

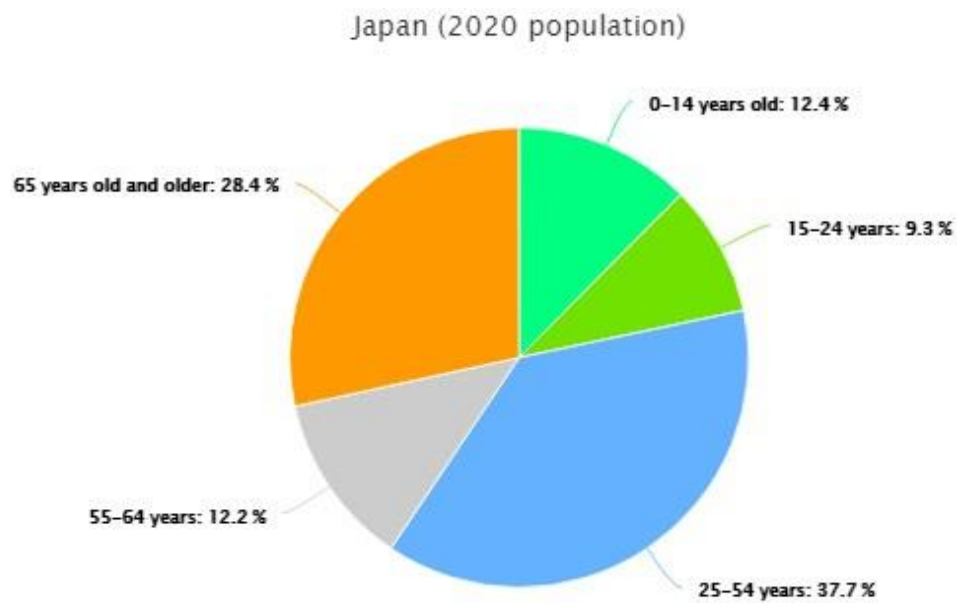
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu kelompok yang memiliki peranan penting dalam pembangunan dan peningkatan kualitas sebuah negara dari segi sumber daya manusia yang kemudian dapat menjalar ke sektor perekonomian. Jepang merupakan salah satu contoh negara yang menganggap tenaga kerja menjadi salah satu elemen yang penting bagi negaranya. Menurunnya populasi di negara ini sejak 2010 hingga 2015 sekitar satu juta jiwa, kemudian pada 2017 berkurang sekitar 227.000 jiwa. Hal ini dibarengi dengan fakta bahwa jumlah penduduk usia tidak produktif 65 tahun keatas mencapai 27% dan diprediksi akan terus bertambah hingga tahun 2050 sebanyak 40%. (BBC Capital, 2018) adanya jumlah ini tentu menjadi isu yang sangat penting bagi Jepang, karena mengurangi kualitas kerja sehingga dapat memperlambat pekerjaan. Sehingga guna memperbaiki kualitas kerja, Jepang membuka lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja asing agar dapat bekerja di negaranya.

Gambar 1.2 Diagram Populasi Penduduk Jepang Berdasarkan Usia Tahun 2020



Age Group	Males	Male %	Females	Female %	Total Age Group Population	Age Group's share of total population
0-14	8,084,204	51.35%	7,660,291	48.65%	15,744,495	12.45%
15-24	6,002,367	51.30%	5,697,155	48.70%	11,699,522	9.25%
25-54	24,305,855	50.92%	23,431,695	49.08%	47,737,550	37.74%
55-64	7,698,011	50.06%	7,681,015	49.94%	15,379,026	12.16%
65+	15,662,608	43.61%	20,253,257	56.39%	35,915,865	28.40%

