



ANALISIS PENGARUH PERMINTAAN PASAR BURUH DI QATAR TERHADAP KONTINUITAS ARUS BURUH MIGRAN KE QATAR

Nehemia Cesare

Departemen Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Diponegoro

Jalan Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269

Website: <http://www.fisip.undip.ac.id> Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Qatar is a country with a massive influx of immigration. Compared to other Gulf Cooperation Council (GCC) states, Qatar has the highest ratio of immigrant in their country. Generally, immigrants migrate to Qatar to become a migrant labor. Although Qatar has received massive public scrutiny because of being the host of the 2022 FIFA World Cup, Qatar continues to generate a consistent and increasing influx of migrant. This raises a question of what actually causes the incessant and massive demand of Qatar towards migrant labors. The purpose of this study is to understand the cause of the increasing number of migrant labors that migrate to Qatar despite of Qatar's reputation in the international stage. This study uses one of the theory of international migration, which is the dual-labor market theory. This perspective focuses the analysis on Qatar as a model of industrial country in a modern society, indicated by its unavoidable need for migrant workers. This study concludes that the demand of Qatar's labor market plays the most significant role in the continuity of migrant labor influx to Qatar.

Keywords: Qatar, Dual-Labor Market, Demands, Migrant Labor, Migration

PENDAHULUAN

Pada data tahun 2016, data dari Gulf Labour Market and Migration menunjukkan bahwa Qatar memiliki rasio yang imigran tertinggi dibandingkan dengan negara Gulf Cooperation Council (GCC)¹ yang lain. Dengan angka 89,9% imigran dan hanya 10,1% untuk penduduk setempat, Qatar terbukti menciptakan arus buruh migran yang sangat tinggi. Imigran yang tinggal di Qatar secara umum datang dengan tujuan untuk menjadi buruh. ILO mencatat bahwa lebih dari 80% dari penduduk di Qatar merupakan buruh migran (ILO, 2018). Negara asal dari buruh migran ini secara garis besar datang dari benua Asia, dimana India merupakan negara penyumbang paling besar. Data hingga Desember 2013 mencatat bahwa terdapat 452.578 buruh India di Qatar, yakni sebesar 31,2% dari seluruh buruh migran di Qatar (Bel-Air, 2014).

Sama dengan negara-negara GCC yang lain, Qatar menerapkan sistem kafala untuk menangani imigran yang datang ke negaranya. Sistem kafala mulai muncul pada tahun 1950-an, yaitu awalnya di negara-negara Asia Timur, dimana fungsinya adalah untuk meregulasi

¹ GCC beranggotakan Lebanon, Bahrain, Iraq, Jordan, Kuwait, Oman, Qatar, Saudi Arabia, and the UAE

hubungan antara pengerja atau employers dengan buruh migran. Sistem ini tetap dijalankan secara rutin di negara-negara GCC (Migrant Forum in Asia, 2012). Praktek sistem kafala merupakan tradisi yang memiliki latar belakang sejarah yang kuat bagi negara-negara GCC. Mereka memberikan seperangkat kewajiban mengenai pemberian pelayanan dan perlindungan terhadap tamu asing (Khan & Harroff-Tavel, 2011). Sistem kafala masih digunakan hingga sekarang oleh negara-negara GCC, meskipun di masing-masing negara penerapannya berbeda-beda. Di Qatar, penggunaannya berpusat pada buruh migran.

Dengan praktek sistem kafala, Qatar menjadi negara yang tidak asing lagi. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa publikasi mengenai penerapan sistem kafala di Qatar. Melalui publikasi-publikasi dan investigasi seperti laporan Amnesty Internasional dengan judul *The Dark Side of Migration* (Amnesty International, 2013) dan *The Ugly Side of the Beautiful Game*, (Amnesty International, 2016), Qatar memperoleh sorotan dari dunia internasional. Meski demikian, dengan dan tanpa kritik, Qatar tetap menciptakan arus buruh migran yang tinggi. Negara Qatar tetap berhasil dalam mendatangkan buruh migran, seperti contohnya buruh dari Bangladesh, dimana diperkirakan terdapat sekitar 125.000 pekerja pada tahun 2015, dan pada tahun 2016, angka tersebut meningkat hingga perkiraan 200.000 pekerja (Snoj, 2017). Angka pekerja yang berasal dari Filipina juga berkembang di Qatar, dimana pada tahun 2015 diperkirakan pada angka 188.000 jiwa, di tahun 2016 angka tersebut meningkat menjadi 222,712 (Aguilar, 2016). Buruh berkewarganegaraan India juga merupakan bagian penting dalam ajang olahraga FIFA World Cup 2022, sehingga tidak heran bila populasi India di Qatar terus meningkat. Di tahun 2013-2016, populasi India di Qatar meningkat sebanyak 20% (Snoj, 2017).

