

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Umum Perbandingan Hukum

A. Pengertian Perbandingan Hukum

Melakukan penelitian perbandingan hukum maka dituntut untuk mempelajari sistem hukum di negara Indonesia dan negara lain. Memahami sistem hukum dari negara lain sangatlah bermanfaat dalam menunjang pemahaman dan pengembangan hukum nasional, selain itu dapat memperdalam pengertian tentang pranata masyarakat dan kebudayaan sendiri serta membawa sikap kritis terhadap sistem hukum sendiri.⁵

Istilah perbandingan hukum, dalam bahasa asing diterjemahkan *comparative law* (dalam bahasa Inggris) menurut Rudlof B, Schlesinger mengatakan bahwa perbandingan hukum adalah metoda penyelidikan dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih dalam tentang bahan hukum tertentu. Perbandingan hukum bukanlah perangkat peraturan dan asas-asas hukum dan bukan suatu cabang hukum, merupakan teknik untuk menghadapi unsur dari suatu masalah hukum. Berbeda dengan Winerton, bahwa perbandingan hukum merupakan suatu metoda yaitu perbandingan sistem-sistem hukum dan perbandingan tersebut menghasilkan data sistem hukum yang dibandingkan.⁶

⁵Barda Nawawi Arif, *Perbandingan Hukum Pidana (edisi revisi)* (Semarang : Rajawali Pres, 2010), halaman 23.

⁶Trisna Ayu Wulandari, "Studi Perbandingan Hukum Pengaturan Sistem Pra Peradilan Menurut KUHAP Dengan Sistem *Recht Commisaris* Menurut Hukum Acara Pidana

B. Tujuan Perbandingan Hukum

Menurut Randall tujuan perbandingan hukum adalah usaha mengumpulkan berbagai informasi mengenai hukum asing, mendalami pengalaman-pengalaman yang dibuat dalam studi hukum asing dalam rangka pembaharuan hukum⁷.

1. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa studi perbandingan hukum dilakukan dengan dengan cara mempelajari hukum di luar hukum yang belaku bagi si penyelidik. Tetapi dengan cara demikian saja, tidak dapat dikatakan melakukan studi perbandingan hukum. Mengumpulkan bahan-bahan yang berasal dari hukum asing tidak sama dengan melakukan perbandingan hukum. Barulah pada saat orang menggarap bahan-bahan yang telah terkumpul itu menurut arah-arrah tertentu terjadi suatu studi perbandingan hukum. Penggarapan ini dapat dilakukan atas dasar keinginan antara lain yang pertama, menunjukkan perbedaan dan persamaan yang ada di antara sistem hukum atau bidang-bidang hukum yang dipelajari. Kedua, menjelaskan mengapa terjadi perbedaan atau persamaan yang demikian itu serta faktor-faktor apa yang menyebabkannya. Ketiga, memberikan penilaian terhadap masing-masing sistem yang digunakan dan keempat, menemukan asas-asas sistem yang didapat sebagai hasil dari pelacakan yang dilakukan dengan cara membandingkan tersebut.⁸

Belanda”, Skripsi S-1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2009, halaman 33.

⁷Munir Fuady, *Perbandingan Ilmu Hukum* (Bandung : Refika Aditama, 2007), halaman 19.

⁸Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2012), halaman 394.

C. Manfaat Perbandingan Hukum

Ada beberapa pendapat mengenai manfaat mempelajari perbandingan hukum yaitu sebagai berikut :

Rene David dan Brierly ada beberapa manfaat dalam mempelajari perbandingan hukum yaitu dapat memahami lebih baik, untuk mengembangkan hukum nasional kita sendiri, membantu dalam mengembangkan pemahaman terhadap bangsa-bangsa lain serta dapat memberikan sumbangan untuk menciptakan hubungan /suasana yang baik bagi perkembangan hubungan internasional.⁹