Sumber: <https://tumoutounews.com/2019/12/10/jumlah-penduduk-jepang-tahun-2020/>

Berdasarkan gambar 1.1 tabel data populasi penduduk Jepang tahun 2020 jumlah penduduk Jepang yang diprediksi akan terus mengalami penurunan hingga tahun 2050. Kemudian pada gambar 1.2 diagram populasi penduduk Jepang berdasarkan usia tahun 2020 di atas, tercatat bahwa jumlah penduduk usia 55 hingga 65 tahun ke atas mencapai hampir setengah populasi atau setara dengan 40,56% dari total populasi penduduk di Jepang. Hal ini juga dapat disimpulkan bahwa Jepang mengalami kekurangan sumber daya manusia usia produktif yang menjadikan negara ini kekurangan pekerja *blue collar* atau yang bisa disebut sebagai pekerja yang bekerja pada bagian manufaktur.

Jepang merupakan salah satu negara di Asia Timur yang memiliki sistem kerja yang keras, disiplin, dan baik. Dengan adanya sistem tenaga kerja tersebut mampu membuat Jepang sebagai negara industri yang besar. Namun, di balik kehebatan Jepang dalam industrialisasi terdapat jumlah pekerja dan lapangan pekerja yang tidak seimbang. Dimana jumlah pekerja usia produktif lebih sedikit jumlahnya dibandingkan dengan masyarakat usia non-produktifnya, dapat dilihat pada fakta yang menyebutkan bahwa sejak adanya data dari Kementerian Kesehatan Jepang bahwa angka kelahiran di Jepang pada tahun 2014 mengalami penurunan yang cukup banyak menjadi sekitar 1.001.000 bayi. (BBC News Indonesia, 2015) Banyaknya jumlah usia tidak produktif di Jepang ini yang kemudian mendorong pemerintahannya untuk mendatangkan tenaga kerja asing.

Tidak hanya ketimpangan antara jumlah tenaga kerja dengan ketersediaan lapangan kerja yang menjadi permasalahan pada ketenagakerjaan di Jepang namun juga adanya beberapa diskriminasi. Jauh sebelum adanya sistem ketenagakerjaan yang sangat rapi, disiplin, dan tersruktur ini, Jepang pada Era Meiji memiliki sistem ketenagakerjaan yang masih terbilang buruk atau tidak wajar. Kualitas kerja dan pekerjanya masih sangat rendah ditambah dengan adanya diskriminasi terhadap para pekerja wanita. Wanita di Jepang dipandang sebelah mata dan selalu dianggap rendah. Mereka beranggapan bahwa wanita hanya boleh untuk mengurus rumah dan anak. Kemudian dibentuklah suatu sistem Shougoushouku yang kemudian menghasilkan perjanjian internasional penghapusan diskriminasi terhadap wanita sebagai pekerja. Namun, dalam hal ini wanita benar-benar dianggap sama dengan laki-laki. Pada masa ini kebanyakan wanita memilih untuk tidak menikah, karena besarnya tanggung jawab yang harus diembannya. Hak-hak pekerja di Jepang juga dibatasi, terlebih bagi tenaga kerja asingnya. Tenaga kerja asing di Jepang mendapatkan ketimpangan dalam memperoleh haknya sebagai pekerja. Seringkali mereka diperlakukan dengan tidak adil, seperti pemberian gaji yang tidak sesuai standar, adanya

larangan-larangan tertentu, tidak mendapatkan hak untuk mengemukakan pendapat, dan lain sebagainya. Ketimpangan-ketimpangan ini lah yang kemudian menjadikan produktivitas Jepang rendah.