Bersamaan dengan arus migrasi yang masif dan sorotan dunia internasional terhadap buruh migran di Qatar, penulis akan membawa sudut pandang yang baru dalam memandang Qatar sebagai negara tujuan migran melalui penelitian ini, yaitu dengan membahasnya dari aspek migrasi internasional. Aspek migrasi internasional yang dimaksud adalah mencoba menjawab penyebab dari terjadinya migrasi dalam jumlah besar dan secara terus-menerus. Dari pertanyaan tersebut, muncul beberapa kerangka berpikir. Kerangka berpikir yang cukup umum adalah penyebab dari segi ekonomi, dimana kerangka berpikir ini dinaungi oleh teori ekonomi neoklasikal. Teori ini dianggap sebagai teori yang tertua dan paling ternama dalam membahas migrasi internasional, dimana ide utama dari teori ini adalah bahwa migrasi internasional disebabkan oleh adanya wage gap antara negara-negara, yang mendorong orang-orang untuk bermigrasi (Massey, et al., 1993). Namun, dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan kerangka berpikir lain, yaitu dual labor market theory atau teori pasar buruh ganda, yang menempatkan fokusnya tidak pada migran secara individu, namun pada negara tujuan dari migrasi. Dengan melihat Qatar melalui aspek migrasi internasional, disertai dengan kerangka berpikir yang cukup berbeda, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat membawa cara berpikir baru dalam memandang suatu kasus, secara spesifik kasus mengenai buruh dan migrasi.

PEMBAHASAN

Analisis pertama yang dilakukan adalah terhadap perekonomian dan perburuhan Qatar. Analisis ini ditujukan untuk memperoleh kesimpulan bahwa Qatar dapat diklasifikasikan sebagai negara industrial pada era modern ini.

PEREKONOMIAN

Perekonomian merupakan aspek yang penting untuk memastikan bahwa Qatar merupakan salah satu dari negara yang merupakan bagian dari masyarakat industri. Dalam konteks perekonomian, perlu dipastikan bahwa sektor industri merupakan sektor yang signifikan terhadap pertumbuhan Qatar. Sektor industri itu sendiri mencakup pertambangan, manufaktur, produksi energi, dan konstruksi (CIA, 2012). Pada faktanya, data yang diperoleh dari sektor penyumbang GDP Qatar pada tahun 2017 menunjukkan bahwa sektor industri menyumbang dengan jumlah 50,3% dari total GDP Qatar, dan hanya 7 negara di dunia ini yang memiliki statistik dimana sektor industri melebihi 50% dari total GDP negara.

Fakta dan data mengenai perekonomian Qatar belum memadai untuk mengatakan bahwa Qatar merupakan negara yang termasuk dalam kategori masyarakat industri. Sesuai dengan argumen Piore, negara dalam klasifikasi masyarakat industri memiliki karakter intrinsik, yakni memiliki permintaan terhadap buruh yang kontinu. Meski demikian, perekonomian Qatar telah menggambarkan karakteristik yang cukup sebagai masyarakat industri. Tidak hanya Qatar memiliki perekonomian yang bersandar pada industri, sektor industri juga membangun kesejahteraan masyarakatnya sendiri.

PERBURUHAN

Karakteristik lain yang menggambarkan negara industri adalah bahwa migran yang berdatangan nyatanya tidak memiliki keterampilan tertentu dan, seringkali, para migran ini tidak memperoleh pendidikan (Piore, 1979). Sebagai negara dengan perekonomian yang kuat, Qatar memiliki kapasitas untuk memiliki ambisi yang tinggi. Ambisi tersebut tertuang dalam agenda besar yang merupakan visi bangsa Qatar untuk tahun-tahun yang akan datang, yakni "Qatar National Vision 2030". Visi ini lahir pada tahun 2008, dan dalam visi kebangsaan ini, Qatar mengutarakan tujuan mereka pada tahun 2030, yaitu untuk menjadi "an advanced country, capable of sustaining its development and providing a high standard of living for all of its people for generations to come". Tujuan ini jelas sangatlah ambisius, lebih lagi pada bagian "sustaining its development", yang berarti Qatar memiliki target untuk menciptakan pembangunan negara yang berkelanjutan.

