

**CUTI REPRODUKSI BAGI PEKERJA MIGRAN DALAM PERSPEKTIF
STANDAR *INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION*
(Studi Komparatif Jepang dan Indonesia)**

Dahlia,¹ Ahmad Syaifudin,² Pinastika Prajna Paramita³

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jl. Mayjen Haryono Nomor 193, Malang 65144, (0341) 551932
Email: dahlia.law22@gmail.com

ABSTRACT

*Reproductive rights are part of human rights that guarantee the right to form a family and protection in carrying out reproductive functions without discrimination. In the context of male migrant workers, the fulfillment of this right still faces obstacles due to the absence and ambiguity of regulations regarding reproductive leave. This study aims to analyze the concept of reproductive leave for male migrant workers from the perspective of International Labor Organization (ILO) standards and compare the regulations in Indonesia and Japan. The study uses a normative legal method with a conceptual, legislative, comparative law, and conflict of law approach due to the cross-jurisdictional employment relationship between Indonesia and Japan. This approach examines the relevant legal systems through connecting factors such as *lex loci laboris* (law of the place of work), worker nationality, and state obligations under international law and ILO conventions. Legal materials were collected through literature studies and analyzed qualitatively. The results of the study show that Indonesia still experiences a lack of specific regulations and ambiguity of norms related to reproductive leave for male migrant workers, while Japan already has relatively progressive regulations, but their implementation is not yet fully effective for migrant workers.*

Keywords: *Reproductive Leave, Migrant Workers, ILO Standards, Human Rights*

ABSTRAK

Hak reproduksi merupakan bagian dari hak asasi manusia yang menjamin hak membentuk keluarga serta perlindungan dalam menjalankan fungsi reproduksi tanpa diskriminasi. Dalam konteks pekerja migran pria, pemenuhan hak ini masih menghadapi kendala akibat ketiadaan dan ketidakjelasan pengaturan mengenai cuti reproduksi. Penelitian ini bertujuan menganalisis konsep cuti reproduksi bagi pekerja migran pria dalam perspektif standar *International Labour Organization* (ILO) serta membandingkan pengaturannya di Indonesia dan Jepang. Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan konseptual, perundang-undangan, perbandingan hukum, serta pendekatan hukum perselisihan (*conflict of law*) karena adanya hubungan kerja lintas yurisdiksi antara Indonesia dan Jepang. Pendekatan ini menelaah sistem hukum yang relevan melalui faktor penghubung seperti *lex loci laboris* (hukum tempat kerja), kewarganegaraan pekerja, serta kewajiban negara berdasarkan hukum internasional dan konvensi ILO. Bahan hukum dikumpulkan melalui studi pustaka dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan Indonesia masih mengalami kekosongan pengaturan spesifik dan kekaburan norma terkait cuti reproduksi bagi pekerja migran pria, sedangkan Jepang telah memiliki regulasi yang relatif progresif namun implementasinya belum sepenuhnya efektif bagi pekerja migran.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

³ Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

Kata Kunci: Cuti Reproduksi, Pekerja Migran, Standar ILO, Hak Asasi Manusia

PENDAHULUAN

Hak asasi manusia (HAM) merupakan hak fundamental yang melekat pada setiap individu sejak lahir tanpa memandang ras, jenis kelamin, kebangsaan, agama, atau status sosial lainnya. HAM bersifat universal, tidak dapat dicabut, dan wajib dihormati serta dilindungi oleh negara. Oleh karena itu, HAM harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun.⁴ Dalam konteks globalisasi dan mobilitas tenaga kerja lintas negara, perlindungan HAM menjadi semakin kompleks, khususnya terkait dengan hak-hak pekerja migran yang bekerja di luar wilayah negara asalnya.

Indonesia sebagai negara pengirim pekerja migran terbesar di Asia Tenggara memiliki kewajiban konstitusional untuk melindungi warga negaranya, termasuk pekerja migran yang bekerja di luar negeri. Kewajiban perlindungan ini tidak hanya mencakup aspek keselamatan kerja dan upah yang layak, tetapi juga hak-hak fundamental lainnya, termasuk hak untuk membentuk dan memelihara keluarga. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) tahun 1948 Pasal 16 ayat (1) secara tegas mengakui hak membentuk keluarga dengan menyatakan bahwa "Laki-laki dan Perempuan yang sudah dewasa, dengan tidak dibatasi kebangsaan, kewarganegaraan atau agama, berhak untuk menikah dan untuk membentuk keluarga."⁵ Mereka mempunyai hak yang sama dalam soal perkawinan, di dalam masa perkawinan dan di saat perceraian." Lebih lanjut, ayat (3) menegaskan bahwa "keluarga adalah kesatuan yang alamiah dan fundamental dari masyarakat dan berhak mendapat perlindungan dari masyarakat dan Negara." Bagi pekerja migran, ketiadaan cuti reproduksi menimbulkan dilema antara tuntutan ekonomi dan peran keluarga, yang berpotensi melanggar hak pekerja serta mengganggu keutuhan dan kesejahteraan keluarga. Oleh karena itu, pengaturan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria menjadi isu mendesak dalam upaya perlindungan keluarga dan pemenuhan hak asasi manusia.

Hak reproduksi sebagai bagian integral dari HAM telah diakui dalam berbagai instrumen hukum internasional. Secara konseptual, reproduksi dalam perspektif hukum tidak hanya dimaknai sebagai proses biologis, tetapi juga berkaitan dengan tujuan

⁴ Nurliah Nurdin dan Astika Ummy Athahira, *HAK ASASI MANUSIA GENDER DAN DEMOKRASI*, 1 ed. (Jatinangor: CV. Sketsa Media, 2022), 20.

⁵ Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM)

pembentukan keluarga sebagaimana tercermin dalam hukum perkawinan di Indonesia, sehingga melahirkan tanggung jawab hukum serta kebutuhan perlindungan terhadap fungsi reproduksi.⁶ *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR) tahun 1966 dalam Pasal 23 ayat (2) mengatur bahwa "Hak laki-laki dan perempuan dewasa untuk menikah dan membentuk suatu keluarga harus diakui."⁷ Konvensi *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* tahun 1990 dalam Pasal 14 menjamin bahwa "pekerja migran dan anggota keluarganya tidak boleh mengalami gangguan sewenang-wenang atau tidak sah terhadap kehidupan pribadi, keluarga, tempat tinggal atau korespondensi atau komunikasi mereka." Pasal 44 ayat (1) konvensi ini lebih spesifik menyatakan bahwa "Negara-Negara Pihak, dengan mengakui bahwa keluarga merupakan satuan kelompok masyarakat yang alami dan mendasar serta berhak atas perlindungan masyarakat dan Negara, wajib mengambil kebijakan yang tepat untuk memastikan perlindungan kesatuan keluarga pekerja migran."⁸ Pasal ini mengakui bahwa keluarga merupakan unit kelompok masyarakat yang alamiah dan fundamental serta berhak mendapat perlindungan dari masyarakat dan negara.

