

## Untuk Para Pemegang Kerja Teknis Orang Asing ~Peraturan Hukum di Jepang Berkaitan dengan Ketenagakerjaan~

Peraturan ketenagakerjaan juga berlaku bagi pemegang kerja teknis orang asing dan hak pekerja asing dilindungi sama seperti pekerja Jepang.

Contoh kasus seperti di bawah ini sangat mungkin melanggar peraturan ketenagakerjaan Jepang.

① Diharuskan membayar denda 50.000 yen karena merusak barang perusahaan.

→ke 1.(5)

② Sebagian dari upah dipaksa untuk ditabung dan buku tabungan dipegang oleh pemberi kerja.

→ke 1.(6)

③ Upah belum dibayar walaupun sudah jatuh tempo.

→ke 1.(9)

④ Bekerja lebih dari 8 jam sehari, tetapi upah lembur hanya dibayar 350 yen per jam.

→ke 1.(12)

⑤ Saat keluar asrama harus meminta izin sehingga tidak ada kebebasan.

→ke 1.(15)

⑥ Upah minimum yang ditetapkan adalah 1000 yen per jam, tetapi pada kenyataannya upah dihitung 600 yen per jam.

→ke 2

⑦ Walaupun telah bekerja lebih dari setahun sebagai pekerja magang, tetapi belum pernah mengikuti cek kesehatan.

→ke 3.(4)

⑧ Mengalami luka pada saat bekerja, tetapi tidak menerima biaya kompensasi untuk pengobatan dan istirahat kerja.

→ke 4



# Kutipan dari Peraturan Ketenagakerjaan Jepang

## 1. Undang-undang Ketenagakerjaan

### (1) Larangan Kerja Paksa (Pasal 5)

Dilarang memaksakan kehendak kepada pekerja melalui tindakan kekerasan, intimidasi, dan sejenisnya.

### (2) Larangan pengambilan keuntungan oleh pihak ketiga (Pasal 6)

Siapa pun, kecuali diperbolehkan oleh hukum, tidak boleh mengambil keuntungan dari campur tangan di dalam pekerjaan orang lain.

#### <Contoh pelanggaran>

Badan pengawas meminta pihak pemberi kerja untuk menggelapkan sebagian dari upah pekerja magang ke dalam rekening sendiri.

### (3) Pembatalan kontrak yang melanggar hukum (Pasal 13)

Kontrak kerja yang tidak memenuhi standar ketenagakerjaan adalah tidak sah, dan bagian yang tidak sah diganti dengan standar ketenagakerjaan.

### (4) Penyerahan surat kontrak kerja (Pasal 15)

Pada waktu pengesahan kontrak kerja, pihak pemberi kerja harus memberikan surat kontrak kerja dan lain-lain kepada pekerja dengan mencantumkan hal-hal berikut ini.

- ① Masa kontrak kerja
- ② Standar pembaruan kontrak untuk kontrak kerja yang masa kerjanya telah ditetapkan (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu, PKWT)
- ③ Tempat kerja dan jenis pekerjaan
- ④ Jam kerja (Jam masuk & selesai kerja, jam istirahat, hari libur dan lain-lain)
- ⑤ Upah (Jumlah upah, cara pembayaran, tanggal jatuh tempo dan pembayaran)
- ⑥ Hal-hal yang berhubungan dengan pemberhentian kerja (ada tidaknya umur pensiun, alasan pemberhentian dan sebagainya)  
※ Lembaga pelaksana magang diwajibkan memberikan dokumen ini dalam bahasa Jepang dan bahasa ibu dari pekerja magang dalam bentuk yang dapat dimengerti oleh pekerja tersebut.

#### <Contoh pelanggaran>

Pada saat mengikat kontrak dengan lembaga pelaksana magang, kontrak kerja tidak diberikan dalam bentuk dokumen.

### (5) Larangan penetapan biaya ganti rugi (Pasal 16)

Dilarang membuat kontrak yang menetapkan biaya penalti akibat kegagalan memenuhi kontrak kerja atau yang menetapkan biaya ganti rugi kerusakan.

(Walaupun tidak diperbolehkan untuk menetapkan terlebih dahulu biaya ganti rugi, tetapi pada kenyataannya tidak dilarang untuk meminta biaya ganti rugi kepada pekerja jika kerusakan terjadi karena tanggung jawab pekerja.)

