



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

Skripsi



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2026**

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

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum



Oleh
Dahlia
22201021141

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2026**

SUMMARY

REPRODUCTIVE LEAVE FOR MIGRANT WORKERS FROM THE PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION STANDARDS (A Comparative Study of Indonesia and Japan)

Dahlia

Faculty of Law, Islam University of Malang

This study examines the fulfillment of reproductive leave rights for migrant workers from the perspective of ILO standards through a comparison between Indonesia and Japan. This issue arises because there are no clear regulations regarding reproductive leave, especially for male migrant workers who need to accompany their partners during pregnancy, childbirth, or IVF programs, thus creating legal uncertainty and potential discrimination. This study focuses on three aspects, namely the concept of reproductive rights as a fundamental human right according to international instruments, the regulation of reproductive leave in Indonesia and Japan, and an analysis of its fulfillment based on the principles of gender equality and non-discrimination.

*The research method used is normative legal research with a conceptual, legislative, comparative, and conflict of law approach, given the cross-jurisdictional employment relationship between Indonesia as the sending country and Japan as the receiving country, and vice versa. This approach was used to analyze the relevant legal systems through connecting factors such as the *lex loci laboris* principle (law of the place of work), worker citizenship, and state obligations under international law and ILO conventions. The research was conducted through a literature study of national regulations, international human rights instruments, ILO conventions, and the case of Indonesian migrant workers in Japan in 2023 who were denied leave to accompany their spouses undergoing fertility treatment.*

The results of the study show that reproductive rights are part of human rights that must be protected without discrimination. Japan has more advanced regulations through the Child Care and Family Care Leave Act, although its implementation still poses obstacles for migrant workers. Conversely, Indonesia does not yet have specific regulations regarding reproductive leave for male migrant workers, which causes problems.

KEYWORDS: Reproductive Leave, Migrant Workers, ILO Standards, Human Rights

RINGKASAN

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

Dahlia

Fakultas Hukum, Universitas Islam Malang

Penelitian ini mengkaji pemenuhan hak cuti reproduksi bagi pekerja migran dalam perspektif standar ILO melalui perbandingan antara Indonesia dan Jepang. Isu ini muncul karena belum adanya pengaturan yang jelas mengenai cuti reproduksi, khususnya bagi pekerja migran pria yang perlu mendampingi pasangan dalam kehamilan, persalinan, maupun program bayi tabung, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan potensi diskriminasi. Penelitian ini berfokus pada tiga aspek, yaitu konsep hak reproduksi sebagai hak asasi manusia (HAM) fundamental menurut instrumen internasional, pengaturan cuti reproduksi di Indonesia dan Jepang, serta analisis pemenuhannya berdasarkan prinsip kesetaraan gender dan non-diskriminasi.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan konseptual, perundang-undangan, komparatif, serta pendekatan hukum perselisihan (*conflict of law*), mengingat adanya hubungan kerja lintas yurisdiksi antara negara pengirim Indonesia dan negara penerima Jepang dan sebaliknya. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis sistem hukum yang relevan melalui faktor penghubung seperti asas *lex loci laboris* (hukum tempat kerja), kewarganegaraan pekerja, serta kewajiban negara berdasarkan hukum internasional dan konvensi ILO. Penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan terhadap regulasi nasional, instrumen HAM internasional, konvensi ILO, serta kasus pekerja migran Indonesia di Jepang tahun 2023 yang mengalami penolakan cuti untuk mendampingi pasangan menjalani program kesuburan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak reproduksi merupakan bagian dari HAM yang wajib dilindungi tanpa diskriminasi. Jepang memiliki regulasi lebih maju melalui *Child Care and Family Care Leave Act*, meski pelaksanaannya masih menyisakan hambatan bagi pekerja migran. Sebaliknya, Indonesia belum memiliki aturan khusus mengenai cuti reproduksi bagi pekerja migran pria, sehingga menimbulkan kerentanan hukum dan belum sejalan dengan prinsip kesetaraan serta kewajiban negara dalam memenuhi hak reproduksi.

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

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hak asasi manusia (HAM) merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada setiap orang sejak kelahirannya, tanpa membedakan latar belakang ras, jenis kelamin, kewarganegaraan, agama, maupun kedudukan sosial. Hak-hak tersebut memiliki sifat universal dan tidak dapat dicabut, sehingga negara berkewajiban untuk menghormati, melindungi, dan menjamin pemenuhannya. Oleh karena itu, HAM tidak boleh diabaikan, dikurangi, ataupun dirampas oleh pihak mana pun dalam keadaan apa pun.¹ Dalam konteks globalisasi dan mobilitas tenaga kerja lintas negara, perlindungan HAM menjadi semakin kompleks, khususnya terkait dengan hak-hak Pekerja migran merupakan tenaga kerja yang menjalankan aktivitas kerja di luar wilayah negara asalnya. Sebagai salah satu negara pengirim pekerja migran terbesar di kawasan Asia Tenggara, Indonesia memiliki tanggung jawab konstitusional untuk memberikan perlindungan terhadap seluruh warga negaranya, termasuk mereka yang bekerja di luar negeri. Dan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) tahun 1948 Pasal 16 ayat (1) juga mengakui hak membentuk keluarga "Laki-laki dan Perempuan yang sudah dewasa, dengan tidak dibatasi kebangsaan, kewarganegaraan atau agama, berhak untuk menikah dan untuk membentuk keluarga. 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."² Ketentuan tersebut menegaskan bahwa hak membentuk dan menjaga keluarga bukan hanya urusan privat, tetapi kewajiban negara untuk menjaminnya melalui kebijakan dan regulasi, termasuk dalam hubungan kerja. Bagi pekerja migran, hak