Namun, perlindungan hak reproduksi tidak hanya terbatas pada perempuan. ILO Convention No. 156 tahun 1981 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga dalam Pasal 3 ayat (1) menyatakan:

*"With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member shall make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities."*⁹

Konvensi ini mengakui bahwa tanggung jawab keluarga, termasuk dalam hal reproduksi dan pengasuhan anak, merupakan tanggung jawab bersama antara pria dan perempuan, serta menekankan pentingnya kesetaraan gender dalam akses terhadap hak-hak ketenagakerjaan. Pengakuan ini menandai pergeseran paradigma dari pemahaman

⁶ Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

⁷ Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (*International Covenant On Civil And Political Right/ ICCPR of 1996*)

⁸ Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on The Protection of the Right of All Migrant Workers and Members of Their Families of 1990*)

⁹ Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (*Workers With Family Responsibilities Convention, 1981 [No. 156]*)

tradisional yang menempatkan tanggung jawab reproduksi dan pengasuhan anak semata-mata sebagai domain perempuan, menuju pemahaman yang lebih inklusif dan berkeadilan gender.

Di Indonesia, pengaturan hak cuti bagi pekerja dalam konteks reproduksi dan keluarga masih sangat terbatas dan belum memberikan perlindungan yang memadai, khususnya bagi pekerja pria. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹⁰ dalam Pasal 82 ayat (1) hanya mengatur bahwa "pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan." namun belum ada regulasi yang bersifat menyeluruh dan mencakup seluruh sektor pekerjaan termasuk jaminan kesejahteraan dan keselamatan kerja masih menghadapi berbagai kendala dalam praktiknya terutama terkait dengan pemenuhan hak-hak dasar pekerja secara komprehensif.¹¹ Pengaturan cuti reproduksi bagi pekerja pria di Indonesia masih sangat terbatas, hanya memberikan cuti dua hari saat istri melahirkan atau mengalami keguguran. Keterbatasan ini dipengaruhi oleh kuatnya budaya patriarki yang memposisikan tanggung jawab reproduksi dan pengasuhan sebagai peran utama perempuan, sehingga keterlibatan ayah belum dipandang penting dalam kebijakan ketenagakerjaan.¹²

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak¹³ merupakan perkembangan positif dalam pengakuan hak reproduksi secara lebih komprehensif. Pasal 4 huruf c undang-undang ini menyebutkan bahwa asas kesejahteraan ibu dan anak mencakup kesetaraan gender. Pasal 23 ayat (1) menegaskan bahwa "ayah berkewajiban untuk memberikan dukungan dan pendampingan kepada ibu dalam masa kehamilan, persalinan, dan pascapersalinan." Meskipun undang-undang ini telah mengakui peran penting ayah dalam proses reproduksi, implementasinya dalam konteks ketenagakerjaan, khususnya dalam bentuk hak cuti yang dijamin secara hukum, masih memerlukan aturan pelaksanaan yang lebih lanjut. Terlebih lagi, ketentuan ini belum secara eksplisit menjangkau pekerja migran, baik pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Dwi Ayu Sri Agustin, Ahmad Syaifudin, dan Yandri Radhi Anadi, "Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pemenuhan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)," *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 30, No. 1 (2024).

¹² Patrisia Amanda Pascarina, Louisa Christine Hartanto, dan Ranni Iqlima Putri, "Konstruksi Realitas Sosial pada Cuti Melahirkan untuk Ayah dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023," *Calathu: Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol.6, no. 2 (2024), hlm 9.

¹³ Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

negeri maupun pekerja migran asing yang bekerja di Indonesia. Regulasi yang ada masih menunjukkan kekosongan dan ketidakjelasan norma mengenai cuti reproduksi bagi pekerja migran pria, sehingga belum memberikan kepastian hukum dalam pemenuhan hak reproduksi dan pendampingan keluarga.

Bagi pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri, perlindungan hukum diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.¹⁴ Undang-undang ini mengatur berbagai hak yang dimiliki pekerja migran, termasuk hak untuk "memperoleh Pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja." Meskipun Pasal 6 huruf d menjamin "perlakuan tanpa diskriminasi," ketentuan-ketentuan ini belum secara spesifik mengatur bagaimana hak reproduksi pekerja migran pria dijamin, khususnya dalam konteks akses terhadap cuti reproduksi di negara penempatan.¹⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia¹⁶ dalam Pasal 83 mengatur berbagai bentuk perlindungan, namun tidak secara eksplisit menyebutkan jaminan akses terhadap hak cuti reproduksi, sehingga menimbulkan kekaburan norma dan kekosongan pengaturan spesifik dalam perlindungan hak reproduksi pekerja migran pria Indonesia di luar negeri.

Dari perspektif kemanusiaan, Hak membentuk keluarga dan hak reproduksi merupakan HAM fundamental yang dijamin secara internasional, namun kekaburan norma menjadi problematis bagi pekerja migran Indonesia. Jepang sebagai negara tujuan utama memiliki regulasi cuti reproduksi yang progresif dan kebijakan pro-keluarga akibat penurunan angka kelahiran, tetapi dalam praktik masih ditemukan kesulitan pekerja migran Indonesia mengakses hak tersebut, menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dan implementasi.

Laporan *Human Rights Watch* berjudul "*Japan: Abuses of Migrant Workers Persist*" yang dipublikasikan pada 28 Maret 2023 mengungkapkan bahwa pekerja migran di Jepang masih menghadapi berbagai bentuk perlakuan tidak adil, termasuk pembatasan akses terhadap layanan sosial dan kesehatan.¹⁷ Jepang sebagai negara yang telah meratifikasi

¹⁴ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹⁵ Fernando Hamonangan, *MENJAMIN HAK PEKERJA MIGRAN INDONESIA: TINJAUAN PERLINDUNGAN HUKUM BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 18 TAHUN 2017*, no. 18 (2025).

¹⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹⁷ Human Rights Watch, "Japan: Abuses of Migrant Workers Persist," New York: Human Rights Watch, 28 Maret 2023, <https://www.hrw.org/news/2023/03/28/japan-abuses-migrant-workers-persist>.

berbagai konvensi ILO, termasuk konvensi terkait perlindungan maternitas dan pekerja dengan tanggung jawab keluarga, memberikan pembelajaran penting bagi Indonesia dalam mengembangkan kerangka hukum cuti reproduksi. *Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW)* Jepang telah menganjurkan perusahaan-perusahaan untuk memberikan dukungan terhadap pekerja yang menjalani program kesuburan (*fertility treatment*) melalui berbagai skema cuti dan fleksibilitas kerja.¹⁸

Melalui *Child Care and Family Care Leave Act* di Jepang memberikan jaminan cuti pengasuhan anak hingga 14 bulan yang dapat dibagi antara ayah dan ibu. Pasal 5 ayat (1) undang-undang ini menegaskan bahwa:

*"An employee who intends to take childcare leave may apply for such leave to his/her employer by submitting an application, orally or in writing, no later than one month (or two weeks in cases specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as cases where it is difficult for employees to make applications one month in advance) before the day on which the employee intends to start taking the leave."*¹⁹

Pekerja yang memiliki anak di bawah usia satu tahun dapat mengajukan cuti pengasuhan anak kepada pemberi kerja. Revisi *Child Care and Family Care Leave Act* yang mulai berlaku pada April 2022 memperkenalkan sistem cuti yang lebih fleksibel, termasuk *Paternity Leave* khusus untuk ayah dalam 8 minggu pertama setelah kelahiran anak. Perbandingan dengan praktik Jepang ini penting untuk mengidentifikasi best practices yang dapat diadopsi atau diadaptasi dalam konteks Indonesia, sekaligus menganalisis kesenjangan antara standar ILO, praktik di Jepang, dan realitas di Indonesia.