Melalui visi tersebut, Qatar menghasilkan salah satu arus buruh migran terbesar di era modern ini (DLA Piper, 2014). Pasalnya, mayoritas dari ekspatriat yang datang ke Qatar merupakan buruh migran. Di tahun 2013, terdapat 2.003.700 jiwa populasi di Qatar (Qatar Ministry of Development Planning and Statistics, 2014), dan dari angka tersebut, terdapat 1.543.265 jiwa tenaga pekerja di Qatar. Lebih lagi, dari angka 1.543.265 jiwa, terdapat sejumlah 1.450.703 jiwa tenaga pekerja yang berasal dari luar Qatar atau merupakan buruh migran (Bel-Air, 2014). Hal ini juga berdampak pada populasi di Qatar secara umum. Menurut Bidang Populasi dari United Nations Department of Economic and Social Affairs Qatar merupakan salah satu negara dengan persentase imigran tertinggi pada total populasi negaranya (Babar, 2017).

Buruh migran yang didatangkan ke Qatar secara umum adalah buruh migran yang unskilled atau tidak memiliki keterampilan tertentu. Sektor pekerjaan *unskilled* yang ditempati

oleh buruh migran cukup beragam. Secara umum, sektor yang ditempati termasuk dalam klasifikasi sektor industrial. sektor konstruksi merupakan sektor pekerjaan yang paling banyak ditempati oleh buruh migran. Di tahun 2013, pekerjaan di bidang konstruksi mencakup 39,2% dari pekerjaan yang dimiliki buruh migran. Aktivitas konstruksi juga terus meningkat setelah tahun 2013, dikarenakan adanya pembangunan besar-besaran dalam rangka mendekati ajang olahraga yang masif, yakni FIFA World Cup yang akan diadakan di Qatar pada tahun 2022. Qatar yang menjadi tuan rumah dalam ajang ini menyuntikan dana pembangunan yang besar untuk membangun infrastruktur negaranya, yang menyebabkan “ledakan” dalam proyek-proyek konstruksi, yang kemudian menghasilkan arus migrasi yang drastis ke dalam Qatar (DLA Piper, 2014).

PERMINTAAN PASAR BURUH QATAR SEBAGAI FAKTOR UTAMA DALAM MIGRASI

Dalam menganalisis pasar buruh Qatar, hal yang perlu dilakukan adalah menganalisis karakteristik proses migrasi Qatar. Teori migrasi antara negara maju dengan negara berkembang harus menyadari empat karakteristik dasar dari proses migrasi, yakni (1) karakteristik pekerjaan yang dimiliki buruh migran, (2) rekrutmen aktif dari negara industrial modern, (3) persediaan buruh yang tidak ada habisnya, dan pada akhirnya mengakibatkan (4) migrasi sulit untuk dihentikan atau persistensi (Piore, 1979)

Karakteristik Proses Migrasi Qatar

Pada karakteristik pekerjaan, fokus yang ditempatkan adalah pada keterampilan yang dibutuhkan, kedua menyangkut kesempatan buruh untuk memperoleh promosi, dan terakhir menyangkut lingkungan dari pekerjaan itu sendiri serta hubungan dengan penyelia pekerjaan. Dalam hal keterampilan yang dibutuhkan, dalam Qatar sendiri, konsentrasi terdapat pada sektor konstruksi, Pada kuartal tahun ke-3 tahun 2013, buruh migran mencakup sebesar 94% dari total pekerja yang ada di Qatar (6% berasal dari penduduk setempat), dan mayoritas dari buruh migran tersebut bekerja di sektor konstruksi (DLA Piper, 2014). dominasi dari sektor konstruksi diantara sektor-sektor pekerjaan lainnya dapat dilihat juga pada kurun tahun 2013-2015, dimana sektor konstruksi menyerap buruh sebesar 42,2% dari total buruh migran yang ada di Qatar.

