

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Masalah ketenagakerjaan di masa datang akan terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan.

Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja / buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan

kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.<sup>1</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja / buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR No. XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga

---

<sup>1</sup> Penjelasan atas UU No. 21 Thn 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.

kerja dan pekerja / buruh Indonesia untuk membangun Negara Indonesia yang dicita-citakan.<sup>2</sup>

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang ada saat ini, belum memberikan gambaran secara jelas mengenai pengawasan ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah Indonesia, di bidang ketenagakerjaan internasional, pembahasan mengenai pengawasan ketenagakerjaan masih dalam sektor perindustrian dan perdagangan sebagaimana terdapat dalam konferensi ketenagakerjaan Internasional ketiga puluh tanggal 11 Juli 1994 di Jenewa, Swiss, telah menyetujui *ILO convention ILO No. 81 concerning labour inspection in industry and commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).

Negara Kesatuan Republik Indonesia perlu meratifikasi *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan) sehingga pengawasan ketenagakerjaan dapat dilaksanakan secara lebih efektif sesuai standar ILO.

Pokok-pokok pikiran yang mendorong lahirnya konvensi ini :

1. Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan meminta semua negara anggota ILO untuk melaksanakan sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja.

---

<sup>2</sup> UU Ketenagakerjaan lengkap, Sinar grafika, hlm 70

2. Agar sistem Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan mempunyai pengaturan yang sesuai dengan standar Internasional sehingga dirasa perlu untuk mengesahkan Konvensi ILO Nomor 81.

Alasan Indonesia mengesahkan konvensi ini :

1. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem yang sangat penting dalam penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja / buruh. Keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.
2. Agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan pengawasan ketenagakerjaan yang independen dan kebijakan yang sentralistik.
3. Selama ini pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Kedua Undang-Undang tersebut secara eksplisit belum mengatur mengenai kemandirian profesi Pengawas Ketenagakerjaan serta supervisi tingkat pusat sebagaimana dinyatakan

dalam ketentuan Pasal 4 dan Pasal 6 Konvensi ILO Nomor 81. Dengan meratifikasi Konvensi ILO Nomor 81 memperkuat pengaturan pengawasan ketenagakerjaan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai bagian dari masyarakat dunia dan sebagai anggota ILO mempunyai kewajiban moral untuk melaksanakan ketentuan yang bersifat Internasional termasuk standar ketenagakerjaan Internasional.

Memasuki era liberalisasi pasar kerja babas, mobilitas tenaga kerja antar negara cenderung meningkat ditandai dengan adanya "*request*" dan "*offer*" dari negara anggota WTO kepada Indonesia yang meminta Indonesia, membuka kesempatan terhadap tenaga kerja profesional asing untuk dapat bekerja di Indonesia. Kebijakan ketenagakerjaan termasuk kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam menyikapi pada perubahan multi dimensional tersebut harus tetap mengarah pada prinsip selektivitas dan satu pintu (*one gate policy*), sehingga kepentingan perlindungan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia dapat terlaksana tanpa mengurangi prinsip globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah. Dengan bergulirnya otonomi daerah, banyak daerah Kabupaten yang peraturan daerahnya (perda) yang mengatur ketenagakerjaan khususnya penggunaan TKA tidak sejalan dengan peraturan perundangan-undangan yang lebih tinggi. Kondisi demikian tidak menguntungkan bagi kepentingan iklim investasi keamanan pasar kerja dan keamanan negara dalam negeri. Fungsi lembaga keimigrasian dalam hal

pengawasan terhadap keberadaan orang asing khususnya tenaga kerja asing menjadi sangat penting.<sup>3</sup>

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1990, yang berwenang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan tentang pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing pendatang adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 21 peraturan ini.<sup>4</sup>

Perundang-undangan untuk melindungi buruh / tenaga kerja hanya akan mempunyai arti, bila pelaksanaannya diawasi oleh suatu ahli, yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu, untuk dapat menjalankan tiga tugas yang pokok, yaitu :

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan-ketentuan dalam perundang-undangan dilaksanakan dan jika tidak demikian halnya, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya itu.
2. Membantu baik buruh maupun pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka menyelami apakah yang dimintakan oleh peraturan dan bagaimanakah melaksanakannya.