#### <Contoh pelanggaran>

Kontrak kerja yang tertulis syarat harus membayar sejumlah 50.000 yen jika merusak peralatan perusahaan.

### (6) Larangan paksaan untuk menabung (Pasal 18)

Dilarang untuk membuat kontrak menabung terkait kontrak kerja, ataupun kontrak mengenai pengelolaan tabungan.

※ Walaupun tidak dilarang untuk mengelola tabungan dengan seizin pekerja dan dengan memenuhi syarat-syarat tertentu, tetapi lembaga pelaksana magang diharapkan untuk tidak menyimpan buku tabungan dan lain-lain walaupun ada permintaan dari pihak pekerja magang.

**<Contoh pelanggaran>**

Pemberi kerja menyimpan sebagian dari upah pekerja di dalam tabungan atas nama pekerja itu, tetapi buku tabungannya disimpan oleh pemberi kerja.

**(7) Batasan mengenai pemutusan hubungan kerja (Pasal 19)**

Pegawai yang mengalami luka saat bekerja atau mengalami sakit dan harus menjalani istirahat, atau mengambil cuti melahirkan, tidak boleh dipecat selama masa cuti dan 30 hari setelah masa cuti berakhir.

**<Contoh pelanggaran>**

Pegawai yang cuti karena luka saat bekerja, ketika sudah pulih dan kembali masuk kerja malah dipecat saat itu juga.

※ Untuk kontrak kerja setahun dan kontrak lain yang masa kontrak kerjanya telah ditetapkan, kecuali ada hal khusus yang tidak dapat dihindari, tidak diperbolehkan untuk melakukan pemecatan selama masa berlaku kontrak. (Hukum kontrak tenaga kerja pasal 17 ayat 1)

**(8) Pemberitahuan sebelum pemutusan hubungan kerja (Pasal 20, 21)**

Pekerja harus diberitahu selambat-lambatnya 30 hari sebelum pemutusan hubungan kerja. Jika tidak diadakan pemberitahuan, pekerja dapat meminta biaya kompensasi minimal sebesar upah rata-rata untuk 30 hari (Jika pemberitahuan diberikan kurang dari 30 hari sebelumnya, sejumlah upah rata-rata per hari dikalikan jumlah hari yang kurang dari 30 hari tersebut).

**<Contoh pelanggaran>**

Di-PHK tanpa pemberitahuan dan tidak diberikan biaya kompensasi.

**(9) Pembayaran upah (Pasal 24)**

Upah harus dibayar (1)dalam bentuk mata uang, (2)langsung kepada pekerja, (3)seutuhnya, (4)sebulan minimal sekali, (5)pada waktu yang ditetapkan.

(Hal yang ditetapkan oleh hukum (pajak, biaya asuransi) dan hal yang ditetapkan dalam perjanjian (pembayaran biaya asrama, biaya makan dan lain-lain) dapat dipotong langsung dari upah. Namun, untuk pembayaran biaya yang tidak jelas penggunaannya tidak dapat dipotong dari upah.)

**<Contoh pelanggaran>**

Upah tidak dibayar walaupun sudah lewat tanggal pembayaran.

※ Secara aturan, gaji bagi pemegang kerja teknis dibayarkan melalui rekening bank.  
(Pasal 14 Aturan Pelaksanaan Undang-Undang Regulasi Praktik Keterampilan)

**(10) Kompensasi cuti (Pasal 26)**

Jika pekerja diliburkan oleh pemberi kerja, maka majikan harus membayar kompensasi cuti (60% dari upah rata-rata atau lebih) kepada pekerja.

**<Contoh pelanggaran>**

Pekerja diliburkan dengan alasan "Tidak ada pekerjaan", tetapi tidak menerima biaya kompensasi pada saat pembayaran upah.

### (11) Jam kerja (Pasal 32, 34, 35)

(Peraturan ini tidak berlaku untuk bidang pertanian, peternakan dan perikanan. Kemudian, pemegang kerja teknis orang asing di bidang pertanian harus ditangani sesuai dengan peraturan di bawah bimbingan Kementerian Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan dan Rencana Pelatihan Magang Teknis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan ini.)

Secara aturan, tidak diperbolehkan bekerja seminggu lebih dari 40 jam dan sehari lebih dari 8 jam.