Menurut Tahir Tungadi manfaat dalam mempelajari perbandingan hukum adalah berguna untuk unifikasi dan kodifikasi nasional, regional maupun internasional. Mempelajari perbandingan hukum juga berguna untuk harmonisasi hukum antara konvensi internasional dengan peraturan perundang-undangan nasional. Sedangkan untuk pembaharuan hukum, yakni dapat memperdalam pengetahuan tentang hukum nasional dan dapat secara objektif melihat kebaikan dan kekurangan hukum nasional. Untuk menentukan asas-asas umum dari hukum (terutama bagi para hakim pada pengadilan internasional) hal ini penting untuk menentukan *the general principal of law* yang merupakan sumber yang penting dari hukum *public* internasional. Untuk menentukan asas-asas umum dari hukum (terutama bagi para hakim pada pengadilan internasional) hal ini penting untuk menentukan *the general principal of law* yang merupakan sumber yang

⁹Ade Maman Suherman, *Pengantar Perbandingan Sistem Hukum* (Jakarta : Rajawali Pres, 2008) ,halaman 17.

penting dari hukum *public* internasional. Sebagai ilmu pembantu bagi hukum perdata internasional misalnya dalam hal ketentuan HPI suatu negara menunjuk pada ketentuan hukum asing yang harus di berlakukan dalam suatu kasus. Serta diperlukan dalam program pendidikan bagi penasihat-penasihat hukum pada lembaga perdagangan internasional dan kedutaan-kedutaan misalnya untuk dapat melaksanakan traktat traktat internasional.¹⁰

Giuditta Cordero Moss mengatakan Ada 5 tujuan mempelajari perbandingan hukum yaitu memperbaiki hukum nasional, membuat dan membangun hukum nasional, sebagai alat dalam proses pembelajaran, alat harmonisasi hukum dan alat untuk mencapai tujuan hukum.¹¹

Peter De Cruz menyajikan secara sistematis tentang fungsi dan tujuan mempelajari hukum komparatif. Ia mengemukakan lima fungsi dan tujuan hukum komparatif yang meliputi Hukum komparatif sebagai disiplin akademis, hukum komparatif sebagai bantuan bagi legislasi dan perubahan hukum, hukum komparatif sebagai perangkat konstruksi dan hukum komparatif sebagai sarana untuk memahami peraturan hukum dan sebagai kontribusi sebagai penyatuan sistematis dan harmonisasi hukum¹²

Sudikno Mertokusumo mengemukakan dua manfaat mempelajari perbandingan hukum yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritisnya adalah mengumpulkan pengetahuan baru serta sebagai sarana

¹⁰*Ibid, halaman. 18.*

¹¹Salim dan Erlies Septiana, *Perbandingan Hukum Perdata*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, halaman 10.

¹²*Ibid, halaman 11.*

edukatif yang meliputi fungsi membebaskan dari *chauvinisme* hukum (mengagung-agungkan hukum), fungsi inspiratif memperoleh gambaran yang lebih baik tentang sistem hukum sendiri, karena dengan memperbandingkan kita melihat masalah-masalah tertentu untuk menyempurnakan pemecah tertentu di dalam hukum sendiri. Merupakan alat bantu bagi disiplin-disiplin lain terutama bagi sosiologi hukum dan antropologi hukum, merupakan instrumen untuk menentukan perkembangan hukum, mempelajari perbandingan hukum juga dapat membantu perkembangan asas-asas hukum, untuk meningkatkan saling pengertian di antara bangsa-bangsa, membantu dalam pembagian sistem hukum dalam kelompok-kelompok dan sumbangan bagi doktrin.

Sedangkan manfaat praktisnya adalah untuk kepentingan pembentukan undang-undang yang meliputi Membantu dalam membentuk undang-undang baru, Persiapan dalam menyusun undang-undang yang unifrom (seragam) dan penelitian pendahuluan pada *receptie* (penerimaan) perundang-undangan asing. Mempelajari perbandingan hukum untuk kepentingan peradilan mempunyai pengaruh terhadap peradilan pada umumnya serta penting dalam perjanjian internasional dan penting untuk terjemahan yuridis.¹³

¹³*Ibid, halaman. 12.*

2.2. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

A. Pengertian Tenaga Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 2 memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003). Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh. Tersirat unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja atau buruh adalah : 1) bekerja pada orang lain 2) di bawah perintah orang lain 3) mendapat upah.¹⁴

B. Pengusaha, Pemberi Kerja dan Perusahaan

Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

¹⁴Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang : Semarang Universitas Press,2015), halaman 13.

