

Perbandingan *Nitaqat* dan *Tawteen*: Kebijakan Ketenagakerjaan di Arab Saudi dan Uni Emirat Arab

Safira Novia Safitry dan Agus Haryanto

Program Studi Hubungan Internasional Universitas Jenderal Soedirman
e-mail: agus.haryanto@unsoed.ac.id

Abstract

This article discusses how two Arab Gulf countries, namely Saudi Arabia and the United Arab Emirates (UAE), implemented policies for foreign workers. Saudi Arabia and the UAE have the same regulations to limit foreign workers namely Nitaqat for Saudi Arabia and Tawteen for the United Arab Emirates. The purpose of this article is to explain the difference between the two policies which have become national-scale state policies. In analyzing it, the writer uses political comparison theory. The results of this study indicate that Saudi Arabia and the UAE have the same reason why they implement policies to restrict foreign workers. The limitation of foreign workers is a regional phenomenon of the Gulf Cooperation Council (GCC) countries because these countries have started a sustainable development and paid attention to the importance of the labor sector which is reserved for citizens. In addition, the two countries have different experiences in the process of proposing policies related to the interests of the government and the industrial sector.

Keywords: *Gulf Cooperation Council, Nitaqat, Saudi Arabia, Tawteen, United Arab Emirates*

Abstrak

Artikel ini membahas tentang bagaimana dua negara Teluk Arab, yaitu Arab Saudi dan Uni Emirat Arab (UEA), menerapkan kebijakan kepada para pekerja asing. Arab Saudi dan UEA memiliki peraturan yang sama untuk membatasi pekerja asing yaitu *Nitaqat* untuk Arab Saudi dan *Tawteen* untuk Uni Emirat



Arab. Tujuan dari artikel ini adalah untuk menjelaskan perbedaan antara dua kebijakan yang telah menjadi kebijakan negara skala nasional itu. Dalam menganalisisnya, penulis menggunakan teori perbandingan politik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Arab Saudi dan UEA memiliki alasan yang sama mengapa mereka menerapkan kebijakan untuk membatasi pekerja asing. Pembatasan tenaga kerja asing adalah fenomena regional di negara-negara *Gulf Cooperation Council* (GCC) karena mereka memulai pembangunan berkelanjutan yang memperhatikan pentingnya sektor tenaga kerja yang diperuntukkan bagi warga negara. Selain itu, kedua negara memiliki pengalaman yang berbeda dalam proses pengusulan kebijakan yang berkaitan dengan kepentingan pemerintah dan sektor industri.

Kata Kunci: Arab Saudi, Gulf Cooperation Council, Nitaqat, Tawteen, UEA

Pendahuluan

Berdasarkan besarnya pengaruh ketenagakerjaan bagi negara, bidang ketenagakerjaan melalui pekerja asing mendapat perhatian tersendiri dalam studi hubungan internasional. Secara khusus, isu ketenagakerjaan berhubungan dengan regulasi migrasi dan ketenagakerjaan, baik dari negara pengirim atau negara penerima pekerja asing tersebut. Secara umum, pintu masuk para pekerja asing ini dapat melalui pemerintah, perusahaan, atau lembaga yang menaungi urusan penyaluran tenaga kerja.

Masuknya sektor industri seperti perusahaan perminyakan ke negara-negara di daerah gurun seperti Arab Saudi, mendorong datangnya pekerja asing untuk dipekerjakan oleh perusahaan-perusahaan multinasional. Meskipun termasuk sebagai salah satu negara yang tidak pernah mendapat pengaruh kolonialisasi dari negara manapun secara langsung, Arab Saudi mulai menjalankan strategi pembangunan negara dengan membuka diri terhadap perusahaan asing dengan secara gencar, di mana salah satunya dengan mengutamakan komoditas perminyakan sebagai nilai jual dan cikal bakal penyokong sumber dana terbesar bagi Arab Saudi. Secara spesifik, situasi ini sudah dimulai sejak tahun 1930 (Simmons, 2005).

Arab Saudi tercatat sebagai negara penghasil minyak bumi nomor satu di dunia (CIA, 2018), di mana tambang minyak sebagai tulang punggung pendapatan Arab Saudi. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang membuat negara perlu

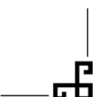
mendatangkan tenaga kerja profesional dari negara lain untuk dipekerjakan (Al-Asmari, 2014). Namun demikian, dalam beberapa tahun terakhir, Arab Saudi menyadari situasi ini akan menjadi persoalan di masa depan, yakni semakin terpinggirkannya pekerja nasional. Oleh karena itu, Kerajaan Arab Saudi melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Pembangunan Sosial, pada tahun 2011 mengeluarkan salah satu wujud dari Saudisasi atau nasionalisasi Saudi dalam wujud sebuah program yang bernama *Nitaqat* (النطاقات) (Alshanbri, 2014).

Selain Arab Saudi, Uni Emirat Arab (UEA) juga berhadapan dengan persoalan ketenagakerjaan yang sama, sehingga mereka ikut mengambil kebijakan pembatasan tenaga kerja asing. UEA mengeluarkan mandat yang mengharuskan perusahaan atau instansi untuk mengangkat penduduk lokal Emirat sebagai pekerjanya dalam bentuk kebijakan bernama Emiratisasi atau *Tawteen* (توطين). Hal ini dilakukan dengan tujuan menurunkan angka pengangguran penduduk lokal yang selalu menjadi beban negara karena semakin terlena akan terbebasnya dari kewajiban membayar pajak dengan riwayat hidup tanpa pekerjaan atau menganggur. Emiratisasi juga bertujuan untuk mengkampanyekan kebijakan yang berorientasi pada pembangunan dengan menambah dukungan terhadap kegiatan produksi (government.ae, 2019).

Tulisan ini bermaksud menjelaskan fenomena sistem ketenagakerjaan di Timur Tengah, terutama di Arab dan Uni Emirat Arab, serta perbandingan kebijakan ketenagakerjaan di kedua negara. Untuk menjelaskan hal ini, penulis menggunakan teori perbandingan politik. Sementara metode penelitian yang diambil adalah metode kualitatif. Penulisan artikel ini dibagi ke dalam 4 bagian, yaitu pendahuluan, pemaparan mengenai teori perbandingan politik, sejarah pekerja asing di Timur Tengah, faktor tuntutan dari GCC, kebijakan ketenagakerjaan di Arab Saudi dan Uni Emirat Arab, serta kesimpulan.

Teori Perbandingan Politik

Perbandingan Politik atau komparatif politik adalah sebuah studi yang membandingkan politik lintas negara dengan melihat aspek-aspek mana saja yang disorot dan menjadi kebutuhan sebagai perbandingan ini. Dari melakukan perbandingan juga dapat diperoleh persamaan-persamaan serta perbedaan-perbedaan dari suatu objek yang dikaji dengan objek lainnya. Tujuannya adalah untuk dapat mengetahui persamaan, perbedaan, kelebihan, dan kekurangan yang dimiliki dari objek-objek yang diteliti. Aspek politik yang dapat dipergunakan



meliputi persoalan sistem pemerintahan, kebijakan publik, serta struktur yang meliputi struktur negara, elite, dan kelompok kepentingan.

Pokok yang akan dibahas nantinya adalah tentang kebijakan yang mengatur persoalan ketenagakerjaan yang ada di Arab Saudi dan Uni Emirat Arab. Kebijakan yang dikeluarkan oleh kedua negara tersebut termasuk ke dalam kebijakan publik, yang mana kebijakan publik berarti dirancang untuk mencapai tujuan khusus dan membuahkan hasil-hasil tertentu sesuai dengan kesepakatan yang ada di badan birokrasi. Kebijakan publik dianggap penting, karena dimaksudkan untuk memecahkan masalah umum atau setidaknya untuk memperbaiki masalah tersebut yang dapat berupa kebijakan yang menyangkut hal-hal kecil bagi kehidupan bermasyarakat, namun juga meliputi kebijakan berskala besar (Newton & Deth, 2016).

