

**KAJIAN ETNISITAS DAN KETENAGAKERJAAN TERKAIT PERATURAN  
PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TERHADAP MASUKNYA TENAGA KERJA  
CHINA DI INDONESIA****Urip Giyono <sup>(1)</sup>****Ratna Puspitasari <sup>(2)</sup>****<sup>(1)</sup> Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Cirebon****<sup>(2)</sup> FITK IAIN Syekh Nurjati Cirebon**uripgiyono03061968@gmail.com <sup>(1)</sup>puspitasarinana72@gmail.com <sup>(2)</sup>**ABSTRAK**

*Salah satu isu etnisitas dan ketenagakerjaan yang menjadi perdebatan adalah ketenagakerjaan dengan melibatkan orang asing yaitu etnis China. Pemerintah mempertimbangkan ini untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi, sehingga dipandang perlu pengaturan kembali perijinan penggunaan tenaga kerja asing. Atas dasar pertimbangan tersebut, pada 26 Maret 2018, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pada Perpres ini disebutkan, penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, yang dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar tenaga kerja dalam negeri. Setiap Pemberi Kerja TKA, menurut Perpres ini, wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Pemberi Kerja TKA pada sektor tertentu dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA yang lain dalam jabatan yang sama, paling lama sampai dengan berakhirnya masa kerja TKA sebagaimana kontrak kerja TKA dengan Pemberi Kerja TKA pertama. Penelitian ini menggunakan teori konflik Coser yang membedakan konflik menjadi 2 (dua), yakni konflik yang realistis dan yang tidak realistis. Konflik realistis adalah konflik yang berasal dari adanya kekecewaan individu atau kelompok masyarakat terhadap sistem dan tuntutan-tuntutan yang ada pada hubungan sosial dan konflik non-realistis adalah konflik yang bukan berasal dari tujuan persaingan yang berlawanan, tapi merupakan kebutuhan pihak tertentu untuk meredakan ketegangan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus dengan menganut model normatif-empiris sehingga pengelolaan dan analisis data pada dasarnya tergantung pada jenis datanya.*

**Kata Kunci :** Etnisitas, Ketenagakerjaan dan Keadian.

## A. PENDAHULUAN

Berdasarkan informasi dari Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan jumlah tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja di Indonesia saat ini tidak sampai satu juta atau bahkan 10 juta orang. Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Maruli Apul Hasoloan mengatakan jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) hingga 31 Desember 2018 hanya 95.335 orang. Dari 95.335 orang tenaga asing yang bekerja Indonesia tersebut, tenaga asing profesional sebanyak 30.626, manajer sebanyak 21.237, konsultan dan direksi sebanyak 30.708. Maruli mengatakan jumlah itu terbilang kecil jika dibandingkan dengan jumlah masyarakat Indonesia yaitu sekitar 260 juta jiwa.

Peneliti Ketenagakerjaan P2K LIPI, Devi Asiati menerangkan, pertama semakin besarnya jumlah investasi China masuk ke Indonesia berjalan beriringan dengan semakin banyaknya TKA China yang masuk ke Indonesia. Sebab pemerintah China memiliki kebijakan bahwa penanaman investasi di luar negaranya harus diikuti dengan ekspor tenaga kerja. "Itu berdasarkan kebijakan *law of the control of the exit and entry citizen* pada 1986 yang mendorong

tenaga kerja ke luar negeri seiring dengan investasinya. Karena di negaranya terjadi surplus tenaga kerja,"<sup>1</sup> Faktor lainnya, hubungan kerjasama investasi Indonesia dengan China semakin erat dengan adanya kerjasama *Joint Statement on Strengthening Comprehensive Strategic Partnership* di 2015. Implementasi kerjasama itu terlihat dari kemitraan pembangunan infrastruktur di Indonesia. Ketiga, adanya kebijakan pemerintah tentang bebas visa. Tujuan pemerintah adalah meningkatkan kunjungan para turis.<sup>2</sup>

Implikasi kebijakan itu memunculkan isu atas membanjirnya TKA termasuk dari China. Tujuannya memang untuk meningkatkan turis yang masuk tapi ternyata banyak pekerja yang masuk ke Indonesia dengan visa turis," tambah Devi. Devi menambahkan, menurut data Kemnaker sampai dengan Juni 2017 ditemukan TKA sebanyak 1.383 orang. Sebanyak 60% diantaranya bekerja tanpa izin dan sisanya penyalahgunaan

---

<sup>1</sup> Devi Asiati menerangkan, pertama semakin besarnya jumlah investasi China masuk ke Indonesia berjalan beriringan dengan semakin banyaknya TKA China yang masuk ke Indonesia. tuturnya di Gedung Widya Graha LIPI, Jakarta, Selasa (8/5/2018).

<sup>2</sup> Perpres No 69 tahun 2015 tentang Bebas Visa Kunjungan bagi 45 yang kemudian ditambah menjadi 169 negara yang diubah dalam Perpres No 21 Tahun 2016.

jabatan.TKA ilegal kebanyakan berasal dari China, data pelanggaran keimigrasian pada 2016 paling banyak dari China sebanyak 24% dari 7.787 orang. tuturnya.Selain itu ada pula Permenaker 35 tahun 2015 tentang penggunaan TKA yang menghapus syarat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia serta penghapusan rasio 10:1 jumlah TKA dengan TK lokal.Ditambah lagi pengawasan TKA di Indonesia juga belum optimal lantaran minimnya ketersediaan tenaga pengawas. Jumlah pengawas TKA saat ini 2.294 orang sementara jumlah perusahaan yang diawasi sebanyak 216.547 "Padahal idealnya 1 pengawas mengawasi 5 perusahaan," kata Devi. Belum lagi masih ada 150 kabupaten dan kota yang belum memiliki tenaga pengawas TKA dari 514 kabupaten dan kota yang ada.

