

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kualitas dan pembangunan suatu negara. Jepang merupakan salah satu negara maju yang menganggap penting tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi negaranya. Hal ini sesuai dengan teori Pertumbuhan Ekonomi Neo-Klasik yang beranggapan bahwa pada pertumbuhan ekonomi suatu negara akan bergantung kepada faktor produksi, yaitu modal, tenaga kerja dan teknologi. Pertumbuhan ekonomi negara akan bergantung kepada pendapatan nasional yang akan selaras dengan besarnya angkatan kerja dan laju pertumbuhan penduduk (Lubis, 2014).

Jepang merupakan salah satu negara maju yang hingga saat ini dihadapkan dengan isu demografi yang signifikan, seperti pertumbuhan populasi yang melambat, populasi usia lanjut yang semakin meningkat, dan masalah penurunan angka kelahiran yang terus-menerus terjadi. Permasalahan demografi ini menjadi isu yang sangat penting karena hal ini berdampak kepada berkurangnya tenaga kerja usia produktif sejak 1990an akibat dari menurunnya angka kelahiran. Jepang terus menerus mengalami kondisi dimana jumlah kelahiran berada dibawah tingkat yang dibutuhkan untuk mempertahankan populasi sejak tahun 1975 yang kemudian dikenal dengan fenomena *shoushika* (Karo *et al.*, 2021).

Penurunan angka kelahiran ini menyebabkan turunnya jumlah penduduk Jepang yang juga berdampak pada penurunan jumlah tenaga kerja usia produktif di Jepang tiap tahunnya. Penurunan angka tenaga kerja usia produktif menjadi ancaman bagi perekonomian negara Jepang karena setiap tahunnya Jepang mengalami peningkatan pada pertumbuhan lapangan kerja di berbagai sektor. Pertumbuhan lapangan kerja ini diakibatkan oleh negara Jepang yang terus meningkatkan kemajuan negaranya melalui pembangunan manufaktur, transportasi dan konstruksi yang membutuhkan banyak tenaga kerja. Kebutuhan akan tenaga kerja di Jepang meningkat pada level tertinggi dalam 24 tahun terakhir pada tahun 2019. Selain itu, pembangunan infrastruktur setelah bencana tsunami pada tahun 2011 dan ledakan konstruksi menjelang Olimpiade Tokyo dan

Paralimpiade Musim Panas (*Summer Olympics*) 2020 juga menyebabkan peningkatan permintaan tenaga kerja usia produktif sebagai *volunteer, event crew*, dll (Nabila, 2020).

Selain dari adanya ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan lapangan kerja yang tersedia yang kemudian menjadi masalah dalam ketenagakerjaan di Jepang, terdapat juga permasalahan diskriminasi yang diterima oleh tenaga kerja di beberapa perusahaan, khususnya tenaga kerja asing di Jepang. Sebelum Jepang memiliki sistem ketenagakerjaan yang sangat terstruktur, Jepang memiliki sistem ketenagakerjaan yang masih dianggap buruk atau tidak adil. Kualitas pekerjaan dan pekerja masih rendah, dan terdapat diskriminasi yang diterima oleh pekerja wanita. Wanita di Jepang sering diabaikan dan dianggap rendah dibandingkan pekerja pria. Terdapat beberapa pandangan yang melekat pada masyarakat Jepang bahwa wanita dianggap hanya cocok untuk mengurus rumah dan anak.

Kemudian, guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam negeri, maka dibentuklah suatu kebijakan bernama *Womenomic* oleh Perdana Menteri Shinzo Abe pada tahun 2013. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan peran dan partisipasi wanita dalam sektor ekonomi dan politik dengan harapan dapat menutupi beberapa kebutuhan akan tenaga kerja dalam negeri yang kemudian menghasilkan kesepakatan untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita sebagai pekerja. Akibatnya, saat ini justru banyak wanita memilih untuk tidak menikah karena tanggung jawab yang besar yang harus mereka pikul serta prioritas mereka yang lebih mengutamakan kehidupan karir dan pendidikan dibandingkan untuk menikah.

Sehingga, jika melihat kembali kepada tujuan awal dari kebijakan *Womenomic*, maka upaya Shinzo Abe ini belum cukup untuk mengatasi kebutuhan Jepang akan tenaga kerja, khususnya dalam beberapa sektor yang membutuhkan tenaga lebih seperti sektor infrastruktur, manufaktur, kesehatan dan pertanian, dalam hal ini, wanita masih belum dianggap sama dengan pria sepenuhnya.

