



Peran Piala Dunia Fifa 2022 dalam Reformasi Sistem *Kafala* di Qatar

Mohamad Fallas Taufiqurrohman
Nurwahidin
Universitas Indonesia
Pos-el: fallas.t@gmail.com
nurwahidin@ui.ac.id

DOI: 10.32884/ideas.v9i2.1290

Abstrak

Dalam upaya menjadi tuan rumah piala dunia FIFA 2022 yang sukses, Qatar merekrut tenaga kerja migran dengan menggunakan sistem *kafala*. Namun sistem ini dikritik organisasi internasional karena dinilai bertentangan dengan HAM dan meminta Qatar untuk mereformasinya. Penelitian ini bertujuan untuk membahas peran Piala Dunia FIFA 2022 sebagai katalisator reformasi sistem *Kafala* di Qatar. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif melalui studi literatur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Piala Dunia FIFA 2022 berhasil mendorong reformasi sistem *kafala*, baik dari regulasi dan penerapannya. Tanggapan positif disampaikan oleh berbagai organisasi HAM dan buruh internasional. Meskipun ada juga yang tidak merespon bahkan merespon negatif khususnya organisasi yang mendukung LGBT.

Kata Kunci

Sistem *kafala*, piala dunia, FIFA, Qatar

Abstract

To successfully host the 2022 FIFA world cup, Qatar is recruiting migrant workers using the kafala system. However, this system was criticized by international organizations because it was considered contrary to human rights, and asked Qatar to reform it. This study aims to discuss the role of the 2022 FIFA World Cup as a catalyst for the reform of the Kafala System in Qatar. This study uses a qualitative methodology through literature studies. The results of this study indicate that the 2022 FIFA World Cup has succeeded in encouraging reform of the Kafala system, both in terms of regulation and implementation. Positive responses were made by various international human rights and labor organizations, although some did not respond and even responded negatively, especially organizations that support LGBT.

Keywords

Kafala system, FIFA world cup, Qatar

Pendahuluan

Tepat pada tanggal 2 Desember 2010, *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA) mengumumkan negara Qatar sebagai tuan rumah Piala Dunia 2022. Terpilihnya Qatar menimbulkan kontroversi tersendiri di dunia sepak bola, sehingga muncul tekanan dari berbagai pihak khususnya tekanan dari negara barat. Disampaikan beberapa permasalahan mulai dari tudingan kolusi Qatar terhadap pejabat FIFA sehingga bisa ditunjuk menjadi tuan rumah sampai dengan permasalahan pelanggaran HAM. Salah satu permasalahan pelanggaran HAM yang diangkat adalah pelanggaran atas para pekerja migran yang bekerja di Qatar khususnya yang bekerja di bidang konstruksi. Di mana pemerintah Qatar telah menyalurkan miliaran dolar ke dalam pembangunan infrastruktur untuk mempersiapkan turnamen yang telah meningkatkan ketergantungan negara pada tenaga kerja migran. Sorotan internasional terhadap pelanggaran buruh migran juga menjadi lebih intens khususnya dari organisasi hak asasi manusia makin menekan Qatar untuk melindungi hak-hak semua pekerja migran yang menjadi mayoritas populasi di negara ini dengan menghapuskan sistem *Kafala*. Pada dasarnya kontroversi mengenai sistem *Kafala* ini tidak hanya terjadi di negara Qatar, melainkan juga terjadi di seluruh negara anggota GCC (*Gulf Cooperation Council*) serta di Yordania dan Lebanon, di mana ratusan ribu ekspatriat yang mayoritas berkerja di sektor industri konstruksi dan pembantu rumah tangga beserta keluarga mereka menyampaikan protes dan kemarahan terhadap praktik sistem ini (International Organization for Migration (IOM), 2020).

Protes disampaikan oleh para pekerja migran karena majikan senantiasa memantau dan mengikat para imigran dengan sponsor mereka dan setelah tiba sering serangkaian biaya yang telah dikeluarkan dibebankan kepada pekerja migran dan menempatkan mereka menjadi berhutang. Tidak jarang majikan mengambil paspor

pekerjanya untuk mencegah mereka pergi atau melarikan diri. Selain itu kondisi hidup tidak selalu optimal untuk pekerja buruh, dan insiden pelecehan seksual telah dilaporkan tetapi kasus-kasus ini jarang dibawa ke ranah hukum sehubungan banyak dari mereka yang buta huruf dan karenanya kesulitan dalam mempelajari hak-hak hukum mereka (Breslin & Jones, 2010).

Terdapat beberapa penelitian terhadap sistem *Kafala*, salah satu penelitian yang telah dilakukan adalah penelitian mengenai persepsi media Barat dan media Timur Tengah yang senada dalam mengkritisi sistem ini karena memiliki beberapa Undang-Undang Perburuhan yang merendahkan dan tidak manusiawi (Elyas & Kurdi, 2022). Penelitian lain menjelaskan bahwa *kafala* adalah sistem yang dirasionalisasi di negara Teluk yang membutuhkan keterlibatan pemangku kepentingan lokal dan berbagai aktor serta institusi baik di dalam maupun di luar Qatar untuk terlibat dalam mereformasi sistem ini (Babar & Eha, 2022). Penelitian lainnya menyampaikan bahwa sebagian besar warga Qatar lebih memilih untuk mempertahankan sistem *kafala* karena khawatir tentang dampak populasi ini terhadap sumber daya ekonomi dan kesehatan mereka (Diop, Le, Johnston, & Ewers, 2017). Hal yang sama diungkapkan, bahwa koalisi kepentingan ekonomi yang kuat (menyatukan pemilik bisnis, pekerja, dan orang kaya) adalah yang paling mendukung sistem *Kafala* saat ini dan menjadi hambatan besar untuk reformasi. Kritik keras juga disampaikan oleh (Renkiewicz, 2017) yang mempersamakan sistem *Kafala* dengan perdagangan manusia, dimana sponsor memiliki kendali atas kebebasan pekerja migran yang terancam dari berbagai bentuk eksploitasi. Dari beberapa penelitian yang ada belum ditemukan penelitian yang meneliti sejauh mana upaya yang telah dilakukan pemerintah Qatar dalam mereformasi sistem *Kafala* sampai dengan Desember tahun 2022 dan bagaimana pandangan organisasi internasional atas reformasi ini. Hal inilah yang menjadi dasar peneliti untuk mengambil tema ini.