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

² Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM)

ini memiliki dampak besar karena mereka sering menghadapi dilema antara kebutuhan ekonomi dan peran reproduksi serta pengasuhan. Ketika pekerja migran pria perlu mendampingi pasangan dalam kehamilan, persalinan, atau program kesuburan, ketiadaan cuti reproduksi tidak hanya melanggar hak pekerja, tetapi juga mengancam keutuhan dan kesejahteraan keluarga. Dampaknya merembet pada anak dan ketahanan sosial masyarakat. Dengan demikian, kajian mengenai pengaturan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria memiliki urgensi yang tinggi dalam rangka menjamin pemenuhan hak asasi manusia dan perlindungan keluarga.

Hak reproduksi sebagai bagian integral dari HAM telah diakui dalam berbagai instrumen hukum internasional, *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."³ 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 memastika."⁴ Pasal ini mengakui bahwa keluarga merupakan unit kelompok masyarakat yang alamiah dan fundamental serta berhak mendapat perlindungan dari masyarakat dan negara.

³ Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (*International Covenant On Civil And Political Rights/ ICCPR of 1966*)

⁴ 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*)

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."*⁵

Konvensi ini mengakui bahwa tanggung jawab keluarga, termasuk dalam hal reproduksi dan pengasuhan anak, merupakan tanggung jawab bersama antara pria dan perempuan atas kesetaraan gender dalam akses terhadap hak-hak ketenagakerjaan. *International Labour Organization* (ILO) sebagai organisasi internasional yang mengatur standar ketenagakerjaan global telah menetapkan berbagai konvensi dan rekomendasi terkait perlindungan pekerja, termasuk hak cuti reproduksi yang menjadi tolok ukur penting dalam menjamin hak keluarga dan kesetaraan gender di tempat kerja.

Di Indonesia, pengaturan mengenai hak cuti yang berkaitan dengan aspek reproduksi dan kehidupan keluarga masih tergolong terbatas serta belum memberikan perlindungan yang optimal, terutama bagi pekerja laki-laki. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 82 ayat (1), hanya mengatur hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan, yaitu pemberian waktu istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan berdasarkan pertimbangan dokter kandungan atau bidan.⁶ Meskipun demikian, pengaturan yang ada belum bersifat menyeluruh dan belum mencakup seluruh sektor pekerjaan, sementara implementasi jaminan kesejahteraan dan keselamatan kerja masih menemui berbagai kendala, terutama dalam menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja secara

⁵ Pasal 3 ayat (1) Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (*Workers With Family Responsibilities Convention*, 1981 [No. 156])

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

komprehensif.⁷ Pengaturan mengenai hak cuti bagi pekerja laki-laki dalam konteks reproduksi masih sangat terbatas, yang pada praktiknya hanya memberikan hak cuti selama dua hari ketika istri melahirkan atau mengalami keguguran. Keterbatasan tersebut menjadi semakin bermasalah dalam konteks pekerja migran, mengingat mereka menghadapi tantangan tambahan berupa jarak geografis, perbedaan sistem hukum di negara penempatan, serta keterbatasan akses terhadap mekanisme perlindungan hukum. Kondisi ini tidak terlepas dari pengaruh budaya patriarki yang masih kuat, yang cenderung menempatkan tanggung jawab reproduksi dan pengasuhan anak sepenuhnya pada perempuan, sehingga pekerja laki-laki tidak memperoleh dukungan yang memadai untuk terlibat secara aktif dalam proses reproduksi maupun pengasuhan anak. Dalam konteks ketenagakerjaan budaya patriarki ini tercermin dalam minimnya pengaturan hak cuti bagi pekerja pria, bahwa keterlibatan ayah dalam proses reproduksi dan pengasuhan anak tidak sepenting keterlibatan ibu.⁸

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak menjadi langkah progresif dalam memperluas pengakuan terhadap hak-hak reproduksi secara lebih menyeluruh. 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."⁹ 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. Selain itu, ketentuan tersebut belum

⁷ 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).

⁸ 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.

⁹ Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

secara eksplisit mengatur perlindungan bagi pekerja migran, baik warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri maupun tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Kondisi regulasi yang ada saat ini menunjukkan bahwa permasalahan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria tidak hanya menunjukkan adanya kekosongan pengaturan spesifik karena belum adanya aturan yang secara langsung mengatur hak cuti reproduksi, tetapi juga mencerminkan kekaburan norma pada ketentuan yang sudah ada, seperti aturan cuti ayah yang bersifat umum, tidak terperinci, dan mudah menimbulkan multitafsir. disimpulkan bahwa regulasi yang berlaku di Indonesia masih belum menjamin kepastian hukum yang memadai bagi pekerja migran pria dalam memenuhi kebutuhan reproduksi serta menjalankan fungsi 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 yang 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."¹⁰ 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.¹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Pasal 83 mengatur berbagai bentuk perlindungan, namun belum secara tegas mengatur jaminan akses terhadap hak cuti reproduksi, sehingga menimbulkan ketidakjelasan norma serta kekosongan pengaturan yang bersifat spesifik dalam perlindungan hak reproduksi pekerja migran pria Indonesia yang bekerja di luar negeri.¹²

¹⁰ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹¹ Fernando Hamonangan, *MENJAMIN HAK PEKERJA MIGRAN INDONESIA: TINJAUAN PERLINDUNGAN HUKUM BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 18 TAHUN 2017*, no. 18 (2025).