Perkembangan globalisasi mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor.<sup>3</sup> Sejalan dengan itu, demi

menjaga kelangsungan usaha dan investasinya. Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum serta penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah harus cermat menentukan *policy* yang akan di ambil guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing (modal asing) dengan tenaga kerja dalam negeri.

Di tengah masih banyaknya jumlah pengangguran atau pencari kerja di Tanah Air, isu membanjirnya tenaga kerja asing (TKA) ke Indonesia tentu sangat memprihatinkan. Di Indonesia, saat ini dilaporkan angka pengangguran masih ada 7,04 juta jiwa, belum termasuk para pekerja di sektor informal yang secara ekonomi sangat rentan terjerumus menjadi orang miskin baru. Arus investasi memang dibutuhkan dan menjadi salah satu prioritas pemerintah untuk memperkuat fondasi perekonomian nasional, sekaligus menjadi pendorong pertumbuhan lapangan kerja baru. Namun, ketika kepentingan menarik investasi kemudian diikuti dengan makin longgarnya persyaratan perizinan bagi tenaga kerja asing, maka bisa dipahami jika banyak pihak resah.

---

<sup>3</sup> .<http://www.putra-putri-indonesia.com/tenaga-kerja-asing.html>

Kebijakan politik pemerintah yang dikhawatirkan berdampak kontraproduktif.<sup>4</sup> Perpres baru yang menggantikan Perpres Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dibuat era Presiden ke enam Susilo Bambang Yudhoyono ini, dinilai memberi berbagai kelonggaran kepada TKA.

Kelonggaran ini berisiko mengancam eksistensi dan peluang tenaga kerja lokal. Kalau berbicara di atas kertas, memang dalam ketentuan yang berlaku, TKA tidak diperkenankan masuk ke dalam pekerjaan yang tergolong kasar. TKA hanya diperkenankan masuk dalam pekerjaan berkeahlian dan dituntut pula melakukan transfer teknologi serta kemampuan mereka kepada tenaga kerja lokal. Dalam kenyataannya, sering terjadi aturan itu hanya menjadi wacana karena ada sinyalemen tentang banyaknya TKA yang menyerbu Indonesia harus diakui nyata. Di sejumlah daerah, diketahui banyak TKA yang merebut kesempatan kerja yang sebetulnya tergolong pekerjaan kasaran menyisihkan peluang tenaga kerja lokal yang membutuhkannya.<sup>5</sup>

Pada sejumlah industri, banyak ditemukan keberadaan TKA yang menjadi buruh kasar, tidur di barak-barak yang disediakan pabrik atau tinggal di sekitar lokasi pabrik. Pemerintah mengklaim bahwa menurut data resmi jumlah TKA tidak lebih dari 80 ribu-90 ribu jiwa, tetapi di lapangan banyak TKA yang masuk ke Indonesia tanpa melalui jalur resmi yang ditentukan. Berbagai bentuk pelanggaran izin tinggal dan lain sebagainya, ditengarai kerap dimanfaatkan sejumlah TKA untuk menyalahi aturan dan pembatasan yang berlaku. Terlepas seberapa banyak sebetulnya jumlah TKA yang ada di Indonesia dan bagaimana modus yang mereka kembangkan untuk menyalahi pengawasan pemerintah, yang jelas ketika persyaratan tentang TKA ini diperlonggar, sejumlah risiko dikhawatirkan timbul.

Pertama, berisiko memicu tumbuhnya kecemburuan sosial di kalangan pekerja lokal kepada TKA karena perbedaan fasilitas dan gaji yang mereka terima. Seperti diketahui, hasil investigasi Ombudsman Republik Indonesia (ORI) di tujuh provinsi menemukan bahwa tidak sedikit TKA ternyata bekerja sebagai tenaga

---

<sup>4</sup> Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang diberlakukan mulai 29 Maret 2018

<sup>5</sup><http://www.seputarukm.com/keberadaan-tenaga-kerja-asing-di-indonesia/Laporan>, "Survey

---

*Nasional Tenaga Kerja Asing di Indonesia*", Bank Indonesia, Tahun 2009.

kasar dengan bayaran yang tiga kali lipat lebih tinggi daripada pekerja lokal.<sup>6</sup>

Kedua, berisiko menyebabkan terjadinya proses marginalisasi pencari kerja domestik karena mempersempit peluang tenaga kerja lokal untuk dapat terserap di berbagai kesempatan kerja yang tersedia. Selama ini, sudah bukan rahasia lagi ketika industrialisasi masuk ke sebuah wilayah, maka yang terjadi biasanya tidak hanya proses infiltrasi dan invasi para pendatang dari luar, tetapi juga proses suksesi kepemilikan aset dan peluang kerja yang seharusnya disediakan untuk pekerja lokal.

Berdasar dalih atau pertimbangan kompetensi tka dianggap lebih mumpuni, sering terjadi pabrik-pabrik tertentu lebih memilih mempekerjakan TKA daripada tenaga kerja lokal. Selain dinilai berpotensi mengganggu aktivitas produksi karena senang demonstrasi atau terlibat dalam aksi unjuk rasa, keberadaan pekerja lokal dinilai berisiko merongrong kinerja perusahaan. Dalam konteks seperti ini, oleh sebab itu sebagian perusahaan lebih memilih mempekerjakan TKA daripada pekerja lokal yang dinilai sering rewel. Permasalahan dalam penelitian ini adalah sejauh mana

kajian etnisitas dan ketenagakerjaan terkait perpres no 20 tahun 2018 terhadap masuknya tenaga kerja china di Indonesia yang akan dibahas pada bagian selanjutnya dalam penelitian ini.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1) Kajian Etnisitas dan Integrasi Bangsa**

