

# PATERNITY LEAVE (CUTI AYAH): Apa, Bagaimana, dan Untuk Apa?

Dewi Ariyani

IAIN Purwokerto

ariyanikamil@gmail.com

**Abstrak:** *Paternity leave merupakan salah satu bagian dari program parental leave. Paternity leave adalah kebijakan cuti yang diberikan kepada pekerja laki-laki dengan alasan istri melahirkan atau pun karena mengadopsi anak. Paternity leave sangat penting untuk merekonsiliasi kehidupan kerja dan keluarga bagi pekerja laki-laki. Dalam praktiknya, paternity leave masih menjadi perdebatan di berbagai negara. Menurut data organisasi buruh dunia (ILO), pada tahun 2013 sudah ada 79 negara yang menetapkan kebijakan mengenai paternity leave secara resmi. Kebijakan negara-negara tersebut bervariasi dalam hal lama cuti yang diberikan dan pembayaran gaji/upah. Rentang waktu paternity leave bervariasi dari mulai satu hari sampai 90 hari. Secara umum negara maju mempunyai ketentuan paternity leave lebih baik daripada yang lainnya. Adapun mengenai pembayaran gaji atau upah, sebagian besar negara-negara menetapkan pembayaran upah penuh, namun ada pula yang tanpa pembayaran. Selama masa paternity leave, ayah dapat berinteraksi lebih dini dengan anak-anak mereka secara langsung dan membangun bonding attachment. Bonding attachment meliputi proses peningkatan hubungan kasih sayang dan keterikatan batin antara orang tua dan bayi. Beberapa hal yang dapat membentuk bonding attachment antara ayah dan anak adalah melalui pemberian sentuhan dan bermain bersama.*

**Kata kunci:** *paternity leave, bonding attachment*

**Abstract:** *Paternity leave is part of the parental leave program. Paternity leave is a leave policy given to male workers by many reason, when childbirth or adopting a child. Paternity leave is essential for reconciling work and family life for men. In fact, paternity leave is still a debate in various countries. According to data from the World Labor Organization (ILO), in 2013 there have been 79 countries that set policy on paternity leave officially. The policies of these countries vary in terms of length of paid leave and salary payments. The paternity leave range varies from one day up to 90 days. In general, developed countries have paternity leave provisions better than others. As for salary payments, most countries set full wage payments, but others without payments. During paternity leave, fathers can interact with their children directly and build bonding attachments. Bonding attachment involves the process of enhancing the affectionate and inner attachments between parents and infants. Some things that can build bonding attachment between father and child is through the giving of touch and play together.*

**Keyword:** *paternity leave, bonding attachment*

## A. PENDAHULUAN

Keluarga merupakan organisasi terkecil dalam suatu masyarakat. Keluarga memiliki peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pada masyarakat tradisional, pendidik utama dalam keluarga dibebankan kepada ibu. Peran ayah lebih dikenal sebagai penanggung jawab roda ekonomi keluarga. Dalam keluarga, selain berperan sebagai pemimpin, seorang ayah juga mempunyai peranan penting dalam membina dan mendidik seluruh anggota keluarganya, yaitu istri dan anak-anaknya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, McAdoo (dalam Wahyuningrum, 2012: 6) menyimpulkan ada beberapa peranan ayah dalam keluarga yaitu: (a). provider, sebagai penyedia dan pemberi fasilitas, (b). protector, sebagai pemberi perlindungan, (c). decision maker, sebagai

pengambil keputusan, (d). child specialiser & educator, yaitu sebagai pendidik dan menjadikan anak sebagai makhluk social, (e). nurtured mother, sebagai pendamping ibu.

Apabila dicermati, peran ayah mempunyai presentase yang sebanding dengan peran ibu dalam mendidik anak-anaknya. Pengasuhan terhadap anak yang dilakukan secara baik oleh ayah dan ibu mempunyai pengaruh positif bagi perkembangan anak-anak, baik dari aspek motorik, kognitif, maupun sosioemosional (Wahyuning, 2013: 583).