Kompleksitas hukum terkait cuti reproduksi semakin terlihat dalam konteks pekerja migran pria di negara penempatan seperti Jepang. Hal ini tercermin dari kasus pekerja migran Indonesia di Osaka pada tahun 2023 yang mengalami penolakan izin cuti untuk mendampingi pasangan dalam program kesuburan, dengan alasan keterbatasan jenis cuti dalam kontrak kerja, sehingga menegaskan lemahnya perlindungan hukum atas hak cuti reproduksi bagi pekerja migran pria.²⁰ Upaya pengaduan yang dilakukan ke *Immigration Services Agency* Jepang tidak membuahkan hasil karena lembaga tersebut berpandangan bahwa ini merupakan persoalan hubungan kerja yang harus diselesaikan melalui mekanisme

¹⁸ Di Jepang, pemerintah melalui Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan (*Ministry of Health, Labour and Welfare – MHLW*), <https://www-mhlw-go-jp.translate.goog>.

¹⁹ Undang-Undang Cuti Pengasuhan Anak dan Keluarga (*Child Care and Family Care Leave Act*).

²⁰ Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, "Perlindungan WNI di Luar Negeri," Jakarta: Kemlu RI, 2024, https://kemlu.go.id/portal/id/page/23/perlindungan_wni_di_luar_negeri

penyelesaian perselisihan industrial.²¹ Di Jepang, kebijakan cuti reproduksi atau fertilitas umumnya tersedia bagi pekerja lokal, namun sering tidak berlaku bagi pekerja migran, sehingga mereka harus menggunakan cuti tahunan atau menghadapi risiko pemutusan kontrak. Kondisi ini mencerminkan ketimpangan perlindungan dan bertentangan dengan standar ILO tentang kesetaraan dan larangan diskriminasi, yang menegaskan pentingnya penelitian ini.

Secara sosiologis, pekerja migran menghadapi persoalan jarak, perbedaan budaya kerja, dan tekanan psikologis yang sering memaksa mereka memilih antara pekerjaan dan peran reproduksi keluarga. Secara yuridis, kondisi ini diperparah oleh kekosongan pengaturan spesifik dan ketidakjelasan pengaturan hak cuti reproduksi bagi pekerja migran pria dalam hukum Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan perlunya harmonisasi norma internasional dan penguatan hukum nasional dengan standar ILO untuk menjamin perlindungan hak reproduksi dan kesetaraan gender.²²

Standar ILO, khususnya Konvensi No. 156 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, Konvensi No. 183 tentang Perlindungan Maternitas, dan berbagai rekomendasi terkait, memberikan kerangka normatif yang komprehensif untuk menilai kesesuaian regulasi nasional dengan prinsip-prinsip HAM internasional. Dengan menggunakan standar ILO sebagai tolak ukur, penelitian ini dapat mengidentifikasi kesenjangan antara komitmen internasional Indonesia dengan realitas perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja migran. Pendekatan ini juga memungkinkan analisis komparatif yang objektif antara pengaturan di Indonesia dan Jepang, serta memberikan dasar yang kuat untuk merumuskan rekomendasi kebijakan yang sesuai dengan standar internasional.

Penting untuk membedakan antara konsep cuti reproduksi dengan cuti paternitas (*paternity leave*) yang telah lebih dulu dikenal dalam literatur ketenagakerjaan. Cuti paternitas secara konvensional merujuk pada cuti yang diberikan kepada ayah setelah kelahiran anak untuk mendampingi ibu dan merawat bayi yang baru lahir. Sebaliknya, cuti reproduksi dipahami sebagai hak cuti yang lebih luas bagi pekerja pria untuk terlibat sejak tahap awal proses reproduksi, mulai dari perencanaan kehamilan, konsultasi prakonsepsi, program kesuburan, hingga dukungan bagi pasangan selama kehamilan dan persalinan.

²¹Mohammad Imamin Naim, *PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA MIGRAN INDONESIA NON PROSEDURAL MENURUT HUKUM POSITIF DAN HUKUM INTERNASIONAL*, Vol.14 no.1 (2024), hlm 6.

²²Ratna Dewi dkk., *"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN: STUDI KASUS PERBURUHAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERDATA,"* Vol.1 no. 2 (2024). hlm 13.

Pembedaan konseptual ini penting karena mengakui bahwa proses reproduksi tidak dimulai pada saat kelahiran, melainkan sejak perencanaan dan persiapan kehamilan yang memerlukan keterlibatan aktif kedua pasangan.

Negara juga berkewajiban menjamin hal ini sesuai Pasal 9 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM,²³ dengan tujuan untuk menjamin agar masyarakat memperoleh manfaat yang merupakan bagian dari HAM yaitu cuti,²⁴ termasuk akses terhadap cuti reproduksi. Pengakuan terhadap cuti reproduksi sebagai hak yang lebih luas dari sekadar cuti paternitas mencerminkan pemahaman yang lebih holistik tentang tanggung jawab reproduksi dan pengasuhan sebagai tanggung jawab bersama antara pria dan perempuan, serta pentingnya dukungan institusional untuk memfasilitasi keterlibatan aktif ayah sejak tahap awal proses reproduksi.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaturan hak reproduksi, khususnya kebijakan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria, melalui penelaahan terhadap norma hukum tertulis, asas hukum, doktrin, serta instrumen hukum internasional yang relevan. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan konseptual untuk mengkaji konsep hak reproduksi dan perlindungan pekerja migran, pendekatan perundang-undangan dengan menelaah regulasi nasional Indonesia dan Jepang, pendekatan perbandingan hukum guna mengidentifikasi persamaan dan perbedaan pengaturan di kedua negara tersebut, serta pendekatan hukum perselisihan (*conflict of law*) mengingat adanya hubungan kerja lintas yurisdiksi antara negara pengirim dan negara penerima pekerja migran. Pendekatan *conflict of law* digunakan untuk menganalisis sistem hukum yang relevan dalam melindungi hak cuti reproduksi pekerja migran dengan mempertimbangkan faktor penghubung seperti hukum tempat bekerja (*lex loci laboris*), kewarganegaraan pekerja, serta tanggung jawab negara berdasarkan hukum internasional dan konvensi ILO. Bahan hukum yang dianalisis terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dikumpulkan melalui studi pustaka, kemudian dianalisis secara kualitatif dan komparatif dengan mengaitkannya pada prinsip-prinsip standar ILO. Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu menilai keselarasan norma hukum nasional dengan standar internasional, mengidentifikasi potensi konflik norma dalam konteks lintas negara, serta

²³ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

²⁴ Nurika Falah Ilmania, Benny Krestian Heriawanto, dan Pinastika Prajna Paramita, "Tanggung Jawab Negara Yang Lahir Dari Kewajiban Atas Kesehatan Masyarakat Di Masa Covid-19 (Perspektif Hak Asasi Manusia)," *Yurispruden*, Vol. 5 No. 1 (2022), hlm 4.

