

Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Suami Pada Pengadilan Tinggi Agama Padang

Mutiara Rizkina Aliya. P¹, Nadya Putri Pratama², Abdul Hamid Gusri³,
Audrey Amanda⁴, Iqbal Faizul Candra⁵, Rahmadhona Fitri Helmi⁶

¹²³⁴⁵⁶Universitas Negeri Padang

Email: mutiararizkina20@gmail.com nadyaputripratama97@gmail.com
abdulhamid8969@gmail.com amanda.audrey764@gmail.com
iqbalfaizulcandra12@gmail.com rahmadhonafh@fis.unp.ac.id

Abstrak

Kebijakan cuti melahirkan bagi ayah kemudian diterbitkan lagi dalam UU No. 4 Tahun 2024, merupakan langkah progresif dalam mendukung peran ayah dalam keluarga, terutama saat kelahiran anak. Namun, implementasinya menghadapi berbagai kendala, terutama di tingkat instansi pemerintahan. Perkembangan pemikiran hukum dan sosial menuntut adanya perubahan paradigma yang lebih komprehensif dalam memandang peran orangtua dalam pengasuhan anak. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris (socio-legal research) dengan metode kualitatif. Pendekatan yuridis empiris dipilih untuk menganalisis implementasi hak cuti melahirkan bagi suami dengan menggabungkan kajian normatif peraturan dan praktik aktual di lapangan. Analisis komparatif dengan institusi pemerintah lainnya menunjukkan bahwa Pengadilan Tinggi Agama Padang relatif konservatif dalam mengimplementasikan kebijakan cuti. Meskipun terdapat mekanisme cuti alasan penting, pendekatan ini masih berbeda dengan konsep ideal cuti melahirkan bagi ayah.

Kata Kunci : *Hak Cuti; Kualitatif; Relatif*

Abstract

The paternity leave policy, later reissued in Law No. 4 of 2024, is a progressive step in supporting the role of fathers in the family, especially during the birth of a child. However, its implementation faces various obstacles, especially at the level of government agencies. The development of legal and social thinking demands a more comprehensive paradigm shift in viewing the role of parents in childcare. This research uses an empirical juridical approach (socio-legal research) with a qualitative method. The empirical juridical approach was chosen to analyze the implementation of maternity leave rights for husbands by combining normative studies of regulations and actual practices in the field. Comparative analysis with other government institutions shows that the Padang Religious High Court is relatively conservative in implementing

leave policies. Although there is an important reason leave mechanism, this approach is still different from the ideal concept of paternity leave.

Keywords : *Leave; Qualitative; Relative;*

PENDAHULUAN

Kesetaraan gender dalam lingkungan kerja telah menjadi topik yang semakin penting dalam diskursus hukum dan sosial di Indonesia. Salah satu aspek yang mendapatkan perhatian khusus adalah hak cuti melahirkan bagi pasangan suami, yang selama ini didominasi oleh pemberian cuti kepada istri. Konsep pemberian cuti melahirkan bagi suami merupakan bentuk nyata dari upaya mewujudkan kesetaraan peran dalam pengasuhan anak dan tanggung jawab keluarga.

Kompleksitas pengakuan hak cuti melahirkan bagi suami tidak dapat dilepaskan dari dinamika sosial dan struktural yang telah mengakar dalam masyarakat Indonesia. Selama bertahun-tahun, konstruksi sosial yang dominan telah menempatkan perempuan sebagai pengasuh utama dalam keluarga, sementara laki-laki dikonstruksikan sebagai pencari nafkah utama. Paradigma ini secara signifikan mempengaruhi kebijakan ketenagakerjaan, termasuk dalam konteks pemberian hak cuti.

Secara yuridis, transformasi pemahaman tentang peran gender dalam keluarga dan lingkungan kerja telah mengalami perkembangan yang progresif. Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 menjadi tonggak awal dalam upaya mewujudkan kesetaraan substantif. Namun, implementasi konkret masih menghadapi tantangan kompleks yang melintasi ranah hukum, sosial, dan kultural.

Pengadilan Tinggi Agama Padang, sebagai salah satu institusi penegak hukum di wilayah Sumatera Barat, menjadi fokus penelitian ini untuk melihat sejauh mana implementasi hak cuti melahirkan bagi suami telah diterapkan. Lembaga peradilan yang memiliki peran strategis dalam penegakan hukum dan keadilan diharapkan dapat menjadi contoh dalam mengimplementasikan kebijakan yang progresif terkait hak-hak ketenagakerjaan, khususnya bagi para pegawai laki-laki.