Negara Qatar memiliki penduduk sekitar 2,9 juta orang dan memiliki proporsi ekspatriat tertinggi dari negara manapun dibandingkan dengan total populasi mereka. Negara ini juga memiliki prevalensi laki-laki tertinggi dalam populasi sekitar 3,4 laki-laki per 1 perempuan. Presentase jumlah warga negara Qatar hanya sekitar 12% dari seluruh populasi dengan mayoritas bersuku Arab, adapun 88% sisanya terdiri dari ekspatriat yang berasal dari seluruh dunia dengan kisaran persentase dari negara asal yaitu 25% dari India, 18% dari negara Arab (Mesir, Yordania dan Suriah), 10% dari Filipina, dan 35% sisanya dari negara lainnya (BTI, 2022). Imigran dari Indonesia tidak terlalu banyak dikarenakan sebuah kasus kekerasan terhadap perempuan pekerja migran asal Indonesia yang bekerja pada sektor domestik di Timur Tengah yang membuat pemerintah Indonesia mengambil kebijakan untuk membatasi pengiriman pekerja migran perempuan ke Arab Saudi dan negara Timur Tengah lainnya (Julaekhhah, 2021).

Meskipun hampir tidak ada faktor yang menunjukkan kemiskinan berdasarkan kriteria internasional, namun ketidaksetaraan ekonomi memang terjadi. Dimana pekerja asing berketerampilan rendah sebelum tahun 2016 menerima upah yang sangat rendah menurut standar lokal dan menjalani kondisi kerja yang ketat dan terkadang menindas. Umumnya, pekerja asing membayar biaya bersubsidi untuk air dan listrik. Kondisi sebelum reformasi sistem *kafala*, terdapat sekitar dua juta pekerja temporer hidup di pinggiran kota, dan kesejahteraan mereka jarang dipertimbangkan dalam perencanaan pemerintah. Sekitar 60% dari mereka tinggal di tempat yang secara resmi disebut oleh pemerintah Qatar sebagai “kamp kerja paksa”, banyak di antaranya berada di luar kota dan tidak memiliki fasilitas dasar yang baik (Malik, 2016).

Kafala berasal dari akar bahasa Arab *k-f-l*, yang kata kerjanya dapat memiliki banyak arti, termasuk menjadi wali yang sah; untuk memberi makan dan menyediakan; dan untuk menjamin dan bertanggung jawab atas seseorang. Sebagai praktik hukum, *kafala* berakar pada syariat, di mana pihak (*kafil*) memberikan jaminan hukum atas nama pihak lain (*makful*). Sistem *kafala* telah diatur melalui serangkaian prosedur birokrasi dan persyaratan hukum yang mengatur hubungan antara pensponsor, migran, dan negara. Umumnya peraturan terkait sponsor ini yaitu:

1. Visa masuk/residensi adalah visa yang diperlukan oleh migran agar dapat bekerja secara legal di Qatar. Sponsor lokal diperlukan untuk mendapatkan visa ini.
2. Visa keluar, adalah visa bagi migran untuk keluar negara.
3. Sertifikat tidak keberatan, sertifikat yang diperlukan sebelum seorang migran dapat keluar dari negara atau mengubah sponsor pekerjaan, di mana sponsor saat ini menyatakan bahwa dia tidak berkeberatan terhadap pekerja yang keluar dari negara tersebut atau memindahkan sponsornya.



4. Jaminan/setoran uang, negara mewajibkan sponsor untuk menyetorkan sejumlah uang sebagai jaminan atas biaya apa pun yang terkait dengan pekerja migran yang kabur atau pekerja migran yang perlu dipulangkan (AlShehabi, 2021).

Ciri umum sistem *Kafala* adalah bahwa setiap orang asing yang ingin bekerja hanya dapat melakukannya jika mereka disponsori oleh (sponsor, biasanya juga pemberi kerja), dapat berupa individu atau perusahaan dan biasanya merupakan warga negara dengan kapasitas dapat mendukung orang yang disponsori secara finansial. Dengan demikian ciri yang mendefinisikan *kafala* adalah bahwa negara mendelegasikan tanggung jawab kepada *kafeel* (sponsor-majikan) baik untuk pekerjaan migran maupun izin tinggal (*iqama*) mereka di negara tersebut. Migran dengan demikian terikat pada *kafeel* dalam hubungan kekuasaan asimetris, dan tidak dapat keluar dari kontrak kerja atau negara tanpa izin dari *kafeel*.

Secara hukum, *kafeel* bertanggung jawab atas *iqama* (izin tinggal) dan izin kerja setiap orang yang mereka sponsori. Kegagalan untuk memperbaharui izin ini memaksa migran ke dalam status ilegal, tetapi juga membuat *kafeel* bertanggung jawab dengan dikenakan denda. *Kafeel* bertanggung jawab jika migran 'melarikan diri', dan biasanya bertanggung jawab atas biaya mendeportasi migran ketika mereka bermasalah. Meskipun mekanisme kontrol koersif dilakukan oleh *kafeel*, pekerja migran sering melarikan diri dari majikan dengan alasan untuk menghindari kekerasan atau kondisi eksploitatif, atau hanya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Jika migran melarikan diri, secara otomatis membuat status kependudukan mereka tidak jelas, karena paspor dan *iqama* mereka pasti tetap berada di *kafeel*. Sehingga mereka rentan terhadap penangkapan oleh polisi, penahanan, denda, dan deportasi. Waktu yang dihabiskan tahanan berbeda-beda dan bergantung pada jumlah kasus yang menunggu untuk diproses, kemampuan untuk membayar akumulasi denda, dan yang terpenting yaitu kesediaan *kafeel* untuk membebaskannya. Karena *kafeel* bertanggung jawab untuk membayar tiket pesawat pulang pekerja migran, mereka bernegosiasi dengan migran bahwa dia harus menanggung tiketnya sendiri atau dalam beberapa kasus, mereka mengarang tuduhan kriminal palsu atas pencurian atau lainnya untuk menghindari tanggung jawab. Secara hukum hanya ada dua kategori ekspatriat yang disponsori melalui *kafala* yakni pekerja migran, di mana migran bekerja di perusahaan sektor swasta, dan pekerja rumah tangga migran, di mana migran bekerja di rumah tangga pribadi. Sedangkan secara hierarki dapat dibagi menjadi tiga kategori berikut ini.