Upaya yang dilakukan Jepang untuk mengatasi problem ketimpangan tersebut adalah dengan membuat kebijakan-kebijakan tertentu untuk mengurangi dan mengatasi dampak kurangnya tenaga kerja. Salah satu kebijakan yang dikeluarkan dan dijalankan oleh Jepang adalah kebijakan pada sistem ketenagakerjaan. Kebijakan pada sistem ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai peraturan atau ketetapan yang dibuat dalam suatu kumpulan elemen saling berkesinambungan yang ditujukan guna mencapai tujuan dalam bidang ketenagakerjaan. Sehingga terdapat garis-garis haluan yang jelas dalam bidang ketenagakerjaan yang dapat membantu menyelaraskan semua bagian yang terkait di dalamnya. Bukti berhasilnya suatu kebijakan pada sistem ketenagakerjaan ini adalah dengan adanya system kerja yang lebih baik dan teratur, terdapat aturan-aturan yang boleh dan tidak boleh dilakukan, kewajiban yang harus dilaksanakan, adanya jatah cuti atau libur yang jelas, dan sebagainya. Sistem ketenagakerjaan yang dijalankan Jepang sukses memajukan bidang ketenagakerjaannya dan menjadikan negara ini sebagai negara dengan tingkat perekonomian terkuat di dunia.

Salah satu kebijaksanaan tentang tenaga kerja tersebut adalah *Labour Standard Acts* tahun 1945 tentang kondisi ketenagakerjaan di Jepang berlandaskan pada dan berprinsip dasar pada pasal-pasal yang terdapat dalam konstitusi Jepang, khususnya pada pasal 14 dan 27. (Ministry of Foreign Affairs of Japan) Undang-Undang ini berisi tentang perlindungan terhadap para pekerja yang kemudian membawa Jepang pada sistem ketenagakerjaan yang baru. Setelah adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan atau dalam bahasa Jepang disebut dengan *Roudoukijunbo*, para pekerja di Jepang mendapatkan jaminan kelayakan dalam menjalankan aktivitas bekerjanya. Kesejahteraan bagi wanita

secara perlahan pun sudah mulai tercapai. Hal ini dikarenakan adanya isi dari peraturan tersebut mengenai pembatasan waktu bekerja, penetapan standar upah minimum kerja, hingga persyaratan bagi siapa saja yang diperbolehkan untuk bekerja. Peran laki-laki mulai dibutuhkan sebagai pekerja berat yang bertenaga.

Jepang telah menetapkan beberapa peraturan atau standar kerja, seperti penetapan jam kerja, hari libur, upah, dan kebutuhan lain yang berhubungan dengan pemberdayaan tenaga kerja sesuai dengan *Roudoukijunbo*. Aturan-aturan tersebut termaktub dalam Undang-Undang Pengawasan Keimigrasian dan Pengungsian. Adanya revisi terhadap Undang-Undang Pengawasan Keimigrasian pada 24 Mei 2006 telah melahirkan strategi baru Jepang dalam melindungi negaranya dari ancaman dari luar seperti terorisme dan lain sebagainya.

Selanjutnya ada Program Pelatihan Magang Teknis atau *Technical Intern Training Program* disingkat TITP yang dibentuk pada 28 November 2016 dan mulai diberlakukan pada 1 November 2017. (JITCO) TITP dan Undang-Undang Pelatihan Magang Teknis menetapkan bahwa prinsip dasar dari program ini adalah bahwa “pelatihan teknis tidak boleh dilakukan sebagai sarana untuk menyesuaikan pasokan tenaga kerja dan permintaan” (Pasal 3, Ayat 2 UU Pelatihan Magang Teknis). (JITCO) Ini tentu tidak sejalan dengan pelaksanaan kondisi lapangan, TITP justru dapat dikatakan sebagai politik pintu terbuka yang ditetapkan oleh Jepang pada bidang ketenagakerjaan. Meskipun secara resmi, pemerintah Jepang telah menentang dengan keras adanya tenaga kerja tidak terampil untuk bekerja di negaranya dengan ditetapkannya kebijakan imigrasi tertutup. Namun pada kenyataannya, melalui TITP ini Jepang secara tidak langsung telah mengundang muda-mudi dari negara-negara Asia untuk mengikuti “pelatihan” yang ternyata secara de facto merupakan pekerja berketerampilan rendah dan beberapa analis mempercayai ada setidaknya 70% *illegal migrant workers* karena visanya sudah kadaluarsa. (Maksum &

Surwandono, 2017) Kasarnya, TITP ini ditetapkan guna menutupi adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap sistem kerja yang ada di mana banyak tenaga kerja asing illegal yang memang dibutuhkan untuk bekerja di perusahaan-perusahaan tertentu. Kementerian Kehakiman Jepang mencatat hingga tahun 2013 ada sekitar 67.065 imigran gelap yang bermukim di negara tersebut. Hingga pada tahun 2018 muncul kritik mengenai TITP karena dirasa tidak sesuai dengan tujuannya.

