

**PENGATURAN CUTI PENDAMPINGAN ISTRI MELAHIRKAN BAGI  
AYAH DALAM STATUS PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN  
PERJANJIAN KERJA**

***THE REGULATION OF PATERNITY LEAVE FOR CONTRACT-BASED  
GOVERNMENT EMPLOYEES***

**Purwo Setyo Adi**

**Universitas Terbuka Surabaya**

Korespondensi Penulis : [purwosetyoadi26@gmail.com](mailto:purwosetyoadi26@gmail.com)

Citation Structure Recommendation :

Adi, Purwo Setyo. *Pengaturan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan bagi Ayah dalam Status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

**ABSTRAK**

Pengaturan cuti melahirkan bagi ayah dalam status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) belum memperoleh pengaturan yang tegas dan komprehensif dalam sistem hukum kepegawaian Indonesia. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum serta potensi ketimpangan perlindungan hak antara PPPK dan aparatur sipil negara lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum cuti melahirkan bagi ayah dalam status PPPK berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengkaji implikasi yuridisnya dalam perspektif hukum normatif. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan cuti ayah bagi PPPK masih bersifat implisit dan bergantung pada kebijakan administratif instansi, sehingga belum mencerminkan asas kepastian hukum dan kesetaraan. Penelitian ini menegaskan urgensi pembaruan regulasi kepegawaian yang secara eksplisit mengakui hak cuti melahirkan bagi ayah PPPK sebagai bagian dari perlindungan keluarga dan keadilan substantif dalam negara hukum.

**Kata Kunci: Cuti Melahirkan Ayah, Pengaturan, PPPK**

**ABSTRACT**

*The regulation of paternity leave for Contract-Based Government Employees (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja/PPPK) remains insufficiently and implicitly regulated within Indonesia's civil service legal framework. This regulatory gap generates legal uncertainty and unequal protection of employment related family rights between PPPK and permanent civil servants. This study aims to examine the legal framework governing paternity leave for PPPK under existing Indonesian laws and to assess its legal implications from a normative legal perspective. The research adopts a normative legal method employing*

*statutory and conceptual approaches. The findings demonstrate that paternity leave entitlements for PPPK are not expressly regulated and are largely subject to administrative discretion at the institutional level, thereby undermining the principles of legal certainty and equal treatment in public employment. This study underscores the urgent need for regulatory reform to explicitly recognize paternity leave as a fundamental employment right for PPPK, integrated within broader family protection policies and aligned with substantive justice in a modern rule of law state.*

**Keywords:** *Paternity Leave, Regulation, Contract-Based Government Employees*

## A. PENDAHULUAN

Pengaturan mengenai cuti dalam hubungan kerja pada dasarnya merupakan perwujudan tanggung jawab negara dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja, khususnya hak yang berkaitan dengan kehidupan keluarga.<sup>1</sup> Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, cuti selama ini lebih banyak diposisikan sebagai hak pekerja perempuan, terutama dalam peristiwa kehamilan dan persalinan, yang dipahami sebagai proses biologis dan medis yang melekat pada tubuh perempuan semata.<sup>2</sup> Pendekatan demikian menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia masih menempatkan isu persalinan dalam kerangka perlindungan maternitas yang sempit.

Seiring dengan perkembangan sosial dan perubahan konstruksi peran gender dalam keluarga, paradigma tersebut mulai mengalami pergeseran. Kehadiran ayah dalam fase awal kelahiran anak kini dipahami sebagai faktor penting yang berpengaruh terhadap kesehatan ibu, tumbuh kembang anak, serta keseimbangan relasi keluarga.<sup>3</sup> Dalam konteks ini, cuti melahirkan bagi ayah atau *paternity leave* tidak lagi dipandang sebagai kebijakan tambahan, melainkan sebagai bagian dari perlindungan hak keluarga dan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Devryano dan Yanatar, *Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas*, Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai, Vol.7, No.2 (September 2022), p.138-155.

<sup>2</sup> Dewi Ariyani, *Paternity Leave (Cuti Ayah): Apa, Bagaimana dan Untuk Apa?*, Yin Yan, Vol.12, No.2 (Desember 2017), p. 351–366.

<sup>3</sup> Niki Astria, Dwi Rahmawati, dan Parniah, *Partisipasi Ayah dalam Pengasuhan dengan Perkembangan Anak Usia 12-24 Bulan*, Jambi Medical Journal: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan, Vol.11, No.1 (Juni 2023), p.100-110.

<sup>4</sup> Rizki Bagus Prasetio, *Kebijakan Cuti Ayah dalam Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak: Politik Hukum dan Tantangan dalam Mewujudkan Perlindungan Hak Maternitas dan Kesetaraan Gender*, Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, Vol.19, No.2 (Juli 2025), p.165-184.

