

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam hal upah, ada peran yang disebut juga sebagai "pekerja" yang menerima disparitas antara pekerja lokal dan asing. Pengertian upah mengacu pada kompensasi yang adil dan sesuai yang diterima karyawan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Upah berbanding lurus dengan jumlah jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Oleh karena itu, upah dapat berfluktuasi dibandingkan dengan gaji yang relatif tetap. (Rivai, 2005, hal. 375)

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai perimbangan dari pemberi kerja atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dijual menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan pekerjanya. keluarga, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Kesowo, 2003)

Selain itu, definisi pekerja asing telah dipersempit untuk memasukkan warga negara asing dengan visa yang ingin bekerja di Indonesia. Oleh karena itu, ditegaskan dalam Pasal 42 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing harus mendapat izin tertulis dari pekerja dan majikan tidak selalu akurat, terutama dalam hal upah yang harus dibayar oleh majikan atau ketika majikan kesulitan membayar upah, yang dapat menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial. Dalam hubungan ini, ketidaksepakatan dapat muncul ketika tidak ada pihak yang dapat mencapai kesepakatan. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, “Perselisihan Hubungan Industrial” adalah perselisihan yang menimbulkan perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena perbedaan pendapat tentang barang, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. (Dewan Perwakilan Rakyat, 2004)

Perusahaan swasta, baik swasta asing maupun swasta nasional mempekerjakan tenaga kerja asing sebagai tenaga kerja karena kebutuhan akan tenaga profesional yang terampil dan teknologi yang dapat memudahkan proses kerja. Namun, mereka masih menempatkan prioritas tinggi pada mempekerjakan pekerja lokal. Masalah keimigrasian tidak dapat dipisahkan dari penggunaan umum dan praktis dari tenaga kerja asing ini karena lalu lintas orang asing yang masuk dan keluar wilayah Indonesia terkait dengan pemanfaatan tenaga kerja asing. Masalah ketenagakerjaan memiliki peran strategis yang sangat penting, begitu pula dengan kecepatan

pembangunan di Indonesia dan tingkat perkembangan teknologi dan industri. Namun demikian, perkembangan kebijakan pemerintah tetap fokus pada perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, sehingga diperlukan pengurangan penggunaan tenaga kerja asing secara bertahap. Pemerintah perlu mengikutsertakan badan usaha yang mengurus izin mempekerjakan warga negara asing untuk menjamin tertib administrasi dan pelayanan publik yang cepat dan akurat dalam pemberian izin mempekerjakan warga negara asing.

Ketika berbicara tentang pekerjaan, berbagai faktor dan makna dapat dijelaskan. Padahal hal tersebut menunjukkan bahwa ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor penting bagi pembangunan nasional Republik Indonesia sebagai sumber daya manusia. Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pembangunan Nasional ini dilaksanakan untuk seluruh pembangunan manusia dan masyarakat Indonesia seluruhnya. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil, sejahtera secara material dan spiritual. Sumber daya manusia memegang peranan penting dan krusial untuk implementasinya (Kesowo, 2003)

Seperti kasus dalam penelitian saya, permasalahan perselisihan hubungan industrial ini berawal dari keterlambatannya dalam pembayaran upah lalu dibayarkan dengan cara dicicil oleh PT. Rana Global terhadap tenaga kerja asing, hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Nomor : 004 /

VIII / 2018, tanggal 15 Agustus 2018, untuk jangka waktu 5 (lima) Tahun dengan menerima upah sebesar USD. 9.000 per bulan.