Di sisi lain, diskriminasi juga tidak hanya dirasakan oleh pekerja wanita, terdapat pekerja asing yang hak-hak mereka juga dibatasi oleh tempat atau perusahaan mereka bekerja. Pekerja asing di Jepang sering mengalami ketidakadilan dalam memperoleh hak-hak mereka. Mereka sering diperlakukan secara tidak adil, seperti diberikan gaji di bawah standar, dihadapkan pada larangan-larangan tertentu, tidak memiliki hak untuk menyuarakan pendapat, dan sebagainya. Hal ini yang kemudian membuat Jepang mendapatkan citra yang tidak baik oleh beberapa negara luar,

sehingga berpengaruh terhadap ketertarikan negara-negara luar untuk mengirimkan tenaga kerja di Jepang. Ketidakseimbangan seperti ini kemudian menyebabkan produktivitas Jepang menjadi rendah dan membuat pertumbuhan ekonomi Jepang cenderung mengalami stagnasi.

Dalam mengatasi isu kelangkaan tenaga kerja yang diakibatkan dari isu demografi, pemerintah Jepang telah melakukan beberapa upaya, khususnya dalam memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja usia produktif dalam negeri. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah Jepang adalah dengan memanfaatkan tenaga kerja asing. Sebelumnya, Jepang memiliki kebijakan yang cukup ketat dan selektif dalam menerima tenaga kerja asing untuk masuk dan bekerja di Jepang

Keterbukaan Jepang terhadap tenaga kerja asing mulai dilakukan pada masa kepemimpinan Shinzo Abe. Pada tahun 2012 Jepang dihadapkan dengan kekurangan tenaga kerja dari jumlah keseluruhan populasi penduduk Jepang sebanyak 127,6 juta termasuk imigran yang masih belum mampu menutupi kebutuhan akan tenaga kerja dalam negeri akibat kurangnya populasi usia produktif serta kurangnya tenaga kerja asing yang bekerja di Jepang. Langkah awal reformasi kebijakan tenaga kerja asing pada masa Shinzo Abe adalah pada 2012, yaitu dengan merevisi kebijakan dasar mengenai program pelatihan bagi pekerja asing yang memiliki keterampilan khusus disediakan lingkungan kerja yang baik.

Upaya lainnya yang pemerintah Jepang lakukan adalah dengan memperbaharui kebijakan pekerja asing untuk dapat memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja usia produktif melalui kebijakan yang lebih terbuka terhadap tenaga kerja asing pada 2016, Pemerintah Jepang menetapkan prosedur dalam menerima tenaga kerja asing berdasarkan *Japan Immigration Control Act* (ICA). Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan kemudahan bagi tenaga kerja asing untuk bekerja di Jepang sebagai peserta magang dalam program *Technical Intern Training* (TITP) (Dwizarati, 2023).

Kebijakan lain yang Shinzo Abe keluarkan pada masa pemerintahannya terkait tenaga kerja asing adalah Kebijakan Kontrol Imigrasi yang berhubungan dengan pengungsi dan tenaga kerja asing sebagai solusi dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam negeri. Pada Desember 2018, Jepang melakukan revisi terhadap Undang-Undang Kontrol Imigrasi dan Pengungsi yang berisikan kebijakan Luar Negeri Jepang terhadap *Foreign Worker/Immigrant Worker*. Undang-Undang ini terdiri dari dua kategori, yaitu Keterampilan Khusus Tipe I (tenaga teknis), Keterampilan Khusus Tipe 2 (Intelektual) dan Golongan Tidak Terampil (Yamawaki, 2019).

Pada April 2019, pemerintah Jepang di bawah pimpinan Perdana Menteri Shinzo Abe kemudian mulai memberlakukan Undang-Undang Kontrol Imigrasi dan Pengungsi melalui sebuah kebijakan bernama *Tokutei Ginou* atau *Specified Skilled Workers* (SSW) yang memiliki tujuan untuk membuka kesempatan lebih bagi para tenaga kerja asing dengan menerima warga negara asing yang memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu pada beberapa sektor yang telah ditetapkan guna memenuhi kebutuhan pemerintah Jepang akan tenaga kerja usia produktif dalam jangka waktu dekat. Kebijakan *Tokutei Ginou* (SSW) ialah sebuah visa kerja/visa keahlian khusus untuk tenaga kerja asing. Melalui kebijakan ini, pemerintah Jepang membuka kesempatan kerja bagi tenaga kerja asing dalam 14 sektor ketenagakerjaan seperti kebersihan, keperawatan, pertanian, industri perikanan, manufaktur makanan dan minuman, pengolahan hasil laut dll (Ditjenim, 2019).