Namun demikian, secara normatif pengaturan cuti melahirkan bagi ayah di Indonesia masih bersifat terbatas dan belum menunjukkan desain kebijakan yang komprehensif. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>5</sup> (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) hanya mengatur hak cuti bagi pekerja laki-laki ketika istrinya melahirkan dalam durasi yang sangat singkat, tanpa penjelasan lebih lanjut mengenai jaminan pelaksanaan dan perlindungan hukumnya. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai keseriusan negara dalam mengakomodasi peran ayah dalam kebijakan ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Perkembangan legislasi terbaru melalui Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak<sup>7</sup> (selanjutnya disebut UU KIA) menunjukkan adanya pengakuan normatif terhadap cuti ayah. Meskipun demikian, pengaturan dalam undang-undang tersebut masih menuai kritik karena durasi cuti yang sangat terbatas dan belum mencerminkan prinsip keterlibatan ayah secara substantif dalam pengasuhan awal anak. Sejumlah kajian akademik menilai bahwa norma tersebut lebih bersifat simbolik daripada fungsional.<sup>8</sup>

Dalam lingkup aparatur pemerintahan, wacana pengaturan cuti ayah bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) juga mulai mengemuka, termasuk bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Beberapa pernyataan kebijakan pemerintah menunjukkan rencana pengaturan cuti ayah melalui peraturan pelaksana, namun hingga kini norma yang bersifat mengikat dan operasional belum sepenuhnya terbentuk.<sup>9</sup> Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum, khususnya bagi PPPK yang secara status berada dalam hubungan kerja berbasis perjanjian.

---

<sup>5</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

<sup>6</sup> Wiwit Purnama Putri dan Khamim Zarkasih Putro, *Peran Ayah dalam Pemenuhan Hak-Hak Anak Usia Dini pada Keluarga Tenaga Kerja Wanita*, Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, Vol.9, No.6 (Desember 2025), p.3119-3133.

<sup>7</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak*, UU No. 4 Tahun 2024, LN Tahun 2024 No. 98, TLN No. 6923.

<sup>8</sup> Sisca R. Selvira dan Nur Ain Adlin, *Juridical Problems Related to the Regulation of the Duration of Paternity Leave*, International Journal of Law and Legal Research, Vol.3, No.1 (Juni 2025), p.49.

<sup>9</sup> Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, *Akan Diatur di PP, Menteri PANRB: ASN Pria Dapat 'Cuti Ayah' Saat Istri Melahirkan*, diakses dari <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/akan-diatur-di-pp-menteri-panrb-asn-pria-dapat-cuti-ayah-saat-istri-melahirkan>, diakses pada 28 Februari 2026.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai cuti ayah pada umumnya menempatkan isu ini dalam perspektif kesetaraan gender dan perlindungan hak maternitas. Sebagian besar kajian tersebut berfokus pada pekerja sektor swasta atau ASN secara umum, tanpa membedakan secara tegas karakteristik hukum PPPK sebagai subjek hukum yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>10</sup> Dengan demikian, aspek status hukum dan implikasi normatif bagi PPPK belum mendapat perhatian yang memadai.

Padahal, secara konseptual, PPPK memiliki posisi hukum yang berbeda dengan PNS, terutama dalam hal jaminan hak, fleksibilitas hubungan kerja, serta keberlakuan norma cuti.<sup>11</sup> Ketidakjelasan pengaturan cuti ayah bagi PPPK berpotensi menimbulkan perlakuan diskriminatif dan ketimpangan perlindungan hukum di lingkungan pemerintahan. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip persamaan di hadapan hukum sebagaimana dijamin dalam konstitusi.<sup>12</sup>

Dari perspektif teori hukum normatif, ketidakselarasan pengaturan cuti ayah mencerminkan lemahnya harmonisasi norma dalam sistem perundang-undangan. Hans Kelsen menegaskan bahwa keberlakuan hukum bergantung pada konsistensi dan hierarki norma, sehingga disharmoni antara undang-undang, peraturan pelaksana, dan perjanjian kerja dapat melemahkan kepastian hukum.<sup>13</sup> Dalam konteks cuti ayah bagi PPPK, problem tersebut tampak nyata. Selain itu, pendekatan hak asasi manusia<sup>14</sup> dalam hukum ketenagakerjaan menempatkan hak cuti sebagai bagian dari penghormatan terhadap martabat manusia dan kehidupan keluarga. Ronald Dworkin menekankan hukum harus memandang hak individu sebagai *trumps* yang tidak dapat diabaikan oleh kebijakan administratif semata.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> Rizki Bagus Prasetio, *Kebijakan Cuti Ayah dalam Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak: Politik Hukum dan Tantangan dalam Mewujudkan Perlindungan Hak Maternitas dan Kesetaraan Gender*.

<sup>11</sup> Emanuel De Jesus, Yohanes G. Tuba Helan dan Norani Asnawi, *Hak Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Ditinjau dari Segi Keadilan*, Parlemerter: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik, Vol.1, No.4 (November 2024).

<sup>12</sup> Vinda Agustina, *Constitutional Rights of Citizens Restorative Justice sebagai Upaya Pemenuhan Hak Konstitusional Warga Negara*, Jurnal Konstitusi, Vol.21, No.2 (Juni 2024).

<sup>13</sup> Hans Kelsen, *Pure Theory of Law*, University of California Press, California, 1967, p.65.

<sup>14</sup> Nayla Putri Yandika dan Christine S. T. Kansil, *Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia*, Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary, Vol.2, No.2 (Desember 2024), p.1244-1249.

<sup>15</sup> Ronald Dworkin, *Taking Rights Seriously*, Harvard University Press, Cambridge, 1977, p.17.

Dengan demikian, pengaturan cuti ayah tidak dapat diperlakukan sekadar sebagai kebijakan manajerial, melainkan sebagai hak normatif yang memerlukan jaminan hukum.

Penelitian ini juga menemukan bahwa kajian sebelumnya belum secara khusus mengkaji implikasi yuridis dari ketiadaan pengaturan cuti ayah bagi PPPK, baik dari aspek perlindungan hukum maupun potensi sengketa kepegawaian. Kekosongan kajian ini menunjukkan adanya *research gap* yang signifikan dan relevan untuk diteliti lebih lanjut melalui pendekatan hukum normatif.

