

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dijelaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu, setiap Warga Negara Indonesia (WNI) berhak untuk mendapatkan pekerjaan, untuk menghidupi dirinya sendiri maupun keluarganya. Mengutip dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), cuti merupakan suatu hak bagi karyawan, dapat diartikan sebagai ketidakhadiran sementara atau tertentu beserta keterangan dari pihak yang bersangkutan. Selain itu, pengambilan libur sejenak juga bertujuan untuk menjaga kesehatan jasmani dan rohani bagi para karyawan. Pekerja berhak atas cuti yang seharusnya diberikan oleh pemberi kerja. Selain itu, dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2) yang menjelaskan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Maka dari itu, pekerja berhak untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak baik terkait cuti khususnya bagi pekerja wanita pada saat hamil dan pekerja laki-laki pada saat istrinya sedang ingin melahirkan untuk mendapatkan cuti pendampingan.

Masyarakat kini tidak lagi memiliki banyak waktu di dalam kehidupan sehari-harinya karena beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah pekerjaan. Masyarakat sekarang yang mengharuskan seorang karyawan bekerja dalam kurun

waktu 7 (tujuh) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk 6 (enam) hari kerja dengan 1 (satu) hari istirahat dalam 1 (satu) minggu, hal ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan kembali diperbarui dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (“UU Cipta Kerja”). Bekerja adalah sarana bagi semua orang dalam mencari nafkah demi kelangsungan hidup dan sebagai pendukung untuk meningkatkan kualitas hidup. Dengan perhitungan seorang karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu dengan keluarga. Berbagai macam pekerjaan sudah banyak tersedia di dalam masyarakat, dengan berbagai kriteria untuk mendapatkan sebuah pekerjaan. Dalam sebuah pekerjaan, terdapat sebuah hubungan antara pemberi kerja dan pekerja atau buruh yang dilandasi dengan sebuah perjanjian kerja. Sebuah pekerjaan didasari oleh 3 (tiga) hal yaitu pekerjaan, upah, dan perintah yang merupakan pengertian dari hubungan kerja.¹ Mengacu pada Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja terjadi apabila ada perjanjian yang mengikat antara pekerja dan pemberi pekerjaan. Akibat dari sebuah keterikatan tersebut, para pekerja harus menghabiskan waktunya untuk bekerja. Maka dari itu, mengacu pada Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yang salah satu dari isinya memuat mengenai hak pekerja yaitu hak untuk melakukan cuti kerja, hal ini merupakan suatu hal yang menjadi perdebatan lantaran masih belum adanya sebuah kejelasan terhadap cuti pendampingan dari pemerintah. Pengertian cuti sendiri adalah keadaan dimana

¹ JDIIH Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja” <https://jdih.kemnaker.go.id/berita-hubungan-kerja-dan-pemutusan-hubungan-kerja.html>, diakses pada 21 April 2023.

pekerja tidak masuk untuk bekerja yang telah disetujui dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila pemberi pekerjaan belum mampu memenuhi permintaan cuti mayoritas, hal tersebut merupakan awal dari sebuah perselisihan antara pekerja dan pemberi pekerjaan.²

Di era sekarang, dengan padatnya jadwal pekerjaan seringkali pihak pekerja wanita mengambil cuti menjelang melahirkan dan sudah kembali bekerja pasca 1 (satu) bulan melahirkan karena tuntutan pekerjaan dari perusahaan yang bersangkutan, ini sangat berbahaya bagi calon penerus bangsa karena risiko kurangnya perhatian dari orang tua karena masa cuti yang tidak ideal. Faktor positif dari sisi wanita dalam mendapatkan cuti melahirkan bagi tumbuhnya ikatan antara ibu dan anak. Adanya cuti melahirkan yang cukup ideal akan membuat seorang ibu yang baru saja melahirkan memiliki kesehatan mental dan fisik yang baik serta anak pun dapat lebih terjaga dan terawat dengan baik. Maka dari itu, dengan diberlakukannya cuti ideal dapat menurunkan risiko kematian bayi dan meningkatkan keberhasilan lama masa menyusui sehingga menciptakan bibit unggul di kemudian hari. Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (“RUU KIA”) memiliki bertujuan untuk mewujudkan rasa aman, tentram bagi ibu dan anak sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup ibu dan anak yang lebih baik untuk mencapai kesejahteraan lahir dan batin, mewujudkan sumber daya manusia yang unggul, serta menjamin upaya penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak bagi ibu dan anak.

