



---

## **Upaya Jepang dalam Melindungi Tenaga Kerja Asing Pada *Technical Intern Training Program***

**Muchammad Rizki Fauzan, Satwika Paramasatya**

Departemen Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jalan Prof. H. Soedarto, SH., Tembalang, Kota Semarang

Website: <http://www.fisip.undip.ac.id> Email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

### ***ABSTRACT***

*This study aims to find out how Japan's efforts to protect foreign workers from exploitation and human rights violations in the Technical Intern Training Program (TITP) employ foreign nationals according to the International Labor Organization convention due to a shortage of labor (hitodebusoku). Even though Japan has ratified the International Labor Organization (ILO) convention and does not allow exploitation through several laws, Japan has been criticized for the exploitation and human rights violations against foreign workers such as underpayment of wages, illegal overtime, forced repatriation to the country. origin, hazardous and unsanitary working conditions. This research was conducted using descriptive qualitative method through literature study based on Mitchell's compliance theory. The results of this study indicate that Japan has ratified the ILO and in writing supports anti-exploitation efforts through the Labor Standards Act no. 49 of 1947 concerning Wages reinforced the Minimum Wages Law no. 137 of 1959 and the Industrial Safety and Health Act no. 57 of 1972, Labor Standards Inspector 1997, providing protection for trainees through JITCO and transferring trainee skills through On Job Training (OJT) as well as priority efforts in the promotion, strengthening and implementation of ratified ILO regulations. The results of this study indicate the need for the Japanese government to tighten the rules and supervision of TITP by companies in order to reduce cases of exploitation and human rights violations against foreign workers due to company non-compliance.*

**Keywords:** *Japan's Compliance Efforts; ILO; TITP Foreign Workers Protection*

### **PENDAHULUAN**

*Technical Intern Training Program* merupakan program yang bertujuan untuk melibatkan negara berkembang dengan menerima tenaga kerja dalam kurun waktu maksimal 5 tahun dan melakukan transfer kemampuan melalui OJT (Ministry of Justice Human Resources Development Bureau, 2017).

Meskipun Jepang telah meratifikasi aturan ILO mengenai tenaga kerja, namun Jepang mendapatkan kritikan mengenai adanya eksploitasi dan pelanggaran Hak Asasi Manusia terhadap tenaga kerja asing yang ada di Jepang. menurut laporan *Human Rights Watch* masalah mengenai tenaga kerja asing di Jepang merupakan salah satu topik hak asasi manusia di Jepang yang perlu mendapatkan perhatian karena masih banyaknya pelanggaran hak asasi kemanusiaan yang dialami oleh tenaga kerja asing di Jepang seperti pembayaran gaji yang dibawah standar, lembur ilegal, pemulangan secara paksa ke negara asalnya, dan juga kondisi kerja yang berbahaya dan juga tidak bersih (Human Rights Watch, 2019). Hal ini paling banyak dialami oleh tenaga kerja asing yang berstatus sebagai *trainee* dibawah program *technical intern*, program ini disalahgunakan oleh banyak perusahaan dan digunakan untuk menutupi penggunaan tenaga kerja yang tidak memiliki kemampuan (Deguchi, 2018). Kebijakan baru yang dikeluarkan oleh Shinzo Abe pada tahun 2018 mengenai peningkatan jumlah tenaga kerja asing di Jepang termasuk salah satu caranya melalui program *Technical Intern Training Program* dan mendapatkan kritik dari kubu konservatif Jepang sebagai oposisi Shinzo Abe dalam pemerintahan. Mereka menganggap bahwa kebijakan baru tersebut dapat mengakibatkan meningkatnya tingkat eksploitasi dan penyalahgunaan yang dialami oleh para pekerja asing. Para kritik menganggap bahwa program *technical trainee* yang dikenalkan pada tahun 1990an ini dianggap cacat dan program tersebut hanya digunakan sebagai pintu belakang praktik eksploitasi terhadap tenaga kerja asing berkemampuan rendah dan ingin program ini untuk dihentikan (Sieg & Miyazaki, 2018). Oleh karena itu banyak kritik yang menganggap bahwa seharusnya sebelum menambah jumlah tenaga kerja asing Shinzo Abe seharusnya memperbaiki *Technical Intern Training Program* terlebih dahulu. *Japan's Federation of Bar Associations* bahkan telah mengajukan laporan untuk menuntut agar program ini untuk dihentikan karena menganggap dalam praktiknya program ini bukanlah mengenai memberikan pelatihan (Deyer & Kashiwagi, 2018).