3. Orang persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana di maksud dalam hurug a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 pada Pasal 1 angka 4 juga memberikan pengertian pemberi kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan yang dimaksud perusahaan antara lain :

1. Setiap bentuk badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta atau negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Pasal 1 angka 6 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003)¹⁵

C. Organisasi Pekerja/Buruh

Pengaturan serikat pekerja/buruh di Indonesia terdapat pada Undang-Undang RI No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pada dasarnya serikat pekerja/buruh dapat dibentuk dengan asas bebas dan tidak bertentangan dengan pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 sebagai dasar negara dan konstitusi NKRI, dengan tujuan memberikan

¹⁵*Ibid, halaman 14.*

perlindungan pembela hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Kehadiran organisasi pekerja/buruh dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja sehingga tidak di perlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha.¹⁶

D. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja ini terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Bukti bahwa seseorang bekerja pada atau orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja/buruh. Isi atau substansi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Di samping perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dalam kaitannya dengan hubungan kerja terdapat pula peraturan perusahaan ini juga tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.¹⁷

¹⁶*Ibid, halaman 15.*

¹⁷*Ibid, halaman 21.*

2.3. Tinjauan umum Tentang Tenaga Kerja Asing

A. Pengertian Tenaga Asing

Tenaga kerja asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁸ Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi Undang-Undang RI No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 13 dijelaskan bahwa “tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.”

B. Sejarah Tenaga Kerja Asing Indonesia

Selama tiga setengah abad sejak abad ke 16 , Bangsa Indonesia dijajah oleh Belanda yang ketika itu mempunyai tujuan utama untuk mencari wilayah baru yang dapat dijadikan koloni dalam rangka memperluas kekuasaan, menambah kekayaan kerajaan, dan menyebarkan agama.

Apabila perhitungan jarak antar generasi adalah 25 tahun, maka penjajahan telah mengubah sistem sosial, norma, dan budaya bangsa Indonesia selama lebih dari 10 generasi, dimana orang pribumi telah dibiarkan miskin dan bodoh sehingga dengan leluasa kaum penjajah dapat mengeruk kekayaan alam dari wilayah jajahannya.

¹⁸Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2009), halaman 27.

Sejak awal kolonialisasi, kaum penjajah telah memperlakukan orang-orang pribumi hanya sebagai budak yang tidak memiliki status hukum dan boleh diperdagangkan. Hal ini tergambar dalam sistem hukum yang diterapkan di wilayah jajahan dengan menetapkan bahwa “*burgelijk wetboek*” atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang diberlakukan sejak tahun 1823, termasuk didalamnya norma dan aturan mengenai perburuhan, tidak berlaku bagi orang pribumi.

Perlakuan terhadap pribumi sebagai budak belian tersebut di sahkan dalam berbagai aturan resmi kolonial yang menurut Dr.Agusmidah, antara lain adalah dituangkan dalam peraturan tentang pendaftaran budak (Stb. 1898 No.58) peraturan pajak atas pemilikan budak (Stb.1820 No.39a).

Setelah memperoleh banyak perlawanan di wilayah jajahan dan adanya gerakan global yang menentang praktek perbudakan, Belanda mulai mengubah strategi dengan memperlunak praktek perbudakan menjadi sistem “perhambatan” dimana seseorang harus menyerahkan jasa dan tenaganya kepada orang lain yang bertindak sebagai tuan atau pemberi pekerjaan (bukan orang yang menggunakan jasa dan tenaga orang lain) tanpa menggunakan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja dengan upah yang ditentukan secara sepihak oleh situan atau pemberi pekerjaan atas dasar pengabdian , kesetiaan (loyal) dan kedekatan emosi secara pribadi dengan memberi pekerjaan.