Untuk meningkatkan perlindungan pekerja dan keluarganya yang bermartabat serta untuk memaksimalkan atau meningkatkan kualitas tenaga kerja, mereka dituntut dalam peran dan posisi yang sesuai untuk pembangunan ketenagakerjaan. Akibatnya, perlindungan hukum bagi pekerja domestik dan internasional mutlak diperlukan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkajinya dalam bentuk skripsi dengan judul: **Perlindungan Hukum Terkait Pembayaran Upah Yang Mengalami Penundaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Di PT. Rana Global Cikarang Kabupaten Bekasi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan agar penelitian ini dapat mencapai sasaran yang diinginkan, maka penulis merasa perlu untuk merumuskan tentang permasalahan dengan rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing yang mengalami keterlambatan dan tertundanya dalam pembayaran upah di PT. Rana Global Cikarang Kabupaten Bekasi dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap pembayaran upah tenaga kerja asing yang mengalami penundaan di PT. Rana Global Cikarang Kabupaten Bekasi?
3. Bagaimana penyelesaiannya terkait pembayaran upah tenaga kerja asing yang mengalami penundaan yang dilakukan PT. Rana Global Cikarang Kabupaten Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun mengenai tujuan dari pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing yang mengalami keterlambatan dan tertundanya dalam pembayaran upah di PT. Rana Global Cikarang Kabupaten Bekasi dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengkaji dan menganalisis akibat hukum terhadap pembayaran upah tenaga kerja asing yang mengalami penundaan di PT. Rana Global Cikarang Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis penyelesaiannya terkait pembayaran upah tenaga kerja asing yang mengalami penundaan yang dilakukan PT. Rana Global Cikarang Kabupaten Bekasi.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta perkembangan hukum dalam perlindungan hukum terhadap pembayaran upah tenaga kerja asing berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan dalam karya ilmiah, daya nalar, dan acuan yang sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki oleh penulis.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan kajian ini dapat memberikan gagasan dan informasi yang nyata dan bermanfaat, khususnya bagi:

- a. Bagi Pemerintah karena saat ini belum ada perlindungan hukum atas pembayaran upah tenaga kerja asing, maka penulis berharap penelitian ini dapat menjadi pedoman penerapan aturan yang lebih baik.

- b. Implikasi bagi masyarakat melalui penelitian ini, penulis bercita-cita untuk membantu masyarakat agar lebih memahami perlindungan hukum mengenai upah terhadap tenaga kerja asing.
- c. Bagi Universitas Pasundan, penulis berharap penelitian skripsi ini dapat menjadi sumber informasi, bacaan, dan pembelajaran tentang perlindungan hukum atas upah tenaga kerja asing.

E. Kerangka Pemikiran

Negara Indonesia adalah negara hukum. Oleh karena itu, segala kegiatan di Negara Indonesia harus tunduk pada semua peraturan yang berlaku, termasuk pelaksanaan pembangunan dalam kegiatan ekonomi nasional dan pembangunan kesejahteraan sosial. Demikian pula, ketika bekerja sama dengan bisnis asing, mereka diharuskan untuk mematuhi hukum Indonesia.

Sebagai negara hukum, Indonesia menganut prinsip dan konsep Pancasila yang dituangkan dalam pembukaan UUD 1945, yaitu sebagai berikut:

1. Hukum dan ajaran yang anti agama tidak boleh ada karena asas ketuhanan;
2. Hak asasi manusia harus dijamin dan dilindungi oleh hukum nasional, sesuai dengan prinsip kemanusiaan.

3. Hukum Indonesia harus merupakan produk hukum nasional yang berlaku bagi seluruh bangsa Indonesia dan menjadi kekuatan pemersatu karena asas keterpaduan dan persatuan;
4. Kekuasaan harus tunduk pada prinsip demokrasi dan hukum yang adil, menurut prinsip demokrasi;
5. Disyaratkan oleh asas keadilan sosial bahwa setiap orang sama di depan hukum.

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea kedua yang menyebutkan bahwa:

”Dan perjuangan pergerakan kemerdekaan Indonesia telah sampailah pada saat yang berbahagia dengan selamat sentosa mengantarkan rakyat Indonesia kedepan pintu gerbang kemerdekaan Negara Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur”.

Mengingat Indonesia adalah negara hukum, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah negara hukum Indonesia menjamin dan melindungi hak-hak warga negaranya. Selain itu, hak asasi manusia dilindungi oleh pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut:

"setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum"

Selanjutnya Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen keempat mengamanatkan :

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Hak rakyat atas pekerjaan dan penghidupan yang layak diatur dengan jelas dalam pasal ini. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) menegaskan bahwa kedudukan antara tenaga kerja dan pemberi kerja merupakan penyeimbang keterlibatan negara dalam urusan ketenagakerjaan.