Sebagai Negara yang dikenal dengan Nusantara yang berbhineka Tunggal Ika aneka suku bangsa bahkan etnis yang beragam menghuni sebagian besar wilayah nusantara yang membentang dari Sabang sampai Merauke<sup>7</sup>. Sebaran masyarakat dengan etnis Tionghoa atau dikenal dengan sebutan China<sup>8</sup> menurut sensus tahun 2021 sejumlah 1,20 % dari total jumlah penduduk Indonesia tersebar mayoritas di beberapa propinsi diantaranya: DKI Jakarta, Kalimantan Barat, Sumatra Utara, Jawa Barat dan Jawa Timur. Etnis ini memberikan warna yang berbeda dengan etnis lain seperti Arab dan India sejak sebelum Indonesia merdeka melalui pembagian kelas oleh pemerintah Kolonial Belanda yang menguntungkan etnis Cina sebagai kaki

---

<sup>6</sup> *Republika*, 27 April 2018.

---

<sup>7</sup> Omar Khalifa dan Jefri Sani. (2013). *Prasangka Terhadap Etnis Tionghoa Di Kota Medan: Peran Identitas Nasional dan Persepsi Ancaman*. Psikogia, Vol. 8 (1), pp. 25-33

<sup>8</sup> Meli Seti Satya dan Bunyamin Maftuh. *Strategi Masyarakat Etnis Tionghoa Dan Melayu Bangka Dalam Membangun Interaksi Sosial Untuk Memperkuat Kesatuan Bangsa*. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial*, Vol 25 (1), pp.10-21

tangan Belanda, sampai kebijakan Orde Baru yang menguntungkannya sehingga memunculkan gerakan reformasi yang diikuti sikap stereotip dan prasangka yang menyebut etnis Cina sebagai non pribumi, pelit, mencari keuntungan di atas kemiskinan rakyat, cenderung membela kepentingan leluhur di China<sup>9</sup>, cenderung eksklusif dan tak berkomitmen. Secara umum etnis Cina memiliki eksistensi paling besar dalam bidang perekonomian dari usaha dagang kecil sampai konglomerasi.<sup>10</sup> Sejarah kontemporer mencatat era reformasi memberi ruang gerak bagi masyarakat Cina dan memberikan informasi yang sebenarnya tentang beragamnya ekspresi identitas etnis Cina di Indonesia. Hal ini berlaku pula dengan peningkatan kerjasama pemerintah RI dengan pemerintah Cina terkait ketenagakerjaan dengan masuknya 500 TKA sementara di sisi lain banyak tenaga kerja pribumi yang mengalami PHK karena pandemic, depresi dan stress berkepanjangan karena dikurangi jam

kerjanya sehingga menimbulkan kecemburuan sosial. Kondisi ini tentunya melanggar UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 di mana setiap sat orang TKA wajib ada tenaga kerja pribumi yang menjadi tenaga pendamping dengan tujuan alih teknologi serta alih keahlian dari TKA, kewajiban lain yang harus ditaati adalah pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA, sehingga dimungkinkan terjadi *transfer of job dan transfer of knowledge* dengan pengertian jika TKA telah menyelesaikan kontrak kerja 2-3 tahun di Indonesia akan digantikan TKI. Dalam kajian etnisitas dan integrasi bangsa, kondisi ini mengurangi keadilan buruh terutama darurat PHK bagi buruh pribumi, pemerintah dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mencegah PHK dan dampak yang ditimbulkan akan merambah pada melemahnya integrasi bangsa. Kondisi inilah yang sedang berlangsung di Propinsi Maluku Utara.

## **2) Kajian Ketenagakerjaan TKA dalam Perpres No 20 Tahun 2018**

Sejak amandemen UUD 1945, asas otonomi daerah mendapatkan posisinya dalam Pasal 18 tentang pemerintah daerah dan dikembangkannya sistem pemerintahan yang desentralistis melalui Undang-undang

---

<sup>9</sup>Johani Najwan. (1999). Konflik Antar Budaya dan Antar Etnis di Indonesia Serta Alternatif Penyelesaiannya. Jurnal Hukum, Vol 16, pp. 195-208

<sup>10</sup>Pada masa kepemimpinan Abdurrahman Wahid etnis Cina mendapat perjuangan kewarganegaraan dengan dicabunya INpres no 14 tahun 1967 dan mengeluarkan Keppres no 6 tahun 2000 pada tanggal 17 Januari 2000 dengan mengizinkan masyarakat etnis Cina merayakan Imlek secara terbuka dan sejak tahun 2003 menjadikan Imlek sebagai hari libur nasional.

Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Lima hal pokok yang menjadi kewenangan Pusat Menyusul diberlakukannya otonomi daerah ini adalah luar negeri, pertahanan dan keamanan, moneter, kehakiman, dan fiskal. Masalah ketenagakerjaan pun menjadi lingkup kewenangan pemerintah daerah, dengan menempatkannya dalam struktur organisasi dan tata kerja dalam struktur “dinas”<sup>11</sup>. Kondisi ini telah melahirkan masalah baru di daerah. Sebagai contoh kasus yang terjadi di Kota Batam, Sebelum diberlakukannya UUK, Pemerintah Daerah melalui seksi penempatan kerja dan tenaga kerja asing memiliki tugas dan wewenang dalam proses pemberian izin tenaga kerja asing di Kota Batam. Akan tetapi setelah diberlakukannya UUK, tugas dan kewenangan seksi tereliminir. Para pengusaha yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing pun harus menyeberang pulau menuju Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jakarta. Tentu saja dengan mekanisme baru ini membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Apa lagi