Signifikansi dari penelitian ini didasarkan pada fenomena hingga saat ini masih banyak pemilik perusahaan di Jepang memanfaatkan tenaga kerja asing untuk memperoleh tenaga kerja dengan bayaran yang murah, banyak pekerja asing yang harus bekerja dengan jam kerja yang panjang melebihi normal dan mendapatkan bayaran dibawah rata-rata. Menurut investigasi yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja Jepang menemukan bahwa ada 6000 perusahaan di Jepang yang mempekerjakan 260.000 *Technical Trainee*, dan sekitar 70% perusahaan tersebut telah melanggar aturan tenaga kerja dalam hal lembur ilegal tanpa memberikan bayaran. Pada tahun 2018 diperkirakan lebih dari 7000 pemegang melarikan diri dari tempat kerjanya sebagian besar terjadi akibat rendahnya gaji yang didapat dan juga jam kerja yang lama melebihi batas yang ditentukan sedangkan beberapa pekerja yang lainnya akibat mengalami siksaan secara fisik dan lain-lain. Dilaporkan oleh Kementerian Keadilan Jepang ditemukan bahwa ada 174 *Technical Trainee* yang meninggal pada tahun 2010 hingga 2017, sebagian besar akibat adanya kecelakaan di tempat kerja sedangkan yang lainnya akibat mengalami *stroke* dan juga serangan jantung kematian ini juga dikaitkan dengan kematian akibat terlalu banyak bekerja (McCurry, 2019).

Upaya atau usaha suatu negara berkaitan dengan kepatuhan. Penelitian ini dideskripsikan berakar dari teori Kepatuhan yang didefinisikan sebagai tindakan aktor atau negara terhadap aturan – aturan yang terdapat di dalam perjanjian-perjanjian yang ada (Mitchell, 1993). Ketentuan kepatuhan tersebut pada umumnya diterapkan ketika membandingkan bagaimana perilaku negara dengan didasarkan pada ketentuan,

semangat, prinsip, dan norma yang terdapat didalam perjanjian formal maupun informal. Terdapat pula beberapa teori berdasar faktor yang membuat seorang aktor memutuskan untuk mematuhi perjanjian internasional tertentu. mengidentifikasi dua sumber kepatuhan berdasarkan kepentingan pribadi secara Independent dan Interdependent (Mitchell, 1994).

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dengan memberikan penjelasan yang lebih baik mengenai kepatuhan dan ketidakpatuhan Jepang mengenai masalah eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia terhadap tenaga kerja asing di Jepang melalui perbaikan kebijakan program *Technical Intern Training Program*.

## **PEMBAHASAN**

Kebijakan menyangkut tenaga kerja asing atau imigran di Jepang merupakan hasil perpaduan dari Kebijakan imigrasi (immigration policy) yang mengatur terkait syarat dan ketentuan masuknya tenaga kerja ke Jepang dapat dikatakan sebagai bentuk prinsip seleksi, dan juga kebijakan ketenagakerjaan (labor policy) yang mengatur terkait pemerkerjaan tenaga kerja yang sudah masuk ke Jepang sebagai bentuk prinsip integrasi (Hayakawa, 2010).