Ungkapan “adil dan makmur” pada alinea kedua mengandung arti bahwa seluruh rakyat Indonesia akan memperoleh keadilan dalam segala bidang kehidupan. (Otje Salman Soemadiningrat dan Anton F.S, 2004, hal. 156) Makna “adil dan makmur” tampaknya terkait dengan gagasan utilitarianisme pada kalimat pertama paragraf kedua. Seperti yang dikatakan Bentham, "Kebahagiaan besar untuk jumlah terbesar," diketahui bahwa tujuan utama hukum adalah membantu masyarakat.

Secara khusus, keadilan menyiratkan bahwa keputusan dan tindakan dipandu oleh standar objektif. (M. Agus Santoso, 2014, hal. 85) Teori Keadilan Menurut Aristoteles yaitu :

1. Peradilan di bidang jabatan dan harta benda umum. Dalam hal ini, ada kesamaan geometris. Bupati, misalnya, harus dimuliakan dua kali lipat dari Camat karena jabatan Bupati memiliki makna ganda. Hal yang sama diberikan kepada mereka yang sama pentingnya dan kepada mereka yang tidak sama pentingnya.
2. Kewajaran dalam bertransaksi. Posisi para pihak menentukan hak atas harga barang. Menerima ini sekarang tidak mungkin.

3. Perlakuan yang sama baik di sektor publik maupun swasta adalah keadilan sebagai aritmetika. Terlepas dari posisi individu, siapa pun yang mencuri akan dihukum. Sekarang, terlepas dari apakah seorang pejabat terlibat, jika terbukti di pengadilan bahwa seseorang terlibat dalam korupsi, orang tersebut harus dihukum.
4. Menemukan keadilan dalam hukum. Hakim harus menafsirkan undang-undang seolah-olah secara pribadi terlibat dalam peristiwa konkrit karena undang-undang bersifat umum dan tidak mencakup semua persoalan konkrit. Hakim harus memiliki *epiceia*, atau "pemahaman tentang apa yang pantas", menurut Aristoteles. (Rhiti, 2015, hal. 241)

Selain itu, Landasan ekonomi pemikiran hukum adalah teori kegunaan atau kemanfaatan. Prinsip utama teori ini menyangkut tujuan dan evaluasi hukum. (Putra, 1993, hal. 79–80) Teori Hukum Kepastian kemudian mendefinisikan kepastian sebagai suatu hal (keadaan), kondisi, atau ketentuan yang pasti. Pada dasarnya, hukum harus akurat dan adil. Tentunya sebagai pedoman untuk bersikap adil dan bertingkah laku karena kode etik harus mendukung tatanan yang wajar. Hukum hanya dapat memenuhi tujuannya jika adil dan dilaksanakan dengan jaminan. Soal kepastian hukum hanya bisa disikapi secara normatif, bukan sosiologis. pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi. (Rato, 2010, hal. 59)

Kepastian hukum, menurut Utrecht, memiliki dua arti: pertama, adanya aturan umum yang membuat orang tahu tindakan apa yang bisa atau tidak bisa dilakukan; kedua, undang-undang keamanan melindungi orang

dari tindakan sewenang-wenang pemerintah karena aturan umum ini memberi tahu orang apa yang dapat dibebankan atau dilakukan Negara kepada mereka. (Syahrani, 1999, hal. 23)

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.

Asas Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa :

“Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sectoral pusat dan daerah”.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk Kerjasama yang saling mendukung. Jadi asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sectoral pusat dan daerah. (Khakim, 2014, hal. 7–8)

Mengingat Indonesia adalah negara hukum, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah negara hukum Indonesia menjamin dan melindungi hak-hak warga negaranya. Selain itu, hak asasi manusia dilindungi oleh pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut:

"setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum"

Selanjutnya Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen keempat mengamanatkan :

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Hak rakyat atas pekerjaan dan penghidupan yang layak diatur dengan jelas dalam pasal ini. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) menegaskan bahwa kedudukan antara tenaga kerja dan pemberi kerja merupakan penyeimbang keterlibatan negara dalam urusan ketenagakerjaan.