Dalam hal kemungkinan dalam memperoleh promosi, yang terjadi di Qatar bukanlah tidak adanya tawaran atau kesempatan, namun buruh migran yang bisa masuk ke Qatar selalu bersifat kontraktual. Kontrak kerja ini harus disetujui oleh buruh migran sebelum masuk dan bekerja di Qatar. Di dalam kontrak kerja ini, terdapat jangka waktu bekerja dari buruh migran dan juga pekerjaan yang akan dilakukan buruh migran nantinya di Qatar, dan buruh migran akan bekerja sesuai dengan kontrak kerja ini. Adanya kontrak kerja yang menyatakan pekerjaan dan lama waktu kerja bagi buruh migran berarti bahwa Qatar memang tidak memberikan kesempatan untuk buruh migran memperoleh promosi dalam pekerjaan mereka.

Karakteristik pekerjaan juga harus mengindikasikan bahwa terdapat hubungan personalistik antara buruh migran dan penyelia. Di Qatar, hubungan personalistik secara langsung diharuskan melalui sistem kafala. Sehingga, hubungan personalistik tidak ditemukan pada buruh migran dan penyelia, melainkan dapat ditemukan antara buruh migran dengan sponsor. Tidak sekedar dalam hal profesional atau dalam pekerjaan saja, sistem kafala di Qatar

mengizinkan sponsor untuk terlibat dalam hal yang cukup personal. Misalnya, buruh migran harus mendapat izin dari sponsor bila hendak mengganti pekerjaan. Namun, selain itu, buruh migran juga harus memperoleh izin dari sponsornya bila hendak meninggalkan Qatar, menyewa kamar, memperoleh surat izin mengemudi, dan membuka rekening bank (Qatar Labor Law, 2017)

Setelah karakteristik pekerjaan, karakteristik yang perlu dilihat adalah apakah ada rekrutmen aktif dari pihak Qatar. Melalui peninjauan yang dilakukan dalam tata kelola proses rekrutmen Qatar, dipahami bahwa hal pertama yang dilakukan adalah perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja meminta perizinan dari Kementerian Sosial dan Buruh Qatar, dengan secara spesifik menyatakan berapa banyak buruh yang diminta untuk diizinkan, tipe pekerjaan yang akan dilakukan, serta kebangsaan dari buruh yang ingin direkrut (DLA Piper, 2014). Setelah memperoleh perizinan dari Kementerian Sosial dan Buruh Qatar, proses permintaan dipermudah melalui perusahaan yang berfokus pada perekrutan jasa buruh migran atau *recruitment service company*, yang menghubungi pihak negara dari kebangsaan yang diminta sebelumnya serta memproses berkas-berkas yang diperlukan (DLA Piper, 2014). Setelah ada permintaan, barulah para pencari kerja dapat mengajukan diri mereka untuk bekerja di Qatar. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat rekrutmen aktif dari pihak Qatar.

Karakteristik selanjutnya adalah persediaan buruh migran bagi Qatar. Ketersediaan buruh yang berkelimpahan memungkinkan negara maju untuk mengalihkan pandangannya ke negara manapun untuk mencari tenaga kerja. Bila terdapat masalah bilateral yang menimbulkan masalah bagi arus buruh, negara maju dapat dengan mudah mengganti surutnya arus buruh dari negara tersebut dengan negara lain.

Di Qatar, kemudahan informasi dan transportasi yang didukung oleh globalisasi serta hubungan antar negara yang lebih kooperatif menjadikan Qatar tidak bergantung pada satu negara saja. Hal ini dikarenakan oleh keberagaman asal dari buruh migran yang berdatangan ke Qatar. Faktanya adalah negara pemasok buruh migran tertinggi di Qatar adalah India dengan jumlah 452.578 pada tahun 2013, disusul dengan Nepal dengan angka 339.901 dan Filipina dengan jumlah 165.447. Melihat keragaman asal negara buruh migran menunjukkan bahwa Qatar tidak bergantung pada satu sumber saja dan dapat menghindari pergantian seperti halnya yang dialami Perancis. Sehingga, meskipun India menghentikan arus buruh migran dari negaranya, Qatar tidak khawatir akan kekurangan sumber buruh. Inilah inti dari karakteristik ketiga ini, yakni sumber buruh yang berlimpah dan tidak ada habisnya.