---

<sup>11</sup> Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, pengajuan mempergunakan tenaga kerja asing untuk pertama kalinya diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, selanjutnya untuk perpanjangan diajukan dan diberikan oleh Direktur atau Gubernur/Walikota

birokrasi di Kementerian kita masih dinilai negatif; urusan yang mudah justru dipersulit. Kerumitan yang dipandang oleh para pengusaha yang akan meminta izin mempekerjakan tenaga kerja asing ini menjadi sorotan terutama bagi kementerian yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan khususnya pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing<sup>12</sup>

Selanjutnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Keputusan Nomor B.388/MEN/TKDN/VI/2005 tanggal 21 Juli 2005 yang telah disosialisasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. SK ini pun mendapat tanggapan keras dari kalangan pengusaha di Batam untuk dapat meninjau kembali tentang pengesahan RPTKA. Keberatan lain yang menjadi point penting adalah biaya yang cukup besar untuk mengurus pengajuan dan izin penggunaan tenaga kerja asing. Pengurusan izin penempatan tenaga kerja asing juga muncul sehubungan dengan pendapatan asli daerah (PAD) karena di dalam kaitannya dengan dana kompensasi di Provinsi Jawa Timur

---

<sup>12</sup> Laporan Akhir Penelitian: *Permasalahan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, BPHN, Tahun 2005.

terdapat sedikitnya 1400 tenaga kerja asing yang tersebar di wilayah Kabupaten/Kota.<sup>13</sup>

Berkaitan dengan keberadaan tenaga kerja asing tersebut maka Pemerintah Provinsi Jawa Timur membuat Perda Nomor 2 Tahun 2002 tentang Izin Kerja Perpanjangan Sementara dan Mendesak Bagi tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang; yang substansinya memberikan pembebanan kepada pengguna tenaga kerja asing di Jawa Timur untuk membayar dana kompensasi kepada pemerintah daerah provinsi dan hasil dana kompensasi tersebut dibagi secara proporsional kepada setiap Kabupaten/Kota yang terdapat di wilayah Provinsi Jawa Timur. Contoh lain terdapat di Kabupaten Bekasi yang sebagian ruang wilayah diperuntukkan bagi kawasan industri, maka dengan didirikannya berbagai perusahaan industri, dampaknya terdapat tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan-perusahaan industri di wilayah Bekasi. Di Kabupaten Bekasi sedikitnya terdapat 1500 tenaga kerja asing, dari jumlah tersebut sebagian besar tenaga kerja asing tersebut berasal dari Korea dan Jepang<sup>14</sup>

Terkait TKA di Kabupaten Bekasi diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 19

Tahun 2001 tentang Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing, salah satu substansi pengaturannya berkaitan dengan kewajiban sertiap warga negara asing yang bekerja di wilayah Kabupaten Bekasi untuk menyetor uang sebesar US\$100 per bulan kepada Pemerintah Kabupaten Bekasi. Secara ekonomis ketentuan tersebut menghasilkan dana untuk pemerintah Kabupaten, karena dimasukkan ke dalam Anggaran Penerimaan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Bekasi dan secara tidak langsung Mekanisme tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk dari pengawasan tidak langsung, karena setiap bulan akan diketahui berapa jumlah tenaga kerja asing yang ada di Kabupaten Bekasi. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah dana yang Disetor setiap bulan dari para pengusaha kawasan industri di Kabupaten Bekasi ke Kas Pemda Bekasi.

Namun demikian menurut Pemda Bekasi keberadaan tenaga kerja asing di Bekasi belum memberikan keuntungan bagi pembangunan di wilayahnya, Salah satu alasannya pemasukan pajak tenaga kerja asing sebesar Rp 23 milyar wajib disetor ke Pemerintah Pusat, karena berdasarkan audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Tahun 2005 dana tersebut merupakan pendapatan non pajak dan hak pemerintah pusat. BPK mengatakan dana tersebut bersumber dari

---

<sup>13</sup> *Ibid*

<sup>14</sup> <http://www.tempointeraktif.com>, diakses tanggal 22 Mei 2011



dana pengembangan ketrampilan kerja (DPKK), padahal dana tersebut merupakan uang hasil pungutan dari seluruh tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah Bekasi.<sup>15</sup>

Pemerintah Pusat melalui Kementerian Keuangan menyatakan pungutan terhadap tenaga kerja asing sebagai pendapatan non pajak Kementerian Keuangan menyatakan pungutan tersebut harus di setor kepada Pemerintah Pusat. Dengan demikian terjadi perbedaan pemahaman antara Pusat dan Daerah soal tenaga kerja asing yang dapat menimbulkan permasalahan dan ketidakpastian hukum. Hal tersebut tidak perlu terjadi karena dengan tuntutan instansi/lembaga pemerintah di daerah untuk menjalankan otonomi di daerahnya, dalam rangka ketenagakerjaan telah dikeluarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota.<sup>16</sup> Pada Lampiran Keputusan Mendagri, khususnya

Pada Bidang Ketenagakerjaan angka romawi I huruf A: Penempatan dan pendayagunaan, angka 7 : Perijinan dan Pengawasan, perpanjangan izin penggunaan tenaga Kerja asing, disebutkan bahwa kewenangan yang dilimpahkan kepada Kabupaten/Kota adalah :

1. Penelitian pelengkapan persyaratan perizinan (IKTA);
2. Analisis jabatan yang akan diisi oleh tenaga kerja asing
3. Pengecekan kesesuaian jabatan dengan Positif List tenaga kerja asing yang akan dikeluarkan oleh DEPNAKER;
4. Pemberian perpanjangan izin (Perpanjangan IMTA);
5. Pemantauan pelaksanaan kerja tenaga kerja asing; dan
6. Pemberian rekomendasi IMTA.