Urgensi penelitian semakin menguat seiring dengan dinamika kebijakan nasional yang tengah mengarah pada penguatan peran keluarga dalam pembangunan sumber daya manusia.<sup>16</sup> Rencana pemerintah untuk mengatur cuti ayah bagi ASN melalui peraturan pemerintah menunjukkan momentum normatif yang tepat untuk dilakukan analisis kritis dan preskriptif. Tanpa kajian akademik yang memadai, kebijakan tersebut berpotensi kembali bersifat parsial dan tidak menyentuh kebutuhan PPPK secara spesifik.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dilakukan penelaahan sistematis terhadap pengaturan cuti melahirkan bagi ayah dalam status PPPK, dengan menelaah kesesuaian norma, kekosongan hukum, serta kebutuhan harmonisasi regulasi. Pendekatan normatif digunakan untuk menilai sejauh mana hukum positif telah memenuhi prinsip keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Selain memberikan kontribusi teoretis, penelitian ini juga memiliki nilai praktis sebagai dasar rekomendasi kebijakan bagi pembentuk undang-undang dan pemerintah. Pengaturan cuti ayah yang jelas dan berkeadilan bagi PPPK akan memperkuat sistem kepegawaian nasional serta mendukung pembangunan keluarga yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaturan cuti pendampingan istri melahirkan bagi ayah dalam status PPPK menjadi penting dan relevan, baik dari sisi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan maupun dari sisi pembaruan kebijakan hukum yang responsif terhadap dinamika sosial kontemporer.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan hukum yang dikaji dapat dirumuskan sebagai berikut:

---

<sup>16</sup> Qonita, dkk., *Menguatkan Peran Kelurga dalam Mewujudkan Pendidikan Berkualitas Untuk Indonesia Emas 20245*, Jurnal Pengabdian pada Masyarakat, Vol.7, No.1 (Januari 2025), p.96-105.

1. Bagaimana pengaturan hukum mengenai cuti pendampingan istri melahirkan bagi ayah dalam status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia?
2. Bagaimana implikasi yuridis dari pengaturan cuti pendampingan istri melahirkan bagi ayah terhadap perlindungan hak dan kepastian hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)?

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaturan Hukum Cuti Melahirkan bagi Ayah dalam Status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja**

Pengaturan hukum mengenai cuti pendampingan istri melahirkan bagi ayah dalam sistem hukum Indonesia belum dibangun dalam satu rezim normatif yang utuh, melainkan tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang memiliki orientasi dan subjek hukum berbeda. Dalam hukum ketenagakerjaan umum, ketentuan mengenai cuti ayah dapat ditemukan secara implisit dalam UU Ketenagakerjaan, yang memberikan hak cuti kepada pekerja laki-laki ketika istrinya melahirkan dengan durasi yang sangat terbatas. Ketentuan ini sejak awal menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang masih memposisikan peristiwa persalinan sebagai urusan domestik yang bersifat periferal bagi pekerja laki-laki.<sup>17</sup>

Penelitian Ariyani menunjukkan bahwa desain normatif tersebut mencerminkan paradigma lama hukum ketenagakerjaan yang memisahkan secara tegas ranah kerja dan ranah keluarga, sehingga hak cuti ayah tidak dikonstruksikan sebagai bagian dari perlindungan keluarga, melainkan sebagai dispensasi administratif semata.<sup>18</sup> Akibatnya, cuti ayah tidak ditempatkan dalam kerangka hak normatif yang kuat dan mudah terdegradasi oleh kepentingan institusional pemberi kerja.

Perkembangan signifikan muncul dengan disahkannya UU KIA.<sup>19</sup> Undang-undang ini untuk pertama kalinya mengakui secara eksplisit hak cuti bagi ayah

---

<sup>17</sup> Dewi Ariyani, *Paternity Leave (Cuti Ayah): Apa, Bagaimana dan Untuk Apa?*.

<sup>18</sup> *Ibid.*.

<sup>19</sup> Elza Qorina Pangestika, *Dampak bagi Ketenagakerjaan Terkait Adanya RUU KIA (Kesejahteraan Ibu dan Anak)*, *Journal on Education*, Vol.6, No.4 (Mei 2024), p.19271-19282.

dalam peristiwa persalinan.<sup>20</sup> Namun, sebagaimana dikritisi oleh Sabbichis dan Sulistiyono, pengaturan tersebut masih bersifat minimalis, baik dari segi durasi maupun jaminan pelaksanaannya, sehingga lebih mencerminkan kompromi politik daripada transformasi paradigma hukum keluarga dan ketenagakerjaan.<sup>21</sup>

Dalam konteks aparatur sipil negara, pengaturan cuti secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara<sup>22</sup> (selanjutnya disebut UU ASN) dan peraturan pelaksanaannya. Namun, norma-norma tersebut tidak secara spesifik membedakan kebutuhan cuti ayah bagi PNS dan PPPK. Padahal, secara yuridis, PPPK memiliki karakter hubungan kerja yang berbeda karena didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu<sup>23</sup>, sehingga keberlakuan hak cuti sangat bergantung pada konstruksi norma dan klausul kontraktual.

Penelitian Shaputra, dkk., menegaskan bahwa pengaturan cuti bagi ASN cenderung berorientasi pada PNS sebagai subjek hukum utama, sementara PPPK sering kali hanya “diasumsikan” mengikuti rezim yang sama tanpa landasan normatif yang eksplisit.<sup>24</sup> Pada tahun 2022, diundangkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja<sup>25</sup> (Peraturan BKN 7/2022).<sup>26</sup> Dalam Pasal 4 Peraturan BKN 7/2022 cuti bagi PPPK terdiri dari cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan dan cuti bersama. Cuti melahirkan diberikan untuk kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga.