Perubahan yang terjadi sekarang ini, dalam bidang sosial, ekonomi, serta budaya memberi pengaruh kepada masyarakat dalam memberikan persepsi tentang peran ayah dalam pengasuhan dan perkembangan anak. Figur ayah berperan dalam berbagai hal di antaranya pengasuhan dan berpartisipasi dalam aktivitas. Kebijakan yang dulu berfokus pada ibu, kini bergeser dan memberikan ruang serta kesempatan bagi ayah untuk terlibat dalam proses pengasuhan (parenting) secara langsung.

Peran ayah dalam pengasuhan anak sudah dimulai sejak dalam kandungan. Kemudian berlanjut ketika anak sudah lahir. Semakin dini ayah membangun kelekatan dengan anak akan semakin baik. Pengasuhan dan pengalaman anak berinteraksi dengan ayahnya mempunyai kontribusi penting bagi perkembangan anak dan berpengaruh hingga anak tersebut dewasa nanti. Selain itu perkembangan kognitif, sosial dari anak-anak sejak dini dipengaruhi oleh kelekatan (attachment), hubungan emosional serta ketersediaan sumber daya yang diberikan oleh ayah.

Berdasarkan kebutuhan akan peran ayah dalam masa awal perkembangan anak tersebut, maka ayah pekerja membutuhkan waktu lebih untuk bersama dengan keluarganya. Terutama menjelang dan sesudah kelahiran anak. Cuti melahirkan bagi perempuan sudah menjadi jamak pada saat sekarang ini. Berbanding terbalik dengan cuti melahirkan, atau lebih tepatnya cuti pengasuhan bagi pekerja laki-laki dari istri yang melahirkan. Padahal

kehadiran ayah dalam periode pra dan pasca melahirkan memberikan kontribusi positif bagi istri maupun anak yang dilahirkan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Pew Research mengungkapkan bahwa setengah dari ayah, yang jadi responden penelitian, merasa cemas karena mereka tidak mempunyai waktu yang cukup untuk dihabiskan dengan anak-anaknya.

Paternity leave menjadi hal penting untuk dirumuskan dan ditetapkan kebijakannya secara resmi. Selain untuk memenuhi hak pekerja, hal ini pun untuk meningkatkan kualitas generasi bangsa di masa yang akan datang.

## **B. KONSEP PATERNITY LEAVE**

Paternity leave adalah cuti melahirkan, atau lebih tepatnya cuti pengasuhan, yang merupakan bagian dari program parental leave. Paternity leave adalah kebijakan bagi para pekerja laki-laki yang akan menjadi ayah atau pada beberapa kasus tertentu seperti ketika mengadopsi bayi (Addati, 2012:14). Paternity leave terkadang disebut dengan istilah parental leave karena cuti ini dapat diambil oleh ayah dan ibu pekerja secara bersamaan. Paternity leave sebagai bagian dari program parental leave didesain untuk memberikan kesempatan kepada pekerja laki-laki untuk berkonsentrasi dalam mengurus keluarga selama periode tertentu (Doucet, 2009).

Program parental leave sendiri mulai diperkenalkan di Hongaria pada tahun 1967 dan Swedia pada tahun 1974 (Demmot, 2001:146). Hal ini menandai diakuinya peran pekerja laki-laki sebagai orang tua secara resmi. Orang tua, baik ayah maupun ibu, membutuhkan waktu bersama dengan anak-anaknya, begitu pun sebaliknya.

Cuti pada periode melahirkan bukan hanya penting bagi ibu, melainkan juga bagi ayah. Paternity leave bertujuan memberikan kesempatan kepada suami untuk dapat membantu istrinya sebelum dan sesudah melahirkan. Periode tersebut sangatlah krusial bagi seorang istri terutama untuk

memulihkan kondisi fisik dan psikisnya. Namun, di samping itu paternity leave memberikan manfaat supaya anak yang baru lahir memiliki kedekatan (*bonding attachment*) yang erat dengan orang tuanya, terutama ayah.

Paternity leave menjadi lebih populer ketika pendiri Facebook, Mark Zuckerberg, memberlakukan cuti ayah di perusahaanya. Pada tahun 2015, ketika menyambut kelahiran anak pertamanya, Zuckerberg mengambil cuti selama dua bulan penuh. Langkah penting lainnya ia ambil sebagai *decision maker*, memberlakukan layanan cuti melahirkan kepada semua karyawannya tanpa kecuali selama empat bulan penuh secara resmi. Selama cuti tersebut, karyawan tetap memperoleh bayaran upah secara penuh. Kebijakan ini mulai diberlakukan pada awal tahun 2016.