Menurut Undang-Undang Kontrol Imigrasi, konsep dasar yang berkaitan dengan imigrasi dan tempat tinggal warga negara asing adalah “Status Tempat Tinggal”. Sebagaimana didefinisikan oleh Undang-Undang Kontrol Imigrasi, warga negara asing pada prinsipnya diizinkan masuk dan tinggal di Jepang hanya jika diizinkan untuk melakukannya berdasarkan status tempat tinggal mereka (Pasal 2-2), dan kecuali jika mereka diberi izin untuk memperbaruinya ( Pasal 21), mereka tidak boleh tinggal di Jepang lebih lama dari jangka waktu izin tinggal mereka. Selain itu, warga negara asing tidak boleh melakukan kegiatan apa pun yang menghasilkan pendapatan atau pembayaran, selain yang diizinkan menurut ketentuan status tempat tinggal mereka (Pasal 19). Tidak diizinkan untuk berimigrasi, dan dengan demikian ruang lingkup kegiatan di mana warga negara asing tersebut dapat terlibat ditentukan oleh status tempat tinggal mereka. Kategori status tempat tinggal yang mengizinkan bekerja dibatasi untuk keterampilan yang sangat khusus seperti Insinyur, Spesialis di bidang Humaniora/Layanan Internasional serta Diplomat, Profesor dan kategori lain yang menunjukkan komitmen untuk kehidupan publik. Selain itu, dimungkinkan juga untuk diberikan kategori status Kegiatan yang Ditunjuk, di mana ruang lingkup kegiatannya ditentukan oleh Menteri Kehakiman. Kategori status kependudukan lainnya seperti Mahasiswa hanya mengizinkan bekerja dalam lingkup yang diizinkan sebagai kegiatan selain yang diizinkan berdasarkan status kependudukan. Dengan cara ini, Undang-Undang Kontrol Imigrasi menggunakan sistem status kependudukan untuk membatasi bekerja oleh warga negara asing (Yamawaki, 2019).

Warga negara asing yang bekerja tanpa status tempat tinggal yang memungkinkan bekerja di bawah Undang-Undang Kontrol Imigrasi (izin kerja) dikenal sebagai pekerja tidak berdokumen. Orang yang mempekerjakan pekerja tidak berdokumen, menempatkan mereka di bawah kendali mereka atau mengirim mereka untuk bekerja untuk orang lain secara teratur dapat dituntut karena memfasilitasi pekerjaan ilegal (Pasal 73-2, Ayat [1]). Buruh tidak berdokumen sendiri dapat dikenakan hukuman (Pasal 70) dan deportasi paksa (Pasal 24), tetapi Menteri Kehakiman dapat menawarkan pertimbangan hal-hal selama proses deportasi, dan jika izin khusus untuk tinggal diberikan, orang yang bersangkutan dapat tetap berada di Jepang berdasarkan persyaratan status kependudukan yang diberikan kepada mereka (Pasal 50).

Kebijakan lain yang difokuskan Shinzo Abe pada masa pemerintahan yang ke dua yaitu pada Kebijakan Kontrol Imigrasi yang berkaitan dengan pengungsi dan tenaga kerja asing sebagai alternatif dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Pada bulan Desember tahun 2018, Jepang telah merevisi Undang-Undang Kontrol Imigrasi dan pengungsi dan mulai diberlakukan pada bulan April 2019. Terhitung sampai bulan Desember 2018, terdapat sekitar 2,73 juta orang asing yang menetap di Jepang atau sekitar 2% dari total populasi Jepang saat ini. Kantor Kabinet Jepang melaporkan jumlah kekurangan tenaga kerja Jepang saat ini sekitar 1,2 juta pekerja dengan sektor yang paling dibutuhkan ialah bidang konstruksi, perikanan, pertanian, hotel dan restoran (Yamawaki, 2019). Undang-Undang Kontrol Imigrasi dan Pengungsi baru berisikan kebijakan Luar Negeri Jepang terhadap para Foreign Worker/Immigrant Worker. Undang-Undang Kontrol Imigrasi baru yang telah direvisi tersebut terdiri dari dua kategori yaitu Keterampilan Khusus Tipe 1 (tenaga teknis), Keterampilan Khusus Tipe 2 (intelektual) dan Golongan Tidak Terampil (Yamawaki, 2019).