Dalam mengatasi isu dan krisis tenaga kerja di Jepang, pemerintah Jepang telah melakukan berbagai upaya dalam mengatur dan memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja, termasuk melalui berbagai kebijakan dan program yang mengatur tentang tenaga kerja, khususnya pada tenaga asing. Kebijakan dan program tenaga kerja asing yang telah ditetapkan oleh pemerintah Jepang tentunya sudah melalui berbagai proses yang didalamnya terdapat banyak variabel yang mempengaruhi serta menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat keputusan/*decision makers*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pertanyaan utama yang akan dijawab dalam penulisan kali ini dalam mengungkapkan faktor-faktor dibalik adanya pembaharuan terhadap kebijakan yang mengatur tentang penerimaan tenaga kerja asing yaitu **“Mengapa pemerintah Jepang melakukan pembaharuan kebijakan terhadap pekerja asing di Jepang pada tahun 2019?”**.

C. Kerangka Teoritik

Kerangka Teoritis merupakan identifikasi dari teori-teori atau konsep yang menjadi landasan berfikir dalam melaksanakan suatu penelitian atau dengan kata lain menjelaskan kerangka referensi atau teori yang digunakan untuk mengkaji dan menelaah permasalahan. Maka, dalam menjelaskan faktor-faktor yang menjadi alasan mengapa pemerintah Jepang melakukan pembaharuan terhadap kebijakan tenaga kerja asing pada tahun 2019, penulis akan menggunakan teori pembuatan kebijakan (*Decision Making*) menurut Snyder. Teori ini mencoba untuk

mengungkapkan bagaimana proses pengambilan keputusan yang harus mempertimbangkan faktor internal, eksternal dan *social behavior* yang dapat mempengaruhi pembuat keputusan untuk mengambil sebuah keputusan, yang kemudian menjadikan alasan diambilnya sebuah kebijakan luar negeri suatu negara.

Teori Pembuatan Keputusan (*Decision-Making Theory*)

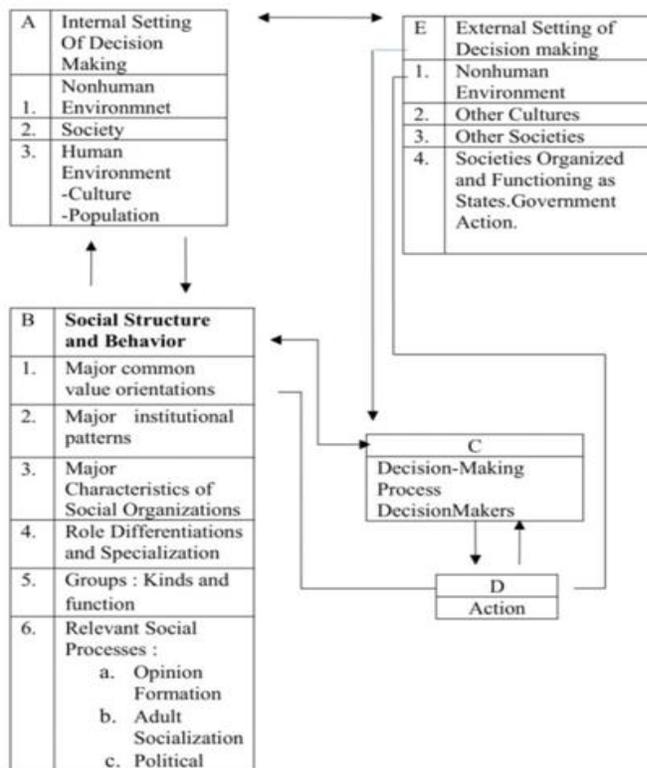
Dalam menyusun kerangka teoritik, penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Richard Snyder terkait kebijakan luar negeri dalam proses pengambilan keputusan kebijakan luar negeri. Proses pengambilan kebijakan luar negeri merupakan alat yang dapat menjelaskan tindakan yang diambil oleh masing-masing negara dalam hubungan internasional. Menurut Snyder, kebijakan yang diambil oleh suatu negara yang didasari oleh faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal serta perilaku dan struktur sosial yang menjadi penyebab suatu negara dalam mengambil suatu keputusan (Snyder, Bruck, & Sapin, 2002).