Ketika Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945 setelah 350 tahun dijajah, sistem kerja dan pembedaan

pekerja belum sempat direformasi, sehingga masih ada perbedaan struktur warga negara yang melaksanakan pekerjaan di Indonesia yakni warga negara yang bekerja sebagai :

- Pegawai Negeri Sipil.
- Pegawai Negeri Militer.
- Pegawai Badan usaha Milik Negara.
- Pegawai Swasta Murni, serta ditambah dengan.
- Pekerja Lepas, yakni pekerja yang melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kebutuhan (pekerja informal).

Sehingga saat ini , semua pekerja dan pegawai yang melaksanakan pekerjaan relatif tanpa kesepakatan kerja yang dibuat antara pekerja/buruh (*employee*) sebagai penyedia jasa dan tenaga dengan penggunaan dan tenaga (*employer*) dalam kedudukan yang sama yang dituangkan dalam perjanjian kerja.¹⁹

Tenaga kerja asing sudah menjadi fenomena yang lumrah tidak hanya dalam sejarahnya tetapi dewasa ini yang disebut sebagai globalisasi namun juga telah ada sejak dimulainya industrialisasi di muka bumi.

Dilihat dari perkembangannya, latar belakang digunakannya Tenaga Kerja Asing di Indonesia mengalami perubahan setiap Zaman.

Tujuan pengaturan mengenai tenaga kerja asing di tinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan

¹⁹Heru Prasetyo, “ Sejarah Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia” (*Kompas*, Selasa, 6 Oktober 2012)

memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia diberbagai lapangan bidang dan level. Karenanya dalam memperkerjakan tenaga kerja asing di indonesia dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.²⁰

Di Indonesia masuknya tenaga kerja asing sudah tidak dapat dicegah lagi semenjak Indonesia ikut menandatangani kesepakatan perdagangan bebas pada tahun 1994. Kesepakatan perdagangan bebas yang di maksud adalah kesepakatan antar negara negara anggota WTO.

Apabila kita menengok sedikit mundur, pada tahun 1994 Indonesia telah mengikatkan diri sebagai anggota *World Trade Organization Eztabliment*, dan secara resmi menyatakan keterikatan tersebut didalam Undang-Undang RI No.7 Tahun 1994. Sebagai konsekuensi dari komitmen Indonesia selaku anggota WTO adalah bahwa Indonesia harus siap membuka pasarnya terhadap perdagangan barang dan jasa dari negara anggota WTO lainnya. Indonesia tidak dapat lagi menutup diri dari masuknya barang-barang dan jasa-jasa asing untuk diperdagangkan di Indonesia. Yang paling rentan untuk di masuki adalah pedagang jasa asing atau bisa disebut Tenaga Kerja Asing.²¹

Setelah berlakunya Undang-Undang RI No.7 Tahun 1994 sebagai bentuk keterikatan Indonesia sebagai anggota WTO. Pada tahun 2003 di

²⁰Thoga M.Sitorus, *Membatasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing*, (Analisa, Selasa 30 Oktober 2007).

²¹Frankiano B. Randang, “Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing”, Volume 5, No 1, halaman 66.

sahkan Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003. Pada Pasal 1 dan Bab VIII Undang-Undang ini sudah mulai dijelaskan mengenai pengertian , tata cara penggunaan hingga pengawasan tenaga kerja asing.

Melalui Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Indonesia sudah mulai terbuka akan masuknya tenaga kerja asing dan tata cara dan persyaratan penggunaan tenaga kerja asing lebih jelasnya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.15 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan kemudian disempurnakan dengan dikeluarkannya Peraturan Presiden Replublik No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pada tahun 2007 dibuat Undang-Undang RI No.25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal. Dalam Undang-Undang ini juga diizinkan perusahaan penanaman modal baik penanam modal asing maupun penanam modal dalam negeri untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya dapat memperkerjakan tenaga kerja asing pada jabatan atau keahlian tertentu dalam perusahaannya. Untuk tata cara penggunaanya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.15 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

C. Sejarah Tenaga Kerja Asing di Jepang

Setelah berakhirnya perang dunia ke dua masalah terbesar yang dihadapi negara adalah minimnya bahan baku yang bisa diproduksi untuk menghasilkan keuntungan bagi industri Jepang. Pada bulan September 1945