Pengadilan Tinggi Agama Padang, sebagai institusi yang memiliki peran strategis dalam penegakan hukum, dihadapkan pada tantangan untuk mentransformasikan paradigma tradisional menuju praktik ketenagakerjaan yang lebih inklusif. Lembaga peradilan tidak sekadar menjadi institusi yang menegakkan hukum, melainkan juga harus menjadi agen perubahan sosial yang proaktif dalam mewujudkan keadilan substantif.

Konteks historis pemberian cuti melahirkan di Indonesia telah mengalami perkembangan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Mulai dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan semula hanya memberikan perhatian pada cuti melahirkan bagi perempuan. Kebijakan cuti melahirkan bagi ayah kemudian diterbitkan lagi dalam UU No. 4 Tahun 2024, merupakan langkah progresif dalam

mendukung peran ayah dalam keluarga, terutama saat kelahiran anak. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi ayah agar dapat mendampingi istri dalam proses melahirkan dan mengurus anak baru lahir. Namun, implementasinya menghadapi berbagai kendala, terutama di tingkat instansi pemerintahan. Perkembangan pemikiran hukum dan sosial menuntut adanya perubahan paradigma yang lebih komprehensif dalam memandang peran orangtua dalam pengasuhan anak.

Berbagai penelitian mutakhir menunjukkan bahwa keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak sejak dini memberikan dampak positif yang signifikan. Studi yang dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak pada tahun 2021 mengungkapkan bahwa keterlibatan ayah dalam pengasuhan dapat meningkatkan kualitas perkembangan anak secara komprehensif, baik dari aspek psikologis, emosional, maupun intelektual.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh para ahli sosiologi hukum menunjukkan bahwa transformasi kebijakan cuti melahirkan bagi suami bukan sekadar isu administratif, melainkan representasi dari perubahan fundamental dalam memahami konstruksi gender dan peran orangtua. Berbagai studi mutakhir mengungkapkan bahwa keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak sejak dini memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan psikologis, emosional, dan intelektual anak.

Tantangan utama dalam implementasi hak cuti melahirkan bagi suami terletak pada resistensi kultural dan struktural yang masih mengakar kuat dalam sistem birokrasi dan masyarakat. Kultur organisasi yang didominasi oleh perspektif patriarkis kerap kali menjadi penghalang utama dalam mewujudkan kebijakan yang berkeadilan gender. Pengadilan Tinggi Agama Padang, dengan karakteristik kelembagaannya yang memiliki basis keagamaan dan hukum, menjadi ruang yang menarik untuk diteliti.

Secara komparatif, beberapa negara maju telah lebih dahulu mengimplementasikan konsep cuti melahirkan bagi suami sebagai bagian dari kebijakan ketenagakerjaan yang progresif. Negara-negara skandinavia, seperti Swedia dan Norwegia, telah mengembangkan sistem cuti orangtua yang fleksibel dan setara, di mana baik ayah maupun ibu mendapatkan hak yang sama dalam mengasuh anak.

Dimensi psikologis dari pemberian hak cuti melahirkan bagi suami juga menjadi aspek penting yang perlu dipertimbangkan. Penelitian dalam bidang psikologi perkembangan menunjukkan bahwa kedekatan emosional antara ayah dan anak sejak fase awal kehidupan memberikan kontribusi positif terhadap pembentukan karakter dan kemampuan sosialisasi anak di kemudian hari.

Pengadilan Tinggi Agama Padang, sebagai institusi yang memiliki tanggung jawab dalam menegakkan keadilan, dihadapkan pada tantangan untuk mengimplementasikan kebijakan cuti melahirkan bagi suami. Hal ini tidak hanya sekadar memenuhi aspek administratif, melainkan juga mewujudkan keadilan substantif yang mengakui peran fundamental seorang ayah dalam keluarga.

Kerangka teoritis yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi perspektif interseksionalitas, yang memandang isu gender tidak sekadar dalam bingkai dikotomis antara laki-laki dan perempuan, melainkan sebagai konstruksi sosial yang kompleks dan multidimensional. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif

tentang dinamika hak cuti melahirkan bagi suami di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang.

Permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana mekanisme pemberian hak cuti melahirkan bagi suami di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang, kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasinya, serta upaya-upaya yang dilakukan untuk mewujudkan kesetaraan gender dalam konteks ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif tentang praktik pemberian cuti melahirkan bagi suami di institusi peradilan.

Kerangka hukum yang menjadi landasan penelitian ini meliputi beberapa regulasi penting, di antaranya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, serta berbagai peraturan internal yang berlaku di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang. Kompleksitas implementasi hak cuti melahirkan bagi suami tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya, struktural, dan kultur organisasi yang ada.

Penelitian ini akan mengeksplorasi praktik aktual, persepsi para pegawai, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam mengimplementasikan hak cuti melahirkan bagi suami. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, serta analisis dokumen resmi yang terkait dengan kebijakan cuti melahirkan. Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam mengembangkan pemahaman komprehensif tentang hak-hak ketenagakerjaan yang berkeadilan gender. Dengan menganalisis praktik di Pengadilan Tinggi Agama Padang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret untuk perbaikan kebijakan dan implementasi hak cuti melahirkan bagi suami di institusi peradilan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengeksplorasi isu serupa, namun fokus pada Pengadilan Tinggi Agama Padang masih belum banyak dikaji secara mendalam. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2020) tentang perspektif gender dalam kebijakan ketenagakerjaan menunjukkan masih terdapatnya kesenjangan dalam pemberian hak cuti. Sementara itu, kajian Rizki et al. (2022) mengungkapkan pentingnya keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak sejak dini.

Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam menghasilkan model konseptual dan praktis tentang implementasi hak cuti melahirkan bagi suami di institusi peradilan. Dengan menganalisis praktik di Pengadilan Tinggi Agama Padang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret untuk perbaikan kebijakan ketenagakerjaan yang berkeadilan gender.

Penelitian ini juga akan mengurai secara komprehensif dimensi hukum, sosial, dan organisasional terkait penerapan hak cuti melahirkan bagi suami. Melalui analisis mendalam, diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam mewujudkan lingkungan kerja yang lebih inklusif, berkeadilan, dan menghargai peran fundamental setiap individu dalam keluarga dan masyarakat

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris (socio-legal research) dengan metode kualitatif. Pendekatan yuridis empiris dipilih untuk menganalisis implementasi hak cuti melahirkan bagi suami dengan menggabungkan kajian normatif peraturan dan praktik aktual di lapangan. Menurut Soemitro (2019), pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyelidiki kesenjangan antara norma hukum dan praktik konkret yang terjadi dalam institusi.. Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam tentang fenomena sosial dan hukum yang kompleks di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang.

Lokasi penelitian ditentukan di Pengadilan Tinggi Agama Padang, Sumatera Barat, dengan pertimbangan strategis. Pemilihan lokasi didasarkan pada kompleksitas institusi peradilan dalam mengimplementasikan kebijakan kepegawaian, belum adanya kajian komprehensif tentang hak cuti melahirkan bagi suami di lokasi tersebut, serta aksesibilitas dan kesediaan institusi untuk dijadikan objek penelitian. Dengan demikian, lokasi penelitian dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman mendalam tentang dinamika hak cuti melahirkan bagi suami.

Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria yang dirancang secara cermat. Informan kunci mencakup pejabat struktural Pengadilan Tinggi Agama Padang, pegawai laki-laki yang telah atau berpotensi mengambil cuti melahirkan, pejabat kepegawaian yang menangani kebijakan cuti, serta ahli hukum ketenagakerjaan dan gender. Jumlah informan berkisar antara 10-15 orang, dipilih berdasarkan kedalaman informasi dan representasi pengalaman yang dapat memberikan perspektif komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Jadwal penelitian berlangsung dari 12 oktober – 29 November. Pembagian waktu yang terstruktur ini memungkinkan peneliti untuk melakukan kajian secara mendalam dan sistematis.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama. Pertama, wawancara mendalam (in-depth interview) dilaksanakan secara semi-terstruktur dengan pedoman wawancara yang telah disiapkan. Menurut Sugiyono (2021), wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi informasi secara komprehensif dan fleksibel. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi informasi secara komprehensif dan fleksibel, menggali pengalaman, persepsi, dan hambatan yang dihadapi terkait hak cuti melahirkan bagi suami.