Seiring berjalannya waktu dan guna kepentingan Jepang lainnya, kemudian ditetapkanlah Kebijakan Dasar dan Kebijakan Tata Laksana yang berisi kebijakan mengenai status kependudukan baru bagi tenaga kerja asing yang disebut Pekerja Berketerampilan Spesifik. Pemberian status kependudukan ini didasarkan pada hasil Amandemen Undang-Undang Pengawasan Keimigrasian pada April 2019. (Ministry of Foreign Affairs of Japan) Amandemen Undang-Undang ini membawa angin segar bagi para pekerja migran di Jepang yang membutuhkan perlindungan kerja untuk menunjang kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Dengan adanya status kependudukan yang baru bagi tenaga kerja ahli ini, tenaga kerja asing di Jepang dapat terinspirasi dan menjadi lebih bersemangat untuk melakukan inovasi-inovasi terhadap lajunya perkembangan zaman. Selain itu, hal ini juga mendorong mereka dalam keikutsertaan program asuransi sosial yang pada akhirnya membuka peluang pekerjaan bagi siapa saja yang memiliki keahlian khusus.

Dalam rangka meningkatkan kualitas ketenagakerjaan dan industrialisasi di Jepang, maka pemerintah Jepang terus melakukan peningkatan kualitas di berbagai bidang yang dapat menunjang terjadinya kemajuan dan pertumbuhan negaranya. Oleh karena itu, Jepang melakukan atau membuka lowongan pekerjaan bagi tenaga kerja asing yang memiliki minat, etos kerja, dan kemampuan yang sesuai dengan kriteria untuk membantu mewujudkan tujuan Jepang. Selain itu, direkrutnya tenaga kerja asing di

Jepang juga sebagai salah satu solusi bagi Jepang dalam menghadapi sumber daya manusianya yang jumlahnya sangat terbatas bahkan bisa dikatakan kurang dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya.

Hasil dari amandemen Undang-Undang Ketenagakerjaan melahirkan kebijakan yang ditujukan Jepang untuk mengelola tenaga kerja asingnya yaitu dengan pemberian visa khusus kepada warga negara asing yang memiliki keterampilan tertentu atau yang disebut dengan pekerja berketerampilan spesifik. Adanya syarat-syarat tertentu agar memenuhi standar keterampilan yang ada, Jepang melakukan penjarangan dengan melakukan ujian sesuai dengan bidang yang dituju.

Amandemen Undang-Undang Pengawasan Keimigrasian terbaru pada April 2019 tersebut dapat meningkatkan kualitas pekerja migran di Jepang karena ada kualifikasi pada beberapa bidang tertentu yang nantinya akan mendapatkan status kependudukan baru sebagai penduduk Jepang. Padahal apabila Undang-Undang ini diamandemen jumlah tenaga kerja asing dapat mengalami penurunan karena adanya kualifikasi tertentu, sementara kebutuhan Jepang akan tenaga kerja asing masih terus meningkat. Dibandingkan dengan isi Undang-Undang sebelum direvisi tentu tidak ada pemberian status kependudukan bagi pekerja migran yang datang, melainkan hanya status izin tinggal apabila telah memenuhi persyaratan dan melakukan langkah-langkah yang diminta oleh Jepang. Strategi ini tentu sangat menguntungkan bagi Jepang, karena menarik minat pekerja asing berstatus pekerja berketerampilan spesifik pada 14 sektor yang meliputi; perawat, pembersihan gedung, industry suku cadang mesin dan peralatan, mesin industry, industry listrik terkait informasi elektronik, pembangunan, pembuatan kapal dan peralatan kapal, bengkel mobil, penerbangan, penginapan, pertanian, perikanan, pembuatan makanan dan minuman, dan restoran. Persyaratan ini berlaku bagi pekerja

asing yang baru akan pertama kali datang ke Jepang dan telah lulus uji keterampilan dan kemampuan bahasa Jepang dan pekerja asing yang telah selesai pemagangan teknis No.2.