---

<sup>20</sup> Nabilah Puspitarini, *Perbandingan Kebijakan Cuti Paternitas Perwujudan Kesetaraan dalam Lingkup Ketenagakerjaan Antara Indonesia dengan Singapura dan Filipina*, Media Hukum Indonesia (MHI), Vol.2, No.2 (April-Juni 2024), p.560.

<sup>21</sup> Najma Fadhilatul Sabbichis dan Tri Sulistiyono, *A Legal Analysis of Paternity Leave Rights Policy in Law Number 4 of 2024 from a Gender Justice Perspective Analisis Yuridis Kebijakan Hak Cuti*, Law and Society Review, Vol.5, No.2 (Juli-Desember 2025), p.1773-1789.

<sup>22</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara*, UU No. 20 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No. 141, TLN No. 6897.

<sup>23</sup> Yik Soleh Assegaf dan Widhi Chayo Nugroho, *Perlindungan Hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia*, Media Hukum Indonesia (MHI), Vol.4, No.1 (Desember 2025), p.697-707.

<sup>24</sup> Andi Arjuna Shaputra, dkk., *Hak Cuti Persalinan bagi Ayah: Tinjauan Analitis dalam Perspektif Hak Individu Aparatur Sipil Negara*, Kultura: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, Vol.2, No.6 (Mei 2022), p.61-70.

<sup>25</sup> Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia, *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*, Peraturan BKN RI No.7 Tahun 2022.

<sup>26</sup> Dhea Utami, *Implementasi Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 7 Tahun 2021 tentang Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bidang Umum Kesekretariatan DPRD Provinsi Sumatera Selatan*, Skripsi, Universitas Sriwijaya, 2024, p.50.

Lamanya cuti melahirkan dalam Pasal 18 ayat (3) diberikan paling lama 3 (tiga) bulan. Namun dalam ketentuan tersebut, tidak diatur secara tegas apakah cuti melahirkan juga diberikan kepada seorang ayah. Ketentuan tersebut nyatanya lebih menekankan pemberian hak cuti melahirkan bagi PPPK yang memiliki peran sebagai ibu.

Kondisi ini menimbulkan ambiguitas hukum, terutama ketika hak cuti ayah tidak dicantumkan secara tegas dalam perjanjian kerja PPPK. Secara normatif, ketiadaan pengaturan eksplisit mengenai cuti melahirkan bagi ayah dalam status PPPK menciptakan kekosongan hukum (*legal vacuum*).<sup>27</sup> Kekosongan ini berpotensi menimbulkan perbedaan perlakuan antar instansi, karena pemberian cuti bergantung pada diskresi pejabat pembina kepegawaian. Penelitian Maharani menunjukkan bahwa situasi tersebut bertentangan dengan prinsip kepastian hukum dan kesetaraan perlakuan dalam hubungan kerja.<sup>28</sup>

Jika dianalisis melalui pendekatan perundang-undangan, terlihat adanya fragmentasi norma antara UU Ketenagakerjaan, UU KIA, serta UU ASN. Tidak satu pun dari peraturan tersebut secara sistematis mengatur posisi cuti ayah bagi PPPK sebagai hak normatif yang melekat pada status kepegawaiannya. Fragmentasi ini mencerminkan lemahnya harmonisasi peraturan perundang-undangan sebagaimana dikritisi dalam teori hierarki norma Hans Kelsen.<sup>29</sup> Hukum sering kali dipandang sebagai instrumen yang mempertahankan subordinasi perempuan, yang menyebabkan ketidaksetaraan dalam berbagai aspek kehidupan.<sup>30</sup>

Apabila dilihat dari perspektif konseptual, cuti ayah seharusnya dipahami sebagai bagian dari hak keluarga (*family rights*) di dalam hubungan kerja.<sup>31</sup>

---

<sup>27</sup> Dita Birahayu, *Memadukan Budaya Hukum dan Diplomasi Hukum untuk Mencegah Sengketa Antar Negara : Kekosongan Hukum yang Terabaikan*, Perspektif Hukum, Vol.24, No.1 (Juli 2024), p.103-128.

<sup>28</sup> Desty Puspita Maharani, *Promoting Gender Equality Through Paternity Leave In Labour Law: Transforming The Role Of Fathers In Childcare*, Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan, Vol.2, No.2 (September 2024), p.136-143.

<sup>29</sup> Hans Kelsen, *Pure Theory of Law*.

<sup>30</sup> Khaidarulloh dan Nuril Farida Maratus, *Bias Patriarkhisme dalam Regulasi: Analisis Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (Kia) No. 4 Tahun 2024 Perspektif Legal Feminism*, Indonesian Journal of Gender Studies, Vol.5, No.2 (Desember 2024), p.1-13.

<sup>31</sup> Muhammad Reza Winata dan Intan Permata Putri, *Penegakan Putusan Mahkamah Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga*, Jurnal Konstitusi, Vol.15, No.4 (Desember 2018), p.858-880.

Dworkin menegaskan bahwa hak individu tidak boleh direduksi menjadi kebijakan administratif yang mudah dinegosiasikan, melainkan harus dijamin secara normatif.<sup>32</sup> Dalam konteks PPPK, ketiadaan norma eksplisit menjadikan hak cuti ayah tidak memiliki daya ikat yang memadai, sehingga rentan diabaikan dalam praktik.

