

BAB III

Bentuk Pertanggungjawaban Negara Qatar Terhadap Pekerja Migran yang Tereksplorasi Berdasarkan Prespektif Hukum Internasional

A. Sistem Ketenagakerjaan di Negara Qatar

Terpilihnya Qatar sebagai tuan rumah pada Piala Dunia 2022 setelah bersaing dengan beberapa negara yang turut mengajukan diri sebagai tuan rumah seperti Jepang, Australia, dan Korea Selatan.⁶³ Mendapat kesempatan menjadi tuan rumah FIFA *World Cup* 2022, Qatar diberi waktu selama lebih dari 11 tahun sejak pengumuman tuan rumah pada tahun 2010, untuk mempersiapkan segala sesuatu dengan baik, salah satunya yakni pembangunan mega infrastruktur yang dibangun untuk menunjang keberlangsungan *event* olah raga tersebut. Banyaknya pembangunan yang diperlukan, mengharuskan Qatar untuk mendatangkan pekerja asing dari luar negeri baik tenaga kerja professional maupun tenaga kerja tamu atau kontrak. Dalam proses pembangunan infrastruktur tersebut, Qatar mempekerjakan pekerja migran dengan jumlah yang tidak sedikit, mayoritas berasal berbagai negara di Kawasan Asia Selatan, seperti India, Pakistan, Bangladesh, Nepal, dan beberapa negara lainnya.⁶⁴

⁶³ Prakasa, A, P, 2023. “Perlindungan Hak Asasi Manusia Pekerja Migran pada Piala Dunia Tahun 2022 di Qatar”, *Uti Possidetis: Journal of International Law*, Vol. 4 No. 1, h.121, (Cited, 29 Nov 2023).

⁶⁴ Hapsari, D., Putranti, I. R., & Hanura, m., 2022, “Aktivisme Advokasi Amnesty International dalam Menghilangkan Praktik Perbudakan Modern di Qatar: Studi Kasus “*Hidden Crime*” dibalik Persiapan Piala Dunia 2022, *Journal of International Relations*, Vol. 8 No. 3, h.472, (Cited, 29 Nov 2023).

Qatar merupakan negara yang terletak dikawasan Timur Tengah membuat Negara tersebut menjadi bagian dari salah satu negara-negara *Gulf Cooperation Council* (GCC) yang beranggotan negara-negara Arab lainnya, seperti Oman, Kuwait, Uni Emirat Arab. Dalam konteks ini, Qatar yang menjadi bagian dari GCC menerapkan sistem kafala sebagai sistem yang digunakan untuk mengatur seluruh sistem ketenagakerjaan di negaranya termasuk dalam proses pembangunan infrastruktur di Qatar.⁶⁵ Sistem kafala berbasis reputasi yang menjadi kebiasaan negara-negara Teluk untuk memastikan pekerja migran disaring oleh *kafeel* yang merupakan sponsor atau agensi ketenagakerjaan yang menaungi pekerja migran, yang kemudian akan dimintai pertanggungjawaban atas kinerja pekerja migran, tetapi juga akan melindungi pekerja migran yang datang ke negara tersebut.⁶⁶

Berlakunya kafala menjadi kebijakan pemerintah Teluk untuk mengatur, mengelola dan mengendalikan populasi pekerja migran sementara. Diawali oleh perusahaan atau individu yang memberikan pekerjaan mengajukan visa kerja dari pemerintah, sesuai dengan tujuan dari pihak tersebut. Selanjutnya, mereka menggunakan agensi perekrutan untuk mempekerjakan para pekerja yang berasal dari berbagai negara. Melalui proses ini, perusahaan atau individu akan bertanggungjawab secara resmi atas pekerja asing tersebut selama bekerja di negara tujuannya. Sementara pemerintah yang bersangkutan mengontrol dan mengawasi para pekerja migran melalui pihak sponsor. Sistem ini berada

⁶⁵ Taufiqurrohman, M.F., & Nurwahidin, N, 2023, "Peran Piala Dunia FIFA 2022 dalam Reformasi Sistem Kafala di Qatar", *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, Vol. 9 No. 2, hlm. 443