Jepang berharap dengan revisi Undang-Undang Kontrol Imigrasi dan Pengungsi ini Jepang dapat menerima sekitar 345.000 pekerja asing selama 5 tahun ke depan sejak Undang-Undang tersebut berlaku. Para pekerja akan terbagi ke dalam beberapa sektor pekerjaan seperti 60.000 pekerja untuk sector industri hospitality (jasa pelayanan), 40.000 pekerja untuk industri makanan, 36.500 pekerja untuk pertanian, 37.000 pekerja untuk service gedung, 53.000 untuk pelayanan makanan, 34.000 untuk industri makanan dan minuman, dan 22.000 pekerja untuk penginapan dan hotel. Revisi Undang-Undang Kontrol Imigrasi tersebut menghasilkan status visa baru yang mana Jepang tidak lagi menggunakan kebijakan penerimaan pekerja asing dengan keterampilan khusus dan profesional saja, tetapi memungkinkan pekerja asing tidak terampil juga. Pemerintah Jepang menegaskan bahwa kebijakan visa baru tenaga kerja tersebut bukanlah untuk menerima imigran. Akan tetapi kenyataannya adalah masuknya pekerja asing secara masif adalah aktivitas imigrasi. Revisi Undang-Undang Kontrol Imigrasi menjadi alasan Jepang dalam membatasi penerimaan pencari suaka dikarenakan Jepang menginginkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kategori keterampilan yang telah ditentukan (Yamawaki, 2019).

Isu pekerja asing dan problematikanya di Jepang sejak tahun 1980an hingga 2000an terjadi Pro dan kontra terjadi karena masing-masing pihak mempunyai pendapat dan argumentasi yang rasional. Namun, kelompok pro pekerja asing jauh lebih realistis argumentasinya karena didasarkan kepada kenyataan bahwa Jepang memang kekurangan tenaga kerja tidak terampil. Oleh karena itu, menurut Hidayat pemerintah dan pihak swasta harus merevisi Undang-undang Kontrol Keimigrasian tahun 1990 yang mengizinkan orang asing sebagai unskilled labour bekerja di Jepang dengan mempunyai hak dan kewajiban yang sama seperti pekerja Jepang. Dengan perubahan demografi yang terjadi saat ini, Jepang memang harus mereview kembali undang-undang imigrasinya. Menurut berita dari Kompas.com, sejak tahun 2013 telah terjadi peningkatan tenaga kerja asing sebanyak 40 persen di Jepang (Kompas.com, 2020).

ILO didirikan pada tahun 1919 sebagai tanggapan terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh negara-negara industrial seperti Jepang. Gagasan tentang peraturan perburuhan internasional muncul sebagai akibat pencerminan etis dan ekonomis dari kehilangan manusia dalam Revolusi Industri. Pembukaan Konstitusi ILO tahun 1919 membuka dengan penegasan bahwa perdamaian universal yang bertahan lama dapat dicapai hanya apabila hal tersebut didasarkan pada keadilan sosial. Lebih benar dari sebelum-sebelumnya dalam dunia yang semakin global, prinsip-prinsip ini masih masih

menjadi dasar ideologis bagi ILO. Kewajiban ILO untuk melindungi pekerja migran telah terpengaruh melalui elaborasi dan pengawasan standar-standar perburuhan internasional secara tradisional. Harus diingat bahwa bagi kategori-kategori pekerja tertentu, seluruh Konvensi dan Rekomendasi ILO diterapkan secara umum, dan berlaku bagi semua pekerja, baik warga negara maupun bukan warga negara.