Jika jam kerja melebihi 6 jam maka harus diberi istirahat lebih dari 45 menit dan jika melebihi 8 jam maka harus diberi istirahat lebih dari 60 menit.

Libur harus diberikan sehari dalam seminggu, atau minimal 4 hari dalam 4 minggu.

Jika pemberi kerja melaporkan “surat perjanjian bekerja di luar jam kerja/pada hari libur” kepada pihak ketenagakerjaan yang berwenang, maka diperbolehkan untuk bekerja di luar jam kerja/pada hari libur sesuai dengan batas yang ditetapkan dalam perjanjian tersebut.

#### <Contoh pelanggaran>

Pekerja disuruh bekerja melebihi batas waktu yang ditetapkan dalam “surat perjanjian bekerja di luar jam kerja/pada hari libur”.

### (12) Penambahan upah bila bekerja di luar jam kerja dan pada hari libur (Pasal 37)

(Peraturan ini tidak berlaku untuk bidang pertanian, peternakan dan perikanan. Tetapi, jika di dalam kontrak kerja dituliskan mengenai penambahan upah bila bekerja di luar jam kerja atau pada hari libur, maka harus dibayarkan seperti itu. Kemudian, peserta magang teknis asing di bidang pertanian harus ditangani sesuai dengan peraturan di bawah bimbingan Kementerian Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan dan Rencana Pelatihan Magang Teknis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan ini.)

Bila seseorang bekerja di luar jam kerja, pada tengah malam (pukul 10 malam s.d. 5 pagi) atau pada hari libur resmi, maka harus dibayarkan penambahan upah sesuai dengan yang tertulis di bawah ini.

- Di luar jam kerja: Penambahan upah sebesar 25% atau lebih  
(Jika bekerja lebih dari 60 jam sebulan maka penambahan upah menjadi 50% ke atas. Akan tetapi, bagi perusahaan kecil dan menengah, penerapan upah lembur ini dilonggarkan hingga 31 Maret 2023.)
- Pada tengah malam: Penambahan upah sebesar 25% ke atas
- Pada hari libur: Penambahan upah sebesar 35% ke atas

※ Walaupun ada persetujuan dari pekerja magang, tetapi jika nilai upah setelah dihitung dengan perhitungan di atas masih berada di bawah standar hukum, maka hal itu melanggar hukum ketenagakerjaan.

#### <Contoh pelanggaran>

Kontrak kerja sehari 8 jam, tetapi walaupun bekerja lebih dari 8 jam sehari, tidak dilakukan penambahan upah sebesar 25% atau lebih untuk waktu di luar jam kerja tersebut.

### (13) Cuti Berbayar Tahunan (Pasal 39)

Jika seseorang bekerja secara berkelanjutan selama 6 bulan dan bekerja lebih dari 80% dari seluruh hari kerja perusahaan, maka ia berhak mendapatkan cuti berbayar tahunan.

Lama bekerja	6 bulan	1 tahun 6 bulan	2 tahun 6 bulan
Cuti yang diperoleh	10 hari	11 hari	12 hari

#### <Contoh pelanggaran>

Pekerja sudah mengajukan permohonan cuti berbayar tahunan lalu mengambil libur, tetapi pada saat pembayaran upah, upah, jatah upah tersebut tidak dibayar.

### (14) Pembatasan Penalti (Pasal 91)

Penalti pengurangan upah pekerja tidak boleh melebihi setengah dari rata-rata upah harian per penalti, dan total penalti tidak boleh melebihi 1/10 dari total upah yang dibayarkan pada saat pembayaran upah.

#### <Contoh pelanggaran>

Terlambat masuk kerja 1 jam, dikenakan penalti pengurangan upah sebesar upah rata-rata 1 hari.

### (15) Asrama Pekerja (Pasal 96 dan lain-lain)

Apabila pekerja tinggal di asrama, tidak diperbolehkan membatasi kehidupan pekerja, seperti mengharuskan adanya pemberian izin dari pemberi kerja ketika pekerja ingin bepergian ke luar rumah. Asrama pekerja pun harus memiliki peralatan yang ditetapkan seperti tangga darurat, alat pemadam kebakaran dan lain-lain.