Terkait permohonan IKTA dalam rangka penanaman modal asing, didasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor KEP-105/MEN/1977 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Kerja Bagi tenaga Kerja Asing yang akan bekerja dalam rangka Koordinasi penanaman modal, diatur bahwa IKTA dikeluarkan oleh Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Perda Nomor 19 Tahun 2001 mempertimbangkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, Dalam undang-undang tersebut disebutkan daerah memiliki kewenangan mengatur keberadaan tenaga kerja asing demi pembangunan daerah, hal ini berarti pungutan yang berasal dari tenaga kerja asing seharusnya juga menjadi sumber pendapatan asli daerah.

<sup>16</sup> Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota

---

<sup>17</sup> Berdasarkan Kepmenaker Nomor KEP-03/MEN/1990 bahwa permohonan IKTA yang

Namun berdasarkan Kepmenaker Nomor KEP-03/MEN/1990 bahwa permohonan IKTA yang diajukan oleh pemohon yang merupakan perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, disampaikan kepada Ketua BKPM (Pasal 9 ayat 2). Kemudian Ketua BKPM atas nama Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan IKTA dengan tembusan disampaikan kepada instansi teknis (Pasal 10 ayat 2 dan 3).

Pengaturan secara teknis tentang tata cara permohonan penyelesaian IKTA bagi perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, wajib menyesuaikan dan mengikuti ketentuan dalam Kepmenaker Nomor KEP-416/MEN/1990 (Pasal 21). Namun berdasarkan Kepmenaker Nomor KEP-169/MEN/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker Nomor KEP-105/MEN/1977 Tentang pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Kerja bagi Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja dalam rangka Koordinasi Penanaman Modal dan Kepmenaker Nomor KEP-105/MEN/1985 tentang Penunjukan Ketua BKPM untuk mensahkan (RPTKA) dalam rangka penanaman modal, mencabut wewenang pemberian izin kerja (IKTA)

---

diajukan oleh pemohon yang merupakan perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, disampaikan kepada Ketua BKPM (Pasal 9 ayat 2). Kemudian Ketua BKPM atas nama Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan IKTA dengan tembusan disampaikan kepada instansi teknis (Pasal 10 ayat 2 dan 3)

oleh Ketua BKPM dalam rangka penanaman modal (sejak tanggal 1 Juli 2000). Selanjutnya pemberian IKTA dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **3) Analisis Konflik Coser**

Coser menyebut konflik yang selama ini dianggap negative dan terjadi dalam masyarakat tidak semata-mata menunjukkan fungsi negative, namun konflik dapat pula menimbulkan dampak yang positif bagi berlangsungnya tatanan masyarakat.

Bagi Coser, konflik merupakan salah satu bentuk interaksi dan tidak perlu diingkari keberadaannya. Coser bermaksud agar konflik tidak harus merusakkan atau bersifat disfungsional bagi sistem yang bersangkutan. Karena konflik bisa juga menimbulkan suatu konsekuensi yang bersifat positif.

Coser memberikan gambaran kepada kita, bahwa konflik sebagai perselisihan mengenai nilai-nilai atau tuntutan-tuntutan berkenaan dengan kekuasaan, status, dan sumber-sumber kekayaan yang persediannya tidak mencukupi.

Selanjutnya, Coser menyatakan bahwa perselisihan atau konflik dapat berlangsung antara individu, kumpulan (*collectivities*) atau individu dengan

kumpulan tersebut. Kita dapat melihat konflik individu dengan individu, masih ingat ketika kita sekolah di bangku SMA/SMK/MA secara tidak sadar kita sudah menciptakan konflik yang positif, yaitu dalam tingkatan kompetisi, dalam ajang perlombaan, bersaing untuk menjadi juara kelas, dan pengalaman konflik positif yang sudah kita lalui.

Pada konflik yang bersifat negatif, bisa kita lihat pada hasil akhir dari kompetisi yang mana hasil tidak sesuai dengan harapan, seperti misalnya tawuran antar pendukung/suporter bola, debat kusir yang tidak memberikan pembelajaran kepada kita, serta contoh konflik negatif yang dapat merugikan banyak masyarakat. Oleh karena itu, sudah semestinya kita menghindari konflik yang bersifat negatif tersebut.

Konflik itu merupakan unsur interaksi yang penting dan sama sekali tidak boleh dikatakan konflik selalu tidak baik atau memecah belah dan merusak. Konflik dapat berkontribusi banyak kepada kelestarian kelompok dan mempersatukan/mempererat hubungan antara anggotanya. Seperti menghadapi musuh bersama dapat mengintegrasikan orang, menghasilkan solidaritas dan keterlibatan, serta membuat orang lupa akan perselisihan intern mereka sendiri.

Fungsi Positif Konflik Menurut Lewis Coser adalah di mana konflik merupakan cara atau alat untuk mempertahankan, mempersatukan, dan mempertegas sistem sosial yang ada. Misalnya, fungsi positif konflik dalam hal yang menyangkut dinamika hubungan antara in group (kelompok dalam), dengan out group (kelompok luar). Berikut ini beberapa proposisi yang diutarakan Lewis Coser :

Pertama, kekuatan solidaritas internal dan integrasi kelompok dalam akan bertambah tinggi apabila tingkat permusuhan atau konflik dengan kelompok luar bertambah besar. Kedua, integritas yang semakin tinggi dari kelompok yang terlibat dalam konflik dapat membantu memperkuat batasan antara kelompok itu dan kelompok lainnya dalam lingkungan tersebut, khususnya kelompok yang bermusuhan atau secara potensial dapat menimbulkan permusuhan. Ketiga, didalam kelompok itu ada kemungkinan berkurangnya toleransi akan perpecahan atau pengotakan, dan semakin tingginya tekanan pada konsensus dan konformitas.