1. Pada tingkat teratas hierarki, diisi oleh ekspatriat warga negara OECD, biasanya Kaukasia Eropa, Amerika Utara, atau Australia, yang telah dibujuk untuk bekerja demi gaji yang menguntungkan dan bebas pajak yang bekerja di perusahaan global dan di sektor pendidikan. Tempat tinggal dan pekerjaan para ekspatriat ini juga bergantung pada sponsor dari *kafeel*, namun mereka adalah migran yang relatif istimewa, disewa untuk keunggulan simbolis yang ditunjukkan dengan 'kulit putih' mereka.
2. Di tingkat menengah hierarki *kafala* terdapat sejumlah besar pekerja profesional dan semi-profesional yang memenuhi kebutuhan klerikal, ritel, medis, pendidikan, dan teknologi lainnya dalam ekonomi. Banyak dari mereka adalah warga negara Arab lainnya (khususnya Mesir, Suriah, dan Lebanon), dari Filipina, dan dari sub-benua India.
3. Di bagian bawah hierarki *kafala*, adalah buruh migran bekerja di '4D' *dirty* (kotor), *demeaning* (diredahkan), *dangerous* (berbahaya), dan *difficult* (sulit). Jenis pekerjaan utama adalah pekerja konstruksi dan pekerja rumah tangga dengan migran yang berasal dari negara-negara Afrika dan Asia.

Aturan dan norma *kafala* mendefinisikan keberadaan migran. Makin rendah hierarki *kafala* seorang migran, makin miskin kondisi kerja mereka, dan makin terbatas mobilitas, kondisi kehidupan, dan kemampuan mereka untuk menikah, dan memiliki kehidupan keluarga. Sangatlah penting untuk dicatat bahwa tekanan *kafala* jelas dirasialisasi, karena mekanisme pemaksaan untuk memastikan subordinasi struktural hanya ditujukan untuk pekerja migran Asia dan Afrika, dan tidak digunakan pada hierarki tertinggi (Fernandez, 2021).

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dengan model literatur review/studi Pustaka. Penulis akan menelusuri berbagai sumber informasi sekunder baik dari jurnal ilmiah, media masa, dan laporan yang dirilis oleh organisasi-organisasi yang memiliki informasi terkait dengan penelitian ini. Dari sumber-sumber ini penulis akan mengutip dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh sehingga diperoleh pemahaman atas masalah yang dibahas dan dapat disimpulkan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pemerintah Qatar dinilai serius mereformasi sistem *Kafala* yang dimulai pada tahun 2014 dengan mengajukan amendemen Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk lebih melindungi dan melindungi hak-hak pekerja migran dan secara bertahap disempurnakan sampai dengan tahun 2021. Dan reformasi sistem ini dinilai berhasil, hal ini terbukti dari apresiasi yang disampaikan oleh berbagai organisasi internasional. Berikut disampaikan pembahasan mengenai reformasi sistem *kafala* dan tanggapan organisasi internasional.

Pembahasan

Reformasi Sistem *Kafala*

Dalam beberapa tahun terakhir, Qatar telah mengambil peran internasional dan regional yang makin aktif, beberapa kegiatan yang diselenggarakan yaitu.

1. Menjadi tuan rumah konferensi akademik seperti *World Innovation Summit for Education* (WISE) yang diadakan setiap tahun di kota Doha semenjak tahun 2009 (WISE, 2022).
2. Proses negosiasi perdamaian *The US–Taliban Deal* atau *The Doha Agreement* yang merupakan perjanjian damai yang ditandatangani oleh Amerika Serikat dan Taliban pada tanggal 29 Februari 2020 di Doha untuk mengakhiri perang 2001–2021 di Afghanistan (Ghantous, 2021).
3. Setiap tahun semenjak tahun 2012, Qatar menjalankan program pertukaran budaya dengan suatu negara yang disebut “*Years of Culture*” yang mengeksplorasi budaya kontemporer dan tradisional termasuk pameran, festival, pertunjukan, program pendidikan, serta pertukaran budaya. Untuk tahun 2023 ini pertukaran budaya diselenggarakan dengan Indonesia (*Years of Culture*, 2023).
4. Untuk bidang ekonomi, diadakan *Qatar Economic Forum* untuk mengidentifikasi peluang, menghadirkan solusi, dan memikirkan kembali lanskap ekonomi global melalui lensa Timur Tengah (Bloomberg, 2022).

Namun tak satu pun dari acara ini yang menarik perhatian internasional dibandingkan Piala Dunia FIFA 2022. Dengan suksesnya memenangkan tuan rumah Piala Dunia, telah menarik perhatian internasional dan pada saat yang sama, secara signifikan meningkatkan permintaan Qatar atas tenaga kerja asing khususnya di bidang konstruksi. Pengelolaan semua pekerja baru ini menghadirkan masalah baru bagi Qatar dengan sistem *kafalanya*. Dimana Qatar terus menerus menghadapi kritik dari kelompok HAM dan media asing. Sebagian besar kritik ini berkisar pada *kafala* dan ketakutan bahwa kondisi ini tidak ada perubahan, sehingga peningkatan jumlah pekerja hanya akan menimbulkan masalah yang lebih besar bagi populasi yang rentan ini. Menanggapi tekanan internasional tersebut, pada 14 Mei 2014 pemerintah Qatar mengumumkan akan mengajukan amendemen Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk lebih melindungi dan melindungi hak-hak pekerja migran. Perubahan ini mencakup modifikasi terhadap (1) perzinan keluar (visa keluar) yang sebenarnya; (2) sertifikat tanpa keberatan yang diperlukan dari pemberi kerja untuk mengganti sponsor atau mengambil pekerjaan baru di Qatar; (3) pemberi kerja tidak bertanggung jawab secara finansial atas karyawan mereka dan kewajiban finansial yang ditanggung oleh karyawan selama di Qatar akan diatur oleh hukum Perdata dan Komersial Negara (Khatri, 2014). Sementara perubahan lain yang diusulkan akan mencakup (1) meningkatkan hukuman untuk penyitaan dokumen perjalanan pekerja dari maksimal QAR10.000 (\$2.746 USD) menjadi hingga QAR50.000 (\$13.730 USD) per paspor; (2) mendistribusikan model kontrak yang pada prinsipnya harus diikuti pemberi kerja saat menyusun perjanjian kerja; (3) mewajibkan upah dibayar secara elektronik untuk memastikan upah disetorkan ke rekening bank pekerja tepat waktu; (4) menegakkan standar akomodasi baru untuk perumahan pekerja, tidak ada rincian standar tersebut yang diberikan; dan (5) Merumuskan hukuman yang lebih keras untuk pelanggaran hukum ketenagakerjaan, seperti keterlambatan pembayaran upah dan pelanggaran standar akomodasi yang baru (Diop, Le, Johnston, & Ewers, 2017).