Menjadi menarik karena dengan adanya status kependudukan yang baru sebagai Pekerja Asing di Jepang, mereka akan mendapatkan kesetaraan diberbagai bidang seperti upah, pemberian jatah libur, hingga penggunaan fasilitas kesejahteraan bagi karyawan, dan hal-hal lainnya yang sama dengan pekerja Jepang. Dimana pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Jepang sebelum direvisi hanya sebatas meningkatkan pengamanan pada keimigrasian agar merekam identitas tiap-tiap orang asing maupun tenaga kerja asing yang memasuki Jepang menjadi memberikan status izin tinggal bagi tenaga kerja berketerampilan spesifik dengan pemberian hak yang sama dengan tenaga kerja local. Tentu saja hal tersebut akan memperketat persaingan dengan pekerja Jepang dan menimbulkan ketimpangan. Sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa pemerintah Jepang dilemma dalam memutuskan kebijakan tersebut.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang penulis angkat dalam tulisan ini adalah mengenai adanya kebijakan baru yang ditetapkan oleh Jepang di bidang ketenagakerjaan dengan penerapan atau adanya perlindungan terhadap tenaga kerja asing di Jepang. Penulis ingin menganalisa lebih jauh mengenai perubahan apa saja yang muncul setelah adanya undang-undang ketenagakerjaan dengan menjawab pertanyaan berikut: **“Mengapa Jepang memperbarui dan menetapkan Undang-Undang Pengawasan Keimigrasian tahun 2019?”**

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan tujuan-tujuan seperti, pertama, untuk menjawab pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah dengan menggunakan data-data yang

relevan. Kedua, untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terhadap sistem ketenagakerjaan Jepang dan bagaimana perlindungan terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di sana.

D. Landasan Teoritik

Dalam membantu menyelesaikan tulisan ini dan menjawab rumusan masalah peneliti menggunakan konsep yang cukup relevan. Guna mendapatkan pemahaman lebih mengenai tulisan ini maka penulis menggunakan Konsep Kepentingan Nasional dan Konsep Kebijakan Luar Negeri.

1. Konsep Kepentingan Nasional (*National Interest*)

Konsep kepentingan nasional pertama kali diperkenalkan oleh Hans J. Morgenthau. Morgenthau menjelaskan poin penting dalam kepentingan nasional setiap negara yaitu kekuasaan. Menyangkut hal ini adalah faktor yang dapat membentuk dan mempertahankan kendali oleh suatu negara atas negara yang lainnya yang dapat diperoleh melalui kooperatif maupun paksaan. (Mas'oe'd, Ilmu Hubungan Internasional: Disiplin dan Metodologi, 1990) Konsep ini menjelaskan bahwa tiap-tiap negara berhak mengambil keputusan yang mendukung atau menguntungkan bagi negaranya. Kaum liberal menyebutkan kepentingan nasional sebagai sebuah acuan yang berada pada stabilitas perekonomian dan pasar, bukan terhadap keamanan suatu negara. (Burchill, 2005) Menurut Nincic (1999), di dalam *national interest* suatu negara terdapat foreign policy yang dapat dipergunakan elite politik guna mendapatkan dukungan yang pada akhirnya dapat membawa perubahan pada negaranya.