⁶⁶ *Ibid.*

dibawah yuridiksi Kementrian Dalam Negeri atau *Ministry of Interior State of Qatar*, dan bukan berada dibawah pengawasan Kementrian Ketenagakerjaan, sehingga para pekerja sering kali tidak mendapat perlindungan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan di negara tuan rumah.⁶⁷

Dalam penerapannya di Qatar, sistem kafala dijadikan landasan untuk sistem ketenagakerjaan pekerja migran yang bekerja dalam Pembangunan Piala Dunia 2022, dimana sejak awal pembangunan pada tahun 2010, sistem kafala menjadi acuan bagi para pekerja migran untuk mendapatkan pekerjaan dan bekerja dalam pengambilan proyek pembangunan besar-besaran pada Piala Dunia 2022. Perusahaan-perusahaan kontraktor yang turut serta mengambil bagian secara otomatis bertindak sebagai sponsor yang akan bertanggungjawab penuh atas pekerja migran yang akan bergabung dengan perusahaan. Tentunya dengan hal tersebut, menyebabkan pekerja migran rentan terhadap eksploitasi dan tidak memberikan mereka hak-hak untuk turut bergabung dengan serikat pekerja dan mengikuti proses perselisihan perburuhan. Persyaratan kerja, upah dan akomodasi semua diputuskan secara sepihak oleh sponsor, dan dalam kendali penuh sponsor.

Praktik-praktik yang dihasilkan dari sistem kafala ini dianggap sebagai sistem perbudakan modern dan perdagangan manusia. Hal ini menyebabkan para pekerja migran mengalami kondisi yang kejam sebelum, selama dan setelah mereka masuk ke Qatar.⁶⁸ Para pekerja migran yang bekerja di bidang

⁶⁷ Robinson, K., 2022, "What Is the Kafala System?" *Council on Foreign Relations*, URL: <https://www.cfr.org/background/what-kafala-system> (Cited, 1 Dec 2023)

⁶⁸ Raquel, R. D., 2019, "Shared International Responsibility for Human Rights Violations: The 2022 World Cup in Qatar", *Verfassungsblog: On Matters Constitutional*, (Cited, 1 Dec 2023)

konstruksi dipaksa bekerja dengan jam kerja yang panjang di bawah suhu ekstrem, upah yang rendah atau bahkan mereka tidak diberi upah jika sponsor memutuskan untuk menahan sebagian besar gaji untuk biaya tambahan, keterlambatan pembayaran gaji, kerugian fisik dan psikologi serta kondisi tempat tinggal atau kamp yang tidak memadai. Secara tidak langsung penerapan sistem kafala di Qatar termasuk dalam pelanggaran Hak Asasi Manusia para pekerja migran.

Dalam laporan yang di ungkap oleh badan Amnesty International, dimana terdapat lebih tiga puluh ribu pekerja migran dalam pembangunan stadion turnamen menjadi sorotan atas kasus pelanggaran HAM akibat penyalahgunaan hak-hak pekerja, seperti:

- a. Akomodasi yang kumuh dan sempit,
- b. Para pekerja dibebankan untuk membayar biaya sebesar \$500 hingga \$4,300 kepada agen perekrut di negara asal untuk mendapatkan pekerjaan di Qatar,
- c. Penipuan mengenai gaji maupun jenis pekerjaan yang ditawarkan, hal ini mencakup pendapatan gaji yang lebih rendah dari yang dijanjikan saat mereka tiba di Qatar bahkan ada yang hanya mendapatkan setengahnya,
- d. Tidak dibayar selama beberapa bulan, yang menimbulkan tekanan finansial dan emosional yang signifikan terhadap para pekerja

migran yang mengakibatkan mereka terbebani dengan hutang yang besar,

- e. Kurangnya informasi dari sponsor dalam hal perpanjangan izin tinggal, sehingga membuat para pekerja berisiko ditahan dan dideportasi karena dianggap melarikan diri pekerjaan,
- f. Pihak sponsor menyita paspor para pekerja dan tidak mengeluarkan izin keluar sehingga mereka tidak dapat meninggalkan Qatar,
- g. Para pekerja migran mendapatkan ancaman atas keluhan kondisi kerja mereka.⁶⁹