¹² Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dari perspektif kemanusiaan, hak untuk membentuk keluarga dan hak reproduksi merupakan HAM fundamental yang dijamin dalam berbagai instrumen internasional. Kekaburan norma tersebut semakin menunjukkan urgensinya ketika dihadapkan pada realitas yang dihadapi oleh pekerja migran Indonesia di Jepang. Oleh karena itu, Jepang dijadikan sebagai negara komparator dalam penelitian ini atas dasar beberapa alasan strategis: pertama, Jepang merupakan salah satu negara tujuan utama bagi pekerja migran Indonesia dengan jumlah penempatan yang relatif besar; kedua, Jepang memiliki kerangka hukum yang relatif progresif terkait cuti reproduksi melalui *Child Care and Family Care Leave Act* yang telah mengalami beberapa kali revisi untuk memperluas cakupan dan fleksibilitas; ketiga, Jepang menghadapi tantangan demografis serius berupa penurunan angka kelahiran (*birth rate decline*) yang mendorong pemerintah mengembangkan berbagai kebijakan pro-keluarga, termasuk dukungan terhadap program kesuburan (*fertility treatment*); dan keempat, terdapat kasus konkret pekerja migran Indonesia di Jepang yang mengalami kesulitan mengakses hak cuti reproduksi, yang mencerminkan adanya kesenjangan antara pengaturan hukum yang bersifat progresif dengan pelaksanaannya dalam praktik. 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 pembanding yang relevan untuk melihat bagaimana pengaturan cuti reproduksi diterapkan dalam konteks yang lebih maju namun tetap memiliki tantangan 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.¹³

Jepang dengan latar belakang ratifikasi berbagai konvensi ILO terkait perlindungan maternitas dan pekerja dengan tanggung jawab keluarga, Jepang memberikan referensi penting bagi Indonesia dalam pengembangan regulasi mengenai cuti reproduksi. *Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW)* Jepang telah menganjurkan perusahaan-perusahaan agar memberikan dukungan terhadap pekerja yang menjalani program kesuburan (*fertility treatment*) melalui berbagai skema cuti dan fleksibilitas kerja.¹⁴ *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:

*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 (hereinafter referred to as the 'intended starting day'), stating the intended starting day and the intended last day of the leave.'*¹⁵

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 yang dapat diadopsi atau diadaptasi dalam konteks Indonesia, sekaligus menganalisis kesenjangan antara standar ILO, praktik di Jepang, dan realitas.

Kompleksitas hukum muncul ketika kebijakan cuti reproduksi diterapkan pada konteks pekerja migran, khususnya pria migran di negara penempatan seperti Jepang,

¹³ 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>.

¹⁴ Di Jepang, pemerintah melalui Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan (*Ministry of Health, Labour and Welfare – MHLW*), <https://www.mhlw-go-jp.translate.goog>.

¹⁵ Undang-Undang Cuti Pengasuhan Anak dan Keluarga (*Child Care and Family Care Leave Act*).

peristiwa hukum yang melatarbelakangi urgensi penelitian ini berangkat dari sejumlah kasus yang dialami oleh pekerja migran Indonesia di Jepang, khususnya terkait kesulitan dalam memperoleh izin cuti untuk mendampingi pasangan pada tahap perencanaan kehamilan maupun pelaksanaan program kesuburan. Salah satu kasus yang menonjol terjadi pada tahun 2023 di Osaka, ketika seorang pekerja migran Indonesia yang telah bekerja selama tiga tahun di sebuah perusahaan menghadapi persoalan hukum berkaitan dengan pemenuhan hak cuti reproduksi. Setelah menikah pada awal 2023, istrinya memerlukan program IVF yang membutuhkan kehadiran suami. Namun ketika ia mengajukan cuti 2 minggu untuk pulang, perusahaan menolak dengan alasan kontrak hanya memungkinkan cuti tahunan biasa dan cuti darurat untuk sakit atau kematian keluarga.¹⁶ Pengaduan yang disampaikan kepada *Immigration Services Agency* Jepang tidak memperoleh tindak lanjut yang efektif, dengan alasan bahwa persoalan tersebut dikategorikan sebagai sengketa hubungan kerja yang menjadi kewenangan mekanisme penyelesaian perselisihan industrial.¹⁷ Sebagian perusahaan di Jepang memang menyediakan cuti reproduksi atau cuti fertilitas bagi pekerja lokal, tetapi kebijakan ini tidak selalu diberikan kepada pekerja migran. Akibatnya, pekerja migran terpaksa memakai cuti tahunan yang dapat mengurangi pendapatan mereka, bahkan berisiko terkena pemutusan kontrak jika melebihi batas cuti. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan perlindungan antara pekerja lokal dan pekerja migran. Padahal, standar ILO khususnya Konvensi No. 156 tentang pekerja dengan tanggung jawab keluarga dan Konvensi No. 111 tentang larangan diskriminasi mewajibkan negara penempatan untuk memberikan perlakuan yang setara, termasuk terkait hak keluarga dan reproduksi. Ketidakselarasan

¹⁶ 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.