Beberapa kajian dalam lingkup internasional menunjukkan bahwa negara-negara yang menempatkan cuti ayah sebagai hak normatif secara eksplisit dalam hukum publik cenderung memiliki tingkat kepastian hukum dan kepatuhan institusional yang lebih tinggi.<sup>33</sup> Perbandingan ini menguatkan kritik terhadap model pengaturan di Indonesia yang masih bersifat parsial dan belum responsif terhadap perkembangan konsep perlindungan keluarga. Hal inilah yang menimbulkan ketidakpastian hukum sendiri.

Dengan demikian, pengaturan hukum mengenai cuti melahirkan bagi ayah dalam status PPPK di Indonesia masih menunjukkan karakter normatif yang lemah, fragmentaris, dan belum berorientasi pada kepastian hukum. Ketergantungan pada interpretasi administratif dan perjanjian kerja individual justru memperbesar risiko ketidakadilan struktural bagi PPPK. Kondisi ini membuka ruang kritis bagi pembentuk kebijakan untuk merekonstruksi pengaturan cuti ayah sebagai hak normatif yang eksplisit, terharmonisasi, dan berkeadilan.

## **2. Implikasi Yuridis Pengaturan Cuti Melahirkan bagi Ayah terhadap Perlindungan Hak dan Kepastian Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**

Pengaturan cuti melahirkan bagi ayah dalam status PPPK tidak hanya menimbulkan persoalan normatif terkait ketiadaan atau keterbatasan norma eksplisit, tetapi juga mencerminkan problem struktural dalam desain hukum kepegawaian Indonesia yang masih menempatkan fungsi reproduksi dan pengasuhan anak sebagai beban utama perempuan. Dalam pembahasan rumusan masalah pertama telah ditunjukkan bahwa peraturan perundang-undangan yang berlaku cenderung memberikan perlindungan cuti secara tegas kepada ibu,

---

<sup>32</sup> Ronald Dworkin, *Taking Rights Seriously*.

<sup>33</sup> OECD, *Paid Leave for Fathers*, diakses dari [https://www.oecd.org/en/publications/paid-leave-for-fathers\\_07442bed-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/paid-leave-for-fathers_07442bed-en.html), p.34-36.

sementara hak ayah terlebih dalam status PPPK hanya diakomodasi secara implisit melalui rezim cuti penting atau cuti karena alasan tertentu. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan membuka ruang interpretasi yang tidak seragam dalam praktik administratif, khususnya di lingkungan instansi pemerintah daerah dan kementerian yang menerapkan kebijakan internal berbeda-beda.

Implikasi yuridis dari ketidakjelasan tersebut tidak dapat dilepaskan dari karakter hukum PPPK yang bersifat kontraktual publik.<sup>34</sup> Berbeda dengan PNS yang memiliki status kepegawaian tetap, PPPK terikat pada perjanjian kerja yang tunduk pada asas-asas hukum administrasi negara dan hukum ketenagakerjaan secara terbatas.<sup>35</sup> Ketika hak cuti melahirkan bagi ayah tidak diatur secara eksplisit, maka posisi hukum PPPK menjadi lebih rentan, karena pemenuhan haknya sangat bergantung pada diskresi pejabat pembina kepegawaian. Dalam perspektif hukum normatif, situasi ini bertentangan dengan asas kepastian hukum dan asas perlindungan terhadap aparatur negara sebagai subjek hukum publik yang menjalankan fungsi pemerintahan.<sup>36</sup>

Pembahasan terhadap implikasi yuridis pengaturan cuti melahirkan bagi ayah dalam status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada dasarnya bermuara pada persoalan ketiadaan norma yang tegas dan mengikat dalam sistem hukum kepegawaian nasional. Sebagaimana telah dianalisis pada rumusan masalah pertama, pengaturan yang ada masih bersifat parsial dan implisit, sehingga hak cuti ayah bagi PPPK tidak memperoleh legitimasi normatif yang setara dengan hak cuti melahirkan bagi ibu. Kondisi ini menciptakan ketimpangan perlindungan hukum yang tidak hanya berdampak pada individu PPPK sebagai subjek hukum, tetapi juga berimplikasi pada konsistensi penerapan asas keadilan dan kepastian hukum dalam administrasi kepegawaian negara.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Nova Scotia Rosita, *Konsep Keadilan dan Perlindungan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan*, Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol.9, No.2 (Februari 2024), p.851-871.

<sup>35</sup> Emanuel De Jesus, Yohanes G. Tuba Helan dan Norani Asnawi, *Hak Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Ditinjau dari Segi Keadilan*.

<sup>36</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, p.67.

<sup>37</sup> *Ibid.*

Secara normatif, kekosongan atau ketidakjelasan pengaturan tersebut menunjukkan lemahnya integrasi antara hukum kepegawaian dengan perkembangan hukum keluarga dan hukum ketenagakerjaan modern. Padahal, secara konseptual, cuti melahirkan bagi ayah tidak dapat semata-mata dipahami sebagai hak individual pegawai, melainkan sebagai instrumen hukum untuk menjamin perlindungan keluarga, kepentingan terbaik anak, serta pembagian peran pengasuhan yang lebih setara. Ketika negara gagal mengakomodasi hal ini dalam regulasi PPPK, maka hukum administrasi negara justru berpotensi menjadi faktor penghambat transformasi sosial yang seharusnya didukung oleh hukum.<sup>38</sup>

Penelitian Sabbichis dan Sulistiyono menegaskan bahwa pengakuan normatif terhadap cuti ayah dalam UU KIA masih bersifat deklaratif dan belum disertai dengan mekanisme penegakan hak yang jelas.<sup>39</sup> Ketika norma tersebut tidak diintegrasikan secara sistematis ke dalam pengaturan manajemen PPPK, maka keberlakuannya menjadi lemah secara yuridis. Akibatnya, PPPK berada dalam posisi rentan karena tidak memiliki dasar hukum yang kuat untuk menuntut hak cuti ayah sebagai hak kepegawaian yang melekat.