Karakteristik terakhir adalah persistensi dari arus buruh migran. Dalam karakteristik ini, diargumentasikan bahwa Qatar berada pada fase yang bernama *transitional phase of migration*, dimana arus migrasi ke Qatar belum sepenuhnya mapan karena masih bergantung pada permintaan dari negara Qatar. Namun, hal ini bukan berarti Qatar tidak akan mencapai fase persistensi. Justru yang diargumentasikan penulis adalah bahwa Qatar sudah pada jalan yang menuju pada karakteristik terakhir ini. Sehingga, setelah melalui fase *transitional phase of migration*, Qatar akan masuk pada fase persistensi, dimana Qatar akan sulit untuk mengurangi jumlah buruh migran yang masuk ke negaranya dikarenakan kemapanan dari arus migrasi yang

telah diciptakan sebelumnya. Hal ini akan ditandai dengan banyaknya buruh migran ilegal yang mencoba masuk ke Qatar.

Permintaan Pasar Buruh Qatar

Analisis dari karakteristik proses migrasi pada bagian sebelumnya merupakan landasan dari argumentasi teori pasar buruh ganda. Secara bersamaan, keempat karakteristik tersebut akan memperlihatkan bahwa faktor yang paling kritis dalam perkembangan, kontinuitas, dan peningkatan migrasi ada pada negara maju, yakni Qatar. Mulai dari karakteristik pekerjaan yang menyerupai negara maju lainnya pada periode waktu tertentu, hingga hakikat dari proses rekrutmen yang dilaksanakan, Qatar menunjukkan karakteristik proses migrasi yang berbasis pada permintaan pasar dan tidak pada motivasi buruh sendiri. Sehingga, Qatar tidak lagi dapat dinilai semata-mata sebagai negara tujuan dari buruh migran. Melainkan, Qatar memainkan peran sebagai negara yang terus-menerus melakukan permintaan untuk memenuhi kebutuhan negaranya akan buruh.

Adanya argumentasi pasar buruh ganda atau pasar buruh yang tersegmentasi awalnya muncul karena adanya *inherent dualism between capital and labor* (Massey, et al., 1993). Dualisme yang dimaksud adalah dalam arti modal merupakan faktor produksi yang tetap, sedangkan tenaga kerja merupakan faktor produksi yang rawan untuk diganti. Sebagai faktor yang tetap, produksi tidak dapat secara langsung mengurangi atau mengorbankan faktor modal untuk faktor produksi lain. Sebaliknya, tenaga kerja merupakan faktor produksi yang rawan berubah, dalam arti dapat pada kapan saja mempekerjakan atau memutus hubungan kerja, tergantung pada fluktuasi aktivitas produksi (Piore, 1978). Perbedaan yang melekat ini yang kemudian melahirkan distingsi antara pekerja, yakni antara pekerja yang ada di sektor primer dan sektor sekunder. Pekerjaan di sektor primer secara umum ditempati oleh orang-orang yang tinggal di negara tersebut (natives), sedangkan sektor sekunder ditempati oleh para imigran (Piore 1979). Sektor primer merupakan sektor padat modal, dimana pekerjaannya stabil dan membutuhkan kemampuan khusus. Di lain sisi, sektor sekunder mencakup pekerjaan dengan tenaga kerja yang tidak membutuhkan kemampuan khusus atau unskilled (Massey, et al. 1993). Masyarakat yang merupakan penduduk negara asli dari negara industrial yang maju tidak menghendaki untuk mengisi pekerjaan pada sektor sekunder. Mereka ingin dan akan mengisi posisi pada sektor primer, karena pada sektor tersebut, posisi mereka dalam pekerjaan lebih aman, dimana mereka lebih aman dari tanggungan fluktuasi ekonomi. Sehingga, negara-negara dengan perekonomian maju akan memalingkan pandangan ke imigran yang bersedia untuk mengisi pekerjaan pada sektor sekunder. Dengan demikian, munculah permintaan yang “kronis” terhadap tenaga kerja dari luar negara tersebut.