※ Di sini, yang disebut "asrama pekerja" adalah pekerja ditempatkan di asrama yang telah disiapkan dan tinggal bersama orang lain (WC, tempat masak, tempat mandi dan lain-lain dipakai bersama, makan bersama dan lain-lain). Jika pekerja diberi kamar pribadi, di setiap kamar ada WC, dapur dan kamar mandi, maka itu tidak dianggap sebagai tinggal bersama orang lain dan tidak termasuk ke dalam "asrama pekerja".

#### <Contoh pelanggaran>

Pekerja magang yang tinggal di asrama saat ingin keluar rumah atau menginap harus meminta izin kepada pemberi kerja.

## 2. Undang-undang upah minimum

Besar upah tidak boleh kurang dari upah minimum. (Pasal 4)

Walau pekerja mengikat kontrak kerja dengan upah di bawah standar upah minimum, kontrak kerja itu tidak sah dan upah yang harus dibayarkan adalah sesuai dengan standar upah minimum.

※ Upah minimum ada dua jenis dan jika keduanya memenuhi syarat, yang berlaku adalah nilai upah yang lebih tinggi. (Pasal 6)

- ① Upah minimum regional (UMR) (Upah minimum yang ditentukan oleh masing-masing prefektur)
- ② Upah minimum khusus (berdasarkan bidang usaha) (Upah minimum yang ditentukan untuk pekerja inti di setiap bidang usaha)

#### <Contoh pelanggaran>

Walau upah minimum regional adalah 1000 yen per jam, pekerja magang dikontrak dengan upah 600 yen per jam dan hanya dibayar sejumlah itu.

## 3. Undang-undang keselamatan dan kesehatan pekerja

### (1) Pencegahan bahaya (Pasal 20 dan lain-lain)

Pihak perusahaan harus melakukan langkah-langkah sesuai undang-undang untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja.

#### <Contoh pelanggaran>

Saat bekerja pada tempat tinggi dengan ketinggian 2 m atau lebih, tidak ada peralatan pencegah kecelakaan (Alat Pelindung Diri/APD) dan pekerja tidak menggunakan tali pengaman.

Tidak ada alat pengaman pada mesin press.

Saat mengelas di dalam ruangan, tidak ada alat pembuang udara kotor dan juga tidak mengenakan topeng pelindung.

## (2) Pelatihan untuk keamanan dan kesehatan (Pasal 59)

Pada saat merekrut pekerja atau mengganti isi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, pihak perusahaan harus melaksanakan pelatihan keamanan dan kesehatan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Jika bidang pekerjaan adalah pekerjaan berbahaya, maka harus melaksanakan pelatihan khusus untuk pekerja sesuai undang-undang.

### <Contoh pelanggaran>

Menyuruh untuk melakukan pekerjaan berikut tanpa pelatihan khusus: Mengendalikan crane (muatan angkut di bawah 5 ton), mengemudikan mobil crane (muatan angkut adalah di bawah 1 ton), pemasangan rantai untuk muatan crane (muatan angkut yang terpasang pada crane atau mobil crane di bawah 1 ton), pemasangan dan pelepasan cetakan logam pada mesin press, pengelasan dll.

## (3) Pembatasan pekerjaan (Pasal 61)

Pihak perusahaan dilarang untuk mempekerjakan pekerja yang tidak memiliki kualifikasi seperti sertifikat/ lisensi di bidang pekerjaan yang berbahaya.

### <Contoh pelanggaran>

Menyuruh untuk melakukan pekerjaan berikut tanpa sertifikasi: Mengendalikan crane (muatan angkut di bawah 5 ton), mengemudikan mobil crane (muatan angkut di bawah 1 ton), pemasangan rantai untuk muatan crane (muatan angkut yang terpasang pada crane atau mobil crane adalah di bawah 1 ton), mengendalikan forklift (muatan maksimum 1 ton atau lebih), pengelasan dengan gas, mengendalikan alat-alat konstruksi (berat alat 3 ton atau lebih).

## (4) Pemeriksaan kesehatan (Pasal 66)

Pihak perusahaan harus mengadakan pemeriksaan kesehatan pada saat merekrut pekerja dan setiap jangka waktu tertentu (dalam waktu setahun atau 6 bulan).

### <Contoh pelanggaran>

Pekerja magang sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun, tetapi tidak pernah mendapatkan pemeriksaan kesehatan.

## 4. Undang-undang Asuransi Kerja

Jika pekerja mengalami luka pada saat bekerja maupun saat berangkat dan pulang kerja, maka berdasarkan klaim dari pekerja atau keluarga pekerja, umumnya dapat meminta kompensasi sebagai berikut.