Implikasi lain yang muncul adalah terjadinya ketimpangan perlindungan hukum antara PNS dan PPPK. Sebagaimana diuraikan dalam pembahasan pertama, rezim kepegawaian masih cenderung berorientasi pada PNS sebagai subjek utama. Penelitian Shaputra dkk. menunjukkan bahwa hak cuti ASN sering kali diasosiasikan dengan status PNS, sementara PPPK hanya diperlakukan sebagai subjek administratif sekunder.<sup>40</sup> Ketimpangan ini berpotensi melanggar prinsip persamaan di hadapan hukum dan asas non-diskriminasi dalam hubungan kerja pemerintahan.

Dari perspektif kepastian hukum, ketiadaan norma terkait cuti ayah bagi PPPK menimbulkan ketidakseragaman praktik antarinstansi. Di praktik, terdapat instansi yang memberikan cuti ayah kepada PPPK berdasarkan kebijakan internal, sementara instansi lain menolaknya dengan alasan tidak adanya dasar hukum.

---

<sup>38</sup> Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Perubahan Sosial*, Alumni, Bandung, 1979, p.52-54.

<sup>39</sup> Najma Fadhilatul Sabbichis, dan Tri Sulistiyono, *A Legal Analysis of Paternity Leave Rights Policy in Law Number 4 of 2024 from a Gender Justice Perspective Analisis Yuridis Kebijakan Hak Cuti*.

<sup>40</sup> Andi Arjuna Shaputra, dkk., *Hak Cuti Persalinan bagi Ayah: Tinjauan Analitis dalam Perspektif Hak Individu Aparatur Sipil Negara*.

Situasi ini memperkuat temuan Maharani bahwa fleksibilitas administratif tanpa landasan normatif justru menciptakan ketidakpastian hukum dan membuka ruang kesewenang-wenangan.<sup>41</sup>

Implikasi yuridis tersebut semakin problematik jika dikaitkan dengan karakter hubungan kerja PPPK yang berbasis perjanjian. Ketika hak cuti ayah diserahkan sepenuhnya pada klausul kontrak, maka hak itu kehilangan sifatnya sebagai hak normatif dan berubah menjadi hak kondisional. Dalam perspektif teori hukum hak asasi, sebagaimana dikemukakan Dworkin, kondisi ini tidak dapat dibenarkan karena hak individu tak boleh direduksi menjadi hasil negosiasi kontraktual semata, terutama dalam hubungan kerja yang bersifat subordinatif.<sup>42</sup> Kebaharuan pembahasan ini terletak pada penegasan bahwa isu cuti melahirkan bagi ayah PPPK bukan semata persoalan kebijakan kesejahteraan pegawai, melainkan merupakan persoalan desain norma hukum yang berkaitan langsung dengan prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan perlakuan dalam hubungan kerja sektor publik. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya menempatkan cuti ayah dalam konteks hukum ketenagakerjaan umum atau perspektif sosiologis keluarga, tanpa mengelaborasi secara mendalam implikasi yuridisnya dalam rezim aparatur sipil negara berbasis kontrak. Dengan demikian, pembahasan ini memperluas horizon analisis dengan menghubungkan isu cuti ayah dengan konstruksi hukum PPPK sebagai bentuk baru relasi kerja publik pascareformasi birokrasi.

Jika ditarik ke dalam perspektif komparatif, beberapa negara dengan sistem *civil law* telah memberikan landasan normatif yang lebih progresif dan eksplisit terkait cuti melahirkan bagi ayah, termasuk bagi pegawai sektor publik. Prancis, misalnya, melalui *Code du travail* dan *Code de la sécurité sociale*, memberikan hak *congé de paternité* yang bersifat wajib dan terpisah dari cuti ibu, serta berlaku bagi pekerja sektor publik dan kontraktual negara.<sup>43</sup> Pengaturan ini tidak hanya menjamin kepastian hukum, tetapi juga menegaskan peran ayah sebagai subjek hukum yang memiliki tanggung jawab pengasuhan sejak awal kelahiran anak.

---

<sup>41</sup> Desty Puspita Maharani, *Promoting Gender Equality Through Paternity Leave In Labour Law: Transforming The Role Of Fathers In Childcare*.

<sup>42</sup> Ronald Dworkin, *Taking Rights Seriously*, p.185.

<sup>43</sup> Catherine Collombet, *French History of Parental Leave Policies A Slow Coming out of the Stay-at-Home Mother Compensation Model*, *Revue des politiques sociales et familiales*, Vol.4, No.1 (April 2021), p.195.