¹⁷ Mohammad Imamin Naim, *PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA MIGRAN INDONESIA NON PROSEDURAL MENURUT HUKUM POSITIF DAN HUKUM INTERNASIONAL*, Vol.14 no.1 (2024), hlm 6.

antara praktik di lapangan dan ketentuan internasional inilah yang menegaskan pentingnya penelitian ini.

Dari sisi sosiologis, realitas sosial menunjukkan bahwa keluarga pekerja migran menghadapi tantangan unik berupa jarak geografis, perbedaan budaya kerja, serta psikologis akibat pemisahan jangka panjang. Kondisi tersebut tidak hanya dialami oleh pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri, tetapi juga oleh pekerja migran asing yang bekerja di Indonesia. Dalam praktiknya, mereka kerap dihadapkan pada pilihan sulit antara mempertahankan hubungan kerja atau mendampingi pasangan dalam proses reproduksi. Situasi ini menjadi semakin kompleks ketika pekerja memutuskan untuk kembali ke Indonesia tanpa memperoleh izin, yang kemudian berujung pada tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan serta tuntutan ganti rugi atas kerugian operasional yang ditimbulkan. Secara yuridis, Penelitian ini dilandasi oleh adanya ketidakjelasan norma dalam sistem hukum Indonesia terkait pengakuan hak cuti reproduksi bagi pekerja migran pria, serta ketiadaan pengaturan khusus yang mengakomodasi baik pekerja migran Indonesia di luar negeri maupun pekerja migran asing yang bekerja di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan upaya harmonisasi antara norma hukum internasional dan penguatan instrumen hukum nasional guna menjamin perlindungan yang adil, efektif, dan sejalan dengan perspektif hak asasi manusia.¹⁸

Penelitian ini menggunakan perspektif standar ILO sebagai kerangka analisis utama karena ILO merupakan organisasi internasional yang memiliki otoritas dalam menetapkan standar ketenagakerjaan global dan telah mengembangkan berbagai konvensi serta rekomendasi terkait perlindungan pekerja, termasuk hak reproduksi dan kesetaraan gender. Standar ILO, khususnya Konvensi No. 156 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, Konvensi No. 183 tentang Perlindungan Maternitas, dan berbagai

¹⁸ Ratna Dewi dkk., "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN: STUDI KASUS PERBURUHAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERDATA," Vol.1 no. 2 (2024). hlm 13.

rekomendasi terkait, memberikan kerangka normatif yang komprehensif untuk menilai kesesuaian regulasi nasional dengan prinsip-prinsip HAM internasional. Melalui penggunaan standar ILO sebagai tolok ukur, penelitian ini berupaya mengungkap perbedaan antara komitmen internasional yang telah diadopsi oleh Indonesia dan realitas perlindungan hukum bagi pekerja migran.

Penting untuk membedakan antara konsep cuti reproduksi dengan cuti paternitas (*paternity leave*) yang telah lebih dulu dikenal. Cuti paternitas secara konvensional merujuk pada cuti yang diberikan kepada ayah setelah kelahiran anak untuk mendampingi ibu dan merawat bayi yang baru lahir.¹⁹ 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, hingga program kesuburan dan dukungan bagi pasangan. Negara juga berkewajiban menjamin hal ini sesuai Pasal 9 UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.²⁰ Dengan tujuan untuk menjamin agar masyarakat memperoleh manfaat yang merupakan bagian dari HAM yaitu cuti, mengakui bahwa proses reproduksi tidak dimulai pada saat kelahiran, melainkan sejak perencanaan serta persiapan kehamilan begitu memerlukan keterlibatan aktif kedua pasangan.²¹

kasus konkret menunjukkan adanya ketimpangan antara standar internasional ILO, regulasi ketenagakerjaan Jepang yang bersifat progresif, dan kondisi nyata yang dialami pekerja migran Indonesia. Hal ini menegaskan bahwa cuti reproduksi bukan semata isu normatif, melainkan kebutuhan riil yang berdampak langsung pada kesejahteraan keluarga pekerja migran serta pemenuhan hak asasi manusia. Penelitian ini mengkaji pengaturan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria melalui perbandingan antara Indonesia dan Jepang dengan menggunakan standar ILO sebagai tolok ukur. Kajian ini bertujuan mengidentifikasi

¹⁹ Nabilah Puspitarini, *Op. Cit.*, hlm 4.