² Kantor Kita, “Pengertian Cuti Karyawan Menurut Undang-Undang dan Jenisnya” <https://www.kantorkita.co.id/blog/pengertian-cuti-karyawan-menurut-undang-undang-dan-jenisnya/>, diakses pada 21 April 2023.

Golden age merupakan sebuah periode penting dalam masa perkembangan anak, masa ini dimulai dari umur 0-5 (nol hingga lima) tahun. Fase ini penting karena perlunya pantauan dari orang tua. Dalam fase *golden age* ini terdapat periode pertumbuhan bagi anak yang berkembang sangat cepat. Hasil sebuah penelitian menunjukkan sebanyak 50% (lima puluh persen) kecerdasan orang dewasa mulai terbentuk di usia 4 (empat) tahun. Maka dari itu, untuk fase perkembangan awal anak membutuhkan perhatian lebih dari pihak orang tua. Masa *golden age* juga terkait dengan 1000 (seribu) Hari Pertama Kehidupan (HPK) sebagai momen krusial untuk masa depan anak.

Dalam RUU KIA Pasal 4 yang mengatur cuti 6 (enam) bulan untuk ibu setelah melahirkan dijelaskan bahwa setiap ibu berhak untuk:

- a. Mendapatkan pelayanan kesehatan sebelum kehamilan, masa kehamilan, saat melahirkan dan pasca-melahirkan;
- b. Memperoleh jaminan kesehatan sebelum kehamilan, masa kehamilan, saat melahirkan dan pasca melahirkan;
- c. Mendapatkan pendampingan saat melahirkan atau keguguran dari suami dan/atau keluarga;
- d. Mendapatkan perlakuan dan fasilitas khusus pada fasilitas, sarana, dan prasarana umum;
- e. Mendapatkan akses yang mudah terhadap pelayanan fasilitas kesehatan;
- f. Mendapatkan rasa aman dan nyaman serta perlindungan dari segala bentuk kekerasan dan diskriminasi;

- g. Mendapatkan kesempatan pengembangan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan;
- h. Mendapatkan pendampingan dan layanan psikologi;
- i. Mendapatkan pendidikan perawatan, pengasuhan, dan tumbuh kembang anak; dan
- j. Mendapatkan bantuan pemberdayaan ekonomi keluarga.

Pada saat menunggu buah hati merupakan momen yang sangat ditunggu bagi sebagian besar manusia dan sangat memerlukan waktu untuk memerhatikan perkembangan kepada bayi yang baru dilahirkan. Maka dari itu, melahirkan merupakan proses yang sangat istimewa dan moment yang tidak akan dilupakan bagi suami dan istri. Buah hati pun memerlukan adanya penjagaan tidak hanya dari seorang ibu, namun juga memerlukan penjagaan dari seorang ayah.

Paternity leave yang artinya merupakan seorang ayah memiliki hak cuti untuk mengasuh anak dan rumah tangga pasca istri melahirkan. Menurut Doucet, A. dan Tremblay, D-G., *paternity leave* juga merupakan istilah dari *parental leave* karena cuti ini merupakan cuti yang diambil bersamaan dengan ayah serta ibu.³ *Paternity leave* adalah bagian dari *parental leave* yang dirancang untuk memberikan kesempatan bagi pihak orang tua untuk berkonsentrasi dalam mengurus keluarga selama periode tertentu. Secara umum, mayoritas negara maju memiliki regulasi sendiri mengenai *paternity leave* yang lebih baik, yang bersangkutan dengan pembayaran gaji atau upah dengan menetapkan pembayaran

³ Kawan Hukum, "Paternity Leave dalam UU Ketenagakerjaan q\Quo Vadis Kesetaraan Gender" <https://kawanhukum.id/paternity-leave-dalam-uu-ketenagakerjaan-quo-vadis-kesetaraan-gender/>, diakses pada 21 April 2023.