Jepang merupakan salah satu anggota asli dari International Labour Organization (ILO), Jepang telah memiliki hubungan dengan ILO semenjak tahun 1919 dimana setelah berdiri ILO membuka kantor cabang di Tokyo pada November 1923. Jepang menduduki satu dari sepuluh kursi permanen di badan pemerintahan ILO. Jepang hingga saat ini telah meratifikasi 49 konvensi yang terdiri dari 6 konvensi fundamental, 3 konvensi pemerintahan dan 40 konvensi teknis. Dari 49 konvensi tersebut di Jepang terdapat 32 konvensi yang berlaku, 14 konvensi yang dihentikan, dan 3 konvensi dibatalkan.

Untuk mencegah serta mengatasi terjadinya kegiatan kerja paksa serta dalam upaya Jepang untuk mematuhi aturan/konvensi ILO yang sudah diratifikasi oleh Jepang, Jepang mengimplementasi aturan ILO kedalam hukum mereka. Dalam Labour Standards Act no. 49 tahun 1947 memuat mengenai aturan ketenagakerjaan di Jepang yang mencakup 3 elemen penting yaitu pemenuhan kondisi kerja, penyetaraan hak pekerja (tanpa melihat gender, nasionalitas, kepercayaan, dan status sosial), dan juga larangan terhadap terjadinya kerja paksa serta eksploitasi kepada tenaga kerja dan perlindungan hak dasar pekerja. Dalam undang-undang ini Jepang dengan jelas menyatakan larangannya terhadap terjadinya kerja paksa, dimana pada pasal 5 disebutkan bahwa (ILO, 2006) Majikan tidak boleh memaksa pekerja untuk bekerja di luar kehendak mereka melalui penggunaan kekerasan fisik, intimidasi, pengurungan, atau cara lain apa pun yang secara tidak adil membatasi kebebasan mental atau fisik pekerja tersebut. Dalam undang-undang ini juga menjelaskan mengenai implementasi Jepang terhadap konvensi ILO untuk memberantas adanya pekerja anak dimana pada pasal 56 ayat 1 menyebutkan bahwa majikan tidak boleh mempekerjakan anak sampai akhir tanggal 31 Maret pertama yang jatuh pada atau setelah hari di mana anak mencapai usia 15 tahun. Hal ini memiliki pengecualian yang disebutkan dalam pasal 57 ayat 1 menyebutkan jika majikan harus menyimpan sertifikat keluarga di tempat kerja yang menyatakan usia anak di bawah 18 tahun.

Selain itu untuk mengurangi terjadinya eksploitasi yang dilakukan oleh pihak ketiga antara majikan dan juga tenaga kerja, Jepang melarang pihak selain pekerja dan majikan untuk mendapatkan keuntungan dari adanya ikut campur dalam pekerjaan orang lain selain pihak yang sudah diizinkan oleh hukum negara, Pasal 6 menyebutkan bahwa selain pihak yang diizinkan oleh hukum, dilarang bagi siapa pun untuk mengambil untung dari campur tangan dalam pekerjaan orang lain. Selain itu, dalam pasal 7 menyebutkan bahwa majikan tidak boleh menolak permintaan pekerja untuk mengambil waktu yang dibutuhkan untuk menggunakan hak memilih atau hak sipil lainnya atau untuk melakukan tugas publik selama jam kerja, namun dengan ketentuan bahwa majikan dapat mengubah waktu yang diminta oleh pekerja selama perubahan itu tidak menghalangi pelaksanaan hak atau pelaksanaan kewajiban sipil tersebut.

Pemerintah Jepang juga berupaya untuk memberikan kompensasi atas adanya jam kerja tambahan secara layak terhadap para pekerja sehingga dapat menyeimbangkan dengan resiko kerja yang harus dialami oleh para pekerja. Selain itu para tenaga memiliki hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan sesuai dengan aturan yang terdapat dalam undang-undang *Industrial Safety and Health Act* No. 57 tahun 1972.