Setelah lebih dari satu tahun perdebatan, Emir Sheikh Tamim bin Hamad Al-Thani mengeluarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2015 tentang Pengaturan Keluar Masuknya Ekspatriat dan Tempat Tinggalnya. Semua otoritas terkait dan masing-masing dalam kapasitasnya, harus menerapkan undang-undang tersebut dan akan berlaku satu tahun setelah tanggal publikasi di surat kabar resmi. Undang-undang itu muncul lebih dari setahun setelah pihak berwenang menjanjikan reformasi pada sistem *kafala* tersebut. Berikut disampaikan beberapa perubahan signifikan atas sistem ini.



1. Ketentuan Mengenai Perizinan Keluar

Undang-undang baru tersebut memperbarui Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 yakni Peraturan tentang Masuk, Keberangkatan, Tempat Tinggal, dan Sponsor. Menurut teks hukum yang diterbitkan dalam bahasa Arab oleh Al Sharq, undang-undang tidak menggunakan kata *kafeel* (sponsor) dan mengubah penyebutan majikan menjadi orang yang melisensikan Anda untuk datang ke negara itu. Salah satu janji dari pihak berwenang adalah akan lebih mudah bagi ekspatriat untuk keluar dari negara tersebut. Dimana sebelumnya para pekerja mengajukan petisi kepada sponsor, diganti dengan cukup memberi tahu kepada Kementerian Dalam Negeri (MOI) setidaknya tiga hari kerja sebelum mereka keluar jika ekspatriat ingin meninggalkan Qatar. Kemudian MOI akan menunggu persetujuan atau keberatan sponsor sebelum mengizinkan keluar, di mana undang-undang menyatakan: “Selain itu (keberatan apa pun), karyawan dapat meninggalkan negara tersebut setelah orang yang melisensikan pekerja untuk datang ke negara itu memberi tahu kementerian tentang persetujuan mereka bahwa mereka dapat pergi berlibur. Jika sponsor keberatan dengan keluarnya mereka, ekspatriat dapat mengajukan petisi kepada komite yang disetujui oleh MOI”. Hal ini merupakan sebuah kebijakan baru yang sebelumnya tidak ada dalam undang-undang *kafala*. Jika terjadi keadaan darurat, komite keluhan akan menangani petisi dalam waktu tidak lebih dari tiga hari kerja.

2. Tidak Ada Sertifikat Keberatan

Sehubungan dengan *No-Objection Certificate* (NOC), pada ketentuan lama hukum menyatakan bahwa ekspatriat tidak dapat kembali bekerja di Qatar selama dua tahun setelah masa kontrak mereka berakhir kecuali mereka memiliki persetujuan sponsor mereka. Sekarang, setelah masa kontrak habis, seorang ekspatriat tidak perlu meninggalkan negara itu sebelum berganti pekerjaan. Pasal 21-23 menyatakan bahwa.

- Ekspatriat dapat berganti pekerjaan sebelum kontraknya berakhir jika dia mendapatkan izin dari sponsornya, MOI dan Kementerian Tenaga Kerja dan Urusan Sosial (MOLSA);
- Ekspatriat dapat berganti pekerjaan jika kontraknya telah berakhir dengan mendapat persetujuan dari MOI dan MOLSA. Dalam kasus ekspatriat dengan kontrak terbuka, mereka dapat meminta persetujuan ini setelah bekerja selama lima tahun dengan pekerjaan awal mereka; dan
- Ekspatriat juga dapat pindah ke sponsor lain dengan persetujuan dari MOI dan MOLSA – jika sponsor meninggal atau perusahaan sudah tidak ada lagi dengan alasan apa pun.
- Undang-undang baru juga memperkenalkan hukuman yang ketat bagi perekrut yang mengizinkan pegawainya untuk bekerja pada pihak lain tanpa ada persetujuan sebelumnya.
- Berdasarkan Pasal 38, hukuman penjara paling lama tiga tahun dan/atau denda paling besar sebesar QR 50,000 dapat dikenakan untuk pelanggaran ini. Ini juga terkait dengan pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja non-Qatar yang tidak direkrut secara resmi. Denda sebesar QR 12.000 dapat dikenakan sesuai persetujuan Menteri Dalam Negeri atau wakilnya.

3. Sistem Perlindungan Upah

Undang-undang yang berbeda dikeluarkan oleh Qatar yang juga bertujuan untuk meningkatkan hak-hak pekerja di Qatar. Undang-undang tersebut mewajibkan perusahaan untuk membayar karyawan mereka langsung melalui transfer bank mulai 2 November 2015. Hal ini diharapkan dapat memudahkan ekspatriat dan pemerintah untuk memeriksa dan mendokumentasikan pembayaran yang terlambat atau yang tidak dibayarkan. Karyawan harus dibayar dalam mata uang Qatar sebulan sekali langsung ke rekening bank, atau untuk beberapa kategori pekerja, setiap dua minggu. Perusahaan yang melanggar aturan baru berisiko terkena hukuman hingga satu bulan penjara dan denda maksimum QR 6.000. Sebagai regulator perbankan negara, Qatar central Bank (QCB) bertanggung jawab untuk menciptakan dan menangani sistem baru yang terhubung dengan semua bank dan menginstruksikan mereka untuk dapat bersiap diri menerima *file payroll* gaji pekerja. Bank diberitahu bahwa pekerja harus dapat mengakses uang mereka setidaknya lima kali sebulan secara gratis sebelum dikenakan biaya. Beberapa bank dan perusahaan mengatakan mereka berencana untuk memiliki ATM *mobile* di kamp pekerja untuk memudahkan karyawan mereka mengeluarkan uang (GCO State of Qatar, 2021).

Selain mereformasi peraturan di atas, untuk menunjukkan keseriusan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pemerintah Qatar terus melakukan reformasi dengan menyesuaikan kebijakan dan melakukan upaya yang nyata sebagai berikut.