Pelanggaran HAM yang terus menerus terjadi terhadap pekerja migran yang bekerja membangun infrastruktur untuk Piala Dunia 2022 di Qatar memicu banyak kecaman dari berbagai negara dan organisasi internasional. Pelanggaran terhadap HAM seperti pembatasan kebebasan bergerak, kondisi kerja yang tidak adil dan menguntungkan bagi pekerja migran, diskriminasi terhadap ras, suku dan budaya serta kewarganegaraan, dan pembatasan hak pekerja migran untuk mengakses keadilan dan perlindungan hukum, terus menerus terjadi. Keterbatasan mengenai peraturan yang mengharuskan tanggung jawab perusahaan dan sulitnya mencari perlindungan hukum di Qatar menjadi beberapa hambatan terhadap penghormatan dan perlindungan hak-hak pekerja.⁷⁰

⁶⁹ Amnesty International, 2016, "The Ugly Side of the Beautiful Game", (Cited, 5 Dec 2023), available URL: <https://www.amnestyusa.org/reports/the-ugly-side-of-the-beautiful-game/>

⁷⁰ *Ibid.*

Undang-undang ketenagakerjaan secara tradisional mengatasi ketidakseimbangan daya tawar antara pemberi kerja dan pekerja dan berupaya mengurangi ketergantungan pekerja pada sponsor.⁷¹ Keterbatasan undang-undang nasional ketenagakerjaan di Qatar tidak hanya menjadikan situasi ini penuh eksploitasi dalam proses perekrutan pekerja, tetapi juga menjadikan keadaan ketergantungan total dalam hubungan kerja yang tidak menghormati hak-hak terkait pekerjaan, para pekerja dikecualikan dari rezim perlindungan sosial dan tidak menawarkan peluang untuk dialog sosial. Kebebasan atas hak pekerja migran dalam mengganti pekerjaan dan sistem hukum ketenagakerjaan yang menghambat akses para pekerja migran terhadap keadilan menyebabkan mereka harus mengalami kerentanan terhadap penganiayaan dan eksploitasi.

Sejak dimulainya pembangunan infrastruktur Piala Dunia 2022, para pekerja migran hanya bisa mendapatkan visa untuk memasuki negara tersebut dan memenuhi syarat untuk bekerja jika disponsori oleh *kafeel* atau pihak sponsor, hal ini berdasarkan sistem Kafala yang tercantum dalam *Law No. 4 of 2009*. Sebagai status hukum para pekerja migran mengenai masuk, tinggal pindah dan keluar dari Qatar sepenuhnya bergantung pada sponsor. Karena hak penuh yang dikuasai oleh pihak sponsor, pekerja migran tidak mungkin keluar dari Qatar tanpa izin majikan karena pihak sponsor juga menyita atau menahan paspor pekerja dan dokumen perjalanan lainnya.

⁷¹ Arwen. J., 2019, "Across Borders: The Limits of Labour Law for Low-Wage Temporary Migrant Workers", *Journal of Institutional Studies: Revista Estudos Institucionais*, URL: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/377> (Cited, 1 Dec 2023)

Kesehatan dan keselamatan pekerja migran tidak luput dari tindakan eksploitasi, terutama dalam hal jam kerja dan kondisi kerja tertentu. Qatar menjadi salah satu negara yang terletak digurun pasir dan merupakan salah satu negara yang memiliki cuaca panas yang cukup ekstrem di dunia. Melihat fakta ini, para pekerja dibidang konstruksi harus bekerja dengan jam kerja dibawah tekanan cuaca panas yang terlalu panjang dalam kondisi yang menyebabkan dehidrasi dan paparan panas yang berlebihan.

Perbedaan tujuan awal penerapan sistem kafala terhadap pekerja migran sebenarnya menimbulkan dampak negative bagi negara Qatar sendiri. Alur kerja sistem kafala untuk pekerja migran berlaku mulai dari calon pekerja migran memasuki negara Qatar sebagai pekerja hingga berakhir kontrak pekerja dengan sponsornya. Dapat diejelaskan bahwa alur sistem kafala dimulai Ketika calon pekerja mendaftarkan diri kepada lembaga atau yayasan kerja. Selanjutnya yayasan kerja akan mencarikan sponsor atau majikan untuk calon pekerja untuk mendapat jaminan kehidupan selama berada di Qatar. Setelah mendapatkan sponsor, pihak sponsor akan meminta dokumen dari calon pekerja migran yang berupa paspor sebagai bentuk dari jaminan yang akan ditukar dengan visa kerja.⁷² Setelah mendapatkan visa barulah calon pekerja migran diperbolehkan bekerja di Qatar.