Dalam undang-undang ini juga memuat aturan mengenai pelatihan tenaga kerja ahli dalam pasal 69 ayat 1 disebutkan bahwa majikan tidak boleh mengeksploitasi pekerja magang, pelajar, peserta pelatihan, atau pekerja lain dengan alasan bahwa orang tersebut ingin memperoleh keterampilan. Selanjutnya pada pasal 69 ayat 2 juga menyebutkan bahwa majikan tidak boleh mempekerjakan seorang pekerja yang sedang berusaha untuk memperoleh suatu keterampilan, dalam pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan lain yang tidak ada hubungannya dengan perolehan suatu keterampilan.

Selain itu, untuk menjaga dan melindungi aturan undang-undang ini agar berjalan dengan baik pemerintah Jepang membentuk badan seperti Labour standards inspector dan badan lainnya yang diperlukan sesuai dengan yang telah diatur oleh MHLW (*Ministry of Health, Labour and Welfare*) agar dapat mengatur dan mengontrol standar tenaga kerja di perusahaan-perusahaan yang menggunakan tenaga kerja sesuai standar tenaga tenaga kerja. Dalam pasal 99 ayat 3 yang mengatakan jika Direktur kantor inspeksi standar ketenagakerjaan, di bawah arahan dan pengawasan direktur Prefektur Kantor Perburuhan, menyelenggarakan inspeksi, pemeriksaan, persetujuan, pengakuan, penyelidikan, arbitrase, dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pelaksanaan Undang-undang ini, dan mengarahkan dan mengawasi anggota staf yang berada di kantor mereka.

Jepang dalam Pelaksanaan TITP juga berupaya untuk mengatasi terjadinya pelanggaran dan eksploitasi terhadap para trainee oleh karena itu selain Jepang menerapkan standar pekerja yang terdapat pada undang-undang Labor Standards No. 49 tahun 1947, JITCO sebagai organisasi yang bertanggung jawab atas berlangsungnya program ini memberikan perlindungan terhadap para trainee yaitu (JITCO, 2020) penetapan sanksi atas pelanggaran hak asasi manusia dan sebagainya, pembuatan sistem baru bagi trainee praktek kerja untuk menyampaikan penyediaatahuan kepada menteri yang berwenang, pembuatan layanan konsultasi dan pelaporan untuk *trainee* praktek kerja dan dukungan yang ditingkatkan untuk mengubah situs pelatihan.

Realisasi implementasi dari usaha anti-pemerasan Jepang sebagai negara yang secara aktif melakukan kegiatan anti-eksploitasi pekerja dengan ILO, Jepang memiliki 5 prioritas yaitu (ILO, 2016) promosi ratifikasi Konvensi ILO oleh Jepang, bantuan mewujudkan pekerjaan yang layak sesuai perubahan pola kerja, bantuan dalam mempromosikan dialog sosial, penguatan mobilisasi sumber daya dan penguatan kegiatan informasi termasuk melalui lebih banyak pelaporan berbasis pengetahuan tentang tren tenaga kerja dan sosial jepang maupun jaringan para ahli.

## **KESIMPULAN**

Shinzo Abe sebagai upaya untuk mengatasi berbagai permasalahan ekonomi Jepang mengeluarkan kebijakan *abonomics* yang berfokus pada 3 hal yaitu stimulus moneter, stimulus fiskal dan reformasi struktural terutama merevisi Undang-Undang Kontrol Imigrasi dan pengungsi pada bulan April 2019 (Yamawaki, 2019), sehingga dibuat program TITP atau Program Pelatihan Praktek Kerja yaitu program pelatihan kerja yang memberikan kesempatan kerja bagi warga negara asing di Jepang yang dikelola oleh Organisasi Kerjasama Pelatihan Internasional Jepang (JITCO). Latar belakang dari adanya TITP Jepang saat ini yaitu *labor shortage (hitodebusoku)*, yaitu kekurangan tenaga kerja.