- ① Kompensasi biaya perawatan: Jika memerlukan perawatan, maka perawatan atau pengobatan pekerja harus tanpa dikenai biaya.
- ② Kompensasi cuti: Jika dikarenakan perawatan pekerja tidak dapat bekerja dan tidak dapat menerima upah, maka mulai dari hari ke 4 pekerja dapat menerima biaya kompensasi sebesar 80% dari upah harian per hari.
- ③ Kompensasi cacat: Jika pekerja menderita cacat yang tidak sembuh setelah perawatan, maka pekerja dapat menerima kompensasi per tahun atau sekali bayar sesuai dengan cacat yang diderita.
- ④ Kompensasi keluarga: Jika pekerja meninggal, maka keluarga pekerja dapat menerima kompensasi per tahun atau sekali bayar sesuai jumlah anggota keluarga.

※Selain itu, setelah perawatan dimulai, apabila dalam jangka waktu tertentu pekerja tidak kunjung sembuh, lalu jika cacat yang diderita berat, maka dapat menerima kompensasi sakit per tahun. Ada pula layanan asuransi yang menyediakan kompensasi layanan perawatan jika cacat berat mengakibatkan pekerja harus dirawat oleh keluarga atau layanan perawatan, asal pekerja memenuhi syarat-syarat tertentu.

Kemudian, terkait penyakit yang disebabkan oleh zat kimia tertentu dan sejenisnya, pekerja dimungkinkan untuk mengklaim kompensasi/asuransi walaupun sudah kembali ke tanah air karena ada pula gejala penyakit yang baru muncul setelah masa inkubasi.

## Periksalah Kontrak Kerja Anda

Nama \_\_\_\_\_ ※Boleh nama inisial/bukan nama sebenarnya

Jangka Waktu Tinggal : (Thn\_\_\_\_/Bln\_\_\_\_/Tgl\_\_\_\_) ~ (Thn\_\_\_\_/Bln\_\_\_\_/Tgl\_\_\_\_)

Nama Perusahaan \_\_\_\_\_

Nama Agen \_\_\_\_\_

### Kontrak kerja \_\_\_\_\_

- 1 Apakah ada surat kontrak kerja dari perusahaan? (Ya • Tidak • Tidak tahu)
- 2 Berapa nilai gaji yang dicantumkan dalam kontrak kerja? (Bulanan • Harian • Per jam Yen)
- 3 Apakah gaji dibayarkan sesuai dengan yang tertulis di dalam kontrak kerja? (Ya • Tidak)

### Jam Kerja \_\_\_\_\_

- 1 Tahukah Anda jam kerja standar di perusahaan Anda? (Ya • Tidak)
- 2 Bagaimana cara Anda mengetahui jam kerja Anda?  
(Time card • Catatan masuk kerja • Memo pribadi • Lain-lain [ \_\_\_\_\_ ] • Tidak tahu)
- 3 Berapa lama Anda lembur pada bulan lalu? (Kira-kira Jam)
- 4 Apakah sepulang kerja Anda meneruskan pekerjaan Anda di rumah? (Ya • Tidak)
- 5 Adakah waktu istirahat? (Ya • Tidak)

### Pembayaran upah \_\_\_\_\_

- 1 Apakah ada biaya yang diambil langsung dari gaji Anda? (Ya • Tidak)  
→ Jika Anda menjawab “Ya” , tuliskan biaya apa dan berapa  
(Listrik yen, Sewa rumah yen, Biaya makan yen, Lain-lain [ \_\_\_\_\_ ] yen)
- 2 Apakah gaji lembur Anda dibayar? (Ya [Bulan lalu yen] • Tidak)
- 3 Berapa gaji lembur Anda per jam? (Per jam yen)
- 4 Siapa yang memegang buku tabungan dan stempel Anda? (Perusahaan • Diri sendiri • Orang lain)

### Lain-lain \_\_\_\_\_

- 1 Apakah Anda mengikuti pemeriksaan kesehatan sekali dalam setahun? (Ya • Tidak)
- 2 Apakah Anda pernah mengalami luka sewaktu bekerja? (Ya • Tidak)  
→ Jika Anda menjawab “Ya” , siapa yang membayar biaya perawatan? (Perusahaan • Sendiri • Asuransi kerja)
- 3 Apakah Anda pernah dipukul atau menerima kekerasan saat menerima instruksi kerja? (Ya • Tidak)

## Petunjuk “Nomor Telepon Konsultasi untuk Pekerja Asing”

Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan telah menetapkan "Nomor Telepon Konsultasi bagi Pekerja Asing" untuk memberikan konsultasi bagi pekerja asing dalam 13 bahasa, termasuk bahasa Inggris dan Cina.