Menurut hasil riset yang dirilis ILO, laki-laki yang bertanggung jawab terhadap keluarga berkaitan erat dengan tumbuh kembang anak. Ayah pekerja yang mengambil cuti, khususnya yang mengambil 2 minggu atau lebih, sesaat setelah kelahiran anak menjadikannya lebih dekat dan bergaul lebih intens dengan anak-anaknya.

Di sisi lain, cuti ayah pun berdampak secara positif bagi persamaan gender di rumah. Dengan melibatkan diri dalam pengasuhan anak disertai dengan adanya kebebasan dari tuntutan kerja, memberikan ruang bagi ayah untuk mengembangkan kemampuan parenting dan menjadikan mereka lebih aktif dalam aktivitas *co-parenting*.

Terdapat beragam persyaratan yang harus dipenuhi oleh pekerja laki-laki ketika akan mengajukan paternity leave. Persyaratan tersebut bergantung pada kebijakan masing-masing negara, atau berdasar kebijakan yang disepakati antara perusahaan dan pekerja. Contohnya negara Singapura mempunyai kebijakan khusus bagi warga negaranya terkait paternity leave. Seorang warga negara Singapura berhak mengajukan paternity leave dengan tunjangan penuh dari pemerintah, apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

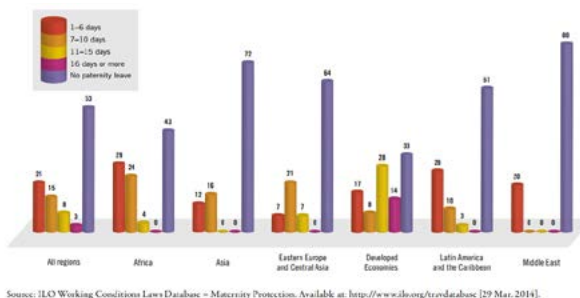
1. Anak berkewarganegaraan Singapura
2. Telah menikah secara resmi dengan calon ibu yang akan melahirkan
3. Untuk pekerja: minimal telah bekerja terus menerus selama 3 bulan sebelum kelahiran anak
4. Untuk wiraswasta: minimal telah menekuni usaha selama 3 bulan sebelum kelahiran anak dan berpotensi kehilangan penghasilan selama cuti ayah.

Di Indonesia sendiri, belum ada regulasi jelas mengenai syarat-syarat khusus terkait paternity leave. Dalam UU ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 hanya disebutkan bahwa pekerja laki-laki berhak mengajukan izin selama dua hari dengan tetap mendapatkan upah secara penuh ketika istri melahirkan atau mengalami keguguran.

### C. PATERNITY LEAVE DI BERBAGAI NEGARA

Pemberlakuan paternity leave masih menjadi perdebatan di berbagai negara. Menurut data dari organisasi buruh dunia (ILO), sampai tahun 2013 setidaknya terdapat 79 negara yang sudah mempunyai peraturan nasional mengenai paternity leave. Masing-masing negara mempunyai kebijakan bervariasi dalam ketentuan paternity leave.

Berikut adalah grafik mengenai ketentuan paternity leave di berbagai negara berdasarkan lamanya cuti yang diberikan:



Penjelasan mengenai perbedaan ketentuan cuti yang dapat diambil pekerja laki-laki pada periode kelahiran anak di berbagai negara dapat dilihat pada tabel berikut ini (Addti, 53):