Jika pekerja ingin berganti pekerjaan atau perusahaan yang menaunginya bekerja, atau kembali kenegara asalnya, pekerja migran harus mendapatkan

⁷² Gardner, Pessoa, Diop, Al-Ghanim, Trung, & Harkness, 2014, "A Potrait of Law-Income Migrants in Centemporary Qatar", *Journal of Arabian Studies* 3.1, URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/gardner_et_al_portrait.pdf (Cited 2 Dec 2023)

izin dari pihak sponsornya agar mendapat *Non Objection Certificate* (NOC). NOC sendiri merupakan dokumen yang digunakan sebagai pernyataan bahwa pekerja telah bebas dari sponsornya. Baru lah pekerja dapat mengganti pekerjaan atau kembali kenegara asalnya.⁷³ Jika melihat alur sistem kafala sebagai bentuk persyaratan untuk dapat bekerja di Qatar, sistem ini terlihat seperti sistem biasa dan tidak terdeteksi bermasalah karena tentunya setiap negara memiliki prosedur atau persyaratan tersendiri mengenai sistem ketenagakerjaannya. Akan tetapi, sistem ini menjadi celah yang membuka peluang bagi oknum-oknum yang memegang kuasa penuh atas pekerja migran dengan menyalahgunakan kuasanya sebagai praktik kerja paksa atau perbudakan modern yang menyimpang dari standar ketenagakerjaan internasional.

Praktik kerja paksa menurut ILO dijelaskan dalam konvensinya Nomor 29 tahun 1930, yaitu:

*“all work or service which is exacted from any person under the threat of a penalty and for which the person has not offered himself or herself voluntarily.”*⁷⁴

Berdasarkan konvensi tersebut, maka terlihat jelas bahwa telah terjadi praktik kerja paksa yang terjadi di Qatar. Bentuk kerja paksa terlihat jelas dari beberapa perusahaan dibidang konstruksi yang diketahui menyimpang dalam penerapan sistem kafala selama Pembangunan infrastruktur di Qatar untuk persiapan Piala

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ *Forced Labour Convention, 1930, No. 29*

Dunia 2022. Salah satu contoh penyimpangan sistem kafala terjadi pada perusahaan Krantz Engineering, yang merupakan subkontraktor dibidang elektro mekanik. Krantz mempekerjakan 250 pekerja migran yang mayoritas berasal dari India, Nepal, dan Sri Langka untuk bekerja di proyeknya. Proyek ini memiliki kontrak yang berlangsung dari 2010 sampai 2011, namun harus tertunda sampai 2012. Menurut laporan yang diungkap oleh salah satu organisasi internasional yaitu Amnesty Internasional, selama proyek ini berlangsung telah terjadi praktik kerja paksa terhadap pekerja migran. Para pekerja mengalami keterlambatan pembayaran gaji hingga berbulan-bulan, sulit mendapatkan izin dari sponsor untuk meninggalkan Qatar, paspor para pekerja yang ditahan, kondisi tempat tinggal yang tidak layak, hingga para pekerja dipaksa untuk membuat perjanjian.⁷⁵

Penerapan sistem kafala oleh perusahaan maupun perusahaan sponsor menjadikan mereka memiliki kuasa penuh dan perilaku yang sewenang-wenang terhadap pekerja migran. Tidak sedikit ditemukan kasus bahwa pekerja migran yang kesulitan untuk meminta NOC kepada sponsornya berakhir dengan pekerja harus membayar biaya tambahan untuk mendapatkan NOC, yang berujung dengan para pekerja terjatuh hutang. Tidak hanya perusahaan Krantz saja yang menjadi sorotan dalam praktik kerja paksa yang terjadi, akan tetapi hampir seluruh perusahaan melakukan penyimpangan terhadap pekerja migran selama proses Pembangunan Piala Dunia 2022.