ILO sebagai organisasi Internasional hasil dari kesepakatan Internasional untuk menanggapi masalah yang dihadapi oleh negara-negara industrial terkait peraturan perburuhan internasional dan juga yang bertanggung jawab untuk berupaya

meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di dunia. Jepang telah meratifikasi ILO dan secara tertulis mendukung upaya anti-eksploitasi melalui *Labour Standards Act* No. 49 tahun 1947 Tentang Pengupahan diperkuat Undang-Undang Minimum Wages no. 137 tahun 1959 dan *Undang-Undang Industrial Safety and Health Act* No. 57 tahun 1972 serta Labour Standards Inspector 1997, pemberian perlindungan terhadap para trainee melalui JITCO dan melakukan transfer kemampuan melalui OJT serta usaha prioritas dalam promosi, penguatan maupun implementasi peraturan ILO yang telah diratifikasi, sehingga disimpulkan bahwa Jepang memiliki visi yang sama dengan ILO berupaya untuk melindungi hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja dan majikan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengupas lebih dalam tentang TITP dan kerjasama ketenagakerjaan dengan negara lain selain Jepang, supaya pemerintah melakukan kerjasama lebih dari sekedar mengirimkan tenaga kerja, tetapi sebagai wadah mengembangkan ilmu dan teknologi yang pada akhirnya bisa diterapkan di Indonesia.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Satwika Paramasatya, SIP.,M.A. selaku dosen pembimbing Penulis yang telah membimbing Penulis sehingga penelitian ini bisa diselesaikan dengan baik.

### REFERENSI

- Abas, A. (2018). Analisis Implementasi Kebijakan Abenomics Di Jepang Tahun 2012-2017. *eJournal Ilmu Hubungan Internasional, Volume 6, Nomor 2* , 443-458. ISSN 2477-2623 (online), ISSN 2477-2615 (print), [ejournal.hi.fisip-unmul.org](http://ejournal.hi.fisip-unmul.org).
- Chayes, A., & Chayes, A. H. (1993). On Compliance. *International Organization, Vol. 47, No. 2*.
- Clean Clothes Campaign East Asia. (2020). *Made In Japan And The Cost to Migrant Worker*. Clean Clothes Campaign East Asia.
- Deguchi, H. (2018, Desember 9). *A new immigration policy for Japan*. Diambil kembali dari <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2018/12/04/commentary/japan-commentary/new-immigration-policy-japan/#.XYAysCgzbIV> Japan Times:
- Department of State United States of America. (2019). *Trafficking in Person Report June 2019*. Department of State United States of America.
- Deyer, S., & Kashiwagi, A. (2018, November 21). *Japan wakes up to exploitation of foreign workers as immigration debate rages*. Diambil kembali dari The Washington Post: <https://www.washingtonpost.com/world/2018/11/21/japan-wakes-up-exploitation-foreign-workers-immigration-debate-rages/>
- Hayakawa, C. (2010). Labor Law and Policy Issues Relating to Foreign. *Japan Labor Review Vol 7 No 3*.
- Human Rights Council. (2011). *Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants, Jorge Bustamante : Addendum, Mission to Japan*. Japan: UN Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (CMW).
- Human Rights Watch. (2019). *Japan World Report of 2018*. Diambil kembali dari Human Rights Watch: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/japan>