Konsensus adalah sebuah frasa untuk menghasilkan atau menjadikan sebuah kesepakatan yang disetujui secara bersama-sama antarkelompok atau individu setelah adanya perdebatan dan penelitian yang

dilakukan dalam kolektif intelijen untuk mendapatkan konsensus pengambilan keputusan.<sup>18</sup>

Konformitas adalah suatu jenis pengaruh sosial ketika seseorang mengubah sikap dan tingkah laku mereka agar sesuai dengan norma sosial yang ada. Keempat, para penyimpang dalam kelompok itu tidak lagi ditoleransi, kalau mereka tidak dapat dibujuk masuk ke jalan yang benar, mereka mungkin akan diusir atau dimasukkan dalam pengawasan yang ketat. Kelima, sebaliknya apabila kelompok itu tidak terancam konflik dengan kelompok luar yang bermusuhan, tekanan yang kuat pada kekompakkan, konformitas, dan komitmen terhadap kelompok itu mungkin berkurang.

Ketidaksepakatan internal mungkin dapat muncul kepermukaan dan dibicarakan, dan para penyimpang mungkin lebih ditoleransi. Umumnya, individu akan memperoleh ruang gerak yang lebih besar untuk mengejar kepentingan pribadinya. Menurut Coser, fungsi konflik eksternal dapat juga untuk memperkuat kekompakkan internal dan meningkatkan moral kelompok, sehingga kelompok-kelompok dapat memancing antagonisme dengan kelompok luar atau menciptakan musuh dengan orang

luar agar mempertahankan atau meningkatkan solidaritas internal.

Ketegangan yang terjadi dalam suatu kelompok akibat adanya gesekan-gesekan yang membuat konflik itu terjadi. Untuk dapat mengatasi permasalahan-permasalahan konflik yang terjadi, Lewis Coser mempunyai cara atau mekanisme untuk dapat meredakan atau menyelesaikan suatu konflik tersebut.

Mekanisme yang Coser sebutkan yaitu dinamakan dengan *safety valve* atau sebutan lainnya katup pengaman. Coser mengakui bahwa konflik dapat membahayakan persatuan. Oleh karena itulah, perlu adanya cara penyelesaian, yang mana itu disebut Coser sebagai katup pengaman/*safety valve*.

Bagi Coser, katup pengaman ini merupakan sebagai institusi (*safety valve institution*). Dalam tatanan elemen masyarakat yang luas, akan kita temukan banyaknya kepentingan-kepentingan sosial yang mungkin saja tidak bisa dipenuhi dengan cepat. Perlu adanya lembaga atau institusi yang menjadi katup pengaman dari kepentingan tersebut, sehingga tidak akan terjadi konflik dalam masyarakat.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Dewi Wulansari, *Sosiologi Konsep dan Teori*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), hlm.6.

---

<sup>19</sup> Hakimul Ikhwan Affandi, *Akar Konflik Sepanjang Zaman*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004). hlm.37

Mari kita lihat pada institusi atau lembaga legislatif yang mana terdiri dari perwakilan rakyat, seperti DPR RI di Indonesia. Adanya lembaga ini adalah sebagai penyelamat atau sebagai katup pengaman akan terjadinya konflik yang tinggi. Peralnya setiap daerah sudah mempunyai perwakilan dalam ranah penyampain kebutuhan sosial masyarakat setiap daerahnya. Perihal pelaksanaannya dilapangan, tergantung bagaimana masyarakat merespon dan para wakil memberikan apa yang menjadi hak konstituennya. Dengan demikian konflik yang besar tidak perlu terjadi, karena sudah ada wadah untuk menyampaikan aspirasi.

Selain itu, menurut Coser, katup pengaman juga tidak mesti pada institusi, bisa juga katup pengaman berdasarkan tindakan-tindakan atau kebiasaan-kebiasaan yang dapat mengurangi ketegangan, karena konflik tidak dapat tersalurkan. Misalnya, melalui lelucon yang diselipkan dalam situasi tegang, yang mana dapat mengurangi atau menghilangkan ketegangan saat itu, sekalipun sebenarnya lelucon itu sendiri boleh jadi tetap mengang nilai-nilai kritik.

Pendapat Coser mengenai konflik yang mana konflik itu bersifat fungsional (baik) dan atau bersifat disfungsional

(buruk) bagi hubungan-hubungan dan struktur yang tidak terangkum dalam sistem sosial sebagai suatu keseluruhan. Perhatian Coser memang lebih kepada fungsional suatu konflik, Coser tidak melihatnya sebagai disfungsionalnya.

Coser mendefinisikan konflik sosial sebagai suatu perjuangan terhadap nilai dan pengakuan terhadap status yang langka, kemudian kekuasaan-kekuasaan dan sumber-sumber pertentangan dinetralisir atau dilangsungkan, dieliminasi saingan-saingannya.

Pandangan Coser dengan konflik fungsionalnya menyatakan bahwa konflik dapat mengubah bentuk interaksi, sedangkan ungkapan perasaan permusuhan tidaklah demikian. Oleh karena itu, konflik yang terjadi dalam masyarakat, baik secara individu dengan individu, atau kelompok dengan kelompok, serta individu dengan kelompok merupakan salah satu cara dalam mempersatukan elemen masyarakat.

Pasalnya konflik yang terjadi tidaklah selalu bersifat negatif, melainkan konflik juga bersifat positif dalam hal mempersatukan berbagai kepentingan sosial didalamnya. Hal ini terbukti dengan kasus TKA di Maluku Utara semakin menguatkan dan memacu tenaga kerja pribumi untuk semakin meningkatkan kompetensi dan

ketrampilan sebagai penambang yang bersertifikat internasional. Jika pada awalnya konflik TKA dengan Tenaga Kerja Pribumi dianggap negative, seiring dengan berjalannya waktu, koordinasi dilakukan secara berkala dan terus menerus sehingga pendampingan pada tenaga kerja pribumi terus dikuatkan sehingga tidak muncul ketimpangan SDA dan SDM.

