

TINJAUAN KEBIJAKAN *PATERNITY LEAVE* DAN *PARENTAL LEAVE* BAGI PEKERJA LAKI-LAKI DI INDONESIA: STUDI KASUS DI PT. JEMBATAN KOMUNIKA INDONESIA DAN PUSKAPA

Oleh: Angela¹, Ari Hernawan²

INTISARI

Penelitian hukum ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis perbandingan pengaturan *Paternity Leave* dan *Parental Leave* di Indonesia, Jepang, dan Swedia. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis penerapan kebijakan *Paternity Leave* dan *Parental Leave* bagi pekerja laki-laki di PT. Jembatan Komunika Indonesia dan PUSKAPA.

Penelitian hukum ini merupakan penelitian dengan jenis normatif-empiris, yang bersifat deskriptif. Penelitian dilakukan melalui penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder atas bahan hukum primer dan sekunder dengan cara studi dokumen. Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer dengan cara wawancara kepada responden dan narasumber menggunakan alat berupa pedoman wawancara. Data hasil penelitian dianalisis secara kualitatif dan hasilnya disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian menyimpulkan pertama, Indonesia saat ini belum memiliki pengaturan mengenai kebijakan *Parental Leave*, sedangkan pengaturan berkaitan *Paternity Leave* diberikan dengan masa cuti dua hari. Jepang dan Swedia merupakan negara yang sudah menerapkan *Paternity Leave* dan atau *Parental Leave* dengan baik yaitu kebijakan *Parental Leave* hingga anak berusia 12 bulan bagi Jepang serta *Paternity Leave* selama sepuluh hari dan *Parental Leave* hingga anak berusia 18 bulan bagi Swedia. Hak gaji *Paternity Leave* di Indonesia dibebankan seluruhnya kepada perusahaan atau pemberi kerja, sedangkan Jepang dan Swedia membebankan pemberian gaji bagi pekerja yang mengambil *Paternity Leave* dan atau *Parental Leave* kepada asuransi sosial. Kedua, Penulis menemukan terdapat dua perusahaan yang telah menerapkan kebijakan *Paternity Leave* dan atau *Parental Leave* di atas standar minimal yang di atur di UU Ketenagakerjaan. Kedua perusahaan tersebut adalah PT. Jembatan Komunika Indonesia dan PUSKAPA.

Kata Kunci: *Paternity Leave*, *Parental Leave*, Pekerja Laki-Laki

¹ Mahasiswa Departemen Hukum Perdata, Program Studi Sarjana (S-1) Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada.

² Dosen Departemen Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada.

***POLICY REVIEW OF PATERNITY LEAVE AND PARENTAL LEAVE FOR
MALE WORKERS IN INDONESIA: A CASE STUDY AT PT. JEMBATAN
KOMUNIKA INDONESIA AND PUSKAPA***

By: Angela¹, Ari Hernawan²

ABSTRACT

This thesis aims to know and analyze the comparison of Paternity Leave and Parental Leave in Indonesia, Japan, and Sweden. Another objective of this thesis is to identify and analyze the implementation of Paternity Leave and Parental Leave policies for male workers at PT. Jembatan Komunika Indonesia and PUSKAPA.

This thesis uses a normative-empirical research method with descriptive methodology. The research was conducted through library research to obtain secondary data on primary legal material and secondary legal material using document studies. Field research was conducted to obtain primary data by interviewing respondents and practitioners using a tool in the form of interview guidelines. The research data were analyzed qualitatively and the research result presented descriptively.

The results of the study conclude that, first, Indonesia currently does not have a regulation regarding Parental Leave, while regulation relating to Paternity Leave is given with a two-day leave period. Japan and Sweden are countries that have generous lengths of Paternity Leave and/or Parental Leave. In Japan, Parental Leave is given until the child reaches one year of age. Meanwhile, in Sweden, fathers can take ten days of Paternity Leave also 18 months of Parental Leave for both parents. Paternity Leave salary rights in Indonesia are charged to the employer 100%, while Japan and Sweden allocate entirely from social insurance. Second, Author finds two companies in Indonesia that have implemented Paternity Leave and/or Parental Leave above the minimum standards regulated in the Manpower Act, which are PT. Jembatan Komunika Indonesia and PUSKAPA.

Second, Author finds two companies in Indonesia that have implemented Paternity Leave and/or Parental Leave above the minimum standards regulated in the Manpower Act, which are PT. Jembatan Komunika Indonesia and PUSKAPA.

Keywords: *Paternity Leave, Parental Leave, Male Workers*

¹ Student at Faculty of Law Universitas Gadjah Mada.

² Lecturer of Civil Law Department at Faculty of Law Universitas Gadjah Mada.