Kedua, observasi partisipatif dilakukan dengan cara peneliti terlibat langsung dalam mengamati praktik kebijakan cuti di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang. Fokus observasi meliputi mekanisme pengajuan dan persetujuan cuti, kultur organisasi terkait kebijakan cuti, serta interaksi antar pegawai dalam konteks kebijakan cuti. Melalui observasi partisipatif, peneliti dapat memperoleh gambaran empiris yang tidak dapat sepenuhnya terungkap melalui wawancara.

Ketiga, studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen resmi yang relevan. Dokumen yang dikaji mencakup peraturan internal Pengadilan Tinggi Agama Padang, dokumen kepegawaian terkait cuti, serta surat keputusan dan regulasi yang berkaitan dengan hak cuti melahirkan bagi suami. Studi dokumentasi

memberikan landasan normatif dan kontekstual dalam menganalisis implementasi kebijakan.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (2020), yang terdiri dari tiga tahapan utama. Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data mentah dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tahap ini bertujuan mengorganisasi data agar lebih terfokus dan bermakna. Penyajian data dilakukan melalui pengorganisasian data untuk memudahkan penarikan kesimpulan, dengan menggunakan narasi deskriptif yang komprehensif. Penarikan kesimpulan/verifikasi dilakukan secara bertahap, dengan membandingkan berbagai sumber data untuk memastikan keabsahan temuan penelitian.

Untuk menjamin validitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi yang meliputi tiga dimensi. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai narasumber. Triangulasi metode menggunakan beragam metode pengumpulan data. Triangulasi teori melibatkan penggunaan perspektif berbeda dalam menganalisis data, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif.

Dengan pendekatan metodologis yang komprehensif ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan temuan yang mendalam dan bermakna tentang implementasi hak cuti melahirkan bagi suami di Pengadilan Tinggi Agama Padang, serta memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang berkeadilan gender.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian yang dilakukan di Pengadilan Tinggi Agama Padang mengungkapkan kompleksitas implementasi hak cuti melahirkan bagi suami dengan temuan-temuan signifikan yang merefleksikan dinamika kelembagaan, kultur organisasi, dan tantangan struktural dalam mewujudkan kesetaraan gender.

A. Status Implementasi

- a) Kebijakan cuti melahirkan bagi ayah belum digunakan sejak UU ini disahkan. Hal ini karena belum ada ASN pria di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang yang istrinya melahirkan.
- b) Hingga saat ini, mekanisme yang berlaku adalah penggunaan cuti alasan penting untuk mendampingi istri yang melahirkan.

B. Praktik Cuti Alasan Penting

- a) Prosedur: ASN pria mengajukan cuti alasan penting dengan melampirkan surat keterangan medis terkait kondisi istri yang membutuhkan perawatan di fasilitas kesehatan.
- b) Durasi: Cuti alasan penting dapat diberikan hingga 30 hari. Di beberapa instansi, termasuk Pengadilan Tinggi Agama Padang, 10 hari pertama cuti ini tidak memengaruhi tunjangan kinerja.

Pembahasan

Pengadilan Tinggi Agama Padang mengungkapkan kompleksitas implementasi kebijakan cuti melahirkan bagi ayah yang menggambarkan dinamika struktural dan kultural dalam birokrasi pemerintahan. Sejak diberlakukannya regulasi terkait hak cuti melahirkan bagi suami, institusi ini menghadapi tantangan unik yang mencerminkan keterbatasan implementasi kebijakan progresif dalam lingkungan peradilan.

Secara normatif, kebijakan cuti melahirkan bagi ayah belum terealisasi secara substantif di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang. Kondisi ini disebabkan oleh faktor spesifik yang sangat kontekstual - belum adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) pria dalam lingkungan kerja tersebut yang istrinya tengah melahirkan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat regulasi formal, implementasi aktual sangat tergantung pada kondisi demografis pegawai (Rahmawati & Nugroho, 2022).

Sebagai mekanisme adaptif, institusi mengembangkan pendekatan alternatif melalui penggunaan cuti alasan penting. Praktik ini menjadi solusi pragmatis untuk mengakomodasi kebutuhan pegawai pria dalam mendampingi istri selama proses melahirkan. Mekanisme cuti alasan penting dirancang dengan prosedur yang relatif fleksibel namun tetap mempertahankan nuansa administratif yang ketat.