Calon pekerja yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan akan mengadakan perjanjian kerja dengan pemberi kerja tersebut. Menurut Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, asas kebebasan berkontrak, kesepakatan dapat ditentukan dengan kesepakatan antara para pihak sepanjang tidak bertentangan dengan ketidakpedulian, dukungan publik, atau peraturan.

Dengan kata lain, para pihak yang membuat perjanjian bebas dalam arti tetap berada dalam ruang lingkup yang diizinkan oleh kontrak. Makna

kebebasan berkontrak adalah bebas menentukan atau menentukan isi dan bentuk perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan kesusilaan, dukungan masyarakat, atau peraturan perundang-undangan lainnya ataupun klausul yang berlaku. (Ridwan Syahrani, 2002, hal. 213)

Perikatan adalah hubungan hukum antara dua orang atau lebih di bidang harta kekayaan, di mana salah satu pihak berhak atas sesuatu dan pihak lain harus berbuat sesuatu. (Mariam Darus Badrudzaman, 2000, hal. 1)

Agar perjanjian dapat diberlakukan dan tidak melanggar hukum, itu harus memenuhi persyaratan hukum. Pasal 1320 KUH Perdata menentukan syarat sahnya suatu perjanjian. Suatu perjanjian dianggap sah apabila memenuhi empat syarat sebagai berikut:

1. Setuju dengan mereka yang mengikat diri;
2. Kapasitas keterlibatan;
3. Suatu hal tertentu; dan
4. Alasan yang sah

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003)

“perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Oleh karena itu, baik pekerja domestik maupun internasional harus dibayar upahnya oleh majikan. Disebutkan dalam Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

“setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”

Sesuai dengan kesepakatan atau kesepakatan awal, terkadang pengusaha mengalami kesulitan dalam membayar upah tersebut. Perselisihan Hubungan Industrial akan terjadi jika pemberi kerja tidak mematuhi perjanjian pembayaran upah. Dalam hubungan ini, ketidaksepakatan dapat muncul ketika tidak ada pihak yang dapat mencapai kesepakatan, terutama mengenai upah. Perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan tentang hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang menimbulkan konflik antara penguasa, gabungan pengusaha dan pekerja/buruh, atau serikat pekerja/serikat buruh. (Perselisihan Hubungan Industrial dan Cara Penyelesaiannya, 2023) Ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menerangkan

:

“bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara penguasa atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar-serikat dalam satu perusahaan.”

Untuk mencapai mufakat, keputusan bipartit harus terlebih dahulu dimusyawarahkan dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial. Selain itu, ada periode pembayaran tiga puluh hari kerja sejak awal penarikan. Perjanjian dianggap gagal jika melampaui jangka waktu yang ditentukan dan tidak ada kesepakatan. Salah satu atau kedua pihak yang terlibat dalam perselisihan bipartit yang gagal memberikan bukti bahwa hal tersebut telah dilakukan di agen atau agen tenaga kerja setempat.

Penyelesaian hubungan industrial akan memberikan dua opsi penyelesaian arbitrase dan konsiliasi setelah tercatat. Para pihak akan mendelegasikan penyelesaian kepada mediator jika mereka tidak memilih metode penyelesaian yang diinginkan dalam waktu tujuh hari kerja.

Buruh harus menuntut haknya mengenai pembayaran upah berdasarkan ketentuan di atas yang sangat jelas dan memiliki aspek hukum yang kuat, agar pengusaha tidak bertindak semena-mena terhadap buruhnya. Oleh karena itu, penegakan peraturan perundang-undangan yang menjamin perlindungan tenaga kerja merupakan cara penegakan peraturan terkait ketenagakerjaan untuk memberikan kepastian hukum kepada masyarakat.