#### **4) Metode Studi Kasus dalam Penelitian Normatif Empiris**

Penelitian ini merupakan penelitian Normatif-Empiris sehingga pengelolaan dan analisis data pada dasarnya tergantung pada jenis datanya, bagi penelitian hukum normatif yang hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, maka dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum.<sup>20</sup> Pertama, Metode penelitian Empiris adalah penelitian yang berfokus meneliti suatu fenomena atau keadaan dari objek penelitian secara detail dengan menghimpun kenyataan yang terjadi serta mengembangkan konsep yang ada. Kedua, Metode penelitian Normatif-Empiris ini pada

dasarnya ialah penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan adanya penambangan dari berbagai unsur-unsur empiris.<sup>21</sup>

Dalam penelitian hukum Normatif Empiris terdapat tiga kategori, yaitu: pertama, *Non Judicial Case Study*, yaitu: ialah pendekatan studi kasus hukum tanpa ada konflik sehingga tidak ada akan campur tangan dengan pengadilan. Kedua, *Judicial Case Study*, yaitu: pendekatan studi kasus hukum dikarenakan adanya konflik sehingga akan melibatkan campur tangan pengadilan untuk dapat memberikan keputusan penyelesaian. Ketiga, *Live Case Study*, yaitu: pendekatan pada suatu peristiwa hukum yang pada prosesnya masih berlangsung ataupun belum berakhir.

Penelitian ini dilaksanakan pada wilayah Maluku Utara daerah yang mengawasi langsung pertambangan pasir di wilayah Maluku Utara. Sedangkan yang akan diangkat sebagai fokus penelitian pada beberapa unit pengelolaan penambangan dengan melibatkan tenaga kerja asing adalah pengaturan pertambangan pada lahan masyarakat, perizinan usaha pertambangan

---

<sup>20</sup>Soerjono Soekamto dan Sri Mamuji. Penelitian Hukum Normatif. Jakarta: Rajagrafindo Persada.hlm.13.

---

<sup>21</sup> Dalam metode penelitian Normatif-Empiris ini juga mengenai implementasi ketentuan hukum 1 Amarudin dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 163 2 Ibid, hlm. 23 48 normatif (Undang-undang) dalam aksinya disetiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat

rakyat dan pengawasan usaha pertambangan rakyat. Kehadiran Peneliti Untuk mendapatkan data-data yang valid dan obyektif terhadap apa yang diteliti maka kehadiran peneliti dilapangan dalam penelitian kualitatif mutlak diperlukan.

Kehadiran peneliti sebagai pengamat langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang akan diteliti sangat menentukan hasil penelitian, maka dengan cara riset lapangan sebagai pengamat penuh secara langsung pada lokasi penelitian peneliti dapat menemukan dan mengumpulkan data secara langsung. Jadi dalam penelitian ini, instrumen penelitian adalah penelitian sendiri yang sekaligus sebagai pengumpul data. Sedangkan instrumen-instrumen yang lain merupakan instrumen pendukung atau instrumen pelengkap oleh karena itu kehadiran peneliti dilapangan sangatlah diperlukan. Tujuan kehadiran peneliti di lapangan adalah untuk mengamati secara langsung keadaan-keadaan atau kegiatan-kegiatan yang berlangsung, fenomena-fenomena sosial dan gejala-gejala yang terjadi di area pertambangan di wilayah sungai bladak. Hal tersebut dimaksud untuk mengamati langsung apakah kejadian-kejadian tersebut akan berbeda jauh atau relevan dengan hasil-hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara.

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: pertama, Data Primer Data primer diperoleh dengan wawancara yang telah dijawab oleh responden. Instrumen penelitian yaitu pertanyaan wawancara dan dijawab sesuai data yang sebenarnya. Setelah pengisian data tersebut, instrumen penelitian dikumpul. Yaitu data yang diperoleh dari wawancara dengan pemilik penambangan di kawasan Maluku Utara tentang kebijakan Penambangan dalam meraih pendapatan, wawancara kepada Kepala Daerah sebagai pengawas yang mengawasi pertambangan di wilayah Maluku Utara juga wawancara kepada pelaku yang menambang pasir di Sungai Bladak. Bahan hukum primer terdiri dari: norma atau kaidah dasar, yaitu pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasikan, seperti hukum adat, yurisprudensi.

Data sekunder adalah semua publikasi yang merupakan dokumen tidak resmi. Kegunaan data sekunder adalah memberikn petunjuk kepada peneliti untuk melangkah, baik pembuatan latar belakang, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoretis, dan konseptual. Data yang langsung dari pihak penambangan, dalam hal ini

pemilik penambangan memberikan data-data bagaimana pertambangan di sungai bladak, tentang peraturan usaha penambangan, perizinan usaha penambangan, dan pengawasan usaha penambangan. Sedangkan data lainnya berupa sejarah berdirinya penambangan dan struktur organisasi.<sup>22</sup>

## **C. KESIMPULAN**

### **1) Kesimpulan**

Ketentuan mengenai tenaga kerja asing di Indonesia dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tidak diatur lagi dalam suatu peraturan perundang-undangan tersendiri seperti dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga kerja asing, tetapi merupakan bagian dari kompilasi dalam UUK yang baru tersebut. Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing dimuat pada Bab VIII Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Namun demikian untuk dapat melaksanakan undang-undang yang baru masih banyak kendala terutama dalam menggalakkan investasi karena sejumlah peraturan yang melengkapi kelancaran program penggunaan tenaga kerja asing belum siap, sejauh ini

baru Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang sudah ada, sementara kondisi di lapangan menimbulkan gejolak diantaranya Maluku Criss Centre mengkritisi pemerintah yang masih mengizinkan tenaga asing masuk di era pandemic sehingga cenderung tidak punya pilihan memenuhi tuntutan investor China yang menghendaki keterlibatan TKA sejumlah 2.811 yang tinggal di Maluku Utara per Januari sampai Juli 2021. Kondisi ini berbanding terbalik dengan nasib penduduk pribumi yang dirumahkan akibat pandemic. Kedatangan TKA China menimbulkan perasaan khawatir dan ketakutan akan membawa virus ke Maluku Utara utamanya dengan mengambil peluang kerja tenaga kerja local atau pribumi.