Afrika

No	Negara	Ketentuan	Upah
1.	Algeria	3 hari	Upah Penuh
2.	Burundi	Maksimal 15 hari dengan alasan penting	Upah Penuh
3.	Afrika Tengah	Maksimal 10 hari dalam setahun dengan alasan keperluan keluarga	Upah penuh
4.	Kongo	2 hari kerja ketika istri melahirkan	Upah penuh
5.	Djibouti	3 hari (11 hari untuk acara keluarga)	Upah penuh
6.	Etiopia	5 hari dengan alasan penting	Tanpa upah
7.	Kenya	2 minggu	Upah penuh
8.	Libya	3 hari dengan alasan penting	-
9.	Madagascar	Maksimal 10 hari untuk keperluan keluarga	Upah penuh
10.	Mali	3 hari untuk kelahiran anak	Dibayar dari jaminan sosial
11.	Mauritania	Maksimal 10 hari dengan alasan keperluan keluarga	Upah penuh
12.	Mauritius	5 hari kerja berturut-turut	Upah penuh
13.	Maroko	3 hari	Upah penuh
14.	Mozambik	1 hari (segera setelah proses kelahiran)	Upah penuh
15.	Rwanda	4 hari	Upah penuh
16.	Secilia	4 hari untuk alasan penting	Upah penuh
17.	Afrika Selatan	3 hari	Upah penuh
18.	Tanzania	3 hari	Upah penuh
19.	Togo	Maksimal 10 hari untuk acara keluarga	Upah penuh
20.	Tunisia	1 hari (sektor swasta) dan 2 hari (sector public)	Upah penuh
21.	Uganda	4 hari kerja (segera setelah proses kelahiran)	Upah penuh

Asia

No	Negara	Provisi	Upah
1.	Banglades	10 hari dalam setahun	Upah penuh
2.	Kamboja	10 hari untuk keperluan keluarga	Upah penuh
3.	Pilipina	7 hari untuk pekerja yang resmi menikah	Upah penuh
4.	Singapura	1 minggu	Upah penuh

Eropa Barat dan Asia Tengah

No	Negara	Ketentuan	Upah
1.	Azerbaijan	14 hari bagi pekerja laki-laki yang istrinya mengambil cuti melahirkan	Tanpa upah
2.	Bosnia Herzegovina	7 hari kerja	Upah penuh
3.	Kroasia	7 hari	Upah penuh
4.	Kazakistan	5 hari	Tanpa upah
5.	Serbia	7 hari untuk alasan acara keluarga	Upah penuh

Negara-negara Maju

No	Negara	Ketentuan	Upah
1.	Australia	14 hari	Upah penuh
2.	Belgia	10 hari	Upah penuh
3.	Bulgaria	15 hari	Upah penuh
4.	Denmark	2 minggu	Upah penuh
5.	Estonia	10 hari kerja	Upah penuh
6.	Finlandia	54 hari kerja	Upah penuh
7.	Perancis	11 hari kerja	Upah penuh
8.	Yunani	2 hari	Upah penuh
9.	Hongaria	5 hari	Upah penuh
10.	Islandia	3 bulan	Upah penuh
11.	Italia	1 hari	Upah penuh
	Latvia	10 hari kalender	Upah penuh
12.	Lituania	Sampai anak berusia 1 bulan	Upah penuh
13.	Luksemburg	2 hari dengan alasan cuti luar biasa	Upah penuh
14.	Belanda	2 hari	Upah penuh
15.	Selandia baru	2 minggu	Tanpa upah
16.	Norwegia	2 minggu, ditambah 14 minggu untuk cuti orang tua (parental leave)	Tanpa upah
17.	Portugal	20 hari, 10 hari pertama bersifat wajib	Upah penuh
18.	Rumania	5 hari kerja (10 hari apabila pekerja mengambil kursus merawat bayi)	Upah penuh

19.	Slovenia	90 hari (15 hari diambil sebelum anak berusia 6 bulan, sisanya diambil sebelum anak berusia 3 tahun)	Upah penuh
20.	Spanyol	15 hari berturut-turut	Upah penuh
21.	Swedia	10 hari, ditambah 2 bulan cuti orang tua untuk masing-masing orang tua	Upah penuh
22.	Inggris	2 minggu	Upah penuh

#### Amerika Latin dan Karibia

No	Negara	Ketentuan	Upah
1.	Argentina	2 hari	Upah penuh
2.	Bahama	1 minggu	Tanpa upah
3.	Brazil	5 hari	Upah penuh
4.	Cili	5 hari cuti wajib	Upah penuh
5.	Kolombia	8 hari	Upah penuh
6.	Dominika	2 hari	Upah penuh
7.	Ekuador	10 hari	Upah penuh
8.	El Salvador	3 hari	Upah penuh
9.	Guatemala	2 hari pasca anak lahir	Upah penuh
10.	Paraguay	3 hari	Upah penuh
11.	Uruguay	3 hari untuk sector swasta, 10 hari untuk PNS	Upah penuh
12.	Venezuela	14 hari	Upah penuh

Dari data yang tercantum di atas, diketahui variasi ketentuan paternity leave di berbagai Negara. Perbedaan ketentuan mengerucut pada 2 hal, yaitu durasi cuti dan terkait pembayaran upah selama cuti.