Kepentingan nasional merupakan konsep yang umum dan paling populer digunakan dalam proses menganalisa isu-isu dalam hubungan internasional. Menurut Morgenthau kepentingan nasional ini merupakan tiang utama pada teorinya mengenai

politik luar negeri dan politik internasional yang realis. (Mas'ood, Ilmu Hubungan Internasional Disiplin dan Metodologi, 1990) Dalam penerapannya ruang lingkup atau cakupan yang bisa dicapai oleh konsep kepentingan nasional pada suatu negara harus sesuai dengan kapabilitas negara tersebut. Artinya, segala sesuatu yang direncanakan guna mencapai kepentingan nasionalnya jangan sampai membuat negara tersebut mengalami kerugian akibat ketidakmampuan dalam mewujudkan kepentingan nasionalnya. Hubungan antara kepentingan nasional dengan kepentingan negara-negara lain di dunia juga harus disesuaikan dimana negara harus memiliki kemampuan atau kesadaran dalam menilai dan menentukan kebutuhan atau kepentingan pribadi sembari menyeimbangkan kebutuhan bangsa lain atau yang bisa disebut dengan *prudent*.

Kalevi Jaakko Holsti memberikan penjelasan mengenai kepentingan nasional bahwa secara minimum, ini mencakup keutuhan wilayah suatu bangsa, kemerdekaan dan kelangsungan hidup nasional. Namun kelangsungan hidup nasional itu sendiri diberi beragam interpretasi oleh berbagai Negara yang menghadapi kondisi yang tentu berbeda-beda. Menurut Holsti, kepentingan nasional dapat dikelompokkan menjadi tiga. Pertama, *core values*, sesuatu yang dianggap paling vital bagi Negara dan berhubungan dengan eksistensi suatu Negara. Kedua, *middle range objectives*, biasanya berkaitan dengan peningkatan derajat perekonomian suatu Negara, dan yang ketiga *long range goals* yaitu yang bersifat ideal misalnya, keinginan untuk menciptakan perdamaian dan ketertiban dunia. Kepentingan nasional dari kaca mata *realism* dianggap sebagai salah satu bagian utama dalam hubungan internasional. Menurut *realism*, hal yang dapat dijadikan penunjang guna menjaga kelangsungan hidup karena ini merupakan bagian penting yang harus dipertahankan suatu negara guna tercapainya perekonomian yang sejahtera. (Ashari, 2015)

Pada dasarnya kepentingan nasional merupakan gabungan dari beberapa kepentingan-kepentingan dari tiap warga negara dalam suatu negara yang kemudian diakumulasikan menjadi tujuan negara dengan meningkatkan interaksi dengan negara lain. Kepentingan nasional berlandaskan pada skala prioritas di tiap-tiap negara hal ini yang membuat kepentingan nasional negara satu dengan lainnya berbeda, begitu pun dengan bagaimana cara mewujudkan kepentingan nasional yang ingin dicapainya. Kepentingan nasional suatu negara dapat dipicu oleh adanya keterbatasan yang sedang dialami oleh negara itu sendiri. Keterbatasan tersebut dapat berupa kurangnya sumber daya manusia yang mumpuni atau tenaga ahli dibidangnya yang dapat menghambat negara tersebut dalam memenuhi kebutuhan negaranya. Konsep kepentingan nasional sering dimaknai sebagai tujuan yang ingin dicapai suatu negara baik dibidang ekonomi, militer, dan budaya. Pada dasarnya tujuan yang ingin dicapai dari kepentingan nasional suatu bangsa adalah guna memajukan, meningkatkan, bahkan mengembangkan kondisi perekonomian di negaranya. Dengan upaya-upaya yang dilakukan seperti meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi masyarakatnya dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Sama halnya dengan Jepang yang berusaha menyampaikan dan memenuhi kepentingan nasionalnya yaitu di sector ekonomi. Upaya Jepang guna mewujudkan kepentingan nasionalnya di bidang ekonomi salah satunya dengan melakukan amandemen terhadap Undang-Undang Pengawasan Keimigrasian yang cenderung pro tenaga kerja asing. Dapat dilihat dari perspektifnya, konsep kepentingan nasional ini dapat digunakan sebagai alat untuk menganalisa kajian politik luar negeri suatu negara. Tidak hanya itu, yang kedua berlaku sebagai parameter dalam menilai perilaku dan kebijakan yang telah ditetapkan. Ketiga, sebagai validasi atau pembuktian terhadap kebijakan luar negeri.