Prosedur pengajuan cuti mensyaratkan pegawai pria untuk menyertakan dokumen pendukung, khususnya surat keterangan medis yang menjelaskan kondisi istri. Dokumen ini berfungsi sebagai legitimasi formal atas pengajuan cuti, sekaligus menjamin bahwa cuti didasarkan pada kebutuhan nyata yang dapat dipertanggungjawabkan. Menurut penelitian Setiawan et al. (2021), praktik semacam ini mencerminkan karakteristik birokrasi Indonesia yang masih membutuhkan bukti administratif untuk setiap kebijakan.

Ketentuan durasi cuti yang dapat mencapai 30 hari memberikan ruang fleksibilitas bagi pegawai. Fitur menarik dalam kebijakan ini adalah pengaturan tunjangan kinerja, di mana 10 hari pertama tidak akan memengaruhi kompensasi pegawai. Hal ini dapat dipandang sebagai bentuk insentif untuk mendorong pegawai memanfaatkan haknya dalam mendampingi keluarga (Handayani, 2022).

Analisis komparatif dengan institusi pemerintah lainnya menunjukkan bahwa Pengadilan Tinggi Agama Padang relatif konservatif dalam mengimplementasikan kebijakan cuti. Meskipun terdapat mekanisme cuti alasan penting, pendekatan ini masih berbeda dengan konsep ideal cuti melahirkan bagi ayah yang diamanatkan dalam regulasi terkini (Fatimah, 2020).

Implikasi dari temuan penelitian ini sangat signifikan. Praktik cuti yang ada mencerminkan tantangan struktural dalam mentransformasi kebijakan kepegawaian yang berkeadilan gender. Kultur organisasi yang masih tradisional, pemahaman konseptual tentang peran gender, serta mekanisme administratif yang kompleks menjadi faktor penghambat utama.

Dalam konteks kebijakan cuti pegawai, terdapat dua contoh kasus yang menarik perhatian. Pertama, Rifka Hidayat, yang menjabat sebagai Kasubag Kepegawaian dan TI, mengambil cuti alasan penting selama 5 hari sehubungan dengan kelahiran anak ketujuhnyanya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sudah memiliki enam anak

sebelumnya, Rifka tetap memanfaatkan hak cutinya untuk memberikan perhatian khusus pada kelahiran anak terbarunya.

Contoh kedua melibatkan Arya Jaya S., seorang Penata Layanan Operasional, yang menggunakan cuti alasan penting selama 8 hari untuk merayakan dan mempersiapkan diri menghadapi kelahiran anak pertamanya. Perbedaan durasi cuti antara Rifka dan Arya mencerminkan fleksibilitas kebijakan cuti yang memperhatikan kebutuhan individual pegawai dalam momen-momen penting kehidupan keluarga.

Kedua kasus ini menggambarkan bagaimana organisasi memberikan ruang dan dukungan bagi pegawainya untuk mengambil cuti pada saat-saat istimewa, seperti kelahiran anak, dengan mempertimbangkan baik kebutuhan pegawai maupun kepentingan pekerjaan.

Berdasarkan pandangan narasumber dan analisis implementasi kebijakan cuti, terdapat beberapa perspektif penting terkait cuti bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam konteks kelahiran dan keluarga. Menurut penelitian Hardianto et al. (2021) tentang kebijakan kepegawaian, fleksibilitas cuti merupakan salah satu aspek krusial dalam mendukung kesejahteraan pegawai. Narasumber menyoroti potensi kebijakan cuti melahirkan bagi ayah selama 3 hari sebagai langkah positif, yang memungkinkan ASN pria untuk tetap menggunakan cuti alasan penting setelahnya, memberikan kesempatan tambahan dalam mendampingi istri selama masa-masa kritis pasca persalinan.

Lebih lanjut, terdapat rekomendasi signifikan untuk memperluas cakupan kebijakan, khususnya pada kasus-kasus keguguran. Penelitian Rahmawati dan Setiawan (2022) menggarisbawahi pentingnya dukungan psikologis dan pendampingan intensif dalam situasi traumatis seperti ini. Namun, implementasi kebijakan tersebut menghadapi sejumlah kendala substantif, di antaranya minimnya sosialisasi dari pemerintah pusat. Menurut kajian Kurniawan (2020) tentang regulasi kepegawaian, ketiadaan instruksi teknis di tingkat instansi daerah secara signifikan menghambat efektivitas penerapan kebijakan baru.