Sejarah Pekerja Asing di Timur Tengah

Sebagai negara-negara penghasil minyak, negara-negara di Timur Tengah menjadi tujuan utama bagi para profesional yang bekerja di sektor tambang. Kedatangan tenaga kerja asing ke Arab Saudi pun awalnya ditandai kehadiran ekspatriat minyak, yang kemudian mendorong jumlah warga negara asing mengalami peningkatan. Data menunjukkan bahwa adanya kedatangan migran yang secara masif ke Arab Saudi dengan peningkatan sekitar 27% dari jumlah total populasi negara yang saat itu masih berada di angka 13 juta penduduk dalam rentang waktu 1991-1992 (Bel-Air (b), 2018).

Sementara itu, kondisi di negara-negara sekitar UEA pada masa itu tengah mengalami konflik dalam negeri dari gejolak masyarakat karena dipicu oleh krisis minyak. Namun efek dari krisis minyak tidak membawa pengaruh buruk secara masif, seperti kekisruhan di dalam negeri, karena UEA baru dijadikan negara independen oleh pemerintah kolonial Inggris pada tahun 1971. Dengan demikian, UEA masih lebih stabil dari segi ekonomi politik jika dibandingkan negara-negara sekitarnya. Pada tahun-tahun awal pembangunan di tahun 70-an, UEA sangat bergantung kepada tenaga kerja asing agar mereka dapat mempertahankan pertumbuhan ekonomi dan standar hidup di dalam negeri. Lalu diperkenalkanlah program pekerja tamu sementara yang bertajuk *Kafala Sponsorship System*. Dalam program ini diatur bagaimana kesempatan bagi warga negara, ekspatriat, dan perusahaan untuk mempekerjakan pekerja asing (Malit Jr & Al Youha, 2013).

Program tersebut membantu berbagai perusahaan untuk memenuhi kebutuhan mereka atas tenaga kerja yang mampu mengisi lapangan pekerjaan yang tersedia sesuai dengan standar yang mereka tetapkan. Namun di saat yang sama, program tersebut mendorong tajamnya peningkatan perbedaan proporsi antara pekerja Emirat dan pekerja asing. Angka pertumbuhan migran di UEA adalah sebesar 14,5% dari jumlah total populasi (jumlah penduduk UEA tahun 2017 adalah sekitar 9,4 juta jiwa). Menurut data National Bureau of Statistics / Federal Competitiveness and Statistics Authority (2014), bahkan sensus pertama yang diadakan pada tahun 1975 sudah menunjukkan bahwa warga negara asing telah mendominasi populasi di UEA dengan persentase 63,9% (Bel-Air (a), 2018). Dengan demikian, UEA sudah sejak awal berdirinya telah didominasi oleh warga negara asing yang secara terbuka dan berdasarkan kebutuhan diterima oleh pemerintah UEA.

Keberhasilan kebijakan *Nitaqat* di Saudi untuk menurunkan angka pekerja asing telah membuat negara-negara penghasil minyak yang berada di kawasan Teluk menjadi tertarik untuk membuat kebijakan serupa guna mencapai kepentingan negara yang tidak jauh berbeda dengan yang dimiliki Arab Saudi terhadap urusan ketenagakerjaannya (Peck, 2017). Keseluruhan persoalan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh Arab Saudi dan Uni Emirat Arab membuat kedua negara harus mampu membuat kebijakan yang mempertimbangkan kepentingan sektor individu dan perusahaan yang merupakan objek dari kebijakan ini. Harapannya, kebijakan tersebut dapat berselaras dengan kepentingan yang dimiliki negara untuk menstabilkan perekonomian mereka. Dalam kerangka GCC (Gulf Cooperation Council), yaitu organisasi regional yang mencakupi negara-negara di Teluk Arab, yakni Arab Saudi, Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, dan Uni Emirat Arab, telah disepakati kebijakan kuota pekerja. Kebijakan tersebut berbentuk pengurangan jumlah tenaga kerja asing yang tersebar di negara-negara GCC agar dapat digantikan oleh pekerja pribumi atau warga negara asli (Forstenlechner, et al., 2011: 1).

Tahapan Kebijakan Pekerja Migran di Negara-Negara Teluk (GCC)

Pesatnya proyek-proyek pembangunan seiring dengan ditemukannya minyak di negara-negara Teluk (GCC) pada tahun 1973 membuat permintaan tenaga kerja pun meningkat sangat cepat, baik tenaga kerja yang terampil maupun *unskilled labor*, yang tidak dapat dipasok sepenuhnya dari dalam negeri. Hal ini disebabkan oleh minimnya tenaga kerja dari penduduk asli karena tidak adanya lembaga pendidikan dan pelatihan yang modern. Pada tahun 1975, total tenaga kerja nasional dari enam negara Teluk penghasil minyak hanya berjumlah 1,36 juta orang. Oleh karena

itu, untuk menghadapi dua keterbatasan dasar ini, kebijakan yang diadopsi oleh negara-negara Teluk adalah membuka pintu bagi tenaga kerja asing. Namun negara-negara itu juga menerapkan kebijakan jangka panjang yang terdiri dari dua elemen dasar, yaitu implementasi kebijakan pro-natalis yang ekstrem untuk meningkatkan angka kelahiran dan investasi besar di bidang pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja pribumi.

Akibat dari kebijakan jangka pendek itu, selama masa berlimpahnya produksi minyak (1973-1982), jumlah tenaga kerja asing di negara-negara Teluk meningkat pesat, mencapai 4,4 juta pada tahun 1985. Ketika era *oil boom* berakhir dan ada penurunan tajam dalam pendapatan minyak pun jumlah tenaga kerja asing terus meningkat, meskipun dengan laju yang lebih lambat dibandingkan sebelumnya. Pada tahun 1985, tenaga kerja asing di negara-negara GCC berjumlah 4,4 juta dan mencapai 5,2 juta pada pertengahan 1990, sementara jumlah orang asing secara keseluruhan berjumlah 9,4 juta orang (Focus Migration, 2012: 3).

Sementara itu, kebijakan pro-natalitas ternyata tidak berhasil mencapai hasil sesuai yang diharapkan. Kebijakan pro-natalitas adalah kebijakan untuk meningkatkan jumlah kelahiran anak sehingga penduduk pribumi meningkat. Kebijakan ini diterapkan melalui beberapa program, di antaranya mendorong pernikahan dini dengan memberikan dana pernikahan, subsidi pendidikan, tunjangan anak, serta penyediaan fasilitas perumahan. Program ini didasari target meningkatkan jumlah sumber daya manusia yang tersedia di suatu negara dengan mendorong reproduksi dan populasi pertumbuhan, agar negara tepat sasaran dalam upaya meningkatkan efisiensi warga negara usia pekerjaannya untuk turut memajukan peradaban negara. Sejak pertengahan 1990-an, Oman dan Arab Saudi telah mulai menghentikan kebijakan pro-natalis ini, namun pada praktiknya berbagai subsidi itu tetap diberikan. Meskipun demikian, angka kelahiran terus menurun. Bahkan di negara yang tetap memberlakukan kebijakan pro-natalis seperti Qatar dan Kuwait, tingkat kelahiran menurun menjadi sekitar 3,5 anak per wanita dibandingkan dengan 6 hingga 8 anak di tahun 1970-an dan awal 1980-an. Penurunan ini terutama disebabkan oleh meningkatkan taraf pendidikan wanita (Focus Migration, 2012:3).

Akhirnya pada tahun 1990, negara-negara GCC mulai menyadari bahwa lapangan pekerjaan yang tersedia di sektor publik tidak dapat menyerap tenaga kerja mereka secara optimal. Pada masa itu, tingkat pengangguran di kalangan penduduk pribumi di masing-masing negara GCC mencapai lebih dari 10%. Ketidakmampuan negara-negara ini disorot dari fakta perihal kebijakan-kebijakan dari GCC yang banyak berfokus pada upaya meningkatkan kemampuan kelompok pencari kerja

ini untuk menjadikan sektor swasta sebagai pilihan dalam memasuki jenjang karir (Forstenlechner, Madi, Selim, & Rutledge, 2011:1). Kebijakan nasionalisasi angkatan kerja tradisional GCC sukses di sektor publik, namun hampir sepenuhnya gagal di sektor swasta terutama karena untuk kesenjangan gaji yang lebar antara warga negara dan pekerja asing; serta penentangan dari pengusaha-pengusaha asing dalam mempekerjakan warga pribumi karena mereka lebih memilih pekerja asing (Focus Migration, 2012: 4).