Jerman juga mengadopsi pendekatan serupa melalui *Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz*, yang memberikan hak *Elternzeit* bagi kedua orang tua, termasuk pegawai negeri dan pegawai kontrak publik. Hak tersebut tidak dikaitkan secara diskriminatif dengan status kepegawaian tetap, melainkan dengan fungsi keluarga sebagai unit sosial yang dilindungi konstitusi. Hal tersebut diterapkan pula di Jerman di mana sistem jaminan sosialnya mencakup pekerja formal dan informal. Seorang ayah dapat mengambil cuti selama 12 bulan bahkan hingga 14 bulan. Dengan syarat pekerja informal tersebut turut serta dalam jaminan sosial secara mandiri.<sup>44</sup> Pengaturan ini menunjukkan bahwa dalam sistem *civil law modern*, hukum kepegawaian publik telah berkembang melampaui pendekatan administratif formal menuju pendekatan berbasis hak asasi dan perlindungan keluarga.

Dibandingkan dengan praktik tersebut, pengaturan di Indonesia masih menunjukkan ketertinggalan normatif. Absennya pengaturan yang eksplisit terkait cuti dalam mendampingi istri melahirkan bagi ayah PPPK berpotensi melanggengkan bias gender dalam hukum administrasi kepegawaian serta menghambat transformasi peran ayah dalam keluarga modern. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat berdampak pada efektivitas kebijakan perlindungan anak dan ketahanan keluarga yang justru menjadi tujuan besar berbagai regulasi nasional.

Oleh karena itu, prospek ke depan menuntut adanya reconstruksi norma hukum kepegawaian yang secara tegas mengakui hak cuti melahirkan bagi ayah, termasuk bagi PPPK, baik melalui perubahan peraturan pemerintah maupun melalui regulasi teknis yang bersifat mengikat secara nasional. Reformulasi ini tidak hanya akan memperkuat kepastian hukum, tetapi juga menempatkan hukum kepegawaian Indonesia sejajar dengan perkembangan hukum keluarga dan ketenagakerjaan di negara-negara *civil law* yang lebih progresif. Dengan demikian, pengaturan cuti melahirkan bagi ayah tidak lagi dipandang sebagai hak tambahan, melainkan sebagai bagian integral dari perlindungan hukum terhadap aparatur negara dan keluarganya.

---

<sup>44</sup> Laura Addati, Naomi Cassirer, dan Katherine Gilchrist, *Maternity and Paternity at Work Law and Practice across the World*, International Labour Organization, Geneva, 2014.

### C. PENUTUP

Pengaturan hukum mengenai cuti melahirkan bagi ayah dalam status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja belum diatur secara tegas dan eksplisit dalam peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku. Norma yang ada masih bersifat implisit dan tersebar, sehingga pelaksanaannya sangat bergantung pada kebijakan administratif masing-masing instansi. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum serta membuka ruang perbedaan perlakuan terhadap PPPK dibandingkan aparatur negara lainnya, khususnya dalam pemenuhan hak yang berkaitan dengan perlindungan keluarga.

Secara normatif, ketiadaan pengaturan tersebut mencerminkan belum terintegrasinya hukum kepegawaian dengan perkembangan hukum keluarga dan hukum ketenagakerjaan modern yang menempatkan peran ayah sebagai subjek hukum aktif dalam pengasuhan anak. Analisis perbandingan dengan negara-negara penganut sistem *civil law* menunjukkan bahwa hak cuti melahirkan bagi ayah telah diakui secara eksplisit dan berlaku universal tanpa diskriminasi status kepegawaian. Dengan demikian, pengaturan cuti melahirkan bagi ayah PPPK di Indonesia masih bersifat parsial dan belum mencerminkan prinsip kepastian hukum, kesetaraan, dan keadilan substantif dalam negara hukum.

Pemerintah perlu melakukan pembaruan regulasi kepegawaian dengan mengatur secara eksplisit hak cuti melahirkan bagi ayah dalam status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja melalui peraturan pemerintah atau peraturan pelaksana yang bersifat nasional dan mengikat. Pengaturan tersebut harus memberikan kejelasan mengenai jangka waktu, mekanisme pelaksanaan, serta jaminan tidak terpengaruhnya hak dan penilaian kinerja PPPK selama menjalani cuti, guna menjamin kepastian hukum dan keseragaman implementasi.

Selain itu, perumusan kebijakan cuti melahirkan bagi ayah perlu ditempatkan dalam kerangka perlindungan keluarga dan kepentingan terbaik anak, bukan semata kebijakan administratif kepegawaian. Pendekatan ini penting untuk mendorong kesetaraan peran pengasuhan serta memperkuat legitimasi sistem kepegawaian berbasis kontrak dalam kerangka negara hukum yang responsif terhadap dinamika sosial. Bagi pengembangan ilmu hukum, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji implementasi normatif tersebut secara empiris guna memperkuat basis perumusan kebijakan kepegawaian yang berkeadilan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Addati, Laura, Naomi Cassirer, dan Katherine Gilchrist. 2014. *Maternity and Paternity at Work Law and Practice across the World*. (Geneva: International Labour Organization).
- Dworkin, Ronald. 1997. *Taking Rights Seriously*. (Cambridge: Harvard University Press).
- Hadjon, Philipus M.. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. (Surabaya: Bina Ilmu).
- Kelsen, Hans. 1967. *Pure Theory of Law*. (California: University of California Press).
- Rahardjo, Satjipto. 1979. *Hukum dan Perubahan Sosial*. (Bandung: Alumni).