penuh sebagai contoh adalah negara Islandia yang tetap memberikan upah penuh selama 3 (tiga) bulan, sedangkan negara Finlandia memberikan waktu *paternity leave* selama 54 (lima puluh empat) hari dengan pembayaran upah penuh selama cuti, walaupun yang bersangkutan sedang dalam waktu cuti. Negara Jepang sendiri memiliki regulasi khusus terkait cuti mengasuh anak dan merawat keluarga. Hal ini sangat perlu untuk diperhatikan karena para suami yang mendampingi istri melahirkan harus menjamin pemenuhan hak ibu baik dari sisi ekonomi maupun kesehatan jasmani dan rohani. Secara naluriah, setiap pekerja laki-laki tentunya ingin mendampingi istri ketika melahirkan anak mereka, cuti pendamping yang dibahas dalam RUU diberikan kepada pekerja laki-laki guna mendampingi istri. Cuti pendamping yang didasari pada Pasal 6 ayat (1) RUU KIA wajib diberikan kepada pekerja laki-laki untuk mendampingi istri yang sedang melahirkan. Dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a RUU KIA dikatakan cuti pendamping bagi pekerja laki-laki diberikan selama 40 (empat puluh) hari atau 7 (tujuh) hari bagi istri yang mengalami keguguran. Tinjauan ini bertujuan untuk memberikan hak asasi agar pekerja laki-laki dapat melakukan apa yang diinginkan, terlebih untuk mendampingi istri dalam proses kelahiran sampai menjaga di hari-hari awal pasca kelahiran. Mengutip dari penelitian Richard Petts profesor sosiologi di Ball State University, dan Chris Knoester, seorang profesor sosiologi di Ohio State University menunjukkan bahwa cuti *paternity leave* dapat memberikan manfaat yang positif dan berkelanjutan untuk menjaga dan membangun hubungan batin antara ayah dan anak-anak mereka, serta untuk ibu dan hubungan kedua orang tua, penelitian ini juga memaparkan bahwa bayi yang beranjak memasuki usia anak-anak akan merasakan lebih dekat

dengan ayahnya jika ayahnya mengambil cuti pendampingan setidaknya 2 (dua) minggu setelah mereka lahir dibandingkan dengan ayah yang tidak mengambil cuti di awal masa kelahiran.⁴

Di Indonesia sendiri regulasi tentang *paternity leave* didasari pada UU Ketenagakerjaan, hak cuti wanita yang diatur dalam Pasal 83 yang berisi pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan. Sedangkan, untuk hak cuti pendampingan bagi ayah didasari dalam Pasal 93 ayat (4) huruf e yang berisi tentang pekerja yang istrinya melahirkan atau keguguran kandungan dapat melakukan cuti selama 2 (dua) hari dengan ketentuan upah tetap dibayarkan semasa cuti, jika dibandingkan dengan negara yang sebelumnya dibahas, regulasi Indonesia masih jauh dari kata sejahtera, karena ayah dari anak tersebut bahkan tidak dapat mendapat waktu yang cukup untuk mendampingi istri yang harus memulihkan fisik dan mental pasca melahirkan. *Paternity leave* yang diberikan oleh regulasi Indonesia ini sendiri dirasa terlalu singkat baik dari pihak suami ataupun wanita, jika dihubungkan dengan masa persalinan normal rata-rata memerlukan waktu 3 (tiga) hari sedangkan persalinan dengan metode *caesar* rata-rata membutuhkan waktu sampai 5 (lima) hari. Regulasi yang diberikan kepada pihak suami sangat kurang jika dilihat dari fakta praktik persalinan. Maka dari itu, banyak dari pihak suami menggunakan jatah cuti tahunannya untuk memperpanjang waktu mendampingi istri. Pada tahun 2019, dilaksanakan sebuah Konferensi Internasional

⁴ Ball State University, “academics collegesanddepartments sociology about news petts publishes on paternity leave taking” <https://www.bsu.edu/academics/collegesanddepartments/sociology/about/news/petts-publishes-on-paternity-leave-takingm>, diakses pada 22 April 2023.

Organisasi Buruh yang membahas mengenai kesetaraan gender di dalam dunia kerja. Pembahasan dalam konferensi ini adalah kesetaraan gender dalam lingkungan kerja serta keluarga tidak hanya wanita, melainkan juga laki-laki. Pembahasan ini membuahkan tolak ukur baru dalam hubungan kerja dan keluarga yang berkaitan dengan *paternity leave* dan *parental leave*. Hasil dari Konferensi tersebut mengizinkan pekerja laki-laki mendapat lebih banyak kesempatan untuk pembagian tanggung jawab keluarga. Maka dari itu, resolusi ini membuka kesempatan lebih luas dalam keseimbangan kerja dan tanggung jawab secara adil. Peningkatan ini membuat suami memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengasuh anak yang dilandasi oleh hak pekerja laki-laki, karena sejatinya peran ayah dalam mengasuh anak tidak kalah penting dibanding dengan peran ibu. Stigma peran ibu sebagai pengasuh anak dan ayah sebagai pencari nafkah membuat sebuah kesenjangan di dalam tugas dan kewajiban sepasang suami istri. Oleh karena itu, *paternity leave* ini harus diakui agar peran ayah mendapat waktu yang cukup untuk membantu mengasuh anak. Dengan tidak memberikan waktu yang cukup bagi laki-laki negara dapat dikatakan telah mengabaikan laki-laki dalam perannya menjadi orang tua. *Paternity leave* ini jika dilaksanakan dengan bijaksana dapat menjadi langkah awal untuk mencapai tujuan tersebut.