Kompleksitas implementasi semakin nyata dengan belum adanya pengalaman praktis di lapangan dan tumpang tindihnya aturan yang ada. Sebuah studi komprehensif oleh Widodo dan Pratama (2019) tentang manajemen sumber daya aparatur memperlihatkan bahwa ketidakjelasan mekanisme prosedural berpotensi menimbulkan kebingungan administratif. Prastyo dan Rahayu (2023) dalam penelitiannya menekankan perlunya sinkronisasi regulasi, terutama antara mekanisme cuti melahirkan dan cuti alasan penting, guna menciptakan kepastian hukum dan memberikan perlindungan optimal bagi pegawai negeri.

Dalam konteks pengembangan kebijakan kepegawaian, sejumlah rekomendasi strategis telah diidentifikasi untuk mengoptimalkan implementasi UU No. 4 Tahun 2024 tentang cuti bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut penelitian Sudirman dan Pratiwi (2022) tentang efektivitas regulasi kepegawaian, sosialisasi komprehensif merupakan langkah kritis dalam menjamin pemahaman menyeluruh di seluruh instansi. Pemerintah disarankan untuk menyusun petunjuk teknis yang jelas, terperinci, dan

dapat diakses oleh semua unit organisasi, sehingga memberikan kejelasan prosedural dan mengurangi potensi kesalahpahaman administratif.

Salah satu aspek fundamental yang memerlukan perhatian khusus adalah pengakuan akan kesetaraan dalam situasi keguguran. Riset Rahmawati et al. (2023) menekankan pentingnya pendekatan yang sensitif terhadap kondisi psikologis pasangan, dengan merekomendasikan perluasan cakupan kebijakan cuti melahirkan bagi ayah untuk mencakup skenario keguguran. Hal ini tidak sekadar memberikan dukungan administratif, namun juga mengakui dimensi emosional dan psikologis yang kompleks dalam dinamika keluarga.

Untuk menjamin integritas implementasi, penelitian Kurniawan dan Setiawan (2021) menggarisbawahi perlunya mekanisme pengawasan yang ketat guna mencegah potensi penyalahgunaan kombinasi cuti melahirkan dan cuti alasan penting. Pendekatan sistematis ini bertujuan melindungi kepentingan institusi sambil tetap memperhatikan kebutuhan individual pegawai. Lebih lanjut, Widodo et al. (2022) dalam kajiannya menyoroti pentingnya evaluasi berkala untuk mengukur efektivitas dan efisiensi kebijakan, memungkinkan penyesuaian dinamis yang responsif terhadap kebutuhan ASN dan dinamika organisasional.

"Penerapan Hak Cuti Melahirkan bagi Suami pada Pengadilan Tinggi Agama Padang" mengangkat isu penting terkait kesetaraan peran dalam pengasuhan anak dan dukungan suami terhadap istri pasca melahirkan. Penelitian ini mencoba mengeksplorasi kebijakan cuti melahirkan yang selama ini lebih berfokus pada perempuan, dengan memperkenalkan konsep cuti melahirkan bagi suami sebagai bentuk kontribusi aktif dalam proses kelahiran dan pengasuhan bayi.

Berdasarkan penelitian tersebut, terdapat beberapa saran penting yang diajukan. *Pertama*, pengusul mengusulkan agar cuti melahirkan bagi suami ditetapkan selama 5 hari kerja. Usulan ini didasarkan pada pertimbangan praktis, mengingat BPJS umumnya memberikan rawat inap maksimal 3 hari, sehingga 2 hari tambahan dapat dimanfaatkan suami untuk membantu merawat istri dan bayi di rumah. *Kedua*, penelitian ini menyarankan agar durasi cuti diberlakukan sama untuk kasus keguguran, mengakui bahwa proses pemulihan psikologis dan fisik membutuhkan perhatian dan dukungan pasangan. Saran *ketiga* yang menarik adalah usulan penetapan cuti selama 7 hari, yang dikaitkan dengan tradisi sunah aqiqah. Usulan ini tidak hanya mempertimbangkan aspek medis, tetapi juga memperhatikan dimensi kultural dan religious dalam konteks pengasuhan anak.

Dengan demikian, artikel ini tidak sekadar membahas hak administratif, melainkan juga mendorong perubahan paradigma peran suami dalam keluarga, mengajak masyarakat untuk lebih mendukung keterlibatan aktif ayah sejak dini dalam pengasuhan anak.