Melalui hasil amandemen Undang-Undang Pengawasan Keimigrasiannya, Jepang membukakan jalan bagi negaranya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas ekonomi melalui perekrutan tenaga kerja berketrampilan spesifik atau tenaga kerja ahli agar dapat mengisi posisi strategis. Adanya amandemen Undnag-Undang Pengawasan Keimigrasian inilah yang nantinya memberikan timbal balik baik bagi sistem ketenagakerjaan Jepang karena adanya proses kualifikasi. Hal ini kemudian dapat membuat Jepang mewujudkan kepentingan nasional negaranya melalui perekrutan tenaga kerja asing.

2. Konsep Kebijakan Luar Negeri

Kebijakan secara umum menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) diartikan sebagai serangkaian konsep dan asa yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Dapat juga dimaknai sebagai suatu cita-cita, tujuan, prinsip atau sebagai garis pedoman guna mengatur dalam suatu usaha dalam mencapai tujuan. (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)) Sehingga kebijakan luar negeri dapat didefinisikan sebagai rangkaian atau kumpulan pedoman yang digunakan oleh para pembuat keputusan dalam menjalankan usaha-usaha guna mencapai tujuan di lingkup internasional.

Menurut Kamus Hubungan Internasional kebijakan luar negeri atau foreign policy didefinisikan sebagai suatu cara atau rencana bertindak yang dibuat oleh pembuat kebijakan pada suatu negara guna menghadapi unit politik internasional ataupun negara lain yang bertujuan guna mencapai kepentingan nasional yang lebih spesifik. (Plano & Olton) Politik luar negeri diselenggarakan oleh suatu negara sebagai bentuk inisiatif atau reaksi terhadap negara lain. Adanya keadaan internasional yang selalu berubah menyesuaikan situasi yang ada, proses penyusunan kebijakan luar negeri selalu diperbaiki dan disesuaikan.

Terdapat definisi lain dari kebijakan luar negeri yang disampaikan oleh beberapa tokoh dunia seperti Webber dan Smith. Menurut mereka kebijakan luar negeri merupakan suatu kebijakan yang terdiri atas usaha mendapatkan sasaran, nilai-nilai, pemungutan kepuasan, dan sikap yang didapat negara pada pemerintah yang berkontribusi besar dalam berperilaku terhadap lingkungan luar, tak hanya itu namun juga ikut serta memantau masyarakat saat berinteraksi dengan lingkungan luar. (Mark Webber and Michael Smith, 2002) Kebijakan luar negeri memiliki peranan yang penting dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu negara dalam lingkup internasional.

Kebijakan luar negeri memiliki tujuan yang dibagi menjadi tujuan jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek. Tujuan ini muncul didasarkan karena adanya target di masa lalu dan harapan di masa yang akan datang agar tercapainya keamanan, kekuasaan, dan perdamaian. (Rosenau, 1969) Tidak hanya itu ada pendapat lain mengenai kebijakan luar negeri yang dikemukakan oleh seorang tokoh, bahwa kebijakan luar negeri yang dirakit oleh suatu negara ditujukan untuk mencapai tujuan nasional negaranya. Terdapat tujuan-tujuan dari politik luar negeri suatu negara yang dikelompokkan oleh K.J Holsti, yaitu: nilai (*values*) yang menjadi tujuan pembuat keputusan, jangka waktu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan tipe tuntutan yang diajukan suatu negara terhadap negara lain. (Perwita & Yani, 2005)

Kebijakan luar negeri yang ditetapkan Jepang dalam hal ketenagakerjaan seperti adanya revisi terkait Undang-Undang Keimigrasian tentu akan membantu negara ini dalam mewujudkan tujuan nasionalnya. Karena telah disebutkan di atas bahwa setiap kebijakan luar negeri yang ditetapkan oleh suatu negara mengandung kepentingan nasional di dalamnya. Artinya Jepang akan mencapai kepentingan nasional dengan menetapkan kebijakan luar negeri yang selaras dengan tujuan nasional yang ingin dicapainya.