²⁰ Undang- Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

²¹ 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.

kekosongan pengaturan dan kendala implementasi, serta merumuskan rekomendasi kebijakan guna memperkuat perlindungan hak reproduksi pekerja migran. Kebaruan penelitian terletak pada fokus terhadap pekerja migran pria, pendekatan komparatif Indonesia dan Jepang, serta analisis kesenjangan regulasi dalam perspektif HAM dan kesetaraan gender.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsep cuti reproduksi bagi pekerja migran pria dalam perspektif standar ILO?
2. Bagaimana perbandingan pengaturan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria di Indonesia dan Jepang dengan mengacu kesesuaian standar ILO?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menelaah konsep cuti reproduksi bagi pekerja migran pria dalam perspektif standar ILO.
2. Untuk mengkaji dan membandingkan pengaturan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria di Indonesia dan Jepang, serta menilai kesesuaiannya dengan standar ILO.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang Hukum Internasional yang berkaitan dengan upaya pemajuan dan perlindungan hak-hak pekerja migran. Dengan menelaah konsep cuti reproduksi sebagai bagian dari HAM berdasarkan standar ILO serta mengkaji penerapannya dalam hubungan ketenagakerjaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas hak reproduksi pekerja

migran. Kajian ini secara khusus menyoroti hak reproduksi pekerja migran pria yang hingga kini masih relatif minim dibahas.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang signifikan bagi perumusan kebijakan di Indonesia dalam menyusun regulasi yang lebih adaptif terhadap kebutuhan pekerja migran pria, khususnya dalam aspek perlindungan hak keluarga dan hak reproduksi bagi pekerja migran, temuan penelitian ini diharapkan dapat memperjelas pemahaman pekerja migran mengenai hak-hak yang patut mereka peroleh, serta penyelesaian hukum apabila muncul perbedaan atau benturan aturan. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi oleh praktisi hukum, kalangan akademik, dan organisasi masyarakat sipil yang berfokus pada isu ketenagakerjaan serta perlindungan pekerja migran pria.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai karya ilmiah yang orisinal apabila memiliki unsur kebaruan yang membedakannya dari penelitian sebelumnya, baik ditinjau dari fokus pembahasan, pendekatan analisis, maupun perspektif yang digunakan. Meskipun terdapat kesamaan dalam judul atau tema dengan penelitian lainnya, keaslian penelitian ini tetap dapat dipertahankan apabila mampu menghadirkan perspektif baru, argumentasi yang lebih mendalam, serta sumber referensi yang berbeda dan relevan dengan konteks permasalahan yang dikaji, dan keterlibatan secara akademik terhadap pengembangan studi hukum, terutama dalam pembahasan kebijakan mengenai hak cuti bagi pekerja migran dalam perspektif standar ILO.

Dengan mempertimbangkan persamaan, perbedaan, dan kontribusi yang dimiliki oleh setiap penelitian terdahulu, penelitian ini menunjukkan adanya unsur kebaruan, yakni:

Skripsi yang pertama, dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA DALAM HUKUM INTERNASIONAL disusun oleh Andre Pratama

Subiyanto, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Semarang. Penelitian ini memiliki kesamaan terkait isu pekerja migran dalam perspektif hukum internasional. Perbedaannya terletak pada cakupan perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia secara umum, sementara penelitian ini memiliki fokus yang lebih spesifik membahas kebijakan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria dalam perbandingan analisis hukum Indonesia dan Jepang dalam perspektif standar ILO. Dengan demikian, skripsi saya memberikan kontribusi yang lebih terfokus pada aspek hak keluarga dan reproduksi, sedangkan penelitian Andre menyoroti aspek perlindungan hukum secara luas.

Skripsi yang kedua, dengan judul STUDI PERBANDINGAN PENGATURAN CUTI PENDAMPINGAN ISTRI MELAHIRKAN (*PATERNITY LEAVE*) INDONESIA DENGAN BEBERAPA NEGARA disusun oleh Farah Faudyanindita Ciptahutama, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini sama-sama membahas mengenai hak cuti pekerja pria dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Perbedaannya adalah penelitian tersebut berfokus pada *paternity leave* atau cuti pendampingan istri melahirkan dengan perbandingan di berbagai negara (seperti Jepang, Kanada, Singapura, Finlandia, Australia, dan Malaysia), sedangkan penelitian saya lebih spesifik membandingkan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria dalam sistem hukum Indonesia dan Jepang dalam perspektif ILO.

Skripsi yang ketiga, dengan judul STUDI KOMPARATIF PENGATURAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA DAN JEPANG disusun oleh Marhandika Ardiyanto, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Semarang. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam membahas isu ketenagakerjaan melalui pendekatan hukum perbandingan Indonesia dan Jepang. Perbedaannya adalah penelitian tersebut menitikberatkan pada pengaturan tenaga kerja asing secara umum, termasuk dasar hukum, perizinan, dan pengawasan, sedangkan penelitian saya lebih menekankan pada aspek cuti yang terkait dengan hak cuti reproduksi dan kesetaraan gender untuk pekerja migran pria.