Sebagaimana dirumuskan dalam RUU KIA, suami sebagai pekerja laki-laki memang diwajibkan untuk memperoleh Cuti Pendampingan ketika istrinya melahirkan, karena hal ini sangat penting untuk dilakukan dimana dengan adanya keberadaan suami saat istri sedang melahirkan dapat membuat istri lebih tenang, dan lebih siap dalam menghadapi persalinan. Selain kewajiban yang harus ia penuhi

kepada pemberi kerja dalam dunia kerja, seorang suami juga memiliki kewajiban kepada keluarganya. Ketika sang istri sudah siap, maka proses persalinan akan berjalan lebih lancar dan buah hati dapat dilahirkan dengan sehat. Dengan memiliki seorang pendamping saat akan melahirkan dapat membantu ibu hamil melewati masa persalinan dengan nyaman. Beberapa riset menyatakan bahwa ketika ibu hamil ditemani oleh suaminya sebagai pendampingnya dalam menjalani proses persalinan maka ibu hamil akan merasa lebih nyaman dan tenang.

Maka dari permasalahan tersebut, penulis mengangkat penelitian dengan judul analisis urgensi cuti pendampingan berdasarkan peraturan ketenagakerjaan menurut Teori Keadilan Bermartabat. Berdasarkan hal yang telah disampaikan sebelumnya maka penulis membuat beberapa rumusan masalah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dibahas yaitu, sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis implementasi cuti pendampingan berdasarkan peraturan perundang-undangan menurut Teori Keadilan Bermartabat?
2. Bagaimana analisis implementasi hak cuti melahirkan bagi pekerja wanita berdasarkan peraturan ketenagakerjaan menurut Teori Keadilan Bermartabat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh Penulis dalam melakukan penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Menganalisis cuti pendampingan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia menurut Teori Keadilan Bermartabat
2. Menganalisis hak cuti melahirkan bagi pekerja wanita berdasarkan peraturan ketenagakerjaan menurut Teori Keadilan Bermartabat

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dedikasi pemikiran serta gagasan untuk kemajuan dan perkembangan ilmu hukum terkhusus pada bidang hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian baru dalam rangka perbaikan peraturan perundang-undangan di Indonesia menurut hierarki perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi konsumen yang dilakukan oleh pelaku usaha agar dapat mempertimbangkan hukum yang memenuhi rasa keadilan bagi masyarakat terkhusus bagi pekerja laki-laki dalam hal cuti pendampingan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah pembaca dalam mengerti pembahasan yang di usulkan oleh Penulis dalam penelitian ini, maka Penulis akan memaparkan uraian singkat tentang isi dari setiap bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I yaitu pendahuluan akan dibagi kedalam 5 (lima) bagian yaitu, latar belakang yang menjelaskan terkait alasan dari Penulis ingin melakukan penelitian ini dan permasalahan terkait pemberian cuti pendamping bagi pekerja laki-laki berdasarkan urgensi dari RUU KIA, rumusan masalah yang akan menjadi pokok pembahasan, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka ini, Penulis membahas mengenai teori hukum positif dan Teori Keadilan Bermartabat serta menjelaskan tinjauan pustaka terkait urgensi pengesahan RUU KIA khususnya dalam pemberian cuti pendamping bagi pekerja laki-laki

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian, Penulis akan menjelaskan mengenai metode pendekatan, jenis penelitian, tipe penelitian, serta jenis data yang digunakan dalam ulasan penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Dalam bab IV ini akan dijelaskan hasil dari penelitian, Penulis akan menjabarkan mengenai bagaimana perbandingan pengaturan cuti

pendampingan bagi pekerja laki-laki bagi istri yang melahirkan berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan urgensi RUU KIA berdasarkan teori hukum positif serta upaya hukum terkait urgensi RUU KIA terkait cuti pendampingan bagi pekerja laki-laki ditinjau dari teori keadilan hukum dan keadilan bermartabat.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab kesimpulan dan saran, Penulis menuliskan kesimpulan secara keseluruhan terkait penelitian ini dan Penulis akan memberikan saran terkait hasil dari permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