"Nomor Telepon Konsultasi untuk pekerja asing" memberikan penjelasan tentang hukum dan peraturan serta pengenalan kepada organisasi tentang masalah yang terkait dengan kondisi kerja.

Pada layanan "Nomor Telepon Konsultasi untuk Pekerja Asing" ini, konsultasi lewat telepon rumah dikenakan biaya 8,5 yen (termasuk pajak) per 180 detik dan untuk konsultasi dari ponsel, biaya yang dikenakan adalah 10 yen (termasuk pajak) per 180 detik.

Bahasa	Hari Buka	Jam Buka	No. Telepon
Bahasa Inggris	Senin s.d. Jumat	Pukul 10 pagi s.d. pukul 3 sore (Siang hari s.d. pukul 1 pengecualian)	0570-001-701
Bahasa China			0570-001-702
Bahasa Portugal			0570-001-703
Bahasa Spanyol			0570-001-704
Bahasa Tagalog	Senin s.d. Jumat		0570-001-705
Bahasa Vietnam	Senin s.d. Jumat		0570-001-706
Bahasa Myanmar	Senin		0570-001-707
Bahasa Nepal	Selasa, Rabu, Kamis		0570-001-708
Bahasa Korea	Kamis, Jumat		0570-001-709
Bahasa Thailand	Rabu		0570-001-712
Bahasa Indonesia			0570-001-715
Bahasa Kamboja (Bahasa Khmer)			0570-001-716
Bahasa Mongol	Jumat		0570-001-718

## Petunjuk “Hotline Konsultasi Kondisi Kerja”

“Hotline Konsultasi Kondisi Kerja” adalah layanan yang dijalankan sebagai tugas Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan. Layanan hotline konsultasi ini merupakan panggilan gratis di seluruh wilayah Jepang. Anda dapat menggunakan telepon rumah, ponsel, atau telepon umum untuk menggunakan layanan ini.

Selain bahasa Jepang, Inggris, dan Cina, “Hotline Konsultasi kondisi kerja” ini pun melayani konsultasi dalam 14 bahasa. Kami melayani konsultasi terkait masalah-masalah kondisi kerja, penjelasan hukum dan peraturan, dan pengenalan organisasi terkait yang dilaksanakan setelah Biro Tenaga Kerja Prefektur atau Kantor Inspeksi Standar Tenaga Kerja (Kantor Pengawasan Kerja) tutup atau pada hari libur.

Bahasa	Hari Buka	Jam Buka	No. Telepon
Bahasa Jepang	Senin s.d. Minggu (Tiap hari)	○ Hari Kerja (Senin s.d. Jumat) Pukul 5 sore hingga 10 Malam  ○ Sabtu, Minggu, dan hari libur Pukul 09.00 pagi s.d. 09.00 malam	0120-811-610
Bahasa Inggris			0120-531-401
Bahasa China			0120-531-402
Bahasa Portugal			0120-531-403
Bahasa Spanyol	Selasa, Kamis s.d. Jumat		0120-531-404
Bahasa Tagalog	Selasa, Rabu, Sabtu		0120-531-405
Bahasa Vietnam	Rabu, Jumat, Sabtu		0120-531-406
Bahasa Myanmar	Selasa, Minggu		0120-531-407
Bahasa Nepal			0120-531-408
Bahasa Korea	Kamis, Minggu		0120-613-801
Bahasa Thailand			0120-613-802
Bahasa Indonesia			0120-613-803
Bahasa Kamboja (Bahasa Khmer)	Senin, Sabtu		0120-613-804
Bahasa Mongol		0120-613-805	

※ Layanan "Nomor Telepon Khusus untuk Pekerja Asing" dan "Hotline Konsultasi Keadaan Kerja" ini sewaktu-waktu dapat berubah. Untuk mendapatkan informasi terbaru, silakan Anda cek melalui situs web di bawah ini.  
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