Berdasarkan persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian tersebut, dapat diidentifikasi adanya kebaruan dalam penelitian ini, yaitu:

No.	PROFIL	JUDUL
1.	ANDRE PRATAMA SUBIYANTO SKRIPSI UNIVERSITAS SEMARANG	PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA DALAM HUKUM INTERNASIONAL
RUMUSAN MASALAH		
1. Bagaimana ketentuan hukum bagi pekerja migran indonesia dalam hukum internasional? 2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja migran indonesia dalam hukum internasional?		
HASIL PENELITIAN		
1. Perlindungan hukum bagi pekerja migran Indonesia dalam perspektif hukum internasional telah tercantum dalam sejumlah instrumen, antara lain Konvensi Pekerja Migran 1990, Konvensi ILO No. 100 Tahun 1957 tentang Persamaan Upah, Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas, serta Konvensi ILO No. 190 mengenai Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Ketentuan-ketentuan tersebut kemudian diintegrasikan ke dalam hukum nasional melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang menjadi dasar regulasi utama.s 2. Dalam praktiknya, upaya perlindungan hukum di Indonesia dijalankan melalui pendekatan perlindungan yang aman (<i>safe protection approach</i>), yang meliputi penyediaan bantuan hukum dan pembentukan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Meski demikian, penelitian ini mengidentifikasi adanya kendala masih maraknya praktik perdagangan manusia dan lemahnya sistem pengawasan, terutama terhadap pekerja migran dari wilayah rentan.		
		Fokus kajian terhadap perlindungan hukum pekerja migran dalam ranah hukum internasional, yang

	PERSAMAAN	menitikberatkan pada pentingnya regulasi internasional dan nasional dalam menjamin hak-hak pekerja migran.
	PERBEDAAN	Fokus kajian membahas perlindungan hukum pekerja migran Indonesia secara umum, sedangkan penelitian saya fokus pada cuti reproduksi bagi pekerja migran pria studi komparatif jepang dan indonesia untuk menemukan perbandingan ketentuan dan penerapannya.
No.	PROFIL	JUDUL
2.	FARAH FAUDYANINDITA CIPTAHUTAMA SKRIPSI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA	STUDI PERBANDINGAN PENGATURAN CUTI PENDAMPINGAN ISTRI MELAHIRKAN (<i>PATERNITY LEAVE</i>) INDONESIA DENGAN BEBERAPA NEGARA
	RUMUSAN MASALAH	
	1. Bagaimana perbandingan penerapan cuti pendampingan istri melahirkan (<i>paternity leave</i>) bagi pekerja pria dengan negara lain? 2. Bagaimana kondisi ideal penerapan cuti pendampingan istri melahirkan (<i>paternity leave</i>) bagi pekerja pria di indonesia?	
	HASIL PENELITIAN	
	Skripsi ini menunjukkan bahwa aturan cuti pendampingan istri melahirkan (<i>paternity leave</i>) di Indonesia masih terbatas, karena hanya memberi durasi singkat dan belum memenuhi kebutuhan pekerja pria. Dibandingkan dengan negara lain seperti Jepang, Kanada, Finlandia, Australia, Singapura, dan Malaysia, pengaturan di Indonesia dinilai kurang maju, sebab negara-negara tersebut umumnya memberikan cuti lebih panjang dan dukungan hukum lebih kuat untuk peran ayah.	
		Membahas hak cuti bagi pekerja pria dalam perspektif hukum ketenagakerjaan

	PERSAMAAN	serta menekankan pentingnya peran ayah dalam mendukung keluarga dan pengasuhan anak.
	PERBEDAAN	Fokus kajian terbatas pada <i>paternity leave</i> atau cuti pendampingan istri melahirkan dengan perbandingan di berbagai negara, sedangkan penelitian saya lebih spesifik membahas cuti reproduksi bagi pekerja migran pria dengan studi komparatif jepang indonesia, dan kesetaraan gender untuk pekerja migran pria dalam perspektif ILO.
No.	PROFIL	JUDUL
3.	MARHANDIKA ARDIYANTO SKRIPSI UNIVERSITAS SEMARANG	STUDI KOMPARATIF PENGATURAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA DAN JEPANG
RUMUSAN MASALAH		
1. Bagaimana pengaturan penggunaan tenaga kerja asing di indonesia? 2. Bagaimana pengaturan penggunaan tenaga kerja asing di jepang? 3. Apa persamaan dan perbedaan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing di indonesia dan jepang?		
HASIL PENELITIAN		
Penelitian ini mengungkap adanya perbedaan dalam pengaturan tenaga kerja asing, di mana Indonesia lebih berorientasi pada aspek perizinan, pembatasan, serta perlindungan bagi pekerja lokal, sementara Jepang lebih menitikberatkan pada penggunaan tenaga kerja asing untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja di sektor-sektor tertentu.		
	PERSAMAAN	Menggunakan studi komparatif antara Indonesia dan Jepang dalam bidang ketenagakerjaan serta menyoroti

	bagaimana regulasi di kedua negara tersebut diatur dan diterapkan.
PERBEDAAN	Fokus kajian membahas pengaturan tenaga kerja asing secara umum, meliputi aspek perizinan, pembatasan, dan kebutuhan tenaga kerja lintas negara. Sementara itu, penelitian saya lebih spesifik membahas cuti reproduksi bagi pekerja migran pria dalam perspektif ILO.

Sedangkan penelitian ini adalah

PROFIL	JUDUL
DAHLIA SKRIPSI UNIVERSITAS ISLAM MALANG	CUTI REPRODUKSI BAGI PEKERJA MIGRAN DALAM PERSPEKTIF STANDAR <i>INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION</i> (Studi Komparatif Jepang Dan Indonesia)
RUMUSAN MASALAH	
1. Bagaimana konsep cuti reproduksi bagi pekerja migran pria dalam perspektif standar ILO? 2. Bagaimana perbandingan pengaturan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria di Indonesia dan Jepang dengan mengacu kesesuaian standar ILO?	
NILAI KEBARUAN	
1. Obyek yang dikaji tentang hak cuti reproduksi bagi pekerja migran pria. 2. Analisis cuti reproduksi bagi pekerja migran pria komparatif Indonesia dan Jepang dalam perspektif ILO.	