Decision Making atau Pengambilan Keputusan merupakan salah satu bentuk perbuatan berpikir dan hasil dari perbuatan tersebut akan menghasilkan suatu hasil akhir yang disebut keputusan (Hayati & Afriansyah, 2019). Menurut Snyder, dalam proses pengambilan keputusan terdapat dua faktor utama yaitu faktor subyektif dan sumber-sumber potensial. Faktor subyektif merupakan persepsi dari aktor dalam mendefinisikan suatu keadaan/situasi. Persepsi aktor ini yang akan menentukan bagaimana kemudian hasil dari proses pengambilan keputusan. Peranan pemimpin, persepsi dan sistem kepercayaan budaya para pembuat keputusan, arus informasi, serta dampak dari berbagai kebijakan luar negeri merupakan faktor-faktor yang penting untuk menjelaskan bagaimana suatu kebijakan luar negeri diambil oleh suatu negara. Selain itu, Snyder juga mempertimbangkan bagaimana situasi suatu negara atau pemerintahan pada saat pengambilan keputusan sedang berlangsung, seperti situasi kenegaraan yang sedang tertekan, krisis atau beresiko.

Selain faktor subyektif, terdapat sumber-sumber potensial yang bisa berasal dari dalam negeri (*setting internal*) dan juga luar negeri (*setting eksternal*). *Setting Internal* adalah keadaan politik domestik, termasuk opini publik dan kekuatan nasional. Sedangkan untuk *setting eksternal* adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan interaksi antar negara (perdagangan, budaya, dan masyarakat internasional). Kedua faktor ini kemudian memberikan preferensi negara pada pembuatan kebijakan luar negeri (Rosyidin, 2010).

Dari penjelasan di atas, maka dalam pembuatan keputusan, para pembuat kebijakan dipengaruhi oleh variabel-variabel baik dari lingkungan internal maupun eksternal, termasuk struktur sosial dan perilaku yang masih berkaitan erat dengan faktor internal. Jika dijelaskan melalui diagram, maka model teori *decision making* menurut Snyder akan terlihat bagaimana antara variabel terhubung sehingga membuat teori ini lebih kompleks (lihat gambar 1.1)

Gambar 1.1 Model Proses Pengambilan Keputusan oleh Richard Snyder



Sumber: (Snyder, Bruck, & Sapin, 2002)

Berdasarkan teori *decision making* yang dikemukakan oleh Snyder, maka ketiga variabel (internal, eksternal, dan *social structure and behavior*) menjadi landasan yang akan menjelaskan bagaimana ketiga variabel ini yang mempengaruhi proses terbentuknya suatu keputusan oleh pemerintah Jepang berupa pembaharuan kebijakan terhadap tenaga kerja asing yaitu kebijakan SSW pada tahun 2019 yang merupakan gambaran aksi atau tindakan pemerintah Jepang dalam memutuskan sebuah kebijakan.

Setting Internal

Menurut Snyder (2002), faktor Internal merupakan faktor yang dipengaruhi oleh opini dan sikap publik. Hal tersebut merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi *decision maker* dalam mengambil sebuah keputusan.

- *Non-Human Environment*, merupakan faktor yang berasal dari suatu lingkungan yang bukan disebabkan oleh manusia yang kemudian dapat mempengaruhi dalam pengambilan suatu keputusan. Hal ini biasanya dikaitkan dengan budaya, letak geografis, sumber daya, kondisi perekonomian seperti infrastruktur atau alat penunjang kegiatan bagi masyarakat disuatu negara (Rhasintya, 2020).
- *Society*, merupakan faktor yang menggambarkan bagaimana karakter masyarakat dalam suatu negara. Hal ini berkaitan dengan pasrtisipasi serta seberapa kritis masyarakat dalam menghadapi berbagai isu sehingga mempengaruhi pemerintah dalam mengambil suatu keputusan atau kebijakan (Pratama, 2017).
- *Human Environment*, pada teori *Decision Making* oleh Snyder ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *decision makers* untuk mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan lingkungan manusia seperti populasi suatu negara, kebudayaan dimana para *decision makers* memiliki nilai-nilai kebudayaan yang tumbuh sejak ia tinggal pada negara tersebut (Erdiatulha, Karjaya, & Rizki, 2020).