Negara yang menerapkan jatah cuti terpendek menetapkan durasi 1 hari, contohnya seperti Tunisia. Sedangkan durasi cuti terpanjang sesuai peraturan yang telah ditetapkan adalah selama 90 hari atau selama 54 hari kerja, di antaranya adalah negara Islandia, Slovenia, dan Finlandia.

Walaupun sebagian besar negara sudah menetapkan aturan pembayaran upah penuh bagi pekerja yang mengambil cuti ayah, namun negara-negara wilayah Skandinavia mempunyai regulasi lebih jelas tentang pembayaran upah selama pekerja laki-laki mengambil paternity leave. Hanya beberapa negara saja yang tidak menyertakan pembayaran upah.

#### **D. PATERNITY LEAVE DI INDONESIA**

Indonesia tercatat sebagai salah satu negara yang memberikan hak paternity leave bagi pekerja laki-lakinya. Walaupun masih banyak pihak yang belum puas dengan kebijakan yang diberikan. Hasil dari penelusuran tentang paternity leave ditemukan beberapa peraturan terkait hal tersebut. Salah satunya dalam Undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah menetapkan peraturan mengenai kebolehan pekerja/buruh laki-laki untuk mengajukan cuti ketika isteri melahirkan. Cuti ini masuk kepada cuti dengan alasan penting. Hal ini sebagaimana tercantum dalam Pasal 93 ayat 2.

Pada pasal 93 ayat 4 disebutkan bahwa cuti karena isteri melahirkan atau keguguran kandungan diberikan selama dua hari dengan disertai pembayaran upah secara penuh.

Salah satu daerah di Indonesia yang mempunyai aturan sendiri terkait dengan paternity leave adalah provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Dalam Peraturan Gubernur Aceh No 49 tahun 2016 ada pasal yang secara jelas mengatur tentang paternity leave. Pada Bab VI tentang cuti hamil dan melahirkan, tercantum aturan jelas tentang cuti yang dapat diajukan oleh pekerja laki-laki ketika isterinya melahirkan. Pasal 28 mengenai aturan paternity leave bagi PNS, PPPK atau tenaga honorer/kontrak. Sedangkan Pasal 29 mengatur paternity leave bagi pekerja/buruh pada suatu perusahaan.

Sesuai dengan Pasal 28 Pergub Aceh Nomor 49 Tahun 2016, Cuti melahirkan bagi suami atau pekerja laki-laki dari PNS, PPPK atau tenaga honorer/kontrak perempuan diberikan jangka waktu selama tujuh hari sebelum dan sesudah melahirkan. Cuti bagi suami PNS ini diperhitungkan sebagai cuti tahunan pada tahun yang berkenaan.

Adapun bagi pekerja/buruh yang bekerja di suatu perusahaan, sesuai Pasal 29, perusahaan wajib memberikan cuti melahirkan. Lama cuti

disesuaikan dengan peraturan perusahaan atau melalui perjanjian kerja bersama Antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha.

Isu paternity leave pun menjadi salah satu topik menjelang pemilihan kepala daerah. Salah satunya digulirkan oleh Anies Baswedan dan Sandiaga Uno, calon kepala daerah DKI Jakarta Periode 2017-2022. Dalam salah satu program kampanyenya ia mengajukan cuti bagi ayah (paternity leave) selama satu pekan sebelum dan tiga pekan setelah melahirkan. Secara keseluruhan pekerja laki-laki dapat menemani isterinya selama proses kelahiran anaknya mencapai empat minggu.

## **E. KETERLIBATAN AYAH DALAM PENGASUHAN ANAK (PATERNAL INVOLVEMENT)**

Paternity leave menjadi sarana bagi ayah pekerja untuk membangun kelekatan semenjak dini dengan anak. Ayah mempunyai kontribusi yang sangat penting bagi perkembangan anak. Konsep good fathering merefleksikan keterlibatan dalam pengasuhan melalui aspek afektif, kognitif, dan perilaku secara positif.