### **2) Saran**

Tenaga Kerja Asing hanya boleh sebagai Tenaga ahli yang dalam bekerja nantinya harus didampingi oleh Tenaga Kerja Indonesia. Tenaga Ahli yang didatangkan dari luar negeri oleh perusahaan pemerintah/swasta hendaknya benar-benar tenaga ahli yang terampil sehingga dapat membantu proses pembangunan ekonomi dan teknologi di Indonesia.

Dalam perkembangannya Tenaga Kerja Asing menduduki posisi penting

---

<sup>22</sup> Amarudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 118-119 menentukan metode pengumpulan dan analisis bahan hukum yang akan dibuat sebagai hasil penelitian



dalam investasi ini sehingga perlu aturan yang tegas agar periode TKA dipercepat melalui proses pencangkakan ketrampilan sehingga saat mereka kembali ke China, pekerjaan dapat dilanjutkan oleh tenaga kerja local. Tentunya dibutuhkan kerjasama internal maupun eksternal sehingga mampu mengantisipasi permasalahan etnisitas, integrasi bangsa lebih khususnya bidang ketenagakerjaan pada tingkat lokal, regional maupun global.

### DAFTAR BACAAN

#### Buku

- Abdul Munir Mul Khan dkk. Membongkar Praktik Kekerasan Mengagag Kultur Nir Kekerasan, (Yogyakarta: Sinergi Press, 2002)
- Amarudin dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)
- Dewi Wulansari, Sosiologi Konsep dan Teori, (Bandung: Refika Aditama, 2009)
- Hakimul Ikhwan Affandi, Akar Konflik Sepanjang Zaman, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004)
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. Penelitian Hukum Normatif. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

#### Undang-Undang

- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga kerja asing

#### Perpres

- Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang diberlakukan mulai 29 Maret 2018
- Perpres No 69 tahun 2015 tentang Bebas Visa Kunjungan bagi 45 yang kemudian ditambah menjadi 169 negara yang diubah dalam Perpres No 21 Tahun 2016.

#### Peraturan Menteri

- | Peraturan | Menteri | Nomor                            |
|-----------|---------|----------------------------------|
|           |         | PER.02/MEN/III/2008              |
|           |         | Tentang                          |
|           |         | Tata Cara Penggunaan Tenaga      |
|           |         | Kerja Asing, pengajuan           |
|           |         | mempergunakan tenaga kerja asing |
|           |         | untuk pertama kalinya diajukan   |
|           |         | kepada Menteri Tenaga Kerja dan  |
|           |         | Transmigrasi, selanjutnya untuk  |
|           |         | perpanjangan diajukan dan        |
|           |         | diberikan oleh Direktur atau     |
|           |         | Gubernur/Walikota                |
| Peraturan | Menteri | Nomor                            |
|           |         | PER.02/MEN/III/2008              |
|           |         | Tentang Tata                     |
|           |         | Cara Penggunaan Tenaga Kerja     |
|           |         | Asing                            |

#### Kepmenaker

- Kepmenaker Nomor KEP-03/MEN/1990 bahwa permohonan IKTA yang diajukan oleh pemohon yang merupakan perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, disampaikan kepada Ketua BKPM (Pasal 9 ayat 2). Kemudian Ketua BKPM atas nama Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan IKTA dengan tembusan disampaikan kepada instansi teknis (Pasal 10 ayat 2 dan 3)
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota

**Perda**

Perda Nomor 19 Tahun 2001 mempertimbangkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, Dalam undang-undang tersebut disebutkan daerah memiliki kewenangan mengatur keberadaan tenaga kerja asing demi pembangunan daerah, hal ini berarti pungutan yang berasal dari tenaga kerja asing seharusnya juga menjadi sumber pendapatan asli daerah. Laporan Akhir Penelitian: *Permasalahan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, BPHN, Tahun 2005.

**Jurnal**

Johni Najwan. (1999). Konflik Antar Budaya dan Antar Etnis di Indonesia Serta Alternatif Penyelesaiannya. *Jurnal Hukum*, Vol 16, pp. 195-208

Meli Seti Satya dan Bunyamin Maftuh. Strategi Masyarakat Etnis Tionghoa Dan Melayu Bangka Dalam Membangun Interaksi Sosial Untuk Memperkuat Kesatuan Bangsa. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial*, Vol 25 (1), pp.10-21

Omar Khalifa dan Jefri Sani. (2013). Prasangka Terhadap Etnis Tionghoa Di Kota Medan: Peran Identitas Nasional dan Persepsi Ancaman. *Psikogia*, Vol. 8 (1), pp. 25-33

**Internet**

[http://www.seputarukm.com/keberadaan-tenaga-kerja-asing-di-indonesia/Laporan, "Survey Nasional Tenaga Kerja Asing di Indonesia", Bank Indonesia, Tahun 2009. <http://www.tempointeraktif.com>, diakses tanggal 22 Mei 2011 \*Republika\*, 27 April 2018.](http://www.seputarukm.com/keberadaan-tenaga-kerja-asing-di-indonesia/Laporan,%20%22Survey%20Nasional%20Tenaga%20Kerja%20Asing%20di%20Indonesia%22,%20Bank%20Indonesia,%20Tahun%202009.%20http://www.tempointeraktif.com,%20diakses%20tanggal%2022%20Mei%202011%20Republika,%2027%20April%202018.)