1. Upah Minimum

Pada Maret 2021, Qatar memperkenalkan upah minimum QAR 1.000, yang berlaku untuk semua karyawan di semua sektor di Qatar, termasuk pekerja rumah tangga. Majikan juga harus menyediakan QAR 500 per bulan untuk akomodasi dan QAR 300 per bulan untuk makanan kecuali disediakan oleh majikan mereka. Upah minimum diputuskan setelah konsultasi ekstensif dengan komite nasional khusus yang terdiri dari otoritas terkait di Qatar. Komite Upah Minimum juga dibentuk dan bertugas meninjau dampak dan penerapan upah minimum pekerja dan pekerja rumah tangga secara berkala. Upah minimum nondiskriminatif adalah hukum pertama dari jenisnya di wilayah tersebut. Yang Mulia Yousuf Mohamed Al Othman Fakhroo, Menteri Pembangunan Administrasi, Perburuhan dan Urusan Sosial mengumumkan bahwa Komite Upah Minimum akan dibentuk dan ditugaskan untuk terus meninjau dan memeriksa upah minimum pekerja dan pekerja rumah tangga.

2. Perlindungan terhadap Suhu Panas

Pada 26 Mei, Keputusan Menteri (17) tahun 2021, memperpanjang kebijakan terkait jam kerja resmi di luar ruangan dari 1 Juni hingga 15 September 2021, yang mengatur pekerjaan di luar ruangan tidak diizinkan antara pukul 10:00 hingga 15:30. Undang-undang ini memperpanjang peraturan kerja musim panas selama enam minggu, memberi pekerja perlindungan yang lebih besar dari suhu panas. Keputusan lebih lanjut menyatakan bahwa pekerja harus memiliki akses ke pelatihan stres panas, akses ke peralatan perlindungan pribadi, dan pemeriksaan kesehatan tahunan. Demikian pula semua pekerjaan harus dihentikan jika *WetBulb Globe Temperature* (WBGT) naik melebihi 32,1, dengan mempertimbangkan lebih dari suhu sekitar.

3. Undang-Undang PRT

Pada Agustus 2017, Emir Sheikh Tamim bin Hamad Al Thani mengeluarkan UU No. 15 Tahun 2017, yang mengatur hubungan antara pekerja rumah tangga dengan majikannya. Undang-undang memajukan hak-hak pekerja rumah tangga sesuai dengan ketentuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 189 tentang Kondisi Kerja bagi Pekerja Rumah Tangga. Keputusan Menteri No. 95 tahun 2019 lebih lanjut memungkinkan PRT untuk meninggalkan negara tanpa terlebih dahulu mendapatkan izin dari majikan mereka. Untuk melindungi hak-hak majikan dan pekerja rumah tangga, pekerja rumah tangga harus memberi tahu majikan setidaknya 72 jam sebelum keberangkatan mereka.

4. Komite Bersama

Pada bulan April 2019, Menteri Administrasi Pembangunan Ketenagakerjaan dan Sosial menandatangani surat keputusan yang mengatur syarat dan tata cara pemilihan perwakilan pekerja dalam Komite Bersama. Keputusan ini akan memungkinkan pekerja di perusahaan dengan 30 atau lebih karyawan untuk memilih perwakilan mereka sendiri. Komite Bersama menyatukan perwakilan manajemen dan pekerja fasilitas ke dalam komunikasi rutin mengenai masalah tempat kerja. Ini termasuk topik seperti organisasi kerja, cara untuk meningkatkan produksi dan pengembangan, program pelatihan pekerja, alat pencegahan risiko, dan cara untuk meningkatkan tingkat kepatuhan terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja.

5. Dana Tunjangan Pekerja dan Asuransi

Pada Oktober 2018, Yang Mulia Amir menerbitkan UU No. 17 tahun 2018 tentang Pembentukan Dana Penunjang dan Asuransi Tenaga Kerja. Dana tersebut melindungi pekerja dari dampak upah yang terlambat atau tidak dibayar dalam kasus di mana pemberi kerja gulung tikar atau terpaksa tutup karena aktivitas ilegal.

6. Pusat Visa Qatar

Qatar telah mengumumkan pendirian 20 Pusat Visa Qatar (QVC) untuk membuat sistem visa terpadu yang mempercepat proses perekrutan dan melindungi hak-hak pekerja dengan menghilangkan praktik eksploitatif di negara asal mereka. Pusat Visa Qatar akan berlokasi di India, Sri Lanka, Indonesia, Nepal, Bangladesh, Pakistan, Filipina, dan Tunisia.

7. Kantor Proyek Pertama ILO Dibuka di Doha

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) meresmikan kantor proyek pertamanya di Qatar pada 30 April 2018. Kantor tersebut akan mendukung pelaksanaan program kerja sama teknis yang komprehensif tentang kondisi kerja dan hak-hak buruh di Qatar. Pengumuman ini merupakan pengakuan atas langkah penting yang diambil pemerintah Qatar untuk mengembangkan sistem tenaga kerja modern yang adil bagi pengusaha dan karyawan.



8. Komite Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Pada bulan Maret 2018, Qatar membentuk Komite Penyelesaian Sengketa Perburuhan dengan tujuan meningkatkan akses terhadap keadilan dengan menyelesaikan perselisihan perburuhan dalam waktu tiga minggu setelah seorang pekerja migran mengajukan pengaduan (Milberg, 2004).

9. Kesehatan, Keselamatan, dan Kesejahteraan

Pemerintah mempekerjakan pengawas ketenagakerjaan laki-laki dan perempuan multibahasa yang terlatih penuh dalam semua aspek hukum perburuhan Qatar. Orang-orang ini memiliki kemampuan untuk mengajukan laporan secara instan dari lokasi menggunakan perangkat genggam elektronik yang dilengkapi GPS. Pada April 2021, Dewan Syura menyetujui undang-undang baru yang mewajibkan asuransi kesehatan untuk semua ekspatriat dan pengunjung. Menurut undang-undang, asuransi kesehatan adalah syarat yang diperlukan untuk pemberian atau perpanjangan izin tinggal dan pekerjaan ekspatriat. Pemerintah juga memiliki saluran yang tersedia bagi individu untuk melaporkan keluhan terhadap pemberi kerja mereka. Hotline 24/7 telah disiapkan untuk pekerja dan 11 kios elektronik telah disiapkan di berbagai lokasi di seluruh Qatar (beroperasi dalam 11 bahasa) agar pekerja dapat mengajukan keluhan tanpa nama (GCO State of Qatar, 2021).

Tanggapan Organisasi Internasional

Dari penjelasan sebelumnya, Qatar dinilai sudah serius mereformasi kebijakan sistem *kafala* di mana tidak hanya yang tertulis tetapi diikuti dengan fasilitas penerapannya. Pada tahun 2019 Emir Qatar menyatakan.