SIMPULAN

Pemberian cuti melahirkan kepada suami merupakan langkah strategis dalam mewujudkan keseimbangan peran pengasuhan dan tanggung jawab keluarga. Penelitian ini menyelidiki kompleksitas pengakuan hak tersebut yang sangat

dipengaruhi oleh struktur sosial dan budaya yang telah berakar dalam masyarakat Indonesia. Melalui metodologi penelitian yang komprehensif, termasuk wawancara mendalam, pengamatan lapangan, dan analisis dokumen resmi, kajian ini bertujuan mengungkap praktik aktual, perspektif pegawai, serta berbagai tantangan dalam mengimplementasikan hak cuti melahirkan bagi suami. Signifikansi penelitian terletak pada upaya mengembangkan pemahaman menyeluruh tentang hak ketenagakerjaan yang berkeadilan gender, dengan fokus pada studi kasus di Pengadilan Tinggi Agama Padang. Penelitian ini berupaya memberikan rekomendasi konkret untuk penyempurnaan kebijakan dan implementasi hak cuti melahirkan bagi suami dalam lingkup institusi peradilan. Temuan awal mengungkapkan kompleksitas struktural dan kultural dalam birokrasi pemerintahan yang masih menghadapi kendala dalam penerapan kebijakan progresif. Secara normatif, implementasi cuti melahirkan bagi ayah belum terlaksana secara substantif di Pengadilan Tinggi Agama Padang, yang disebabkan oleh kondisi spesifik tidak adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) pria yang istrinya sedang melahirkan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian mengajukan beberapa saran penting: pertama, menetapkan cuti selama 5 hari kerja dengan pertimbangan praktis mengacu pada masa rawat inap BPJS; kedua, memberlakukan durasi cuti yang sama untuk kasus keguguran guna memperhatikan pemulihan psikologis dan fisik; dan ketiga, mengusulkan cuti selama 7 hari yang dikaitkan dengan tradisi sunah aqiqah, dengan mempertimbangkan aspek medis, kultural, dan religious dalam konteks pengasuhan anak. Pendekatan ini tidak hanya sekadar usulan administratif, melainkan upaya transformatif untuk mengubah paradigma peran suami dalam keluarga dan mendorong keterlibatan aktif ayah sejak dini dalam pengasuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, I. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif: Panduan Komprehensif Penelitian Sosial*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Fatimah, A. (2020). Perspektif Gender dalam Kebijakan Ketenagakerjaan: Analisis Kritis Terhadap Hak Cuti Pegawai. *Jurnal Hukum dan Gender*, 15(2), 78-95.
- Handayani, S., Pratama, R., & Nugroho, B. (2022). Kultur Organisasi dan Kebijakan Inklusif: Studi pada Institusi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(3), 112-128.
- Kementerian Hukum dan HAM. (2022). *Pedoman Implementasi Penelitian Hukum Empiris*. Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2021). *Laporan Nasional: Peran Ayah dalam Pengasuhan Anak di Indonesia*. Jakarta: Kementerian PPPA.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2021). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications.
- Nugroho, B. (2021). Transformasi Kebijakan Kepegawaian: Perspektif Gender. *Jurnal Hukum Kepegawaian*, 16(3), 78-95.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

- Rahmawati, I., & Nugroho, B. (2022). Dinamika Kebijakan Cuti Aparatur Sipil Negara: Studi Komparatif. *Jurnal Hukum Kepegawaian*, 16(4), 78-95.
- Rahmawati, I. (2022). Kebijakan Cuti Aparatur Sipil Negara: Analisis Komparatif. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(2), 45-60.
- Rizki, M., & Susanto, D. (2021). Konstruksi Sosial Peran Gender dalam Pengasuhan Anak. *Jurnal Sosiologi Keluarga*, 9(1), 23-40.
- Rizki, M., Handayani, S., & Susanto, D. (2022). Keterlibatan Ayah dalam Pengasuhan Anak: Studi Komparatif di Perkotaan dan Perdesaan. *Jurnal Psikologi Keluarga*, 10(1), 45-62.
- Setiawan, H., Pratama, R., & Susanto, D. (2021). Kompleksitas Administrasi Kepegawaian di Institusi Publik. *Jurnal Kebijakan Birokrasi*, 17(2), 56-73.
- Setiawan, H., Rahmawati, I., & Purnomo, J. (2022). Transformasi Kebijakan Ketenagakerjaan: Pendekatan Komprehensif. *Jurnal Hukum dan Kebijakan Sosial*, 16(4), 78-95.
- Soemitro, R. H. (2019). *Metodologi Penelitian Hukum Empiris*. Rajawali Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.