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan fokus pada analisis terhadap norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan sebagai landasan utama dalam menganalisis suatu persoalan hukum. Melalui metode ini, peneliti menafsirkan peraturan perundang-undangan, asas hukum, doktrin para ahli, dan instrumen hukum internasional yang berkaitan dengan isu hak reproduksi serta pengaturan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria sebagai subjek kajian utama guna menjawab permasalahan hukum dalam penelitian ini.²² Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan penelusuran secara mendalam terkait pengaturan hak cuti reproduksi dalam sistem hukum nasional Indonesia dan Jepang, sekaligus mengevaluasi tingkat kesesuaian keduanya dengan prinsip-prinsip standar ILO tentang kesetaraan gender dan perlindungan terhadap pekerja migran.

Dengan pendekatan ini, peneliti diharapkan mampu menemukan dan menganalisis dasar hukum yang mendasari pengaturan cuti bagi pekerja migran pria, menilai keselarasan norma hukum nasional dengan prinsip-prinsip standar ILO, serta memberikan usulan reformasi hukum yang mengedepankan prinsip keadilan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Dengan demikian, penelitian ini memiliki karakter deskriptif, analitis, sekaligus evaluatif, sehingga mampu memberikan keterlibatan teoritis terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak reproduksi dalam lingkup global.²³

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang berfokus pada analisis terhadap konsep hak reproduksi serta perlindungan pekerja migran dalam perspektif standar ILO. Selanjutnya, digunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah

²² Jonaedi Efendi, Prasetijo Rijadi, *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*, 2 ed. (Depok: Kencana, 2018), hlm 124.

²³ Gunardi, *Metode Penelitian Hukum*, 1 ed. (Jakarta: Damara Press, 2022), hlm 202.

berbagai regulasi yang berlaku di Indonesia dan Jepang. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan pendekatan perbandingan hukum (*comparative approach*) guna menelaah kesamaan dan perbedaan pengaturan terkait kebijakan cuti bagi pekerja migran pria di kedua negara tersebut.²⁴

Penelitian ini juga memakai pendekatan *conflict of law* (pendekatan hukum perselisihan) karena pekerja migran Indonesia di Jepang berada di bawah hukum Indonesia dan hukum Jepang sekaligus. Dalam hak cuti reproduksi, asas *lex loci laboris* (hukum tempat kerja) menempatkan hukum Jepang sebagai hukum yang berlaku, tetapi asas *equal treatment* (prinsip kesetaraan perlakuan) menuntut perlakuan setara dengan pekerja lokal. Jika terjadi perbedaan aturan atau pelanggaran hak, pendekatan ini menentukan penyelesaian melalui hukum Jepang, perlindungan konsuler Indonesia, atau perjanjian bilateral, sehingga menjembatani perbedaan sistem hukum dan memperkuat perlindungan pekerja migran.

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. **Bahan hukum primer**, adalah sumber hukum utama yang memiliki kekuatan mengikat secara langsung karena berasal dari produk hukum resmi berupa peraturan perundang-undangan seperti UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, PP No. 56 Tahun 2021, serta *Child Care and Family Care Leave Act* dan *Labour Standar Acts /LSA* di Jepang dll.²⁵
- b. **Bahan hukum sekunder**, adalah bahan pendukung atau penjelas yang membantu memahami, menafsirkan, dan menganalisis bahan hukum primer dan tidak mengikat

²⁴ *Ibid.*, hlm. 46-50.

²⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2021), hlm. 141.

secara langsung, tetapi memiliki otoritas ilmiah meliputi literatur, buku, artikel ilmiah, jurnal, dan pendapat para ahli yang membahas topik penelitian.²⁶

- c. **Bahan hukum tersier**, adalah bahan pelengkap atau penunjang yang membantu menemukan dan memahami bahan hukum primer dan sekunder berupa kamus hukum, ensiklopedia, serta sumber penunjang lain yang memberikan pemahaman tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.²⁷

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum dikumpulkan melalui studi pustaka (*library research*), yaitu dengan menelusuri peraturan, literatur, maupun hasil penelitian terdahulu baik dalam bentuk cetak maupun digital yang relevan dengan objek kajian.²⁸

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis dilakukan secara kualitatif dengan menafsirkan bahan hukum yang diperoleh, kemudian dilakukan perbandingan antara regulasi Jepang dan Indonesia. Hasil analisis tersebut selanjutnya dikaitkan dengan prinsip ILO guna menghasilkan kesimpulan yang sistematis serta argumentatif mengenai kebijakan cuti reproduksi bagi pekerja migran pria.²⁹

G. Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini tersusun lebih terarah dan mudah dipahami, maka Susunan sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah yang mendasari penelitian, rumusan masalah yang menjadi pokok kajian, tujuan yang hendak dicapai baik secara

²⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2019), hlm. 52.

²⁷ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Edisi Revisi, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2021), hlm. 85.

²⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, *Op.Cit.*, hlm 35.