⁷⁵ Amnesty International, 2013, "Exploited and Struggling to Survive in Qatar", URL: <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2013/11/exploited-and-struggling-survive-qatar/>

Sistem kafala telah mengundang berbagai pertentangan dari organisasi internasional, organisasi non-pemerintah internasional, dan beberapa negara kawasan yang meminta Qatar untuk melakukan reformasi atau penghapusan terhadap sistem ketenagakerjaannya yang memiliki intensitas tinggi terjadinya pelanggaran HAM atas implementasi sistem hukum tersebut terhadap para pekerja migran dalam penyelenggaraan Piala Dunia 2022. Mereka mendesak Qatar untuk segera mengakhiri sistem kafala yang menjerat pekerja migran. Desakan tersebut diantaranya diungkap oleh berbagai organisasi internasional antara lain ITUC, Human Right Watch, Amnesty International dan ILO.

Berbagai seruan terhadap pemerintah Qatar untuk memberikan Hak Asasi Manusia pada para pekerja migran dengan meminta agar dapat segera merealisasikan reformasi terhadap sistem Kafala dan menggantinya dengan standar ketenagakerjaan yang sesuai dengan aturan internasional, bersifat terbuka, dan memungkinkan para pekerja untuk mendapatkan haknya secara penuh. Menanggapi berbagai laporan akan isu kerja paksa yang terjadi dalam Pembangunan fasilitas Piala Dunia 2022, dalam hal ini Qatar dinilai abai dan menganggap tidak terjadi pelanggaran yang signifikan terhadap pekerja migran. Meskipun hal tersebut berbanding terbalik dengan yang terjadi dilapangan, dimana pekerja migran mendapat perlakuan diskriminatif dan tereksplotatif oleh sponsor mereka.

Qatar yang telah lama bergabung dengan organisasi perburuhan di bawah PBB, seharusnya mendasarkan sistem ketenagakerjaannya terikat dan berkewajiban untuk mengimplementasikan segala bentuk ketentuan yang

tercantum dalam perjanjian, terutama dalam hal perlindungan hak-hak pekerja migran. Dalam kasus Piala Dunia ini Qatar justru menunjukkan sikap ketidakpatuhan terhadap standar internasional yang telah disepakati berdasarkan konvensi ILO yang turut diratifikasinya. ITUC dalam laporannya menyebutkan bahwa sejak akhir 2011, Qatar tidak menunjukkan perubahan signifikan atas keputusan politik untuk melakukan reformasi terhadap sistem kafala sebagai bentuk tanggapan terhadap tuntutan terhadap desakan internasional dan standar perburuhan internasional ILO, dimana telah terdapat berbagai laporan isu penyalahgunaan hak pekerja migran yang disampaikan oleh berbagai organisasi dan media internasional.⁷⁶

Meskipun beberapa kali menyangkal terhadap laporan isu kerja paksa di negaranya, Qatar lambat laun mulai menunjukkan perubahan kebijakan terhadap sistem ketenagakerjaannya. Qatar yang saat ini menyediakan lapangan kerja bagi hampir dua juta pekerja, menyebabkan pemerintah menganggap bahwa kesejahteraan pekerja migran menjadi salah satu prioritas utama dan tindakan mereformasi kebijakan ketenagakerjaan menjadi langkah besar Qatar dalam mewujudkan cita-citanya untuk menyukseskan Piala Dunia 2022.⁷⁷ Perubahan suatu kebijakan ketenagakerjaan menjadi suatu permasalahan kompleks yang tentunya tidak dapat diselesaikan dalam waktu singkat. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, Qatar yang bekerjasama

⁷⁶ International Trade Union Confederation, 2014, "The Case Against Qatar, *ITUC Special Report*, (Cited, 5 Dec 2023) available URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_case_against_qatar_en_web170314.pdf

⁷⁷ Government Communications Office, "Labour Reform", (Cited, 5 Dec 2023) available URL: <https://www.gco.gov.qa/en/focus/labour-reform/>

dengan ILO mulai menerapkan reformasi besar-besaran dalam memperkuat undang-undang ketenagakerjaan nasionalnya.⁷⁸