---

<sup>3</sup> Robin, Margareth, Email: library@lib.unair.ac.id, "pengawasan bagi tenaga kerja asing di indonesia

<sup>4</sup> A.R. Budiono, SH., M.H. 1999, "Hukum Perburuhan di Indonesia", Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Juli 1995, hlm. 276

3. Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk penyusunan perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan Pemerintah.<sup>5</sup>

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenagakerja Asing, Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 angka (4), menyebutkan bahwa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja (IKTA). Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA, adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Sejarah dan Perkembangan Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya Universitas Atma Jaya Yogyakarta, menerangkan bahwa

“Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya merupakan unit pendukung di Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang didirikan pada tanggal 1 Juli 1990 dengan nama awalnya adalah Lembaga Bahasa berdasarkan Surat Keterangan (SK) Rektor UAJY bernomor 05/SK/R/LB/HP/UAJY/VI/1990 pada hasil rapat pimpinan UAJY tanggal 20 April 1990. Unit ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris dosen-dosen internal UAJY yang akan melanjutkan studi mereka ke luar negeri. Bersamaan dengan program reorganisasi di semua bagian struktur Universitas Atma Jaya Yogyakarta saat itu, pada sekitar Tahun 1995 nama Lembaga Bahasa diubah menjadi Pusat Bahasa (PB). Perubahan yang disampaikan secara lisan (oleh Pembantu Rektor II) saat itu dimaksudkan agar unit ini dapat memungkinkan melakukan diversifikasi atau pengembangan program bahasa asing, namun perubahan nama ini tidak didukung oleh sebuah surat keputusan.

Pada akhir Tahun 2009, terjadi perubahan kelembagaan yang ada di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dengan adanya kebijakan tersebut, nama Pusat Bahasa resmi diganti menjadi Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya

---

<sup>5</sup> Prof. Iman, SH., 1968, “Pengantar Hukum Perburuhan”, Jakarta, Djambatan, Agustus 1974, hlm. 54-56

(KPBB), berdasarkan Surat Keterangan (SK) Rektor bernomor 68/HP/2009. Salah satu program bahasa yang ditawarkan adalah bahasa Inggris”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Dari latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan diatas, permasalahan yang timbul adalah :

1. Bagaimanakah pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terhadap perusahaan yang hanya menggunakan seorang pekerja asing?
2. Bagaimana pengurusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) bagi tenaga pengajar bahasa Inggris yang mengajar di Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya (KPBB) Universitas Atma Jaya Yogyakarta?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peraturan-peraturan perundangan tentang pekerja asing dari segi pengawasan terutama di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan keberadaan GATS di era liberalisasi pasar bebas.

UU Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian, untuk menjamin kemanfaatan dan melindungi berbagai kepentingan nasional, yaitu dengan penetapan prinsip, tata pengawasan, tata pelayanan terhadap arus keluar masuknya orang ke dan dari wilayah Indonesia sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan nasional. Ketentuan tentang segala hal yang menyangkut imigrasi di



negara kita diatur oleh Direktorat Jenderal Imigrasi yang berada dibawah Departemen Kehakiman. Masalah perizinan penggunaan tenaga kerja asing diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1990, dimana perizinan dilakukan melalui Badan Koordinasi Penanaman Modal dan Departemen Teknis Perizinan ini terkesan rumit karena harus melewati beberapa meja sehingga memungkinkan sekali terjadi kolusi, korupsi dan nepotisme. Salah satu alternatif untuk mengatasi rumitnya perizinan tersebut adalah dengan pelayanan satu atap.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor 291 Tahun 1991 hanya membahas masalah tenaga kerja dalam lingkup wilayah timur Indonesia. Pernyataan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja sangat bertolak belakang dengan substansi dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 9 tahun 1992.<sup>6</sup>

Berdasar permasalahan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian mengenai Pengawasan Penggunaan Pekerja Asing terhadap Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya Universitas Atma Jaya Yogyakarta, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan juga terhadap perusahaan yang hanya menggunakan seorang pekerja asing.

---

<sup>6</sup> Robin, Margareth, op.cit., hlm. 6.

2. Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terhadap Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) pengajar bahasa Inggris di Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya (KPBB) Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dapat memberikan masukan berupa pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya tentang Pengawasan Penggunaan Pekerja Asing Terhadap Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini akan memberikan pengetahuan hukum bagi penulis dan diharapkan dapat berguna bagi para pihak yang terlibat, serta masyarakat, terkait Pengawasan Penggunaan Pekerja Asing Terhadap Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **E. KEASLIAN PENELITIAN**

Penulisan hukum dengan permasalahan pandangan empiris tentang pengawasan penggunaan pekerja asing terhadap rencana penggunaan tenaga kerja asing di Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya (KPBB) Universitas Atma Jaya Yogyakarta, merupakan hasil karya asli, bukan merupakan

duplikasi ataupun plagiasi ataupun dari hasil karya penulis lain. Apabila ada hasil karya penulis lain yang sama, maka hasil karya ini merupakan pelengkap atau pembaharuan.