”Negara Qatar telah menjalankan kebijakan yang konsisten untuk melindungi dan mempromosikan hak asasi manusia, berdasarkan prinsip-prinsip Arab dan Islam kami yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, dan ingin menghormati komitmen kami dalam hal ini di tingkat nasional dan internasional untuk membela individu dan hak kolektif, serta penghormatan terhadap hak dan martabat manusia. Qatar telah membuat pencapaian yang signifikan dalam hal hak-hak pekerja dan kondisi kerja berkoordinasi dengan Organisasi Perburuhan Internasional” (Elahi, 2019).

Namun apakah reformasi sistem *Kafala* yang dilakukan Qatar dinilai sudah cukup? Untuk menjawab ini penulis mengutip pernyataan dari organisasi-organisasi internasional yang *concern* terhadap permasalahan HAM dan tenaga kerja. Terdapat dua organisasi yang mendukung hal ini, yaitu organisasi yang mendukung dan organisasi yang tidak menanggapi reformasi *kafala*.

1. Organisasi yang Mendukung

Dukungan pertama disampaikan oleh pakar HAM dari PBB pada 3 September 2020 yang menyatakan:

”Undang-undang baru yang baru saja disahkan di Qatar jika ditegakkan secara efektif mampu membongkar skema sponsor tenaga kerja *kafala* Qatar yang membatasi dan melindungi pekerja migran dari eksploitasi. Kami sangat terdorong oleh langkah berani yang diambil Qatar untuk meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja migran dan memastikan kondisi hidup dan kerja yang memadai untuk semua. Jika undang-undang baru diterapkan secara efektif, peningkatan kebebasan pekerja untuk berganti pekerjaan akan memudahkan mereka untuk keluar dari kondisi kerja yang eksploitatif dan kejam. Melalui reformasi ini, dan dengan menghapus persyaratan izin keluar untuk sebagian besar pekerja pada Januari tahun ini, pemerintah Qatar secara teknis telah mengakhiri sistem sponsor *kafala*. Kami menyerukan kepada pemerintah Qatar untuk menghapus pilar terakhir dari sistem ini, untuk menghapus tuduhan melarikan diri dan menahan majikan yang mengenakan biaya perekrutan ilegal yang membuat banyak pekerja migran dalam jeratan utang. Kami juga mendorong pemerintah Qatar untuk secara efektif dan sepenuhnya menerapkan undang-undang baru segera setelah diberlakukan dengan memberlakukan hukuman yang tegas, memperkuat kapasitas dan frekuensi inspeksi di semua sektor, dan meningkatkan identifikasi pelanggaran untuk mengakhiri eksploitasi pekerja migran sekali dan untuk semua. Langkah-langkah ini sangat penting dalam konteks Covid-19 saat ini, karena diperlukan upaya tambahan untuk memastikan bahwa pekerja migran tidak tertinggal (Obokata, 2020).

Dari pernyataan di atas dapat dinilai PBB mengapresiasi usaha yang dilakukan Qatar dan mengingatkan agar praktik pelaksanaan UU Reformasi Sistem *Kafala* ini dapat dijalankan secara efektif. Hal senada juga disampaikan Guy Ryder, Direktur Jenderal International Labour Organization (ILO) yang memberikan pernyataan:

"ILO menyambut baik reformasi ini dan mengakui komitmen negara Qatar untuk mengubah pasar tenaga kerjanya. Langkah-langkah ini akan sangat mendukung hak-hak pekerja migran, sekaligus berkontribusi pada ekonomi yang lebih efisien dan produktif. Saya senang bahwa program kerja sama teknis ILO yang sedang berlangsung di Qatar secara nyata berkontribusi pada upaya pemerintah untuk memajukan keadilan sosial dan mempromosikan pekerjaan yang layak di negara ini".

Sharan Burrow, Sekretaris Jenderal Konfederasi Serikat Pekerja Internasional juga menyampaikan:

"Qatar sedang berubah. Tahapan undang-undang yang baru akan mengakhiri *kafala* dan menempatkan sistem hubungan industrial yang modern. Kami menyadari bahwa tingkat upah minimum berbasis bukti yang baru akan memastikan martabat pekerja migran. Kami mendesak pemerintah untuk mengumumkan ini secepat mungkin. Kemitraan antara pemerintah Qatar dan ILO, didukung oleh ITUC, bekerja untuk mengubah kehidupan".

Tidak mau ketinggalan, Roberto Suarez-Santos selaku Sekretaris Jenderal Organisasi Pengusaha Internasional (IOE), juga mengatakan:

"Kami mengucapkan selamat kepada pemerintah Qatar atas langkah besar yang telah mereka ambil untuk menyesuaikan standar pasar tenaga kerja mereka. IOE bangga telah mendukung upaya pemerintah selama beberapa tahun terakhir. Saya ingin menyampaikan penghargaan kami kepada mereka yang memimpin proses ini untuk menjadikan pekerjaan yang layak dan ekonomi berkelanjutan sebagai pusat pembangunan di Qatar (Needham, 2019).

2. Organisasi yang Tidak Menanggapi atau Memberikan Tanggapan Negatif

Berdasarkan pengecekan peneliti pada *press release* dari Organisasi Amnesty Internasional (AI), tidak ditemukan informasi terkait reformasi sistem *kafala* di Qatar. *Press release* terakhir terkait Qatar disampaikan pada 20 Maret 2020 dengan judul "*Qatari Migrant Workers in Labor Camps at Grave Risk Amid Covid-19 Crisis*". Pada *press release* ini Steve Cockburn, Wakil Direktur AI untuk Masalah Global, berkata bahwa:

"Saat dunia berjuang untuk menahan penyebaran pandemi Covid-19, pekerja migran yang terjebak di kamp-kamp seperti di Qatar berisiko terpapar virus. Kamp akomodasi buruh terkenal penuh sesak, dan kekurangan air dan sanitasi yang memadai berarti para pekerja pasti kurang mampu melindungi diri dari virus. Kedekatan pekerja satu sama lain di kamp-kamp sempit juga tidak memungkinkan untuk segala jenis jarak sosial. Pemerintah Qatar harus memastikan bahwa hak asasi manusia tetap menjadi inti dari semua upaya pencegahan dan penahanan virus Covid-19, dan juga bahwa semua orang memiliki akses ke perawatan kesehatan, termasuk perawatan pencegahan dan pengobatan untuk semua orang yang terkena dampak, tanpa diskriminasi (Parodi, 2020).

Tanggapan negatif datang dari Organisasi Human Right Watch (HRW), dengan artikel yang berjudul "*FIFA's 'Best World Cup Ever' Came at Migrant Workers' Loss*" di mana kritik pedas disampaikan oleh Minky Worden selaku Director of Global Initiatives HRW.