memberikan kontribusi akademik berupa rekomendasi pembaruan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan dan menjunjung tinggi HAM

PEMBAHASAN

A. Konsep Cuti Reproduksi Bagi Pekerja Migran Pria Dalam Perspektif Standar ILO

Konsep cuti reproduksi dalam perspektif *International Labour Organization* (ILO) merupakan manifestasi dari prinsip kesetaraan gender dan perlindungan terhadap pekerja dengan tanggung jawab keluarga yang telah berkembang sejak pendirian organisasi tersebut pada tahun 1919. Cuti reproduksi dapat dipahami sebagai hak pekerja untuk memperoleh waktu istirahat dari pekerjaan dalam rangka melaksanakan fungsi reproduksi yang mencakup seluruh tahapan proses reproduksi, mulai dari perencanaan kehamilan, masa kehamilan, persalinan, hingga pengasuhan anak pada masa awal kehidupan.²⁵ Berbeda dengan cuti melahirkan (*maternity leave*) yang secara tradisional hanya ditujukan bagi pekerja perempuan, atau cuti paternitas (*paternity leave*) yang terbatas pada periode singkat setelah kelahiran anak, cuti reproduksi mengadopsi pendekatan yang lebih komprehensif dan inklusif. Konsep ini mengakui bahwa proses reproduksi bukan semata-mata urusan biologis perempuan, melainkan tanggung jawab bersama kedua orang tua yang memerlukan keterlibatan aktif sejak tahap perencanaan hingga pengasuhan.²⁶

Dalam kerangka hukum ILO, cuti reproduksi mencakup beberapa elemen penting yang saling melengkapi. Pertama, cuti melahirkan (*maternity leave*) yang dijamin melalui Konvensi ILO No. 183 tahun 2000 dengan durasi minimal 14 minggu.²⁷ Kedua, cuti paternitas (*paternity leave*) yang memberikan kesempatan kepada ayah untuk mendukung pasangan dan terlibat dalam perawatan bayi sejak dini. Ketiga, cuti orang tua (*parental leave*) yang dapat diambil oleh ayah atau ibu untuk jangka waktu lebih panjang setelah berakhirnya cuti melahirkan atau paternitas. Keempat, cuti untuk mendukung program kesuburan (*fertility treatment leave*) yang semakin diakui sebagai bagian integral dari hak reproduksi. Keempat elemen ini membentuk sistem yang komprehensif yang tidak hanya melindungi kesehatan ibu dan anak, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif ayah dalam proses reproduksi dan pengasuhan, serta mengakui bahwa tantangan reproduksi modern

²⁵ International Labour Organization, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, (Geneva: ILO, 2024), hlm. 23-25.

²⁶ Laura Addati, Naomi Cassirer, dan Katherine Gilchrist, *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work*, (Geneva: International Labour Office, 2023), hlm. 45-48.

²⁷ Konvensi ILO No. 183 tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas.

termasuk akses terhadap teknologi reproduksi berbantu memerlukan dukungan institusional.²⁸

Pengaturan cuti reproduksi dalam standar ILO didasarkan pada beberapa instrumen hukum internasional yang saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain. Konvensi ILO No. 156 tahun 1981 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (*Workers with Family Responsibilities Convention*) merupakan landasan utama yang mengakui bahwa tanggung jawab keluarga adalah tanggung jawab bersama antara pria dan perempuan. Pasal 3 ayat (1) Konvensi No. 156 menetapkan bahwa setiap negara anggota wajib menjadikan sebagai tujuan kebijakan nasional untuk memungkinkan orang-orang dengan tanggung jawab keluarga yang bekerja atau yang ingin bekerja untuk melaksanakan hak mereka untuk melakukannya tanpa diskriminasi dan, sejauh mungkin, tanpa konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka. Ketentuan ini menunjukkan bahwa ILO mengadopsi pendekatan yang tidak membedakan gender dalam hal tanggung jawab pengasuhan, yang mengimplikasikan bahwa kebijakan cuti reproduksi harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat diakses oleh pekerja pria maupun perempuan.

Rekomendasi ILO No. 165 yang menyertai Konvensi No. 156 memberikan panduan lebih detail mengenai implementasi prinsip-prinsip yang terkandung dalam konvensi. Rekomendasi ini menyebutkan bahwa negara-negara anggota harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja dengan tanggung jawab keluarga dapat menikmati hak yang sama dengan pekerja lainnya dalam hal akses terhadap pekerjaan, pelatihan, promosi, dan kondisi kerja. Lebih lanjut, rekomendasi ini menekankan pentingnya penyediaan fasilitas penitipan anak yang memadai dan terjangkau sebagai bagian dari kebijakan komprehensif untuk mendukung pekerja dengan tanggung jawab keluarga. Tidak kalah penting adalah Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (*Discrimination (Employment and Occupation) Convention*), yang melarang segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, kebangsaan, atau asal-usul sosial. Dalam konteks cuti reproduksi, konvensi ini menjadi landasan untuk memastikan bahwa pekerja yang mengambil cuti untuk alasan reproduksi tidak mengalami diskriminasi dalam hal promosi, pembayaran, atau kondisi kerja lainnya.

²⁸ International Labour Organization, *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*, ILO Century Project, (Geneva: ILO, 2024), hlm. 156-160.

Prinsip kesetaraan gender merupakan fondasi dari seluruh kerangka normatif ILO tentang cuti reproduksi. ILO mengakui bahwa ketidaksetaraan gender dalam pembagian tanggung jawab pengasuhan anak merupakan salah satu hambatan utama bagi partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja dan pencapaian kesetaraan gender yang substantif. Kebijakan cuti reproduksi yang hanya berfokus pada cuti melahirkan bagi perempuan tanpa memberikan cuti yang memadai bagi pria cenderung memperkuat stereotip gender dan dapat dianggap sebagai bentuk diskriminasi tidak langsung. Prinsip non-diskriminasi ini menjadi sangat krusial karena mengharuskan negara untuk tidak hanya menghapus diskriminasi langsung yang terlihat jelas, tetapi juga diskriminasi tidak langsung yang termanifestasi dalam kebijakan yang tampaknya netral namun pada praktiknya memiliki dampak yang tidak proporsional terhadap satu gender.

ILO menekankan bahwa hak atas cuti reproduksi harus bersifat universal dan inklusif, mencakup semua pekerja tanpa memandang status pekerjaan, sektor ekonomi, atau status kewarganegaraan. Prinsip ini memiliki implikasi khusus bagi pekerja migran, yang seringkali menghadapi hambatan tambahan dalam mengakses hak-hak ketenagakerjaan, termasuk cuti reproduksi. Konvensi ILO No. 97 tahun 1949 tentang Pekerja Migran (*Migration for Employment Convention*) dan Konvensi No. 143 tahun 1975 tentang Pekerja Migran Ketentuan Tambahan menetapkan prinsip perlakuan yang tidak kurang menguntungkan bagi pekerja migran dibandingkan dengan pekerja nasional dalam hal kondisi kerja, termasuk akses terhadap cuti. Meskipun hanya sebagian kecil negara yang telah meratifikasi konvensi-konvensi ini, prinsip kesetaraan perlakuan tetap menjadi standar yang diakui secara luas dalam hukum ketenagakerjaan internasional. Prinsip universalitas ini mengharuskan negara untuk memastikan bahwa sistem perlindungan sosial dan kebijakan ketenagakerjaan tidak menciptakan hierarki pekerja di mana kelompok tertentu, seperti pekerja kontrak, pekerja paruh waktu, atau pekerja migran, dikecualikan dari hak-hak fundamental.