#### **F. BATASAN KONSEP**

Batasan atau pengertian istilah yang berkaitan dengan obyek yang akan diteliti yaitu :

1. Pengawasan menurut Pasal 42 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 2008 tentang Tatacara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Bab XVIII Pengawasan adalah Pengawasan terhadap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
3. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
4. Rencana menurut “Obenmayer, dlm Belinfante 1983:75, pudyatmoko, hand out, hukum sarana pemerintahan, hal”, adalah :
  - Merupakan suatu (keseluruhan peraturan yang bersangkutan paut yang mengusahakan dengan sepenuhnya terwujudnya suatu keadaan tertentu yang teratur).

- Tindakan-tindakan yang berhubung secara menyeluruh, yang memperjuangkan dapat terselenggaranya suatu keadaan yang teratur secara tertentu.
  - Keseluruhan tersebut tersusun dalam suatu bentuk tindakan hukum administrasi, yang sebagai tindakan hukum menimbulkan akibat hukum administrasi.
5. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
  6. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja diwilayah Indonesia.
  7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
  8. Rencana penggunaan tenaga kerja asing merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja (IKTA).

## **G. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian empiris, yaitu yang berfokus pada data primer sebagai data utama sedangkan data sekunder hanya sebagai data pendukung. Teori kebenaran yang digunakan adalah

koresponden yaitu jika pengetahuan itu memberikan gambaran yang persis dari kenyataan yang diamati, yang penguji kebenarannya dengan menggunakan asas verifikasi dan dilanjutkan dengan proses berpikir secara induktif yang terdiri dari fakta empiris, norma hukum dan kesimpulan.<sup>7</sup>

## 2. Sumber Data

Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data primer adalah data yang langsung diperoleh melalui wawancara dengan responden sebagai data utama dan narasumber, berkaitan mengenai obyek yang diteliti.

b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan hukum yang meliputi :

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu:

- UUD 1945, Amandemen, Pasal 28D (2) tentang Hak untuk bekerja, Pasal 28I (5) tentang Menegakkan dan Melindungi Hak Asasi Manusia.
- UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- UU Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan.
- UU Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian.

---

<sup>7</sup> Hand Out Metodologi penelitian Hukum, disampaikan oleh Prof. Endang Sumiarni, hlm 3

- UU Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights* (KOVENAN INTERNASIONAL TENTANG HAK-HAK EKONOMI, SOSIAL DAN BUDAYA).
- UU Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-Jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan Dari Kewajiban Membayar Kompensasi,
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 173 Tahun 2000 tentang Jangka Waktu Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang.

2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang meliputi : literatur, jurnal hukum, dan data-data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

### **3. Metode Pengumpulan data**

Data ini sebagai data utama dalam penelitian ini. Data tersebut dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan studi kepustakaan :

a. Kuesioner

Peneliti akan melakukan pengumpulan data, membuat suatu daftar pertanyaan-pertanyaan yang bersifat terbuka kepada narasumber dan responden mengenai Pengawasan Penggunaan Pekerja Asing Terhadap Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

b. Wawancara

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara kepada narasumber dan responden dengan melalui tanya-jawab secara langsung dengan tujuan memperoleh data yang berkenaan dengan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

c. Studi kepustakaan

Pengumpulan data ini yaitu diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan mengkaji peraturan perundang-undangan dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

#### **4. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya (KPBB) Universitas Atma Jaya Yogyakarta, yang mempekerjakan pekerja asing untuk pengajar bahasa Inggris.

#### **5. Responden dan Narasumber**

a. Responden dalam penelitian ini adalah seorang pekerja asing bernama Mr. Luke Harris Douglas, pengajar bahasa Inggris yang ada di Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya Universitas Atma Jaya Yogyakarta,

mengenai pemilihan dari responden sendiri yaitu dilakukan secara langsung.

b. Selanjutnya narasumber dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
- 2) Kepala Kantor Admisi dan Akademik Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- 3) Kepala Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

## **6. Metode Analisis Data**

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah menggunakan analisis kualitatif, yaitu suatu analisis penelitian yang dilakukan dengan cara memahami dan menggunakan data-data yang telah dikumpulkan secara sistematis sehingga mendapat suatu gambaran mengenai kenyataan yang berlaku dan masih ada kaitannya dengan ketentuan hukum yang berlaku serta proses penalaran dalam menarik kesimpulan digunakan metode berpikir induktif, yaitu metode yang berangkat pada pengetahuan-pengetahuan yang bersifat khusus untuk digunakan dalam menarik kesimpulan atas suatu kejadian atau peristiwa yang bersifat umum.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, UGM, hal. 36