FIFA memiliki kebijakan hak asasi manusia dengan aturan yang jelas melindungi hak asasi manusia. Tetapi terlalu sering, FIFA berpihak pada mitranya yang kaya, Qatar, melawan yang paling rentan. Alih-alih menciptakan ruang inklusif dan membela hak LGBT untuk warga Qatar, pemain, dan penggemar, FIFA memberi tahu tim bahwa mereka akan dikenai sanksi karena mengenakan ban lengan "*One Love*". Agen keamanan juga melecehkan penggemar dan jurnalis karena mengibarkan bendera pelangi dan melecehkan penggemar Iran yang mengenakan kaus #WomanLifeFreedom.

Bahkan reformasi ketenagakerjaan yang dilakukan Qatar datang terlambat, cakupannya terlalu sempit, atau penerapannya terlalu lemah untuk menguntungkan banyak pekerja. Pada pembukaan Piala Dunia, komentar Infantino bahwa dia "merasa [seperti] pekerja migran" mengabaikan kekuasaannya yang besar atas pekerja semacam itu. Dia berpenghasilan lebih dari \$3 juta dalam gaji tahunan, hampir seribu kali lipat upah minimum yang diperoleh mayoritas pekerja migran, yaitu \$3.300 tahun—dengan asumsi mereka benar-benar dibayar.

Berbicara menjelang penutupan turnamen, Infantino mengatakan "setiap kematian adalah sebuah tragedi" dan bahwa FIFA melakukan "apa pun yang kami bisa" untuk melindungi kesehatan para pekerja. Namun, pihak berwenang Qatar gagal menyelidiki penyebab di balik kematian ribuan pekerja migran sejak 2010, yang biasanya dikaitkan dengan "penyebab alami" atau "henti jantung". Hal ini membuat banyak keluarga pekerja migran tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan kompensasi berdasarkan undang-undang



perburuhan Qatar. Pekerja migran bahkan meninggal karena jatuh saat bekerja selama turnamen yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam sejarah Piala Dunia. Piala Dunia di Qatar ini memang akan dikenang, untuk semua alasan yang salah: sebagai acara olahraga termahal—dan paling mematikan (Worden, 2022).

Kesamaan dari kedua organisasi ini (AI & HRW) sama-sama berpusat di USA dan mendukung LGBT. Sebagai informasi tambahan pada Piala Dunia 2022 Qatar, FIFA melarang untuk menggunakan pernak-pernik LGBT untuk menghormati kebudayaan tuan rumah yang berlandaskan syariat Islam.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa Piala Dunia FIFA 2022 telah membuat Qatar menjadi pusat perhatian dunia internasional. Dalam mempersiapkan ajang ini, Qatar melakukan pembangunan mulai dari stadion, hotel, dan fasilitas sarana prasarana lainnya yang tentunya membutuhkan banyak tenaga kerja migran. Untuk pengadaan tenaga kerja migran ini Qatar menggunakan sistem *Kafala*, di mana tindakan sponsor kepada pekerja imigran dinilai sangat bertentangan dengan HAM. Atas kondisi ini banyak kritik disampaikan oleh organisasi internasional. Hal ini mendorong Qatar untuk melakukan reformasi sistem *Kafala*. Hal senada disampaikan oleh Ketua Piala Dunia Qatar, Hassan al Thawadi yang menyatakan bahwa pertandingan tersebut akan bertindak sebagai katalisator untuk mempercepat inisiatif positif bagi reformasi tenaga kerja migran.

Langkah awal reformasi sistem *Kafala* dimulai dari tahun 2014 dengan hasil perumusan reformasi ini pertama kali dituangkan pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2015 dan dilanjutkan dengan penyesuaian UU ketenagakerjaan lainnya secara bertahap sampai dengan tahun 2020. Tidak hanya sebatas reformasi pada peraturan, tindakan nyata ditunjukkan oleh Qatar dengan menyediakan fasilitas dan kontrol atas pelaksanaan UU reformasi ini. Atas suksesnya reformasi sistem *Kafala* yang dijalankan, Qatar mendapatkan tanggapan positif oleh mayoritas organisasi internasional yang peduli terhadap HAM dan ketenagakerjaan. Namun ada juga yang tidak memberikan tanggapan bahkan menanggapi secara negatif. Penelitian lanjutan yang dapat dilakukan berikutnya adalah mengukur seberapa efektif reformasi UU Sistem *Kafala* di Qatar.

Daftar Rujukan

- AlShehabi, O. H. (2021). Policing Labour in Empire: The Modern Origins of The Kafala Sponsorship System in The Gulf Arab States. *British Journal of Middle Eastern*, 48(2), 291–310. <https://doi.org/10.1080/13530194.2019.1580183>.
- Babar, Z. (2016). Population, Power, and Distributional Politics in Qatar. *Journal of Arabian Studies*, 5(2), 138–155. <http://dx.doi.org/10.1080/21534764.2015.1113680>.
- Babar, Z., & Eha, V. N. (2022). The 2022 World Cup and Migrants' Rights in Qatar: Racialised Labour Hierarchies and The Influence of Racial Capitalism. *The Political Quarterly*, 93(3), <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-92>.
- Bloomberg. (2022, 25 June). Best of The Qatar Economic Forum, Powered by Bloomberg. *Hämtat från Bloomberg*. <https://www.bloomberg.com/news/videos/2022-06-24/best-of-the-qatar-economic-forum-powered-by-bloomberg>
- Breslin, J., & Jones, T. (2010). *Women's Rights in The Middle East and North Africa*. New York: Rowman & Littlefield.
- BTI. (2022). BTI. *Hämtat från BTI 2022 Country Report Qatar*. <https://bti-project.org/en/reports/country-report/QAT>
- Diop, A., Johnston, T., & Le, K. T. (2015). Reform of The Kafala System: A Survey Experiment from Qatar. *Journal of Arabian Studies*, 5(2), 116–137. <http://dx.doi.org/10.1080/21534764.2015.1113681>.
- Diop, A., Le, K. T., Johnston, T., & Ewers, M. (2017). Citizens Attitudes Towards Migrant Workers in Qatar. *Journal of Migration and Development*, 6(1), 144–160. <http://dx.doi.org/10.1080/21632324.2015.1112558>.
- Dizon, L. R. (2019, 30 December). Qatar's Business Sector to Benefit from Labour Law Reforms. *Hämtat från ILO Official*. <https://thepeninsulaqatar.com/article/03/12/2019/Qatar's-business-sector-to-benefit-from-labour-law-reforms-ILO-official>