- ILO. (2004). *Pedoman Informasi Mencegah Diskriminasi, Eksploitasi Dan Perlakuan Sewenang-Wenang Terhadap Pekerja Migran Perempuan*. Jakarta: Kantor ILO.
- ILO. (2006). *Buku Pedoman Hak-hak Pekerja Migran*. Jakarta: Kantor ILO .
- ILO. (2009, November 18). *ILO and Japan*. Diambil kembali dari International Labour Organization:  
<https://www.ilo.org/public/english/region/asro/tokyo/about/index.htm>
- ILO. (2012). *Hard to see, harder to count Survey guidelines to estimate*. International Labour Office.
- ILO. (2016). *Japan*. Diambil kembali dari ILO:  
[https://www.ilo.org/asia/countries/WCMS\\_DOC\\_ASI\\_CNT\\_JPN\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/countries/WCMS_DOC_ASI_CNT_JPN_EN/lang--en/index.htm)
- ILO. (2017, Februari 02). *Ratifications for Japan*. Diambil kembali dari NORMLEX ILO:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102729](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102729)
- ILO. (2018). *Committee on Freedom of Association*. Diambil kembali dari ILO:  
<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>
- ILO. (2018). *Ratifications for Japan*. Diambil kembali dari International Labour Organization:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102729](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102729)
- ILO. (2018). *Sekilas Tentang ILO*. Diambil kembali dari ILO:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_098256.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098256.pdf)
- ILO. (2019). *Ratification for Japan*. Diambil kembali dari ILO:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102729](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102729)
- ILO. (2020, December 4). *Japan-ILO Cooperation*. Diambil kembali dari ILO:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms\\_357443.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_357443.pdf)
- ILO and Japan*. (2018). Diambil kembali dari ILO-Tokyo:  
<https://www.ilo.org/public/english/region/asro/tokyo/about/index.htm>
- JITCO. (2020, Januari). *What is the Technical Intern Training Program?* Dipetik Juni 2021, dari <https://www.jitco.or.jp/en/regulation/index.html>
- Kompas.com. (2020, Februari 20). *Menaker: 55,8 Persen Perusahaan Jepang Tak Puas dengan Produktivitas Tenaga Kerja RI*. Dipetik Juli 30, 2021, dari <https://money.kompas.com/read/2020/02/20/175800826/menaker--55-8-persen-perusahaan-jepang-tak-puas-dengan-produktivitas-tenaga>
- McCurry, J. (2019, Januari 2). *Fears of exploitation as Japan prepares to admit foreign workers*. Diambil kembali dari The Guardian:  
<https://www.theguardian.com/world/2019/jan/02/fears-of-exploitation-as-japan-prepares-to-admit-foreign-workers>
- MHLW. (2016). *Annual Health, Labour and Welfare Report 2016*. Tokyo Japan: MHLW.
- Ministry of Justice Human Resources Development Bureau. (2017, April). *New Technical Intern Training Program*. Diambil kembali dari Ministry Of Justice:  
<http://101.110.15.201/content/001223972.pdf>

- Mitchell, R. B. (1993). *Compliance Theory: A Synthesis*.
- Mitchell, R. B. (1994). *International Oil Pollution at Sea: Environmental Policy and Treaty Compliance*. London: The MIT Press.
- Mitchell, R. B. (2001). *Institutional Aspects of Implementation, Compliance, and Effectiveness*. Cambridge: The MIT Press.
- Takahashi, M., Kimata, A., Teramoto, N., Ito, S., & Nakamura, T. (2018). Discourse Analysis of Japanese “Black Companies”. *International Journal of Theory & Practice Colombo*, Vol. 09, No. 02, December, 2018.
- Takahashi, M., Yotsumoto, M., Takagi, T., & Nakanishi, A. (2017). Perusahaan Hitam dalam manajemen Jepang: Disonansi diskursif antara manajemen dan karyawan. *Sejarah Akademi Manajemen Jepang*, 26, 9–14.
- Yamawaki. (2019, June 26). *Is Japan Becoming a Country of Immigration*. Dipetik July 2021, 01, dari <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2019/06/26/commentary/japan-commentary/japan-becomingcountry-immigration/#.XaxHNPkzbIU>