Selain itu, fenomena Arab Spring juga menjadi salah satu pendorong berubahnya kebijakan ketenagakerjaan. Arab Spring adalah gelombang aksi-aksi demo rakyat di berbagai negara Arab memprotes kondisi ekonomi mereka. Salah satu hal yang diserukan dalam Arab Spring adalah tentang perbaikan ekonomi dengan cara melepaskan diri dari ketergantungan kepada minyak dan beralih kepada penguatan ekonomi lokal dengan mendorong rakyatnya untuk bekerja pada sektor industri.

Gelombang Arab Spring dimulai di Tunisia pada 2011, dan kemudian menyebar ke negara-negara GCC, terutama ke Bahrain dan Oman. Hal ini membuat pemerintah negara-negara GCC menghentikan kebijakan nasionalisasi dan sebagai gantinya, mereka berkonsentrasi mengurangi pengangguran kaum muda yang berpendidikan dan meningkatkan taraf hidup warga negara, apa pun implikasi jangka panjangnya terhadap pasar tenaga kerja. Pada 18 Maret 2011, Raja Abdullah dari Arab Saudi mengumumkan implementasi reformasi sosial ekonomi baru yang terutama mencakup: pembayaran langsung gaji dua bulan kepada semua pegawai pemerintah sebagai kompensasi untuk kenaikan biaya hidup; pembayaran bulanan sebesar 2.000 Riyal Saudi sebagai tunjangan pengangguran; menetapkan upah minimum sebesar 3.000 Riyal Saudi untuk semua pegawai pemerintah; dan menambah 60.000 posisi di Kementerian Dalam Negeri. Namun, akibatnya, hal ini membuat menurunnya upaya warga negara untuk mencari pekerjaan di sektor swasta.

Pemerintah Kerajaan Oman juga mengambil kebijakan serupa, antara lain menaikkan upah minimum dari \$ 364 menjadi \$ 520 untuk 150.000 karyawan sektor publik. Empat negara GCC lainnya juga mengambil langkah serupa, yaitu meningkatkan standar hidup, meningkatkan upah sektor publik dan mengurangi pengangguran di kalangan pemuda melalui penyerapan besar-besaran ke sektor publik. (Focus Migration, 2012: 10).

Harga minyak dunia yang mengalami titik rendahnya pada pertengahan 2014 membuat GCC berfokus pada upaya diversifikasi ekonomi atau usaha untuk menghindari ketergantungan pada ketunggalan perekonomian dengan



memaksimalkan sektor industri yang mendayagunakan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang terdapat di perusahaan. Antara lain yang mereka lakukan di tahap awal adalah melakukan promosi atas sektor swasta sebagai penghasil pendapatan pajak dan lapangan kerja, khususnya untuk menerima dan mendorong agar warga negara mereka memasuki pasar kerja. Selain itu, pusat ekonomi dialihkan dari sektor minyak sebagai upaya mitigasi atas rentannya harga minyak yang semakin tidak menentu serta dominannya negara di luar GCC seperti Irak, Libya, Kongo, dan Papua Nugini yang turut meramaikan bursa penjualan minyak dunia (Stevens, 2016:2). Dengan demikian, usaha-usaha untuk melakukan diversifikasi ekonomi semakin memperkuat gagasan untuk memberlakukan usaha pembagian kuota pekerja terhadap lapangan pekerjaan di dalam negeri yang sebenarnya telah mereka inisiasi 24 tahun sebelumnya.

Negara-negara GCC berupaya mengarahkan warga negaranya untuk bekerja di sektor swasta dan masing-masing negara kemudian mengeluarkan agenda nasional dengan tajuk *vision* yang mencakup peralihan ketergantungan negara-negara di Teluk Arab akan sumber daya minyak. Dengan demikian, banyak pemerintah GCC berusaha untuk mempromosikan reformasi ekonomi, dengan penekanan khusus pada perlunya privatisasi yang luas. Misalnya, Arab Saudi pada bulan April 2016 telah meluncurkan Program Transformasi Nasional (NTP) sebagai bagian dari kerangka implementasi untuk Visi 2030. Kuwait berencana meningkatkan partisipasi sektor swasta hingga 40-50 persen dalam usaha patungan publik-swasta, antara lain di sektor bandara, pelabuhan, pembangkit listrik dan bagian-bagian Kuwait Petroleum. Penguasa Qatar dilaporkan melakukan efisiensi anggaran pada 2016 yang dimaksudkan untuk fokus penghematan dalam pengeluaran pemerintah dan untuk mempromosikan pertumbuhan di sektor non-minyak (Stevens, 2016).

Negara-negara GCC juga mengharuskan sektor swasta di dalam negeri untuk merekrut warga negaranya dengan kuota yang berbeda-beda, dilihat dari kebijakan negara yang menaunginya. Adapun Arab Saudi melalui *Nitaqat* dan Uni Emirat Arab dengan *Tawteen* adalah contoh dua negara yang menerapkan kebijakan terhadap lapangan pekerjaan. GCC juga mengeluarkan kebijakan ketenagakerjaan dengan menghomogenkan sektor swasta di dalam negeri agar terciptanya peluang kerja yang lebih luas dan berkelanjutan.

Dalam hal ini, UEA turut serta dalam menerapkannya di internal negara dengan tiga prinsip utama, yaitu; pertama, prinsip diversifikasi sebagai tujuan jangka panjang dalam upaya untuk menjauh dari ketergantungan yang berlebihan pada sektor padat modal. Kedua, merombak sistem pendidikan dan lebih menyelaraskan

dengan bekal keterampilan individu yang mengacu kepada kebutuhan pasar pekerja. Ketiga, melakukan intervensi terhadap pasar, seperti menetapkan kuota dan alokasi jenis pekerjaan yang hanya bisa dilakukan oleh warga lokal (Forstenlechner, Madi, Selim, & Rutledge, 2011: 4).

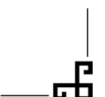
Arab Saudi menetapkan program yang disebut Vision 2030 yang isinya menetapkan tujuan transformasi ekonomi Arab Saudi yang mendiversifikasi pertumbuhan, mengurangi ketergantungan pada minyak, meningkatkan peran sektor swasta, dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja bagi warga negara. Di antara program yang dilakukan adalah meningkatkan sektor swasta dalam ekonomi, privatisasi, reformasi, menarik investasi asing, dan mendorong pengembangan pasar modal (Stevens, 2016).

Agenda tersebut dirilis pada April 2016 dengan tujuan untuk mereformasi Saudi secara fundamental dengan berorientasi kepada upaya meningkatkan perekonomian dan taraf hidup masyarakat Saudi itu sendiri. Vision 2030 merupakan cetak biru ekonomi yang berupaya untuk mengubah negara menerapkan ekonomi produktif yang berbasis kepada industri agar dapat mengurangi ketergantungan Arab Saudi terhadap sumber daya minyaknya. Gagasan asli dari Vision 2030 berasal dari dokumen tahun 2015, *Arab Saudi Beyond Oil* yang dikembangkan oleh sebuah perusahaan konsultan bisnis. Isi dari dokumen tersebut adalah laporan mengenai jebakan ketergantungan Arab Saudi akan sumber daya minyak mereka, serta langkah preventif apa yang mereka butuhkan untuk membangun ekonomi yang berkelanjutan (Nuruzzaman, 2018: 1-2). Pada intinya, Vision 2030 berisi tentang tuntutan-tuntutan ekonomi dan pembangunan yang diajukan kepada Kerajaan Arab Saudi oleh warga negara, kelompok regional GCC, serta kelompok kepentingan yang melihat ketergantungan minyak akan menyebabkan terpuruknya Arab Saudi di masa yang akan datang.