Perlindungan kesehatan ibu dan anak merupakan salah satu tujuan utama dari kebijakan cuti reproduksi. ILO mengakui bahwa periode kehamilan, persalinan, dan pascapersalinan merupakan masa yang rentan bagi kesehatan perempuan dan memerlukan perlindungan khusus. Namun, perlindungan ini tidak boleh mengakibatkan marginalisasi perempuan di pasar tenaga kerja atau memperkuat stereotip gender. Rekomendasi ILO No. 191 tahun 2000 yang menyertai Konvensi No. 183 memberikan panduan detail mengenai perlindungan kesehatan ibu dan anak, termasuk hak atas pemeriksaan kesehatan prenatal dan

postnatal, perlindungan terhadap pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan ibu dan janin, serta hak untuk menyusui selama jam kerja. Rekomendasi ini juga menekankan pentingnya melibatkan ayah dalam proses perawatan bayi sejak dini, yang tidak hanya bermanfaat bagi perkembangan anak tetapi juga mendukung kesehatan mental ibu dengan mengurangi beban pengasuhan. Pendekatan holistik ini mengakui bahwa kesejahteraan keluarga merupakan tanggung jawab bersama dan bahwa dukungan terhadap ibu tidak dapat dipisahkan dari keterlibatan ayah.

ILO menegaskan bahwa cuti reproduksi harus disertai jaminan kesinambungan penghasilan agar pekerja dapat mengambil cuti tanpa mengalami tekanan ekonomi. Konvensi ILO No. 183 mengatur bahwa selama cuti melahirkan, pekerja berhak menerima tunjangan sedikitnya dua pertiga dari penghasilan sebelumnya sesuai hukum atau praktik nasional. Selain itu, ILO merekomendasikan agar pembiayaan cuti reproduksi ditanggung melalui sistem jaminan sosial atau dana publik, bukan oleh pemberi kerja secara langsung, guna mencegah diskriminasi, meningkatkan partisipasi kerja, serta mengurangi beban finansial bagi perusahaan, khususnya usaha kecil dan menengah.

Penerapan konsep cuti reproduksi bagi pekerja migran pria menghadapi tantangan konseptual dan praktis yang unik. Pekerja migran berada dalam posisi yang kompleks karena mereka terikat pada regulasi ketenagakerjaan negara penempatan sekaligus mempertahankan koneksi dengan negara asal, khususnya ketika pasangan dan keluarga mereka berada di negara asal. Salah satu tantangan utama adalah kompleksitas status hukum pekerja migran dan pertanyaan mengenai yurisdiksi mana yang berlaku dalam hal hak cuti reproduksi. Dalam hukum internasional, terdapat dua prinsip yang saling berkaitan, yaitu prinsip *lex loci laboris* (hukum tempat bekerja) dan prinsip kesetaraan perlakuan. Menurut prinsip *lex loci laboris*, pekerja migran tunduk pada hukum ketenagakerjaan negara di mana mereka bekerja. Namun, prinsip kesetaraan perlakuan yang dijamin dalam berbagai konvensi ILO mewajibkan negara penempatan untuk memberikan perlakuan yang tidak kurang menguntungkan kepada pekerja migran dibandingkan dengan pekerja nasional.

Dalam praktik, penerapan prinsip kesetaraan masih terkendala oleh regulasi yang membatasi hak pekerja migran, termasuk akses cuti, dengan alasan kebutuhan tenaga kerja sementara. Pembatasan ini bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi HAM internasional, terutama bagi pekerja migran pria yang harus pulang ke negara asal untuk memenuhi tanggung jawab reproduksi dan menjaga keutuhan keluarga, yang dijamin sebagai hak asasi dalam Konvensi Perlindungan Pekerja Migran 1990.

Analisis tentang cuti reproduksi bagi pekerja migran pria harus mempertimbangkan interseksionalitas antara gender, kelas ekonomi, dan status kewarganegaraan. Pekerja migran pria seringkali berasal dari kelas ekonomi menengah ke bawah yang bermigrasi karena tekanan ekonomi dan kesempatan kerja yang terbatas di negara asal. Status mereka sebagai pekerja migran menempatkan mereka dalam posisi yang rentan, di mana mereka seringkali tidak memiliki kekuatan tawar yang cukup untuk menuntut hak-hak mereka, termasuk hak cuti reproduksi. Norma gender ini tidak hanya membatasi keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak, tetapi juga menciptakan stigma terhadap pria yang mengambil cuti untuk alasan keluarga. Bagi pekerja migran pria, stigma ini dapat lebih kuat karena mereka dianggap telah mengorbankan diri dengan bekerja jauh dari keluarga demi mencari nafkah, sehingga permintaan untuk cuti reproduksi dianggap tidak konsisten dengan peran maskulin yang diharapkan dari mereka.

Meskipun undang-undang ILO tidak secara eksplisit mengatur cuti reproduksi pria, mereka memberi dasar untuk prinsip kesetaraan gender, nondiskriminasi, dan keseimbangan kerja keluarga, terutama untuk pekerja migran. Standar ILO membenarkan pengakuan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria karena Konvensi No. 111 melarang pembatasan diskriminatif, Konvensi No. 97 dan No. 143 menjamin perlakuan setara bagi pekerja migran, dan Konvensi No. 156 menegaskan bahwa negara harus mendukung peran keluarga pekerja melalui pengaturan cuti.

B. Pengaturan Cuti Reproduksi Bagi Pekerja Migran Pria Di Indonesia Dan Jepang Dengan Mengacu Kesesuaian Standar ILO

Pengaturan cuti reproduksi di Indonesia dibangun di atas fondasi konstitusional yang mengakui hak untuk membentuk keluarga sebagai hak asasi manusia. Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 28B ayat (1) menegaskan bahwa setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Ketentuan konstitusional ini memberikan landasan bagi pengembangan regulasi yang melindungi hak reproduksi warga negara, termasuk dalam konteks hubungan ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan regulasi utama yang mengatur hak cuti dalam konteks pekerjaan. Pasal 82 ayat (1) mengatur bahwa pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Total durasi 3

bulan ini masih di bawah rekomendasi ILO sebesar 18 minggu atau sekitar 4,5 bulan, namun telah memenuhi standar minimum 14 minggu yang ditetapkan dalam Konvensi No. 183.