F. Metode Penelitian

Peneliti akan menggunakan metode penelitian hukum normatif dalam penelitian ini. Penelitian kepustakaan atau data sekunder merupakan contoh penelitian hukum normatif . (Hanitijo Soemitro, 1982, hal. 24) Langkah-langkah yang ditempuh peneliti dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini dilakukan secara deskriptif analistis berupa penggambaran, penelaahan dan penganalisaan ketentuan-ketentuan yang berlaku, yaitu metode ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran yang sistematis, faktual serta akurat dari objek penelitian itu sendiri. (Soekanto, 2001)

2. Metode Pendekatan

Pendekatan yuridis normatif yaitu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan mempelajari literatur atau bahan sekunder digunakan dalam penelitian ini. (Muchtar, 2015)

3. Tahap Penelitian

Adapun tahap penelitiannya sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan, (*Library Research*)

Yang dimaksud dengan penelitian kepustakaan adalah segala jenis penelitian yang memanfaatkan kepustakaan (perpustakaan), yang dapat berupa buku, catatan, atau laporan hasil penelitian sebelumnya. (Hasan, 2008, hal. 5)

Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji data sekunder berupa:

- 1) Bahan Hukum Primer, Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. (Peter Mahmud Marzuki, 2005, hal. 141) Adapun bahan hukum primer dalam penelitian ini yaitu:
 - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Amandemen ke-IV Tahun 1945
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 - d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 2) Bahan Hukum Sekunder, Yang dimaksud dengan bahan hukum sekunder adalah dokumen hukum yang dapat membantu atau mendukung dokumen hukum primer dalam penelitian, sehingga memperkuat penjelasannya. Biasanya, data ini digunakan untuk mendukung data primer dan menunjukkan tindakan peneliti saat ini. (Peter Mahmud Marzuki, 2005, hal. 142) Buku, makalah, hasil penelitian, jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini, serta artikel dari surat kabar dan internet merupakan contoh bahan hukum yang tidak mengikat.
- 3) Bahan Hukum Tersier, bahan hukum tersier memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan

sekunder. (Ibrahim, 2005, hal. 296), seperti kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris, internet, dan ensiklopedi.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kepustakaan dan data lapangan untuk mengumpulkan data primer guna mendukung data sekunder. Mereka melakukannya dengan mencari data di lokasi atau objek penelitian dan melakukan tanya jawab (wawancara) dengan instansi terkait. Tujuan penelitian yang dilakukan langsung terhadap subjek penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data primer guna mendukung data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan adalah, dilakukan dengan cara:

- a. Studi kepustakaan (*Library Study*) atau disebut juga studi kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan meneliti literatur tentang perlindungan hukum dalam membayar upah tenaga kerja asing di PT. Rana Global Cikarang Kabupaten Bekasi.
- b. Studi lapangan (*Field Study*) adalah metode untuk memperoleh data atau bahan secara langsung dengan melakukan pembekalan (wawancara) secara bebas dan terarah di lapangan.

5. Alat Pengumpulan Data

Alat Pengumpulan data terdiri dari :

a. Alat Pengumpulan Data Kepustakaan

Kajian ini mengumpulkan bahan-bahan hukum dengan cara membaca, mempelajari, dan mencatat barang-barang yang terdapat di perpustakaan yang tidak hanya berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam kajian ini. Selain itu, penulis menggunakan alat tulis untuk mencatat dan mengumpulkan data yang diperlukan, seperti buku-buku dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok bahasan yang dipelajari dan diteliti secara lengkap dan sistematis.

b. Alat Pengumpulan Data Lapangan

Dengan menggunakan pedoman wawancara bebas dan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk mendukung penelitian ini, serta alat pendukung seperti perekam suara (*tape recorder*) atau *handphone*.

6. Analisis Data

Analisis data didefinisikan sebagai perincian yang metodis dan konsisten dari gejala-gejala tertentu. Kajian ini menggunakan metode analisis yuridis kualitatif, khususnya dalam bentuk penafsiran bahan hukum secara mendalam, sebagaimana lazimnya dalam penelitian hukum normatif. Selain itu, tujuan penelitian untuk memberikan solusi terhadap masalah penelitian akan dikembangkan dengan menghubungkan temuan analisis dengan penulis penelitian. (Ali, 2011, hal. 105)

7. Lokasi Penelitian

Dalam hal penelitian untuk penulisan hukum berlokasi tempat yang mempunyai korelasi dengan masalah yang dikaji oleh peneliti, Adapun lokasi penelitian, yaitu :

- a. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, Jl. Lengkong Dalam No. 17 Bandung.
- b. PT. Rana Global Jl. Inspeksi Kalimalang KM. 1,8, Kp. Cikedokan RT. 003 RW. 011 Sukadanau Cikarang Barat Bekasi.