Keterlibatan ayah dalam pengasuhan memuat berbagai macam aspek dan variabel, hal ini seperti yang terdapat dalam konsep responsible fathering. Lamb, dkk mengemukakan model yang elaboratif mengenai dimensi-dimensi keterlibatan ayah dalam pengasuhan yang meliputi:

1. Paternal Engagement, yaitu pengasuhan secara langsung, interaksi satu lawan satu dengan anak, mempunyai waktu untuk bersantai atau bermain.
2. Paternal Accessibility, yaitu bentuk keterlibatan yang lebih rendah. Orang tua ada di dekat anak akan tetapi tidak berinteraksi secara langsung dengan anak.
3. Paternal Responsibility, yaitu bentuk keterlibatan yang mencakup tanggung jawab dalam hal perencanaan, pengambilan keputusan dan pengaturan.

Salah satu model keterlibatan ayah dalam pengasuhan dikenal dengan konsep generative fathering. Palkovitz mengemukakan beberapa kategori keterlibatan ayah dalam konsep generative fathering, yaitu:

1. Communication (mendengarkan, berbicara/berbicara, menunjukkan rasa cinta)
2. Teaching (memberi contoh peran, melakukan aktivitas dan minat yang menarik)
3. Monitoring (melakukan pengawasan terhadap teman, teman, pekerjaan rumah)
4. Cognitive processes (khawatir, merencanakan, berdoa)
5. Errands (mengurus)
6. Caregiving (memberi makan, memandikan)
7. Shared interest (membaca bersama)
8. Availability (keberadaan)
9. Planning (merencanakan berbagai aktivitas)
10. Shared activities (melakukan kegiatan bersama, missal bermain bersama)
11. Preparing (menyiapkan makanan, pakaian)
12. Affection (memberi kasih sayang, sentuhan emosi)
13. Protection (menjaga, memberi perlindungan)
14. Emotional support (membesarkan hati anak)

Bagi bayi, hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh ayah ketika melibatkan diri dalam pengasuhan adalah terkait bounding attachment. Menurut Nelson, bounding adalah dimulainya interaksi emosi sensorik fisik antara orang tua dan bayi segera setelah lahir. Sedangkan attachment adalah suatu ikatan emosi yang kuat antara anak dan pengasuhnya. Pengasuh dapat berarti ibu, ayah, baby sitter, atau orang dewasa lainnya.

Jadi bounding attachment adalah proses peningkatan hubungan kasih sayang dan keterikatan batin antara orang tua dan bayi. Hal ini sebagai hasil

dari proses interaksi yang terus menerus antara orang tua dan bayi yang bersifat saling mencintai sehingga dapat memberikan pemenuhan emosional dan saling membutuhkan.

Bounding attachment, menurut Klause dan Kenell, bersifat unik, spesifik, dan bertahan lama. Selain itu ikatan orang tua terhadap anaknya dapat terus berlanjut bahkan selamanya walau dipisah oleh jarak dan waktu dan tanda-tanda keberadaan secara fisik tidak terlihat.

Terdapat beberapa tahapan dalam bounding attachment yang dapat dilakukan oleh orang tua, termasuk ayah, yaitu:

1. Sentuhan. Sentuhan atau indera peraba, dipakai secara ekstensif oleh orang tua dan pengasuh lain sebagai suatu sarana untuk mengenali bayi baru lahir dengan cara mengeksplorasi tubuh bayi dengan ujung jarinya.
2. Kontak mata. Ketika bayi baru lahir mampu secara fungsional mempertahankan kontak mata, orang tua dan bayi akan menggunakan lebih banyak waktu untuk saling memandang. Beberapa ibu mengatakan, dengan melakukan kontak mata mereka merasa lebih dekat dengan bayinya.
3. Suara. Saling mendengar dan merespon suara anata orang tua dan bayinya juga penting. Orang tua menunggu tangisan pertama bayinya dengan tegang.
4. Aroma. Perilaku lain yang terjalin antara orang tua dan bayi adalah respon terhadap aroma atau bau masing-masing.
5. Entrainment. Bayi mengembangkan irama akibat kebiasaan. Bayi baru lahir bergerak-gerak sesuai dengan struktur pembicaraan orang dewasa. Mereka menggoyangkan tangan, mengangkat kepala, menendang-nendangkan kaki. Irama ini berfungsi memberi umpan balik positif kepada orang tua dan menegakan suatu pola komunikasi yang efektif.
6. Bioritme. Salah satu tugas bayi baru lahir adalah membentuk ritme personal (bioritme). Orang tua dapat membantu proses ini dengan