Argumentasi pasar buruh ganda dapat diterapkan pada kasus Qatar, dimana permintaan terhadap buruh berlangsung secara terus-menerus dan sistematis. Permintaan ini muncul tidak semata-mata karena kurangnya buruh di Qatar. Meskipun Qatar memiliki jumlah penduduk yang rendah, kurangnya sumber daya manusia yang produktif di negaranya tidak dapat menjelaskan mengapa pekerjaan yang tidak terisi adalah pekerjaan pada sektor tertentu (dalam Qatar sektor konstruksi). Dengan demikian, pekerjaan yang dimaksud tentunya adalah pekerjaan yang diminati penduduk asli Qatar adalah pekerjaan yang lebih aman dari PHK dan menjanjikan perolehan gaji

yang tinggi. Dan, tidak hanya itu, penduduk asli Qatar lebih terpolarisasi pada pekerjaan dengan status sosial yang tinggi juga. Karena pada nyatanya, buruh migran di Qatar mengisi 99 persen dari pekerjaan yang tidak membutuhkan kemampuan khusus (unskilled), dan mayoritas masih terkelompok pada pekerjaan yang dikategorikan sebagai pekerjaan yang terendah (Bel-Air, 2014). Sedangkan untuk penduduk Qatar sendiri, 81 persen mengisi pekerjaan “kerah putih”, mulai dari manajer hingga pegawai administratif bank (Bel-Air, 2014). Robert E. Looney dalam jurnal artikel yang berjudul “Employment Patterns in a Capital-Rich, Labour-Poor Country: Qatar as a Case Study” mengatakan bahwa masyarakat Qatar lebih tertarik pada sektor pekerjaan pekerjaan swasta yang lebih menjanjikan atau pada civil service dan angkatan bersenjata (Looney, 2011). Piore (1979) menamakan situasi ini sebagai motivational problems, dimana Qatar tidak hanya kekurangan tenaga kerja, namun terdapat minat yang rendah dari populasi dengan usia produktif untuk mengisi pekerjaan sektor unskilled karena pekerjaan ini memiliki konotasi sosial yang rendah (Jennissen, 2004).

KESIMPULAN

Peran utama dalam migrasi buruh terletak pada permintaan dari negara industri terhadap buruh migran. Sehingga dalam konteks arus buruh migran ke Qatar, yang paling utama berperan dalam kontinuitas arus buruh migran adalah Qatar sendiri. Empat karakteristik pada proses migrasi Qatar kemudian mengkonfirmasi peran penting Qatar. Pertama, dalam hal karakteristik pekerjaan. Pekerjaan yang dimiliki buruh migran di Qatar terkonsentrasi pada satu sektor, yaitu sektor konstruksi. Pekerjaan yang dimiliki oleh buruh migran juga berbasis pada kontrak yang tidak membuka kesempatan bagi buruh untuk memperoleh promosi. Kemudian, terdapat hubungan personalistik antara buruh dengan sponsor, yang bahkan diwajibkan secara hukum bagi buruh migran, yaitu melalui sistem kafala. Kedua, proses rekrutmen buruh di Qatar melibatkan Qatar secara formal mencari atau mengundang buruh migran dari negara lain. Ketiga, ketersediaan buruh bagi Qatar yang beragam, terlihat dari arus buruh ke Qatar tidak hanya berasal dari satu negara saja. Hal ini menjadikan Qatar diposisi yang lebih tinggi, karena meskipun satu atau dua negara menghentikan pasokan buruh ke Qatar, Qatar secara mudah dapat mengalihkan pandangan ke negara lain. Pada karakteristik keempat, yakni mengenai persistensi migrasi ke Qatar, penulis menyimpulkan bahwa migrasi Qatar belum secara penuh berada di karakteristik ini. Migrasi Qatar pada saat ini sangat masif namun sangat bersifat demand-based. Dengan kata lain, migrasi Qatar belum sepenuhnya persisten, dalam artian mapan dan tidak dapat dihentikan, karena masih bersandar pada permintaan pasar buruh Qatar. Dalam hal ini, penulis memperkenalkan istilah Transitional Phase of Migration. Penulis berargumentasi bahwa setelah melalui fase transisi dalam migrasi ini, barulah Qatar akan masuk pada fase persistensi seperti yang diargumentasikan oleh Piore (1979).