Pemerintah Indonesia terus mengembangkan kerangka hukum ketenagakerjaan melalui berbagai peraturan turunan dan harmonisasi regulasi. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Cipta Kerja²⁹ tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang merupakan upaya komprehensif untuk melakukan harmonisasi dan penyederhanaan regulasi di berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, khususnya terkait fleksibilitas hubungan kerja, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan sistem pengupahan. Meskipun UU Cipta Kerja tidak secara spesifik mengatur tentang cuti reproduksi bagi pekerja pria, perubahan yang dibawa oleh undang-undang ini berdampak pada dinamika hubungan industrial secara keseluruhan, termasuk dalam hal pemberian hak-hak pekerja yang tidak diatur secara eksplisit dalam undang-undang. Implementasi teknis dari ketentuan ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.³⁰ PP ini memiliki relevansi khusus dalam konteks pekerja migran karena sebagian besar pekerja migran Indonesia bekerja dengan status PKWT atau kontrak temporer.

Pasal 10 ayat (1) PP 35/2021 mengatur bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui, namun ketentuan ini tidak secara khusus mengatur bagaimana hak cuti reproduksi dijamin bagi pekerja dengan status PKWT. Dalam praktiknya, pekerja dengan status kontrak seringkali menghadapi kesulitan dalam mengakses hak-hak yang tidak diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, termasuk cuti untuk mendukung pasangan dalam proses reproduksi. Ketidakjelasan ini menciptakan kerentanan khusus bagi pekerja migran pria yang mayoritas bekerja dengan status PKWT di negara penempatan. Pemerintah Indonesia juga menetapkan instrumen hukum khusus untuk melindungi pekerja migran, salah satunya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia³¹ sebagai aturan pelaksana Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Peraturan ini mengatur perlindungan pekerja migran pada tahap sebelum bekerja,

²⁹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

³⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

³¹ Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

selama bekerja, dan setelah bekerja. Namun, dalam konteks cuti reproduksi, PP 59 Tahun 2021 belum memberikan pengaturan secara eksplisit. Meskipun perlindungan selama bekerja mencakup fasilitasi pemenuhan hak pekerja migran, regulasi ini tidak menjelaskan secara rinci jenis hak yang dimaksud maupun mekanisme pemenuhannya. Akibatnya, tidak terdapat dasar hukum yang jelas bagi pekerja migran, khususnya pekerja migran pria, untuk memperjuangkan hak cuti reproduksi ketika menghadapi penolakan dari pemberi kerja di negara penempatan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia³² yang menggantikan Permenaker Nomor 18 Tahun 2018 membawa pembaruan penting dengan memperluas cakupan jaminan sosial bagi pekerja migran dari sebelumnya 14 risiko menjadi 21 risiko. Jenis perlindungan ini mencakup jaminan untuk kecelakaan kerja, kematian, dan hari tua yang berlaku selama masa bekerja hingga setelah kembali ke negara asal. Selain itu, peraturan ini merinci besaran iuran dan jangka waktu perlindungan serta mewajibkan pendaftaran pekerja migran dan calon pekerja migran dalam program JKK dan JKM. Meskipun kemajuan dalam mencakup dan kualitas perlindungan jaminan sosial telah terjadi, peraturan ini masih menghadapi tantangan di tingkat praktik, terutama terkait tingkat kepatuhan dan akses pekerja migran terhadap program.³³ Namun, peraturan ini belum mengatur jaminan atau tunjangan yang berkaitan dengan cuti reproduksi. Berbeda dengan beberapa negara yang membiayai cuti paternitas melalui skema jaminan sosial, Indonesia belum memiliki mekanisme serupa untuk dukung cuti reproduksi bagi pekerja pria.

Pengaturan mengenai cuti bagi pekerja pria sangat terbatas dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal 93 ayat (4) huruf e hanya menyebutkan bahwa pekerja pria berhak memperoleh istirahat ketika istrinya melahirkan atau keguguran, tanpa menentukan durasi spesifik atau apakah cuti tersebut dibayar. Ketidakjelasan ini menimbulkan berbagai interpretasi dalam praktik, di mana sebagian pengusaha memberikan cuti 1-2 hari, sementara sebagian lain tidak memberikan cuti sama sekali. Perkembangan positif terjadi dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Pasal 23 ayat (1) undang-undang ini menegaskan bahwa ayah berkewajiban untuk memberikan dukungan dan pendampingan kepada ibu dalam masa kehamilan, persalinan,

³² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.

³³ Ahmad Syaifudin, "Model Penguatan Jaminan Sosial Pekerja Domestik dan Migran dalam Sistem Ketenagakerjaan Nasional," *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, Vol. 29, 2025, hlm. 217.

dan pascapersalinan. Meskipun ketentuan ini mengakui peran penting ayah dalam proses reproduksi, implementasinya dalam konteks ketenagakerjaan masih memerlukan aturan pelaksanaan yang lebih detail, khususnya terkait jaminan hak cuti yang dapat dipaksakan secara hukum.

Analisis komparatif antara pengaturan cuti reproduksi di Indonesia dengan standar ILO menunjukkan beberapa kesenjangan signifikan. Pertama, durasi cuti melahirkan di Indonesia masih berada di batas minimal standar ILO dan belum mencapai rekomendasi optimal 18 minggu. Kedua, pengaturan mengenai cuti paternitas praktis tidak ada, yang bertentangan dengan prinsip kesetaraan gender dalam Konvensi ILO No. 156. Ketiga, tidak ada pengaturan mengenai cuti orang tua (*parental leave*) yang dapat dibagi antara ayah dan ibu untuk jangka waktu lebih panjang setelah cuti melahirkan. Keempat, tidak ada pengaturan sama sekali mengenai cuti untuk program kesuburan, meskipun jumlah pasangan yang menjalani program IVF di Indonesia terus meningkat. Kelima, sistem pembiayaan cuti melahirkan di Indonesia masih membebani pemberi kerja secara langsung, yang dapat menciptakan disinsentif untuk mempekerjakan perempuan usia reproduktif. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur perlindungan komprehensif bagi pekerja migran Indonesia, namun tidak secara spesifik mengatur mengenai hak cuti reproduksi. Pasal 6 UU ini mengatur berbagai hak yang dimiliki pekerja migran, termasuk hak memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi, namun tidak secara eksplisit menyebutkan hak reproduksi.

Bagi pekerja pria, situasinya lebih problematis. Survei yang dilakukan oleh beberapa serikat pekerja menunjukkan bahwa mayoritas pekerja pria di Indonesia tidak mengetahui bahwa mereka memiliki hak untuk mengambil cuti ketika istri melahirkan. Bahkan ketika mereka mengetahui hak ini, banyak yang tidak menggunakannya karena takut dianggap tidak profesional atau khawatir akan dampak terhadap karir. Stigma sosial terhadap pria yang terlibat aktif dalam pengasuhan anak juga masih sangat kuat. Konstruksi gender tradisional yang menempatkan pria sebagai pencari nafkah utama dan perempuan sebagai pengasuh utama masih sangat dominan dalam masyarakat Indonesia. Akibatnya, pria yang mengambil cuti untuk mengasuh anak atau yang terlihat sangat terlibat dalam urusan domestik seringkali mendapat stigma negatif tidak hanya dari lingkungan kerja tetapi juga dari lingkungan sosial yang lebih luas.

