
24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti  
Pegawai Negeri Sipil