Serupa dengan Arab Saudi, Uni Emirat Arab pula memiliki agenda nasional jangka panjang yang tertulis dalam program Vision 2021. Agenda ini dirilis pada tahun 2010 di tingkat negara federal sebagai upaya preventif dalam menghadapi krisis akibat menurunnya keuntungan negara atas pendapatan sektor minyak (Moshashai, 2018: 5).

Kebijakan Ketenagakerjaan di Arab Saudi

Arab Saudi melakukan upaya peningkatan tenaga kerja lokal yang tidak hanya dirancang untuk mengatasi urusan pengangguran endemik, namun sesungguhnya untuk menjadi langkah preventif dari segi politik dan ekonomi. Tuntutan untuk



mengurusi sektor ketenagakerjaan di Arab Saudi secara lebih terfokus justru bersumber dari kesadaran pemerintah atas kebutuhan mereka untuk menjalankan pembangunan berkelanjutan, bukan karena adanya permintaan warga Saudi sendiri untuk dapat mengakses pekerjaan seluas-luasnya. Lapangan kerja di Arab Saudi sudah menerima pekerja dari luar negeri dengan jumlah perbandingan sekitar 6.144.236 warga asing dan 20.992.741 jumlah warga Saudi, menurut data World Bank pada tahun 1998 (Randeree, 2012).

Bangkitnya usaha perminyakan di tahun 2000 mendorong perekonomian di Arab Saudi meningkat dari 58,2 miliar dollar menjadi 63,1 miliar dollar (Cordesman, 2003). Naiknya pendapatan negara dapat mendorong ekonomi bertumbuh dengan masif, membuat warga negara asing semakin berkeinginan untuk mencari kesejahteraan di Arab Saudi. Pertumbuhan pekerja asing tersebut membuat jumlah populasi meningkat sebesar 1 juta orang hanya dalam kurun dua tahun dari 1998 ke 2000, yakni masa ketika Saudi tengah mengalami pertumbuhan ekonomi.

Menyikapi persoalan meningkatnya populasi pekerja asing tersebut, pemerintah mencoba menekannya dengan memberikan peraturan berupa *range* untuk pembagian kuota pekerja di dalam suatu instansi di antara pekerja asing dan pekerja lokal. Hal ini termasuk dalam misi negara untuk mengganti pekerja asing menjadi pekerja Saudi. Saudi juga semakin memperketat pengurusan dokumen bagi imigran, bahkan turut melakukan pengecekan atas dokumen dari imigran yang ada di dalam negeri. Lalu bagi yang melanggar keabsahan dokumen yang imigran miliki, mereka akan dideportasi ke negaranya kembali (Wynbrandt, 2014).

Kebijakan pengetatan aturan ini kemudian berkembang menjadi kebijakan ketenagakerjaan bernama *Nitaqat* di tahun 2011. Lalu timbullah permasalahan akibat reaksi perusahaan-perusahaan yang keberatan atas kebijakan ini. Perusahaan-perusahaan itu merasa dirugikan karena mereka harus merekrut warga Saudi sesuai ketetapan pemerintah. Keberatan tersebut antara lain dikarenakan banyak pekerja Saudi yang tidak punya kompetensi, keahlian individu yang belum dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, atau kurangnya tanggung jawab para pekerja lokal dikarenakan mereka merasa aman dengan adanya subsidi negara apabila mereka kembali menganggur.

Menyikapi tuntutan dari perusahaan sebagai kritik atas kebijakan ketenagakerjaan yang pada awalnya untuk menyelamatkan pekerja Saudi ini, pihak kerajaan pada akhirnya membuat *Nitaqat* dengan menyertakan berbagai *range* guna dapat mengklasifikasikan perusahaan berdasarkan jumlah perbandingan

pekerja asing dan lokal yang mereka miliki. Aturan ini disertai dengan keuntungan yang mereka akan dapatkan apabila perusahaan berkenan untuk merekrut pekerja Saudi sesuai dengan ketentuan yang ada, yaitu perusahaan juga dapat merekrut pekerja asing lebih leluasa, bergantung kepada di *range* mana perusahaan mereka berlabel (Cordesman, 2003).

Kebijakan *Nitaqat* memiliki tujuan yang sejalan dengan Vision 2030 yang menjadi pilar penting dalam program pembangunan yang dimiliki oleh pemerintah Arab Saudi. Kebijakan ini memberikan efek kombinasi kepada pekerja asing, yaitu menekan jumlah pekerja asing yang tersebar di sektor swasta sekaligus memberikan peluang bagi warga negara Saudi untuk mendapatkan pekerjaan (Peck, 2017). Jika dilihat dengan cakupan yang besar, kebijakan ini memiliki tujuan di antaranya untuk meningkatkan kinerja pasar tenaga kerja, menyediakan lingkungan pekerjaan yang layak bagi warga negara, pengurangan lapangan kerja yang non-produktif untuk kemudian menargetkannya kepada warga Saudi dalam usia dan kondisi yang prima untuk bekerja, dan pengurangan ketergantungan terhadap pekerja asing (Minister of Labor & Social Development).

Kronologi kebijakan *Nitaqat* dimulai sejak tahun 1994 dengan dikeluarkannya *Council of Ministers Decision No. 50 of 1994 on Saudisation* yang berisi tentang rekomendasi bagi seluruh perusahaan yang berada di dalam wilayah Saudi Arabia untuk merekrut warga Saudi sebagai pekerjanya (Ministry of Labor of Kingdom of Saudi Arabia (a), 1994). Bahkan pada tahun tersebut sudah diatur kuota minimal sebesar 5% dari total pekerja yang ada untuk diisi oleh pekerja dari warga Saudi, meliputi segala bentuk usaha, aktivitas, maupun bidang dari perusahaan tersebut. Kebijakan kuota minimal inilah yang kemudian mengalami pengembangan secara lebih spesifik berpuluh tahun kemudian dalam *range* kebijakan *Nitaqat*. Seiring perkembangan zaman dan arus pekerja yang semakin meningkat setiap tahunnya, dalam *Ministerial Decision No. 4040* yang dikeluarkan pada 10 September 2011 Saudi memberlakukan penggunaan *Nitaqat* (Ministry of Labour of Kingdom of Saudi Arabia (b), 2011). Kebijakan ini kemudian disusul oleh keputusan menteri pada tanggal 16 Oktober 2011 dalam *Ministerial Decision No. 1/4687* berisi perintah yang diantaranya tiap perusahaan harus memiliki 1 tenaga kerja berkerwarganegaraan Arab Saudi per 9 tenaga kerja berkewarganegaraan asing. Kebijakan juga akan berlaku bagi perusahaan yang memiliki pegawai kurang dari 10 orang untuk setidaknya memiliki 1 orang pegawai Saudi. Selain itu, tiap pihak yang mempekerjakan baik pekerja asing maupun lokal diwajibkan untuk memberikan akses fasilitas dan asuransi



sebagai wujud dari pertanggungjawaban dari kewenangan yang diberikan oleh pihak kerajaan (Ministry of Labor of Kingdom of Saudi Arabia (c), 2011).

Setahun setelahnya dikeluarkan kebijakan diferensiasi kelas bagi tiap perusahaan berdasarkan tingkat kemampuan mereka untuk menerima warga Saudi sebagai tenaga kerja di perusahaan bersangkutan dalam *Ministerial Decision No. 1/5024* yang dikeluarkan pada 12 Oktober 2012. Hal ini menjadikan *Nitaqat* sebagai kebijakan yang menentukan apakah suatu perusahaan dapat menerima tenaga kerja asing baru dan apakah diperbolehkan bagi seorang warga negara asing untuk bekerja di perusahaan dengan melihat di kelas apa perusahaan itu berada. Jika sebuah perusahaan tidak mempekerjakan warga Saudi bahkan dengan jumlah minimal yang sudah ditentukan oleh pemerintah, perusahaan tersebut akan kesulitan dalam mengakses izin tinggal dan visa bagi pekerja asingnya, baik dalam urusan memperpanjang atau untuk merekrut pekerja asing yang baru (Ministry of Labor of Kingdom of Saudi Arabia (d), 2012). Kebijakan inilah yang nantinya akan menjadi pemantik diberlakukannya *Nitaqat* di dalam negeri.

Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa *Nitaqat* merupakan kebijakan yang termasuk dalam skema atau kebijakan Saudisasi. Kebijakan ini memberikan efek kombinasi kepada pekerja asing, yaitu menekan jumlah pekerja asing yang tersebar di sektor swasta di suatu negara sekaligus memberikan peluang bagi warga negara Saudi untuk mendapatkan pekerjaan (Peck, 2017). Adapun diferensiasi dalam *Nitaqat* adalah sebagai berikut:

Tabel 1. *Range Nitaqat*

Kelas	Kuota	Visa	Rekrutmen	Iqama
Platinum	>40% pekerja Saudi	Proses visa tanpa batas waktu	Dapat merekrut pegawai dari kelas Yellow/Red	Dapat memperbarui iqama, bahkan 3 bulan sebelum masa berlaku habis
Green	>12% pekerja Saudi	Proses visa tiap 2 bulan sekali	Dapat merekrut pegawai dari kelas Yellow/Red	Dapat memperbarui iqama, bahkan 3 bulan sebelum masa berlaku habis

Yellow	>7% pekerja Saudi	Tidak dapat memproses visa	Tidak dapat merekrut dan menolak kepin- dahan pegawai dari kelas lain	Tidak dapat memperba- rui iqama
Red	>4% pekerja Saudi	Tidak dapat memproses visa	Tidak dapat merekrut dan menolak kepin- dahan pegawai dari kelas lain	Tidak dapat memperba- rui iqama

Sumber: Saudi Expatriate (2017)

Terlihat di tabel, sistem *Nitaqat* mengklasifikasikan organisasi ke dalam 4 kategori, yaitu Platinum, Hijau, Kuning dan Merah tergantung pada ukuran entitas dan persentase warga negara Saudi untuk karyawan asing dalam tenaga kerja mereka. Pengusaha yang berbasis di Saudi dalam kategori Platinum dan Hijau mewakili rasio tertinggi warga negara Saudi, di mana Kuning dan Merah menunjukkan rasio terendah yang dipekerjakan oleh warga negara Saudi. Organisasi yang berada dalam kategori Platinum dan Hijau dapat mengambil manfaat dari perlakuan imigrasi yang menguntungkan seperti jadwal pemrosesan aplikasi yang lebih pendek untuk karyawan asing yang naik kapal ke perusahaan mereka (ey.com, 2017).

Sebagai tingkatan teratas, platinum memiliki akses yang lebih besar dalam memproses visa tanpa harus menunggu jangka waktu. Perusahaan di kelas ini juga dapat memperbarui *iqama*, yakni izin kerja dan kartu tempat tinggal yang diperlukan agar seorang pekerja asing dapat bekerja dan tinggal di Arab Saudi. Pekerja asing yang telah memiliki *iqama* memiliki kesempatan untuk dipekerjakan oleh perusahaan yang telah diakui kelasnya dalam *Nitaqat*, dalam jangka waktu tertentu. Durasi izin kerja bagi tiap individu pun beragam karena mengacu kepada keputusan dari pemerintah langsung. Namun pada umumnya validitas izin kerja dikeluarkan untuk durasi satu tahun, sementara untuk perpanjangan durasi dapat dilakukan pembaruan sesudahnya (velocityglobal, 2018).

Sejak 3 September 2017, Arab Saudi memberlakukan aturan agar semua perusahaan yang sedang mempertimbangkan untuk memperluas operasi atau tenaga kerja mereka di Arab Saudi disarankan untuk meninjau kembali kategori *Nitaqat* mereka dan mengevaluasi perencanaan tenaga kerja mereka agar selaras dengan dorongan Saudisasi. Semua pengusaha tersebut disarankan untuk:

1. Meninjau proses SDM internal, untuk memastikan bahwa prosedur rekrutmen dan imigrasi mereka memungkinkan pelaksanaan reformasi *Nitaqat* ini dengan lancar.
2. Merancang dan mengimplementasikan program magang dan pelatihan untuk kaum pribumi Saudi dalam rangka memenuhi program training wajib yang disebut *Saifi*.
3. Menerapkan prosedur perencanaan tenaga kerja untuk memastikan kebutuhan tenaga kerja organisasi selaras dengan tujuan nasionalisasi Saudi.
4. Merancang strategi organisasi untuk menarik dan mempertahankan warga negara Saudi.
5. Menerapkan proses pemeriksaan kesehatan untuk memastikan kesiapan pekerja dalam memenuhi peraturan pasar tenaga kerja perusahaan.
6. Meninjau struktur penugasan dan memastikan rencana sumber daya dibuat untuk memenuhi strategi keseluruhan organisasi.
7. Meninjau semua posisi penting untuk mengembangkan rencana suksesi untuk melatih penggantian tenaga kerja nasional (pribumi) dalam jangka menengah hingga panjang.
8. Memperkuat proses pembinaan dan pengembangan untuk mendukung warga negara Saudi.
9. Mengembangkan kemitraan dan kolaborasi dengan universitas dan akademi pelatihan untuk memfasilitasi magang dan pelatihan (ey.com, 2017).

Tabel 2. Perbandingan Kebijakan Ketenagakerjaan Arab Saudi dan Uni Emirat Arab

No	Perbandingan	Arab Saudi	Uni Emirat Arab
1	Nama Kebijakan	<i>Nitaqat</i>	<i>Tawteen</i>
2	Tahun Berlaku	2011	2016
3	Sasaran Kebijakan	Sektor privat dan pekerja	Sektor privat dan pekerja
4	Pembuat Kebijakan	Kementerian Tenaga Kerja dan Pembangunan Sosial Arab Saudi	Kementerian Sumber Daya Manusia dan Emiratisasi

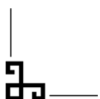
Sumber: Alshanbri (2014), *government.ae*, (2019)

Kebijakan Ketenagakerjaan di Uni Emirat Arab

Kebijakan *Nitaqat* yang diberlakukan Arab Saudi menginspirasi Uni Emirat Arab (UEA) untuk membuat kebijakan dengan tajuk Emiratisasi yang diperinci dalam kebijakan *Tawteen*. Kebijakan *Tawteen* lahir dari kondisi di UEA yang mendorong negara untuk melakukan inovasi agar dapat membuka lapangan pekerjaan yang luas bagi warga Emirat serta menjaga keberlangsungan pembangunan sesuai dengan kebutuhan Emirat. Kebijakan ini memiliki tujuan spesifik yang di antaranya mengatur urusan bisnis atau perburuhan, menyediakan layanan yang sangat baik untuk memenuhi kebutuhan pengguna sesuai dengan aturan dan peraturan yang berlaku, serta mengelola pasar bisnis dengan melayani dan mendukung hubungan kerja di tingkat internasional (United Arab Emirates Ministry of Human Resources & Emiratisation (b), 2018).

Pengembangan ekonomi negara yang dilakukan UAE segera dimulai sejak mereka meraih kemerdekaan tahun 1971. UAE menyadari bahwa sesungguhnya negara memiliki kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan segera memperbaiki infrastruktur ekonomi-sosial yang justru lebih menyerap tenaga kerja asing daripada merekrut warga Emirat itu sendiri (Halliday, 1977). Meningkatnya infrastruktur yang dimiliki UEA disusul oleh datangnya sektor swasta untuk beroperasi di dalam negeri. Namun pada saat itu negara masih tergolong 'ramah bisnis,' yang terealisasi dalam bentuk tidak adanya upah minimum, tidak ada serikat pekerja, dan pemberian wewenang dan kemudahan dalam merekrut dan memberhentikan pekerja (Forstenlechner, Madi, Selim, & Rutledge, 2011:2). Atas dasar kondisi itu, sektor swasta menjadi lebih berminat untuk mempekerjakan warga negara asing karena mereka mau diupah murah oleh perusahaan. Hal ini membuat arus tenaga kerja asing yang masuk ke UEA kian meningkat, terutama setelah dibukanya akses pekerjaan dari program peningkatan infrastruktur negara.