Sistem hukum ketenagakerjaan Jepang dibangun di atas fondasi *Labour Standards Act* (LSA)³⁴ Pasal 65 LSA mengatur mengenai cuti melahirkan, yang memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk mengambil cuti 6 minggu sebelum melahirkan dan 8 minggu setelah melahirkan, dengan total durasi 14 minggu yang sejalan dengan standar minimum ILO. Perkembangan signifikan terjadi dengan pengesahan *Child Care and Family Care Leave Act* pada tahun 1991, yang kemudian mengalami beberapa kali revisi penting pada tahun 2009, 2017, dan terakhir 2022. Undang-undang ini merupakan respons terhadap tantangan demografis yang dihadapi Jepang, termasuk penurunan angka kelahiran yang drastis (*birth rate decline*) dan penuaan populasi yang cepat

Pasal 5 ayat (1) *Child Care and Family Care Leave Act* menjelaskan bahwa pekerja yang memiliki anak berusia di bawah satu tahun berhak mengajukan cuti pengasuhan kepada pemberi kerja. Ketentuan ini berlaku bagi pekerja pria maupun perempuan, menegaskan bahwa pengasuhan anak merupakan tanggung jawab bersama. Cuti pengasuhan dapat diambil hingga anak mencapai usia satu tahun, dan dapat diperpanjang sampai usia satu setengah tahun dalam kondisi tertentu, seperti keterbatasan ketersediaan tempat penitipan anak. Setelah amandemen tahun 2022, cuti ini dapat dibagi antara kedua orang tua dengan total maksimal 14 bulan jika kedua orang tua mengambil cuti. Sistem ini bertujuan mendorong partisipasi ayah dalam pengasuhan sejak dini serta mengurangi beban pengasuhan yang selama ini lebih banyak dipikul oleh ibu. Revisi *Child Care and Family Care Leave Act* yang mulai berlaku pada April 2022 merupakan langkah progresif dalam memperkuat hak ayah dalam cuti reproduksi. Perubahan paling signifikan adalah pengenalan *Paternity Leave* atau cuti khusus ayah yang dapat diambil dalam 8 minggu pertama setelah kelahiran anak. Cuti ini dapat dibagi menjadi dua periode, memberikan fleksibilitas kepada ayah untuk menyesuaikan waktu cuti dengan kebutuhan keluarga.

Salah satu aspek unik dari kebijakan reproduksi Jepang adalah dukungan yang diberikan terhadap pekerja yang menjalani program kesuburan (*fertility treatment*). *Ministry of Health, Labour and Welfare* (MHLW) Jepang telah mengeluarkan pedoman bagi perusahaan untuk menyediakan berbagai bentuk dukungan, seperti cuti khusus bagi pekerja yang menjalani prosedur medis terkait kesuburan, pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, serta kesempatan bekerja dari rumah dalam periode tertentu. Kebijakan ini muncul seiring meningkatnya pasangan di Jepang yang menunda pernikahan dan memiliki anak, sehingga

³⁴ Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan (*Labour Standar Act/ LSA*).

kebutuhan program kesuburan semakin besar. Meski belum bersifat wajib, banyak perusahaan besar telah menerapkan kebijakan internal yang mendukung pekerja dan pasangannya dalam program kesuburan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial, dengan mengakui bahwa proses tersebut merupakan tanggung jawab bersama.

Pengaturan cuti reproduksi di Jepang secara umum telah sejalan dengan standar ILO, bahkan dalam beberapa aspek melebihi standar minimum yang ditetapkan. Durasi cuti melahirkan 14 minggu memenuhi standar Konvensi No. 183, dan sistem cuti pengasuhan yang dapat dibagi antara ayah dan ibu mencerminkan prinsip kesetaraan gender dalam Konvensi No. 156. Namun, tantangan utama terletak pada implementasi, khususnya dalam hal tingkat pemanfaatan cuti oleh ayah. Meskipun hak cuti paternitas telah tersedia, hanya sebagian kecil ayah di Jepang yang benar-benar mengambil cuti.

Meskipun Jepang telah memiliki sistem regulasi ketenagakerjaan yang relatif maju, implementasi hak cuti reproduksi bagi pekerja migran masih menghadapi hambatan seperti status kerja yang bersifat sementara, kendala bahasa, keterbatasan akses informasi, serta budaya kerja yang berorientasi pada produktivitas. Akibatnya, pekerja migran, terutama pria, belum dapat mengakses hak cuti secara setara sebagaimana prinsip nondiskriminasi dalam standar ILO. Perbandingan antara Indonesia dan Jepang menunjukkan bahwa kedua negara telah memenuhi standar minimum ILO terkait cuti melahirkan, di mana Indonesia menetapkan 3 bulan (1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan), sedangkan Jepang memberikan 14 minggu (6 minggu sebelum dan 8 minggu sesudah). Namun, perbedaan mencolok terlihat pada pengaturan cuti paternitas dan cuti orang tua: Indonesia belum memiliki ketentuan yang jelas selain hak istirahat saat istri melahirkan, sementara Jepang telah mengatur cuti paternitas khusus hingga 8 minggu serta cuti pengasuhan anak hingga satu tahun yang dapat diperpanjang.

Jepang mengadopsi pendekatan yang jauh lebih fleksibel dengan memungkinkan cuti dibagi dalam beberapa periode dan dapat diambil secara bergantian antara ayah dan ibu. Sistem bonus yang dapat memperpanjang cuti hingga 14 bulan jika kedua orang tua mengambil cuti memberikan insentif kuat bagi keterlibatan ayah. Indonesia tidak memiliki mekanisme serupa, di mana cuti melahirkan hanya dapat diambil oleh ibu dalam periode yang telah ditentukan tanpa opsi untuk dibagi atau diperpanjang berdasarkan partisipasi ayah. Jepang memiliki mekanisme perlindungan hukum yang lebih kuat. *Child Care and Family Care Leave Act* secara eksplisit melarang diskriminasi terhadap pekerja yang mengambil cuti dan menyediakan mekanisme pengaduan yang relatif mudah diakses. Sanksi

bagi pemberi kerja yang melanggar juga lebih tegas. Di Indonesia, perlindungan terhadap pekerja yang mengambil cuti reproduksi lebih lemah. Meskipun UU Ketenagakerjaan melarang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan yang hamil atau melahirkan, tidak ada jaminan yang sama bagi pekerja pria. Mekanisme pengawasan dan penegakan hukum juga relatif lemah, sehingga banyak pelanggaran yang tidak ditindak secara efektif.

Hasil dari perbandingan antara Indonesia dan Jepang menunjukkan bahwa Indonesia perlu mengubah kebijakan cuti reproduksinya. Hal ini dapat dilakukan dengan menetapkan cuti paternitas wajib setidaknya dua minggu, membuat rencana cuti ayah-ibu antara enam dan dua belas bulan yang dapat dibagi antara ayah dan ibu, dan mendorong ayah untuk menjadi lebih terlibat dalam pengasuhan. Agar tidak membebani pemberi kerja dan mengurangi diskriminasi terhadap pekerja perempuan, sistem jaminan sosial juga harus memberikan pembiayaan cuti. Perjanjian bilateral dan layanan konsuler harus memungkinkan cuti reproduksi untuk melindungi pekerja migran. Perubahan budaya untuk menghilangkan stigma terhadap pria yang mengambil cuti keluarga harus mendukung seluruh upaya ini.