Mengenai permintaan yang terjadi di Qatar, teori pasar buruh ganda tidak hanya menunjukkan peran permintaan pasar buruh di Qatar, namun hipotesis Piore juga memberikan jawaban mengenai mengapa permintaan terhadap buruh migran di negara-negara pada masyarakat industri terjadi secara masif dan kontinu. Permintaan ini muncul tidak semata-mata karena terdapat kekurangan buruh di Qatar, melainkan Qatar sebagai negara industrial modern membutuhkan tidak sekedar sumber daya manusia dalam bentuk tenaga kerja, namun tenaga

kerja yang ditempatkan pada sektor tertentu, yakni sektor konstruksi. Pekerjaan pada sektor konstruksi diisi oleh buruh migran dikarenakan tenaga kerja asli Qatar tidak memiliki motivasi untuk mengisi sektor tersebut. Sektor konstruksi terklasifikasi sebagai sektor sekunder dalam teori pasar buruh ganda, dimana pekerjaan pada sektor ini tidak membutuhkan skill tertentu dan tidak aman dari kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja. Sehingga, kekosongan ini membuat penentu kebijakan untuk mengalihkan pandangan pada buruh migran, yang menghasilkan buruh migran di Qatar mengisi 99 persen dari pekerjaan yang tidak membutuhkan kemampuan khusus (unskilled), dan mayoritas masih terkelompok pada pekerjaan yang dikategorikan sebagai pekerjaan yang terendah (Bel-Air, 2014).

Referensi

- Aguilar, J., 2016. *Filipino population in Qatar increases to 222,712*. [Online]
Available at: <http://www.gulf-times.com/story/504692/Filipino-population-in-Qatar-increases-to-222-712>
[Accessed 4 February 2017].
- Amnesty International, 2013. *The Dark Side of the Migration: Spotlight on Qatar's Construction Sector Ahead of the World Cup*, London: Amnesty International Ltd.
- Amnesty International, 2016. *The Ugly Side of the Beautiful Game: Exploitation of Migrant Workers on a Qatar 2022 World Cup Site*, London: Amnesty International Ltd.
- Babar, Z., 2017. The "Humane Economy": Migrant Labour and Islam. *Sociology of Islam*, pp. 200-223.
- Bel-Air, F. D., 2014. *Demography, Migration, and Labour Market in Qatar*, s.l.: s.n.
- CIA, 2012. *The World Factbook*. [Online]
Available at: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/docs/notesanddefs.html?fieldkey=2012&term=GDP%20-%20composition,%20by%20sector%20of%20origin>
- DLA Piper, 2014. *MIGRANT LABOUR IN THE CONSTRUCTION SECTOR IN THE STATE OF QATAR*, s.l.: DLA PIPER.
- ILO, 2018. *Labour Migration*. [Online]
Available at: <http://www.ilo.org/beirut/areasofwork/labour-migration/lang--en/index.htm>
[Accessed 8 July 2017].
- Jennissen, R. P. W., 2004. A Theoretical Framework of International Migration. In: *Macro-economic determinants of international migration in Europe*. s.l.:s.n., pp. 31-56.
- Khan, A. & Harroff-Tavel, H., 2011. Reforming the Kafala: Challenges and Opportunities. *Asian and Pacific Migration Journal*, pp. 293-313.
- Looney, R. A., 2011. Employment Patterns in a Capital-Rich, Labour-Poor Country: Qatar as a Case Study. *Canadian Journal of Development Studies*, Issue Development Studies, pp. 107-121.
- Massey, D. S. et al., 1993. Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, pp. 431-466.

- Migrant Forum in Asia, 2012. *International Labour Organization*. [Online]
Available at: <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/132/PB2.pdf>
[Accessed 12 October 2016].
- Piore, M. J., 1978. Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France. *Science Po University Press*, pp. 26-48.
- Piore, M. J., 1979. *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Qatar Labor Law, 2017. *Kafala and the Qatar Labor Law*. [Online]
Available at: <http://qatarlaborlaw.com/#what-is-the-kafala-system>
[Accessed 12 October 2016].
- Qatar Ministry of Development Planning and Statistics, 2014. *Population and Social Statistics*. [Online]
Available at:
<https://www.mdps.gov.qa/en/statistics1/pages/topicslisting.aspx?parent=Population&child=Population>
- Snoj, J., 2017. *Population of Qatar by nationality - 2017 report*, s.l.: Priya Dsouza Consultancy.