²⁹ Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hlm. 67.

teoritis maupun praktis, serta manfaat penelitian. Selain itu, dalam bab ini juga dipaparkan kerangka teori yang digunakan sebagai dasar analisis, metode penelitian yang dipilih, serta gambaran sistematika penulisan skripsi secara menyeluruh.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini disajikan kajian literatur yang meliputi teori, konsep, doktrin, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Tinjauan pustaka ini menjadi landasan konseptual dan pijakan akademis untuk menganalisis permasalahan. Pembahasan mencakup teori hukum normatif, konsep hak reproduksi, cuti bagi pekerja migran pria, serta regulasi perlindungan pekerja migran. Selain itu, turut dikemukakan literatur yang berkaitan dari Indonesia maupun Jepang sebagai bahan perbandingan.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti penelitian yang membahas regulasi cuti reproduksi bagi pekerja migran pria di Indonesia dan Jepang, kemudian dibandingkan kedua sistem hukumnya. Analisis juga dikaitkan dengan prinsip hukum HAM internasional untuk menilai relevansi serta penerapannya dalam perlindungan hak pekerja migran. Dengan demikian, bab ini tidak hanya memaparkan, tetapi juga memberi analisis kritis dan argumentatif.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup memuat ringkasan penelitian yang dirumuskan dalam bentuk kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah. Kesimpulan disajikan dengan jelas, singkat, dan terarah. Selain itu, penulis juga menyampaikan saran-saran yang bersifat membangun, baik untuk perbaikan serta pengembangan regulasi di Indonesia maupun sebagai masukan bagi penelitian berikutnya, khususnya terkait kebijakan cuti reproduksi dan perlindungan pekerja migran dalam perspektif hukum internasional.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. 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.

B. Saran

1. Penelitian ini merekomendasikan agar Indonesia segera memperkuat regulasi ketenagakerjaan dengan memasukkan ketentuan khusus mengenai cuti reproduksi bagi pekerja pria dan pekerja migran, serta penting untuk mengoptimalkan kerja sama bilateral dengan negara tujuan penempatan. Jepang disarankan meningkatkan efektivitas pelaksanaan kebijakan cuti melalui pengawasan yang lebih ketat, penetapan sanksi yang jelas, mekanisme pengaduan yang mudah diakses oleh pekerja migran, serta perbaikan budaya kerja. Pada tingkat kerja sama internasional, Indonesia dan Jepang perlu membentuk kesepakatan bilateral yang secara tegas melindungi hak cuti reproduksi pekerja migran dan memantau pelaksanaannya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas kajian melalui pendekatan empiris dan melibatkan perspektif pemberi kerja serta pengalaman langsung pekerja migran.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, pemerintah Indonesia disarankan untuk memperkuat pengaturan cuti reproduksi bagi pekerja migran dengan mengadopsi standar *International Labour Organization* (ILO) ke dalam peraturan perundang-undangan nasional, termasuk bagi pekerja migran pria. Selain itu, diperlukan kejelasan mekanisme pelaksanaan dan pembiayaan cuti reproduksi, misalnya melalui integrasi dengan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan. Pemerintah juga perlu menjadikan praktik di Jepang sebagai rujukan serta memperkuat hubungan kerja sama bilateral dengan negara penempatan bertujuan menjamin terlaksananya perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja migran Indonesia.

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.
- Anonim, Pelatihan Hak Asasi Manusia dan Resolusi Konflik IASTP III, 2006.
- Cut Mutiyya Bunsald kk., PERLINDUNGAN KESEHATAN REPRODUKSI DI TEMPAT KERJA, (Kota Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2024).
- 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>.
- Dulk, L. den, Doorne-Huiskes, J. van & Schippers, J.J. (Eds.), *Work Family arrangements in Europe (Balancing the Welfare State)*, (Thela Thesis: Amsterdam: 1999).
- 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).
- Fredy Owen Wuisan, Noldy Mohede, dan Herry Tuwaidan, "KAJIAN PENGATURAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI" (Artikel Skripsi, Fakultas Hukum Unsrat, 2025).
- Gunardi, Metode Penelitian Hukum, 1 ed. (Jakarta: Damera Press, 2022).
- 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).
- Jonaedi Efendi, Prasetijo Rijadi, Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris, 2 ed. (Depok: Kencana, 2018).
- Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, "Perlindungan WNI di Luar Negeri," Jakarta: Kemlu RI, 2024.
- 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 Rights/ ICCPR of 1966*)
- 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).

- Muchsin, Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia, (Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003).
- Nurika Falah Imania, 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).
- Organisasi Perburuhan Internasional, "Hak-hak Pekerja Migran" 1 ed (Jakarta, Organisasi Perburuhan Internasional, 2006).
- 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 Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2021).
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya PT Bima ilmu, 1987)
- Ratna Dewi dkk., "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN: STUDI KASUS PERBURUHAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERDATA," Vol.1 no. 2 (2024).
- Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Edisi Revisi, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2021).
- Romli, *PERLINDUNGAN HUKUM*, 1 ed.(Sumatera selatan: CV.Doki Course and Training, 2024).
- Ruslan Renggong dan Dyah Aulia Rachma Ruslan, *HAK ASASI MANUSIA DALAM PERSPEKTIF HUKUM NASIONAL*, 1 ed. (Jakarta: Rawamangun, 2021) 25.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, 5 ed. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000).
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2019).
- Undang- Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- 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/ 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.