Berbeda dengan Arab Saudi yang sudah memulai langkahnya untuk kebijakan ketenagakerjaan pada pertengahan tahun 90-an, Uni Emirat Arab justru baru dapat memulainya pada tahun 2006 dengan mengeluarkan kebijakan yang mengatur ketenagakerjaan asing mereka dalam *Ministerial Decision No. 286* dengan nama kebijakan *Regarding the Balance of Nationalisation Quotas for Private Sector Establishments*. Kebijakan yang ada masih berupa gagasan awal bagi kuota pekerja di sektor privat dengan mengharuskan perusahaan untuk menyelesaikan seluruh prosedur untuk legalisasi kelompok kerja sebagai prasyarat. Hal tersebut nantinya akan berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan kapasitas perusahaan untuk



menerima tenaga kerja asing sebagai pekerjanya. Kebijakan ini sudah mulai mengatur persoalan upah yang akan diterima pekerjanya dengan berdasarkan status pendidikan terakhir yang dimiliki oleh tiap individu. Bagi pekerja yang menempuh pendidikan terakhir lebih dari jenjang sekolah menengah atas dapat menerima upah dengan jumlah 5000 dirham atau sekitar 12 juta rupiah jika dikonversikan pada tahun yang sama. Disusul dengan 4000 dirham untuk pemegang ijazah sekolah menengah atas dan 3000 dirham untuk yang tidak memiliki ijazah di tingkat yang setara (Ministry of Labour of United Arab Emirates (a), 2006).

Kebijakan *Ministerial Decree 92 of 2006* yang berjudul *Rules and Conditions for the Termination of Employment Relations* memberikan keleluasaan bagi perusahaan yang telah mempekerjakan 100 pekerja atau lebih untuk mengganti pekerjanya tanpa melalui *Work Permit Committees* atau Komite Izin Kerja. Namun perusahaan hanya dapat mengganti individu dari pekerjanya dengan individu yang berkebangsaan, jenis kelamin, dan ranah profesi yang sama. Masih dengan kebijakan yang sama, kebijakan tertuju kepada perusahaan yang mempekerjakan 100 pekerja atau lebih serta mampu mematuhi ketentuan yang telah dibuat dalam pasal ini, maka mereka dapat mengajukan perizinan untuk menggantikan pekerja (Ministry of Labour of United Arab Emirates (b), 2006). Berbeda dengan dua kebijakan sebelumnya, *Ministerial Resolution No. 1283 of 2010* dengan judul *Regarding the Licensing and Regulation of Private Recruitment Agencies* yang dikeluarkan pada 23 Desember 2010, justru lebih berfokus kepada penyalur tenaga kerja asing yang umumnya berbentuk lembaga atau biro jasa yang diperketat dengan mengharuskan mereka untuk mengantongi izin dari Pemerintah Emirat untuk beroperasi. Perusahaan kembali disorot dalam kebijakan ini untuk membayarkan upah pekerjanya melalui lembaga-lembaga penyalur pekerja mereka kepada individu pekerja yang bersangkutan. Kedua poin tersebut bertujuan untuk menciptakan biro jasa tersebut untuk menjadi jembatan antara individu yang menjadi pekerja dan perusahaan yang menaunginya (Ministry of Labour of United Arab Emirates (c), 2010).

Selanjutnya, pada tahun 2015, Pemerintah Emirat di bawah Kementerian Sumber Daya Manusia dan Emiratisasi mengeluarkan tiga *ministerial decree* sebagai bentuk penyempurnaan dari kebijakan yang telah dikeluarkan pada tahun-tahun sebelumnya sebelum disahkan pada tanggal yang berbeda di tahun 2016. Dimulai dari *Ministerial Decree 764 of 2015* dalam judul *Approved Standard Employment Contracts* yang kemudian baru disahkan pada 27 September 2016. Isi dari kebijakan ini diantaranya untuk memperkenalkan standar perjanjian dasar pekerjaan yang nantinya akan diadopsi sebagai Standar Kontrak Kerja (*Standard Employment*

Contract). Perusahaan dapat menerima persetujuan sementara untuk menerima pekerja asing tidak dapat diberikan kesempatan kerja hingga Standar Kontrak Kerja ditandatangani oleh pekerja yang bersangkutan sebelum perusahaan atau instansi yang menaunginya dapat mulai mempekerjakannya (Ministry of Labour of United Arab Emirates (d), 2015).

Selanjutnya dalam *Ministerial Decree 765 of 2015* yang berjudul *Rules and Conditions for the Termination of Employment Relations*, berisi tentang amandemen dari ketentuan undang-undang ketenagakerjaan perihal pemutusan hubungan kerja yang berkaitan dengan mengatur tentang bagaimana kedua pihak untuk mengakhiri kontrak dan kesepakatan rugi yang harus dibayarkan salah satu pihak mana yang lebih dulu mengakhiri periode kerja, dengan tujuan untuk melindungi kedua pihak dari lepasnya tanggungjawab salah satu pihak akan kontrak yang mengikat mereka dalam ranah dunia kerja. Apabila kemudian perusahaan ingin merekrut pekerja asing yang baru, perusahaan itu membutuhkan pengajuan izin kerja baru yang hanya akan dapat diterima bila memenuhi serangkaian ketentuan yang berlaku. Sebagai bentuk perlindungan terhadap kelompok pekerja, mereka diberikan kesempatan untuk mengajukan pengaduan pengadilan terhadap perusahaan terkait yang tidak dapat memberikan mereka pekerjaan sebagaimana mestinya dan hak atas upah akibat pailitnya perusahaan (Ministry of Labour of United Arab Emirates (e), 2015).

Selanjutnya pemerintah UAE melakukan penyempurnaan pada kebijakan sebelumnya yang masih memiliki cakupan serupa namun dengan perluasan sasaran kebijakan. Dalam *Ministerial Decree 766 of 2015* yang berjudul *Rules and Conditions for Granting a Permit To a Worker for Employment by a New Employer*, masih terdapat pembahasan yang berfokus kepada hak pekerja dalam menuntut perusahaan ke pengadilan, apabila mereka belum mendapatkan upah kurang dari dua bulan. Dikeluarkan pada tanggal 1 Januari 2016, kebijakan ini juga mencantumkan hal kontrak yang bersinggungan dengan durasi dan konsekuensi yang ditanggung salah satu pihak apabila jika ada yang menginisiasi pengurangan durasi kontrak kerja. Jika perusahaan yang melakukan pengurangan durasi, perusahaanlah yang harus menanggung kerugian yang dialami pekerja atas kondisi yang tidak sesuai kontrak, dan begitupun sebaliknya apabila pekerjanya yang memutus kontrak terlebih dahulu (Ministry of Labour of United Arab Emirates (f), 2015).



Tabel 3. Range Tawteen

Kelas	Kuota	Izin Kerja	Rekrutmen	Red Carpet
Platinum	>12% pekerja Emirat	Dapat memperbarui/ mengeluarkan izin kerja	Dapat merekrut pegawai dengan membayar izin kerja	Dapat mengakses fasilitas red carpet
Gold	>8% pekerja Emirat	Dapat memperbarui/ mengeluarkan izin kerja	Dapat merekrut pegawai dengan membayar izin kerja dengan tarif platinum	Dapat mengakses fasilitas red carpet
Silver	>4% pekerja Emirat	Dapat memperbarui/ mengeluarkan izin kerja	Dapat merekrut pegawai dengan membayar izin kerja dengan tarif platinum	Dapat mengakses fasilitas red carpet
Bronze	0% pekerja Emirat	Tidak dapat memproses visa	Tidak dapat mengakses izin kerja yang baru	Dapat mengakses fasilitas red carpet

Sumber: Gulf News (2019); UAE Ministry of Human Resources & Emiratisation (2019)

Lain halnya dengan *Nitaqat* yang memulai persentase dari penduduk lokal untuk bekerja di sebuah perusahaan dengan angka lebih dari 40%, *Tawteen* justru memulainya dari angka 12%. Kelas platinum atau kelas teratas dari *range Tawteen* ini menempati kelas 1 yang disertakan dengan berbagai *benefit*. Di antaranya, memungkinkan perusahaan untuk memulihkan pinjaman banknya saat memberikan asuransi kepada seluruh pegawai perusahaan, yang mana nantinya akan mempermudah perusahaan untuk mengolah aliran modal dan kebutuhan untuk membayar upah pekerjanya. Kelas ini dapat merekrut pegawai baru dengan membayar izin kerja seperti yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan dapat mengakses fasilitas *red carpet*. Namun sebenarnya, seluruh kelas bahkan termasuk kelas terendah yaitu *red*, juga dapat mengakses fasilitas *red carpet*. Fasilitas ini bertujuan untuk menjembatani perusahaan dengan Kementerian Sumber Daya Manusia dan Emiratisasi dalam urusan ketenagakerjaan. Adapun *benefit* lainnya, *Fast*

Trade Service yang berprioritas terhadap perusahaan dalam memberikan pelayanan terkait ketenagakerjaan. Dalam prosesnya, kementerian akan menunjuk pihak ketiga untuk menjadi konsultan bisnis dan hukum bagi perusahaan (United Arab Emirates Ministry of Human Resources & Emiratisation (c), 2019).