- 1952 Amerika Serikat sebagai pemimpin sekutu / pemenang dalam perang dunia ke dua diberikan kewenangan untuk melakukan reformasi di Jepang. Amerika Serikat membuat dua kebijakan yaitu “*U.S Initial post surrender policy for japan*” dan *basic initial post surrender directive to the supreme commander for the allied power for the occupation and control of japan*”. Kebijakan ini memungkinkan Amerika Serikat melakukan reformasi militer, politik, ekonomi, hukum dan mengatasi masalah-masalah sosial. Tujuan dari reformasi ini adalah memastikan bahwa Jepang tidak lagi menjadi ancaman bagi Amerika Serikat dan sekutu.²²

Pada tahun 1950 – 1960 kebijakan imigrasi di Jepang mulai berubah dengan memberikan banyak kesempatan bagi warga negara asing dan warga keturunan Jepang yang menetap di luar Jepang untuk bekerja di Jepang. Pada awal 1960 *bank of Japan* tidak mampu untuk melakukan pembayaran hutang ke bank internasional, yang memaksa pemerintah melakukan pengetatan pada kredit debitur *bank of Japan*. Begitu sudah lunas pada tahun 1965 perekonomian di Jepang masih masih belum mengalami pertumbuhan. Hingga memasuki tahun 1970an banyak industri Jepang melakukan perubahan dengan pada awalnya menggunakan energi minyak ke unit semi konduktor yang lebih hemat dalam penggunaan energi dan walaupun pertumbuhan ekonomi mereka melambat permintaan akan ekspor barang masih tetap terus berlanjut sehingga pada tahun 1980an berangsur-angsur ekonomi negara semakin membaik. Pada tahun 1960 hingga 1980an

²²Mallisa B. Eaddy, “*An Analysis Of Japan’s Immigration Policy On Migrant Workers and Their Families*” (disertasi *Seton Hall University*, 2016), halaman 3.

pekerja asing mulai berdatangan ke Jepang banyak industri Jepang menggunakan pekerja asing dengan alasan biaya upah pekerja asing yang rendah. Pada tahun 1980 – 1989 pekerja asing mulai makin banyak berdatangan dan perekonomian di Jepang juga mengalami peningkatan yang sangat signifikan. hingga pada akhirnya terjadi banyak perdebatan di kalangan pemerintah akibat masuknya tenaga kerja asing ke Jepang. Taichi Sakaiya Menteri perencanaan ekonomi mengatakan bahwa “Jepang pasti akan membutuhkan banyak tenaga kerja asing untuk mempertahankan pertumbuhan ekonomi negara”. Pemerintah Jepang berhasil mendatangkan tenaga kerja asing dan kedatangan tenaga kerja asing ini sudah mulai memberikan keuntungan melalui visa.²³

Pada tahun 2000an migran asing / pekerja asing menjadi sebuah aset yang tidak hanya digunakan untuk mempertahankan ekonomi tetapi juga untuk mengatasi masalah penuaan yang dialami masyarakat Jepang. Pada tahun 1990an terhitung terdapat 300.000 visa tenaga kerja asing hingga memasuki tahun 2000an meningkat sebanyak tiga kali lipat yaitu sekitar 900.000 visa untuk tenaga kerja asing.

Dimulainya Reformasi mengenai aturan tenaga kerja asing terjadi pada tahun 2003. Hingga pada tahun 2012 Menteri dalam negeri Jepang Shinzo Abe secara terbuka menyatakan kekhawatirannya tentang tingginya warga negara asing yang menetap di Jepang.²⁴ untuk menanggapi hal tersebut pemerintah Jepang pada tahun 2012 melakukan amandemen

²³*Ibid*, halaman 7.

²⁴*Ibid*, halaman 11.

terhadap *Standart labor act No. 49 of April 7, 1949* di amandemen menjadi *Act. No. 42 of 2012* sebagai tindak lanjut dari imigran asing dan tenaga kerja asing.