E. Hipotesa

Berdasarkan informasi yang diperoleh pada bagian latar belakang dan dari hasil analisis konsep kepentingan nasional, untuk menjawab rumusan masalah dapat ditarik hipotesa atau dugaan sementara sebagai berikut:

Alasan pemerintah Jepang dalam memperbarui dan menetapkan Undang-Undang Pengawasan Keimigrasian ini adalah karena kepentingan nasional yang didasari oleh terjadinya diskriminasi terhadap tenaga kerja asing, kurangnya tenaga kerja ahli, dan stabilitas ekonomi, sehingga ditetapkan sebagai kebijakan luar negeri.

F. Metodologi

Metode yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini adalah dengan metode kualitatif. Metode kualitatif merupakan sebuah metode yang digunakan di dalam penelitian dengan tanpa adanya survey. Metode ini membutuhkan sumber-sumber yang relevan dan terpercaya dari instansi-instansi resmi, keluaran pemerintah, dan sumber berita terpercaya internasional maupun lokal, serta jurnal-jurnal baik nasional maupun internasional. Sehingga dalam menjawab rumusan masalah dan memberikan penjelasan lebih mengenai topik bahasan yang ditulis akan dijelaskan secara eksplanatif. Yaitu dengan memberikan deskripsi lengkap mengenai isu yang diangkat yang kemudian coba untuk dianalisis dengan menggunakan teori-teori dan konsep yang telah ditentukan pada bagian sebelumnya.

Data-data yang di dapatkan guna menunjang penelitian ini merupakan data sekunder karena di dapat melalui kajian kitab maupun melalui orang lain atau pihak ketiga. Cara yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara induktif. Artinya data-data yang diperoleh akan dikumpulkan dan dianalisis untuk menguji teori.

G. Jangkauan Penelitian

Tujuan dari adanya jangkauan penelitian adalah guna meminimalisir adanya pembahasan yang tidak menyangkut atau tidak memiliki keterkaitan terhadap materi yang akan dibahas. Adanya jangkauan penelitian ini dapat memudahkan penulis dalam menyusun masalah demi masalah agar tidak menyimpang atau keluar dari topik pembahasan. Sehingga dalam pembuktian terhadap hipotesa bisa sejalan. Pada tulisan jangkauan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah Pembaharuan Kebijakan Jepang Terhadap Tenaga Kerja Asing Tahun 2019. Namun penulis tetap akan memasukkan kejadian-kejadian, peraturan, maupun kebijakan yang berhubungan dengan pembahasan tersebut dari tahun sebelumnya.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika yang akan digunakan pada tulisan ini dibagi menjadi empat bab untuk menjelaskan topic pembahasan “**Pembaharuan Kebijakan Jepang Terhadap Tenaga Kerja Asing Tahun 2019**” yang terdiri sebagai berikut:

BAB I

Bagian ini merupakan bab pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, landasan teoritik, hipotesa, metodologi, jangkauan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II

Bab ini akan menjelaskan lebih lanjut mengenai dinamika isu-isu imigrasi di Jepang dan Undang-Undang Pengawasan Keimigrasian Jepang sebelum dan setelah amandemen April 2019.

BAB III

Bab ini akan menjelaskan jawaban dari rumusan masalah yaitu hal-hal yang mendasari Jepang untuk memperbarui Undang-Undang Ketenagakerjaannya dan dilemma Jepang terhadap penetapan kebijakan ini.

BAB IV

Pada bab keempat ini berisi penutup yaitu tentang hasil yang dapat disimpulkan dari materi pendahuluan pada Bab I dan pembahasan yang terdapat pada Bab II, dan Bab III.