Hal yang menjadi pembeda di antara kelas-kelas yang tersedia adalah kemampuan perusahaan untuk merekrut pegawai dengan membayar izin kerja namun harus disetarakan tarifnya dengan kelas Platinum yang diketahui sebagai kelas teratas dalam *Tawteen*.

Kebijakan *Tawteen* lahir dari keinginan pemerintah UEA untuk mendorong terbukanya lapangan pekerjaan bagi warga Emirat serta menjaga keberlangsungan pembangunan untuk tetap berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan Emirat. Adapun kebijakan ini pula memiliki tujuan spesifik yang di antaranya untuk mengatur urusan bisnis atau perburuhan, menyediakan layanan yang sangat baik untuk memenuhi kebutuhan pengguna sesuai dengan aturan dan peraturan yang berlaku, serta mengelola pasar bisnis dengan melayani dan mendukung hubungan kerja di tingkat internasional (United Arab Emirates Ministry of Human Resources & Emiratisation (b), 2018). Kebijakan ini bermuara kepada penciptaan ketersediaan lapangan pekerjaan bagi warga Emirat agar tidak didominasi oleh pekerja asing dan menciptakan perekonomian yang melindungi pekerja lokal serta perusahaan atau instansi terkait, yang berkemauan untuk mempekerjakan warga negara asli Emirat.

Berbeda dengan Arab Saudi yang tidak memiliki wilayah federal, UEA terbantu oleh peran negara-negara federalnya untuk bersinergi menjalankan kebijakan ketenagakerjaan. Wilayah di bawah kekuasaan UEA, seperti Abu Dhabi dan Dubai, memberikan bantuan akses pendidikan yang luas (Abu Dhabi Government (a). 2019). Kedua wilayah ini juga memiliki kebijakan ketenagakerjaan dari sektor pendidikan yang akan dapat memperkuat Uni Emirat Arab dalam menjalankan pembangunan berkelanjutan mereka.

Permasalahan yang timbul di Uni Emirat Arab bukan mengenai kritik perusahaan atau pekerja atas kebijakan yang ada, melainkan kurangnya kualitas pendidikan dan partisipasi dari warga Emirat untuk memanfaatkan kebijakan *Tawteen* yang dirilis oleh pemerintah UEA. Sebagai contoh, sekitar 80% pelajar di UEA mengambil perkuliahan dengan jurusan yang berfokus kepada rumpun humaniora, sementara pembangunan di UEA berfokus kepada pengembangan rumpun sains sebagai peningkatan sektor teknik dan minyak mereka (The Economist, 2013). Selain itu, tuntutan dari masyarakat Emirat untuk mendapatkan pekerjaan masih minim karena



mereka sendiri merasa terpenuhi kebutuhannya oleh subsidi pemerintah, bahkan negara tidak menarik pajak dan memberikan dana bagi keberlangsungan hidup warga negaranya. Kehadiran partai politik di kedua negara ini juga tidak berperan besar, mengingat baik Arab Saudi maupun UEA adalah negara kerajaan yang tidak melegalkan peran partai politik dan partisipasinya, melainkan oleh kerajaan-kerajaan kecil maupun keluarga yang telah memiliki pengaruh kuat terhadap pemerintahan yang berlangsung (Fanack.com, 2018; 2019).

Kesimpulan

Kebijakan *Nitaqat* dan *Tawteen* merupakan dua kebijakan yang merupakan hasil dari keinginan negara-negara tersebut untuk mengurangi ketergantungan terhadap minyak. Kebijakan *Nitaqat* sejalan dengan Saudi Vision 2030 yang menjadi pilar penting dalam program pembangunan yang dimiliki oleh Pemerintah, yakni memberi peluang bagi warga negara Saudi untuk mendapatkan pekerjaan di dalam negeri. Sementara itu, kebijakan *Tawteen* lahir dari kondisi UEA yang mendorong negara untuk melakukan dalam rangka untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga Emirat dan menjaga keberlangsungan pembangunan sesuai dengan kebutuhan Emirat. Dalam praktiknya, kedua kebijakan ini memiliki perbedaan dalam implementasi dan mendapatkan reaksi yang beragam dari perusahaan-perusahaan yang ada di kedua negara.

Daftar Pustaka

- Abu Dhabi Government (a). (2019). *Emiratisation Programmes and Initiatives in Abu Dhabi*. [online] Dalam: <https://www.tamm.abudhabi/aspects-of-life/benefits-for-emiratis/employment/JobOpportunitiesforEmiratis/emiratisation-programmes-and-initiatives-in-abu-dhabi> [Diakses 4 Sep 2019].
- Al-Asmari, M.G.H. (2008). Saudi labor Force: Challenges and Ambitions. *JKAU: Arts & Humanities*, 16(2), 19-59.
- Alshanbri, N. (2014). Nitaqat Program in Saudi Arabia. *International Journal of Innovative Research in Advanced Engineering IJIRAE*, 1(10), 357-366.
- Bel-Air, F. D (a). (2018). *Demography, Migration, and the Labour Market in the UAE Gulf Labour Markets and Migration GLMM-EN-No.1/2018*. [online] Dalam: https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/36375/GLMM_ExpNote_07_2015.pdf [Diakses 10 Nov 2019].

- Bel-Air, F. D (b). (2018). *Demography, Migration, and the Labour Market in Saudi Arabia. Gulf Labour Markets and Migration GLMM-EN-No.5/2018*. [online] Dalam: http://gulfmigration.org/media/pubs/exno/GLMM_EN_2014_01.pdf. [Diakses 10 Nov 2019].
- Central Intelligence Agency (CIA). (2018). *The World Factbook. Country Comparison: Crude Oil*. [online] Dalam: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/262rank.html#SA> [Diakses 20 Februari 2019].
- Cordesman, A.H. (2003). *Saudi Arabia Enters the 21st Century*. California: Greenwood Publishing Group.
- ey.com. (2017). *Saudi Arabia revises Nitaqat system and introduces mandatory Saifi program as part of its Saudization drive*. [online] Dalam: <https://www.ey.com/gl/en/services/people-advisory-services/hc-alert--saudi-arabia-revises-nitaqat-system-and-introduces-mandatory-saifi-program-as-part-of-its-saudization-drive> [Diakses 10 Nov 2019].
- Fanack.com. (2018). *Governance & Politics of UAE*. [online] Dalam: <https://fanack.com/united-arab-emirates/governance-and-politics-of-uae/> [Diakses 14 Nov 2019].
- Fanack.com (2019). *Governance & Politics of Saudi Arabia*. [online] Dalam: <https://fanack.com/saudi-arabia/governance-and-politics-of-ksa/> [Diakses 14 Nov 2019].
- Focus Migration. (2012). *The Gulf Cooperation Council States GCC*. [online] Dalam: https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/Country%20Profile%20GCC%20States_2012.pdf [Diakses 21 Juni 2019].
- Forstenlechner, I., Madi, M.T., Selim, H.M., dan Rutledge, E.J. (2011). Emiratisation: determining the factors that influence the recruitment decisions of employers in the UAE. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-16.
- Government.ae. (2019). *Vision 2021 and Emiratisation*. [online] Dalam: <https://www.government.ae/en/information-and-services/jobs/vision-2021-and-emiratisation> [Diakses 17 April 2019].
- Gulf News. (2019). *Work Permit Cost Cut for Some Companies, Says Ministry*. [online]. Dalam: <https://gulfnews.com/uae/government/work-permit-cost-cut-for-some-companies-says-ministry-1.64051194>. [Diakses 25 September 2019].