Eksternal Setting

Selain faktor internal, terdapat faktor eksternal yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pembuatan kebijakan. Faktor eksternal sendiri merupakan faktor-faktor yang datang dari luar negeri atau luar suatu negara, seperti situasi politik internasional, aliansi internasional, konflik internasional, dan opini masyarakat internasional (Pratama, 2017).

- *Non-Human Environment*, merupakan faktor lingkungan yang bukan merupakan manusia yang dapat memberikan pengaruh kepada pembuat kebijakan yang berasal dari luar batas wilayah suatu negara. Beberapa contohnya adalah letak geografis atau kondisi ekonomi negara lain.

- *Other Culture*, merupakan kebudayaan negara lain yang turut mempengaruhi perumus kebijakan yang berasal dari negara lain. Nilai-nilai kebudayaan yang ada di dunia dapat saling mempengaruhi.
- *Other Society*, merupakan faktor yang berasal dari opini kelompok masyarakat yang berasal dari luar negeri. Pendapat masyarakat internasional berpengaruh terhadap pembentukan citra suatu negara.
- *Societies Organized and Function as States and Government Action*, merupakan tindakan oleh suatu negara terhadap negara lain dimana tindakan tersebut menjadi hal yang berpengaruh dan menjadi bahan pertimbangan bagi negara lain dalam membuat sebuah keputusan.

Social Structure & Behavior

Social Structure and Behavior digambarkan sebagai norma umum atau perilaku politik yang diterapkan oleh Jepang dan berlaku sejak lama pada masyarakat, kemudian mempengaruhi proses dalam pembuatan sebuah kebijakan. faktor *Social Structure and Behavior* terdapat beberapa variabel di dalamnya seperti *Major Common Value Orientation*, *Major Institutional Patterns*, *Major Characteristic of Social Organization*, *Role Differentiations and Specialization*, *Groups Kind and Function*, dan *Relevant Social Process* (Dwizarati, 2023).

- *Major Common Value Orientation*, merupakan nilai umum yang sedang berkembang dan menjadi dasar yang kemudian diterapkan oleh masyarakat sehingga dapat mempengaruhi proses pembuatan kebijakan, serta bagaimana nilai tersebut mempengaruhi bagaimana sikap masyarakat terhadap kebijakan.
- *Major Institutional Patterns*, merupakan pola kelembagaan utama dalam negara yang berpengaruh dalam proses pembuatan kebijakan.
- *Major Characteristic of Social Organization*, merupakan karakter utama organisasi sosial berdasarkan nilai yang dianut dan dapat mempengaruhi pembuat kebijakan.
- *Role Differentiations and Specialization*, merupakan sebuah perbedaan peran dan spesialisasi yang mempengaruhi pembuatan sebuah kebijakan.
- *Groups Kind and Function*, merupakan berbagai macam kelompok yang memiliki fungsi berbeda serta peran dalam mempengaruhi proses pembuatan suatu kebijakan bagi suatu negara.

- *Relevant Social Process*, merupakan proses sosial yang relevan. Proses ini terbagi menjadi 3 variabel, yaitu pembentukan opini masyarakat, sosialisasi, dan politik.

Jika diterapkan pada fenomena pembaharuan kebijakan tenaga kerja asing di Jepang tahun 2019, maka terdapat beberapa hal yang termasuk kedalam faktor-faktor yang menjadi alasan dibalik pengambilan sebuah keputusan menurut Snyder tersebut. Pada faktor Internal, terdapat kondisi perekonomian Jepang yang mengalami stagnasi akibat dari krisis tenaga kerja (*Non-Human Environment*), kemudian terdapat beberapa pandangan dari masyarakat Jepang yang sudah mulai terbuka terhadap penerimaan tenaga kerja asing, walaupun dengan dasar kebutuhan akan perbaikan ekonomi (*Society*) dan krisis tenaga kerja akibat dari isu populasi atau demografi di Jepang (*Human Environment*). Kemudian pada faktor Eksternal, terdapat opini dan kritik dari luar (*Human Right Watch*) terkait lemahnya hukum yang mengatur dan melindungi tenaga kerja asing di Jepang (*Other Society*).