### Publikasi

- Agustina, Vinda. *Constitutional Rights of Citizens Restorative Justice Sebagai Upaya Pemenuhan Hak Konstitusional Warga Negara*. Jurnal Konstitusi. Vol.21. No.2 (Juni 2024).
- Ariyani, Dewi. *Paternity Leave (Cuti Ayah): Apa, Bagaimana dan Untuk Apa?*. Yin Yan. Vol.12. No.2 (Desember 2017).
- Assegaf, Yik Soleh dan Widhi Chayo Nugroho. *Perlindungan Hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia*. Media Hukum Indonesia (MHI). Vol.4. No.1 (Desember 2025).
- Astria, Niki, Dwi Rahmawati dan Parniah. *Partisipasi Ayah dalam Pengasuhan dengan Perkembangan Anak Usia 12-24 Bulan*. Jambi Medical Journal : Jurnal Kedokteran dan Kesehatan. Vol.11. No.1 (Juni 2023).
- Collombet, Catherine. *French History of Parental Leave Policies A Slow Coming out of the Stay-at-Home Mother Compensation Model*. Revue des politiques sociales et familiales. Vol.4. No.1 (April 2021).
- Dita Birahayu. *Memadukan Budaya Hukum dan Diplomasi Hukum untuk Mencegah Sengketa Antar Negara : Kekosongan Hukum yang Terabaikan*. Perspektif Hukum. Vol.24. No.1 (Juli 2024).
- Jesus, Emanuel De, Yohanes G. Tuba Helan dan Norani Asnawi. *Hak Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Ditinjau dari Segi Keadilan*. Parlemerter: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik. Vol.1. No.4 (November 2024).
- Khaidarulloh dan Nuril Farida Maratus. *Bias Patriarkhisme dalam Regulasi: Analisis Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA) No. 4 Tahun 2024 Perspektif Legal Feminism*. Indonesian Journal of Gender Studies. Vol.5. No.2 (Desember 2024).
- Maharani, Desty Puspita. *Promoting Gender Equality Through Paternity Leave In Labour Law: Transforming The Role Of Fathers In Childcare*. Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan. Vol.2. No.2 (September 2024).
- Pangestika, Elza Qorina. *Dampak bagi Ketenagakerjaan Terkait Adanya RUU Kia (Kesejahteraan Ibu dan Anak)*. Journal on Education. Vol.6. No.4 (Mei 2024).

## Purwo Setyo Adi

### *Pengaturan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan bagi Ayah dalam Status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*

- Prasetio, Rizki Bagus. *Kebijakan Cuti Ayah dalam Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak: Politik Hukum dan Tantangan dalam Mewujudkan Perlindungan Hak Maternitas dan Kesetaraan Gender*. Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum. Vol.19. No.2 (Juli 2025).
- Puspitarini, Nabilah. *Perbandingan Kebijakan Cuti Paternitas Perwujudan Kesetaraan dalam Lingkup Ketenagakerjaan Antara Indonesia dengan Singapura dan Filipina*. Media Hukum Indonesia (MHI). Vol.2. No.2 (April-Juni 2024).
- Putri, Wiwit Purnama dan Khamim Zarkasih Putro. *Peran Ayah dalam Pemenuhan Hak-Hak Anak Usia Dini pada Keluarga Tenaga Kerja Wanita*. Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini. Vol.9. No.6 (Desember 2025).
- Qonita, dkk.. *Menguatkan Peran Keluarga dalam Mewujudkan Pendidikan Berkualitas Untuk Indonesia Emas 2045*. Jurnal Pengabdian pada Masyarakat. Vol.7. No.1 (Januari 2025).
- Rosita, Nova Scotia. *Konsep Keadilan dan Perlindungan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan*. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol.9. No.2 (Februari 2024).
- Sabbichis, Najma Fadhilatul dan Tri Sulistiyono. *A Legal Analysis of Paternity Leave Rights Policy in Law Number 4 of 2024 from a Gender Justice Perspective Analisis Yuridis Kebijakan Hak Cuti*, Law and Society Review. Vol.5. No.2 (Juli-Desember 2025).
- Selvira, Sisca R. dan Nur Ain Adlin. *Juridical Problems Related to the Regulation of the Duration of Paternity Leave*. International Journal of Law and Legal Research. Vol.3. No.1 (Juni 2025).
- Shaputra, Andi Arjuna, dkk.. *Hak Cuti Persalinan bagi Ayah: Tinjauan Analitis dalam Perspektif Hak Individu Aparatur Sipil Negara*. Kultura: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora. Vol.2. No.6 (Mei 2022).
- Winata, Muhammad Reza, dan Intan Permata Putri. *Penegakan Putusan Mahkamah Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga*. Jurnal Konstitusi. Vol.15. No.4 (Desember 2018).
- Yanatar, Devryano. *Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas*. Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai. Vol.7. No.2 (September 2022).
- Yandika, Nayla Putri dan Christine S. T. Kansil. *Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia*. Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary. Vol.2. No.2 (Desember 2024).

## Karya Ilmiah

- Utami, Dhea. 2024. *Implementasi Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bidang Umum Kesekretariatan DPRD Provinsi Sumatera Selatan*. Skripsi. Palembang: Universitas Sriwijaya.

### **Website**

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Akan Diatur Di PP, Menteri PANRB: ASN Pria Dapat 'Cuti Ayah' Saat Istri Melahirkan*, diakses dari <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/akan-diatur-di-pp-menteri-panrb-asn-pria-dapat-cuti-ayah-saat-istri-melahirkan>. diakses pada 28 Februari 2026.

OECD. *Paid Leave for Fathers*, diakses dari [https://www.oecd.org/en/publications/paid-leave-for-fathers\\_07442bed-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/paid-leave-for-fathers_07442bed-en.html).

### **Sumber Hukum**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 98. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6923.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.