- Halliday, F. (1977). Labor Migration in the Middle East: Documents, Israeli Settlements. *Middle East Research and Information Project Reports*, 59, 1, 3–17.
- Malit Jr, F.T., dan Al Youha, A. (2013). Labor Migration In The United Arab Emirates: Challenges and Responses. *Migration Policy*, [online]. Dalam: <https://www.migrationpolicy.org/article/labor-migration-united-arab-emirates-challenges-and-responses> [Diakses 21 Okt 2019].
- Mas'oed, M., dan MacAndrews, C. (1991). *Perbandingan Sistem Politik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Minister of Labor & Social Development. Unified Guidelines of Nitaqat Program. *Jetro*, [online]. Dalam: https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/sa/invest_05/pdfs/sa10C010_nitaqat_program.pdf [Diakses 26 Sep 2019].
- Ministry of Labor of Kingdom of Saudi Arabia (a). (1994). *Council of Ministers Decision No. 50 of 1994 on Saudisation*. [online]. Dalam: <https://gulfmigration.org/saudi-arabia-council-of-ministers-decision-no-50-of-1994-on-saudisation/?print=pdf>. [Diakses 16 Juli 2019].
- Ministry of Labour of Kingdom of Saudi Arabia (b). (2011). *Saudi Arabia: Ministerial Decision No. 4040 adopting Nitaqat Program*. [online]. Dalam: <https://gulfmigration.org/ministerial-decision-no-4040-adopting-nitaqat-program/?print=pdf>. [Diakses 15 Maret 2019].
- Ministry of Labor of Kingdom of Saudi Arabia (c). (2011). *Ministerial Decision No. 1/4687*. [online]. Dalam: <https://gulfmigration.org/saudi-arabia-ministerial-decision-no-14687/?print=pdf>. [Diakses 16 Juli 2019].
- Ministry of Labor of Kingdom of Saudi Arabia (d). (2012). *Ministerial Decision No. 1/5024*. [online]. Dalam: <https://gulfmigration.org/saudi-arabia-ministerial-decision-no-15024/?print=pdf>. [Diakses 16 Juli 2019].
- Ministry of Labour of United Arab Emirates (a). (2006). *Ministerial Decision No. 286 of 2006 Regarding the Balance of Nationalisation Quotas for Private Sector Establishments*. [online]. Dalam: <https://gulfmigration.org/uaeministerial-decision-no-286-of-2006-regarding-the-balance-of-nationalisation-quotas-for-private-sector-establishments/?print=pdf>. [Diakses 17 Juli 2019].

- Ministry of Labour of United Arab Emirates (b). (2006). *Ministerial Decision No. 92 of 2006*. [online]. Dalam: <https://gulfmigration.org/uae-ministerial-decision-no-92-of-2006-2/?print=pdf>. [Diakses 17 Juli 2019].
- Ministry of Labour of United Arab Emirates (c). (2010). *Ministerial Resolution No. 1283 of 2010 Regarding the Licensing and Regulation of Private Recruitment Agencies*. [online]. Dalam: <https://gulfmigration.org/7305-2/?print=pdf>. [Diakses 17 Juli 2019].
- Ministry of Labour of United Arab Emirates (d). (2015). *Minister of Labour's decree 764 of 2015*. [online]. Dalam: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101785/122814/F2100407659/Ministerial%20Decree%20764%20on%20Standard%20Employment%20.pdf>. [Diakses 27 Juni 2019].
- Ministry of Labour of United Arab Emirates (e). (2015). *Minister of Labour's decree 765 of 2015*. [online]. Dalam: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101784/122812/F568540522/Ministerial%20Decree%20765%20of%202015%20on%20the%20terminati.pdf>. [Diakses 27 Juni 2019].
- Ministry of Labour of United Arab Emirates (f). (2015). *Minister of Labour's decree 766 of 2015*. [online]. Dalam: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101783/122810/F695573065/Ministerial%20Decree%20766%20of%202015%20on%20Rules%20and%20Con.pdf>. [Diakses 27 Juni 2019].
- Momami, B. (2008). GCC Oil Exporters and the Future of Dollar. *New Political Economy*, 13(3), 293-314.
- Moshashai, D. (2018). National Visions as Instrument of Soft-Power in the Gulf Region: The Case of The UAE and its "Vision 2021". *Academia*, [online]. Dalam: https://www.academia.edu/36806333/UAE_Vision_2021 [Diakses 23 Sep 2019].
- Newton, K., dan Deth, J.W.V. (2016). *Perbandingan Sistem Politik*. Bandung: Penerbit Nusa Media.
- Nuruzzaman, M. (2018). Saudi Arabia's 'Vision 2030': Will It Save Or Sink the Middle East. *E-International Relations*, [online] Dalam: <https://www.e-ir.info/2018/07/10/saudi-arabias-vision-2030-will-it-save-or-sink-the-middle-east/> [Diakses 15 Sep 2019].
- Peck, J. R. (2017). Can Hiring Quotas Work? The Effect of the Nitaqat Program on the Saudi Private Sector. *American Economic Journal: Economic Policy*, 92, 316-347.

- Randeree, Kasim. (2012). Workforce Nationalizaion in the Gulf Cooperation Council States. *Academia*, [online] Dalam: https://www.academia.edu/10371499/Workforce_Nationalization_in_the_Gulf_Cooperation_Council_States?email_work_card=view-paper [Diakses 10 Nov 2019].
- Simmons, M.R. (2005). *Twilight In The Desert: The Coming Oil Saudi Shock and The World Economy*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Stevens, P. (2016). Economic Reform in the GCC: Privatization as a Panacea for Declining Oil Wealth?. *Chathamhouse*, [online] Dalam: <https://www.chathamhouse.org/sites/default/files/publications/research/2016-12-13-economic-reform-gcc-privatization-stevens.pdf> [Diakses 3 Sep 2019].
- Stevens, Paul. (2016). Economic Reform in the GCC: Privatization as a Panacea for Declining Oil Wealth?. *Chathamhouse*, [online] Dalam: <https://www.chathamhouse.org/sites/default/files/publications/research/2016-12-13-economic-reform-gcc-privatization-stevens.pdf> [Diakses 3 Sep 2019].
- The Economist. (2013). *Impediments to Emiratisation*. [online] Dalam: <http://country.eiu.com/article.aspx?articleid=1320994916> [Diakses 14 Nov 2019].
- UN DESA. (2017). *International Migration Report 2017*. [online] Dalam: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017.pdf> [Diakses 17 April 2019].
- United Arab Emirates Ministry of Human Resources & Emiratisation (a). 2019. *Tawteen Partners Club*. [online]. Dalam: <https://www.mohre.gov.ae/en/tawteen-gate/tawteen-club/controls-and-provisions.aspx>. [Diakses 25 September 2019].
- United Arab Emirates Ministry of Human Resources & Emiratisation (b). (2018). *About Us*. [online] Dalam: <https://www.mohre.gov.ae/en/about-us/mohre-strategy.aspx> [Diakses 25 Sep 2019].
- United Arab Emirates Ministry of Human Resources & Emiratisation (c). (2019). *Tawteen Partners Club*. [online] Dalam: <https://www.mohre.gov.ae/en/tawteen-gate/tawteen-club/tawteen-club-benefits.aspx> [Diakses 25 Sep 2019].
- Velocity Global. (2018). *Iqama Basics: What You Need to Know*. [online] Dalam: <https://velocityglobal.com/blog/iqama-basics-need-know/> [Diakses 25 Sep 2019].
- Wynbrandt, J. (2014). *A Brief History of Saudi Arabia*. New York: Infobase Publishing.