memberi kasih sayang yang konsisten, dengan memanfaatkan waktu saat bayi mengembangkan perilaku yang responsif.

7. Kontak dini. Kontak dini setelah lahir merupakan hal yang penting untuk hubungan orang tua-anak.

## **F. KESIMPULAN**

Paternity leave atau cuti ayah merupakan cuti yang diberikan kepada pekerja laki-laki untuk mendapatkan akses penuh dalam merawat anak yang baru lahir. Cuti ayah memberikan dampak yang positif bagi keluarga, terutama bagi kesuksesan tumbuh kembang anak.

Seiring perkembangan waktu, peraturan tentang cuti ayah semakin membaik. Indikasinya semakin banyak negara yang menetapkan peraturan tentang cuti ayah secara jelas. Pada tahun 2013, total 79 negara dari 167 negara telah memberlakukan cuti ayah.

Di Indonesia sendiri, pekerja laki-laki diberikan hak untuk mengambil cuti ayah ketika istrinya melahirkan. Sesuai ketentuan UU tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, cuti ayah diberikan selama 2 hari dengan pembayaran upah penuh. Namun ada yang berbeda dengan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Menurut Peraturan Gubernur Aceh Nomor 49 Tahun 2016, pekerja laki-laki dapat memperoleh cuti ayah tujuh hari sebelum dan sesudah melahirkan bagi yang berstatus PNS, PPPK dan honorer. Adapun bagi pekerja swasta disesuaikan dengan peraturan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adamsons, Karl dan Jonhson, Sara K. "An Update and Expanded Meta-Analysis of Nonresident Fathering and Child Well-Being", *Journal of Family Psychology* Vol 27 No 4, 2013.
- Addati, Laura., Cassirer, Naomi dan Gilchrist, Katherine. 2014. *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across The World*. Geneva: ILO.
- Cabrera, N.J., Tamis-LeMonda, C.S., Lamb, M.E., dan Boller, K. (1999). Measuring father involvement in the early head start evaluation: a multidimensional conceptualization. Paper National Conference on Health Statistic, Washington, D.C., August, 2-3.
- Dermott, Esther M. "New Fatherhood in Practice? Parental Leave in the UK", *International journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 21 Number 4/5/6 2001.
- Doucet, L. McKay dan D.-G Tremblay. 2009. "Parental leave in Canada and Quebec: how to explain the different routes taken?", in Moss, P. and Kamerman, S. (Eds), *The Politics of Parental Leave Policies*. Bristol: Policy Press.
- Sanderson, S. dan Thompson, V.L.S. "Factor Associated With Perceived Paternal Involvement in Childrearing", *Sex Roles A Journal of Research*, Vol. 46 Issue 3-4 Februari 2002.
- Santrock, John.W. 2002. *Life Span Development*, Jilid I Edisi kelima. Terj: Damanik., J. & Chusairi., A. Jakarta: Erlangga.

Dewi Ariyani : *Paternity Leave (Cuti Ayah)*

Tremblay, Diane-Gabrielle. Parental Leave: From Perception to first-hand experience”, *International journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 30 Number 9/10 2010.

Wahyuningrum, Enjang. Peran Ayah (Fathering) Pada Pengasuhan Anak Usia Dini (sebuah kajian teoritis), *Jurnal Psikowacana* Vol 10 No. 1 Tahun 2011.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Gubernur Aceh No. 49 Tahun 2016.

<https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20151202103815-185-95394/facebook-beri-cuti-kelahiran-anak-selama-4-bulan/> diakses pada tanggal 9 Desember 2017 pukul 17.30 WIB.

<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave> diakses pada tanggal 10 Desember 2017 pukul 11.20 WIB.