Diperlukan peningkatan cuti reproduksi di Indonesia dan Jepang. Jepang harus didorong untuk memperkuat undang-undang, informasi multibahasa, budaya kerja, dan jaminan status imigrasi bagi pekerja migran, sementara Indonesia masih tertinggal dalam hal cuti paternitas, yang hanya dua hari dibandingkan dengan Jepang yang memberi empat hingga delapan minggu. Selain itu, Indonesia belum menyediakan cuti ayah dan cuti fertilitas, berbeda dengan Jepang yang memberi cuti ayah empat hingga delapan minggu. Kondisi ini menunjukkan bahwa peraturan di Indonesia belum sejalan dengan prinsip ILO tentang kesetaraan gender dan perlindungan pekerja dengan tanggung jawab keluarga. Oleh karena itu, diperlukan reformasi regulasi, penyempurnaan PP 59/2021, kerja sama bilateral, dan penguatan implementasi melalui BP2MI, jaminan sosial, pengawasan ketenagakerjaan, informasi multibahasa, dan transformasi budaya kerja.

Pemilihan Jepang sebagai negara pembanding didasarkan pada pertimbangan bahwa Jepang merupakan negara Asia dengan kebijakan ketenagakerjaan dan perlindungan keluarga yang lebih maju, termasuk dalam penyediaan *paternity leave*, *parental leave*, dan dukungan program fertilitas. Meskipun regulasinya progresif, implementasinya masih menghadapi kendala, terutama bagi pekerja migran pria yang belum memperoleh hak setara dengan pekerja lokal. Perbedaan budaya kerja Jepang yang menghadapi penurunan angka

kelahiran juga mendorong pemerintah memperkuat kebijakan pro-keluarga. Karena itu, Jepang menjadi objek perbandingan yang relevan untuk melihat bagaimana pengaturan cuti reproduksi diterapkan dalam konteks yang lebih maju namun tetap memiliki tantangan implementasi.

KESIMPULAN

1. Konsep cuti reproduksi bagi pekerja migran pria dalam perspektif standar ILO, dapat disimpulkan bahwa meskipun ILO tidak secara eksplisit mengatur istilah cuti reproduksi, organisasi ini menyediakan landasan normatif yang kuat untuk menjamin hak-hak pekerja terkait fungsi reproduksi dan tanggung jawab keluarga. Prinsip utama dalam ILO Convention No. 156 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, Convention No. 111 tentang Larangan Diskriminasi, serta Convention No. 97 dan No. 143 tentang Pekerja Migran menegaskan kewajiban negara untuk memastikan kesetaraan gender, non-diskriminasi, dan perlindungan keluarga bagi seluruh pekerja tanpa membedakan status migrasi maupun jenis kelamin. Dengan demikian, standar ILO dapat menjadi dasar hukum internasional yang mendorong negara-negara untuk mengatur dan menjamin hak cuti reproduksi, termasuk bagi pekerja migran pria, sebagai bagian dari pemenuhan prinsip work family balance.
2. Perbandingan pengaturan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria di Indonesia dan Jepang dengan mengacu kesesuaian standar ILO, menunjukkan bahwa keduanya masih belum sepenuhnya memenuhi standar ILO dalam pemenuhan hak cuti reproduksi bagi pekerja migran. Indonesia masih belum ada regulasi yang jelas mengenai cuti paternitas, cuti orang tua, dan cuti terkait program reproduksi, sehingga perlindungan bagi pekerja migran terutama pekerja pria masih lemah. Jepang memang memiliki regulasi yang lebih maju, tetapi implementasinya terkendala budaya kerja yang membuat pemanfaatan cuti paternitas rendah, termasuk di kalangan pekerja migran. Karena itu, kedua negara perlu memperkuat regulasi dan mengubah budaya kerja agar pemenuhan hak cuti reproduksi dapat berjalan lebih efektif dan selaras dengan prinsip ILO.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Syaifudin, "Model Penguatan Jaminan Sosial Pekerja Domestik dan Migran dalam Sistem Ketenagakerjaan Nasional," *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, Vol. 29, 2025.

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM)

Di Jepang, pemerintah melalui Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan (*Ministry of Health, Labour and Welfare-MHLW*), <https://www.mhlw-go-jp.translate.goog>.

Dwi Ayu Sri Agustin, Ahmad Syaifudin, dan Yandri Radhi Anadi, "Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pemenuhan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)," *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 30, No. 1 (2024).

Fernando Hamonangan, *MENJAMIN HAK PEKERJA MIGRAN INDONESIA: TINJAUAN PERLINDUNGAN HUKUM BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 18 TAHUN 2017*, no. 18 (2025).

Human Rights Watch, "Japan: Abuses of Migrant Workers Persist," New York: Human Rights Watch, 28 Maret 2023, <https://www.hrw.org/news/2023/03/28/japan-abuses-migrant-workers-persist>.

International Labour Organization, *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*, ILO Century Project, (Geneva: ILO, 2024).

International Labour Organization, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, (Geneva: ILO, 2024).

Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, "Perlindungan WNI di Luar Negeri," Jakarta: Kemlu RI, 2024, https://kemlu.go.id/portal/id/page/23/perlindungan_wni_di_luar_negeri

Konvensi ILO No. 183 tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas.

Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on The Protection of the Right of All Migrant Workers and Members of Their Families of 1990*)

Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (*Workers With Family Responsibilities Convention*, 1981 [No. 156])

Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (*International Covenant On Civil And Political Right/ ICCPR of 1996*)

Laura Addati, Naomi Cassirer, dan Katherine Gilchrist, *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work*, (Geneva: International Labour Office, 2023).

- Mohammad Imamin Naim, *PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA MIGRAN INDONESIA NON PROSEDURAL MENURUT HUKUM POSITIF DAN HUKUM INTERNASIONAL*, Vol.14 no.1 (2024).
- Nurika Falah Ilmania, Benny Krestian Heriawanto, dan Pinastika Prajna Paramita, "Tanggung Jawab Negara Yang Lahir Dari Kewajiban Atas Kesehatan Masyarakat Di Masa Covid-19 (Perspektif Hak Asasi Manusia)," *Yurispruden*, Vol. 5 No. 1 (2022).
- Nurliah Nurdin dan Astika Ummy Athahira, *HAK ASASI MANUSIA GENDER DAN DEMOKRASI*, 1 ed. (Jatinangor: CV. Sketsa Media, 2022).
- Patrisia Amanda Pascarina, Louisa Christine Hartanto, dan Ranni Iqlima Putri, "Konstruksi Realitas Sosial pada Cuti Melahirkan untuk Ayah dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023," *Calathu: Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol.6, no. 2 (2024).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Ratna Dewi dkk., "*PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN: STUDI KASUS PERBURUHAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERDATA*," Vol.1 no. 2 (2024).
- Undang-Undang Cuti Pengasuhan Anak dan Keluarga (*Child Care and Family Care Leave Act*).
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.
- Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan (*Labour Standar Act/ LSA*).