- Elahi, M. F. (2019, 30 December). HH The Amir Participates in Opening Session of The General Debate of The 74th UN General Assembly. *Hämtat från Diplomatic Focus*. <https://diplomaticfocus.org/wp-content/uploads/2020/05/Special-Supplement-on-Qatar.pdf>
- Elyas, T., & Kurdi, I. (2022). Representations of Kafala Sponsorship System in Western Newspapers: A Critical Discourse Analysis. *Scholarly Journal*, <https://www.proquest.com/scholarly-journals/representations-kafala-sponsorship-system-western/>.
- Fernandez, B. (2021). Racialised Institutional Humiliation Through The Kafala. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(9), 4344–4361. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1876555>.
- Garrett, A. (2020). The End of Kafala? Evaluating Recent Migrant Labor Reforms in Qatar. *Georgetown Journal of International Affairs*, 21 Fall 2020, 201-208. <https://doi.org/10.1353/gia.2020.0029>.
- GCO State of Qatar. (2021). *Labour Reform*. Hämtat från Government Communications Office State of Qatar: <https://www.gco.gov.qa/en/focus/labour-reform/>
- Ghantous, G. (den 13 August 2021). *Doha talks on Afghanistan end with call for accelerated peace process, halt to attacks*. Hämtat från reuters: <https://www.reuters.com/world/middle-east/doha-talks-afghanistan-end-with-call-accelerated-peace-process-halt-attacks-2021-08-12/>
- Gibson, O. (2014). The Guardian. Hämtat från *Qatar Commits to New Welfare Standards for World Cup Workers*. <https://www.theguardian.com/world/2014/feb/11/qatar-world-cup-2022-workers-welfare-standards>
- International Organization for Migration (IOM). (2020). *World Migration Report 2020*. Geneva. International Organization for Migration.
- Jonathan, D. (2022, 19 December). World Cup 2022: Will Qatar's Record Spending Pay Off? Hämtat från *Middle East Eye News*. <https://www.middleeasteye.net/news/qatar-world-cup-record-spending-pay-off>
- Julaekhah. (2021). Konstruksi Sosial Buruh Migran Perempuan Bercadar Asal Indramayu Jawa Barat. *Jurnal Ideas: Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 7(2) 109-124.
- Kakande, Y. (2015). *Slave States: The Practice of Kafala in the Gulf Arab Region*. Winchester, UK: Zero Books.
- Kamrava, M., & Babar, Z. (2012). *Migrant Labour In The Persian Gulf*. London: Hurst & Company .
- Khatri, S. (2014, 25 August). Hämtat från Official: Qatar's Kafala Amendments to Be Made by Year-End or 2015. *Doha News*: <https://dohanews.co/official-qatars-kafala-amendments-made-year-end-2015/>
- Kovessy, P. (2014, 14 May). Hämtat från Qatar Officials Propose Change to Kafala system. *Doha News*. <http://dohanews.co/qatar-officials-propose-changes-kafala-system/>
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2011). *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia Direktorat Jendral Badan Peradilan Agama.
- Malik, N. (2016, 8 June). 60% of Qatar's Population Lives in 'Labour Camps'. Hämtat från *Gulf Business*. <https://gulfbusiness.com/60-qatars-population-lives-labour-camps/>
- Milberg, W. (2004). *Labor and The Globalization of Production*. New York: PALGRAVE MACMILLAN.
- Millward, P. (2017). World Cup 2022 and Qatar's Construction Projects: Relational Power in Networks and Relational Responsibilities to Migrant Workers. *Journal of Current Sociology*, 65(5) 756–776. <https://doi.org/10.1177/0011392116645382> journals.sagepub.
- Mulia, I., & Osborne, P. (2022, 20 December). Hämtat från Why Qatar's World Cup Has Been A Magnificent Success. *Middle East Eye News* <https://www.middleeasteye.net/opinion/qatar-world-cup-magnificent-success-why>
- Needham, S. (2019, 16 October). Hämtat från Landmark Labour Reforms Signal End of Kafala System in Qatar. *ILO News*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_724052/lang--en/index.htm
- Obokata, T. (den 3 September 2020). Hämtat från UN Human Rights Experts Welcome Qatar's Improvement of migrant rights. *UN Press Release*. <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2020/09/un-human-rights-experts-welcome-qatars-improvement-migrant-rights>
- Parodi, M. (2020, 20 March). Hämtat från Qatari Migrant Workers in Labor Camps at Grave Risk Amid Covid-19 Crisis. *Amnesty International Press Releases*. <https://www.amnestyusa.org/press-releases/qatari-migrant-workers-in-labor-camps-at-grave-risk-amid-covid-19-crisis/>

Volume: 9
Nomor : 2
Bulan : Mei
Tahun : 2023

E-ISSN: 2656-940X
P-ISSN: 2442-367X
URL: jurnal.ideaspublishing.co.id



- Qatar, G. C. (2020, 30 August). Statement From The Ministry of Administrative Development, Labour, and Social Affairs on New Minimum Wage and Labour Mobility Law. *Hämtat från GCO State of Qatar*. <https://www.gco.gov.qa/en/top-news/adlsa-statement-minimum-wage-noc/>
- Ray Jureidini, S. F. (2020). *Migration and Islamic Ethics*. Leiden, Netherlands: Brill.
- Renkiewicz, P. (2017). Sweat Makes The Green Grass Grow: The Precarious Future of Qatar's Migrant Workers in The Run Up to The 2022 Fifa World Cup Under The Kafala System and Recommendations for Effective Reform. *American University Law Review*, 65(3): 721-761.
- Völkel, J. C. (2022, 23 November). Hämtat från Between Covid-19, Cop 27, and The World Cup: Crisis Management in The Arab World. *BTI Transformation Index*. <https://blog.bti-project.org/2022/11/23/between-covid-19-cop-27-and-the-world-cup-crisis-management-in-the-arab-world/>
- WISE. (2022). WISE Award. *Hämtat från WISE Qatar Foundation*. <https://www.wise-qatar.org/wise-works/wise-awards/>
- Worden, M. (2022, 16 December). Hämtat från FIFA's 'Best World Cup Ever' Came at Migrant Workers' Loss. *HRW News*. <https://www.hrw.org/news/2022/12/16/fifas-best-world-cup-ever-came-migrant-workers-loss>
- Years of Culture. (2023, 1 April). About Years of Culture. *Hämtat från Years of Culture*. <https://yearsofculture.qa/about>