D. Hipotesa

Dengan berdasarkan pada latar belakang dan juga teori yang telah dijelaskan, maka penulis menarik suatu hipotesa dengan menjawab faktor-faktor yang menjadi alasan dibalik pembaharuan kebijakan tenaga kerja asing di Jepang pada tahun 2019 sebagai berikut:

1. Terkait *internal setting*, maka terdapat kondisi demografi Jepang yang mengalami kekurangan tenaga kerja usia produktif menjadikan hal ini menjadi ancaman perekonomian yang harus diatasi, sehingga perlu melakukan perbaikan terhadap kebijakan tenaga kerja asing guna menarik lebih banyak tenaga kerja asing.
2. Pada *eksternal setting*, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi pembaharuan kebijakan tenaga kerja asing di Jepang pada tahun 2019, yaitu adanya kritikan dari negara lain atau organisasi internasional terhadap kebijakan tenaga kerja asing di Jepang karena ketatnya hukum ketenagakerjaan dan juga birokrasi Jepang dalam penerimaan tenaga kerja asing di Jepang, serta kurang diperhatikannya hak-hak dari para pekerja asing.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan yang berjudul “Analisis Keputusan Jepang Dalam Memperbaharui Kebijakan Tenaga Kerja Asing Pada Tahun 2019” secara umum adalah untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi pembuat keputusan di Jepang dalam pembaharuan kebijakan tenaga kerja asing pada tahun 2019.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penulisan kali ini adalah Kualitatif dimana penulis mencoba untuk menjelaskan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi sebuah keputusan untuk memperbaharui sebuah kebijakan akan tenaga kerja asing di Jepang pada 2019.

2. Jenis Data

Data dalam penelitian kali ini adalah menggunakan data sekunder yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, dan laporan dari media elektronik.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan yang bersumber pada data sekunder.

4. Teknik Analisis Data

Prosedur analisis dalam penulisan ini menggunakan analisis teori *Decision Making* menurut Snyder yang kemudian dijelaskan dengan fakta yang ada dalam isu yang dibahas pada penulisan kali ini. Teknik analisis data menggunakan data kualitatif dengan metode analisis data deskriptif dan kajian terdahulu yang menjelaskan data melalui sumber-sumber yang ada.

G. Jangkauan Penelitian

Dalam rangka membatasi dan memberikan fokus permasalahan yang akan dijelaskan dalam penulisan ini, penulis membatasi pembahasan mengenai alasan pembaharuan kebijakan tenaga kerja asing di Jepang pada tahun 2019 yang berasal dari faktor internal dan eksternal. Hal ini untuk memberikan arahan kepada penulis dalam mencari alasan mengapa terjadi suatu perubahan kebijakan akan tenaga kerja asing pada tahun 2019 serta latar belakang dibalik adanya pembaharuan terhadap kebijakan tersebut dengan lebih spesifik.

H. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

- **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi konstruksi skripsi secara keseluruhan, yaitu: latar belakang masalah, rumusan masalah, kerangka teoritik, hipotesa, tujuan penelitian, metode penelitian, jangkauan penelitian, serta rencana sistematika penulisan.

- **BAB II ISU DAN KEBIJAKAN TENAGA KERJA ASING DI JEPANG**

Menjelaskan mengenai bagaimana isu mengenai ketenagakerjaan dan kebijakan mengenai tenaga kerja asing di Jepang sebelum dilakukannya pembaharuan kebijakan tenaga kerja asing di Jepang pada tahun 2019. Bab ini akan memberikan gambaran mengenai isu akan tenaga kerja di Jepang serta dinamika kebijakan yang mengatur ketenagakerjaan asing di Jepang, khususnya pada masa pemerintahan Shinzo Abe sampai dengan perubahan kebijakan tenaga kerja asing pada tahun 2019.

- **BAB III ALASAN PEMBAHARUAN KEBIJAKAN TENAGA KERJA ASING DI JEPANG PADA TAHUN 2019**

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai jawaban dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah, yaitu alasan dibalik adanya pembaharuan atau pembaharuan kebijakan tenaga kerja asing di Jepang pada tahun 2019. Pada bab III ini akan dibagi menjadi dua sub-bab dimana kedua sub-bab ini berdasarkan kepada teori yang digunakan, yaitu teori *Decison Making* oleh Snyder yang mencoba mengungkapkan faktor-faktor atau alasan yang mempengaruhi suatu kebijakan/keputusan itu di ambil oleh para pengambil keputusan.

- **BAB IV KESIMPULAN**

Berisi kesimpulan yang akan menjawab rumusan masalah dari penelitian ini dan dilanjutkan dengan saran kepada peneliti yang akan membahas isu yang sama sebagai acuan serta bahan perbaikan bagi penelitian selanjutnya serta diakhir dengan daftar pustaka.