Sejumlah langkah lebih lanjut yang diambil Qatar adalah mereformasi sistem kafala yang tercantum dalam *Law No. 4 of 2009* menggantinya dengan *Law No. 21 of 2015 Regulates the Entry, Exit of Expatriates and Their Residence*, didalam undang-undang tersebut melahirkan sistem baru yang signifikan dalam meningkatkan pengawasan pemerintah terhadap pihak sponsor atas hak kuasanya terhadap pekerja migran. Dalam undang-undang ini, para pekerja migran yang bekerja di Qatar diperbolehkan berpindah pekerjaan tanpa izin dari sponsor mereka saat ini setelah lima tahun bekerja pada sponsor yang sama.⁷⁹ Namun, meskipun telah mengalami perubahan perubahan tersebut belum sepenuhnya menghapus sistem kafala, hal ini disebabkan pekerja migran diharuskan untuk tetap memberitahu sponsor mereka saat ini tentang keinginan mereka untuk berganti pekerjaan serta mendapatkan izin dari ADLSA.⁸⁰ Apabila pekerja berpindah pekerjaan tanpa izin, hal tersebut dapat berakibat pengenaan sanksi hukum. Selain itu, sponsor masih memegang kewenangan untuk mencegah pekerja migran yang bekerja di Qatar meninggalkan negara.

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ Sadek, George, 2019, "Qatar: Menteri Tenaga Kerja Janjikan Penghapusan Sistem Kafala dan Penetapan Sistem Upah Minimum Baru bagi Tenaga Kerja Asing", *Library of Congress*, (Cited, 5 Dec 2023), available URL: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2019-11-05/qatar-labor-minister-pledges-abolition-of-kafala-system-and-establishment-of-new-minimum-wage-system-for-foreign-workers/>

⁸⁰ *Ibid.*

Selang dua tahun berikutnya, Qatar kembali mengeluarkan undang-undang yang mengatur mengenai Hak-hak Pekerja Migran yang tercantum dalam *Law No. 15 of 2017 which Relates to Domestic Workers*. Dalam undang-undang tersebut Qatar menambahkan sejumlah hak pekerja migran yang sesuai dengan standar hukum internasional.⁸¹ Pengaturan mengenai batasan jumlah jam kerja pekerja migran setiap harinya dan mewajibkan cuti.⁸² Mengenai jam kerja dalam kebijakan baru ini maksimum bekerja tidak boleh melebihi sepuluh jam perhari, hal ini dijelaskan dalam Pasal 12 yang berbunyi:

“The maximum hours of work shall not exceed ten hours a day, unless there is an agreement to the contrary, interrupted by periods for worship, rest and food. Such periods shall not be included in the calculation of the hours of work.”

Tidak hanya mengenai jam kerja, dalam undang-undang tersebut juga mensyaratkan pada sponsor untuk menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari sebagai penunjang kehidupan para pekerja, tidak melakukan pemaksaan terhadap pekerja migran untuk masuk bekerja pada waktu libur atau cuti sakit.

Pemerintah Qatar melalui kerja sama dengan ILO menyusul keanggotaan Qatar dalam ILO pada 2018.⁸³ Melalui kerja sama tersebut, Qatar dan ILO sepakat untuk bekerja sama untuk menelaraskan hukum dan praktik

⁸¹ Elin Hofverberg, 2022, “Qatar: Domestic Laws Issued in Relation to the 2022 World Cup-Part I”, *Library of Congress Blogs*, (Cited, 6 Dec 2023) available URL: <https://blogs.loc.gov/law/2022/08/qatar-domestic-laws-issued-in-relation-to-the-2022-world-cup-part-i/>

⁸² *Ibid.*

⁸³ Larbi Sadiki, 2022, “The Qatar World Cup is about to Shatter Colonial Myths”, *Al Jazeera*, (Cited, 7 Dec 2023), available URL: <https://www.aljazeera.com/opinions/2022/11/18/qatar-2022-world-cup-football-colonial>

ketenagakerjaan nasional Qatar dengan standar perburuhan internasional serta prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja. Kerjasama yang dibangun ini bertujuan untuk menetapkan reformasi di bawah pilar-pilar utama, yaitu:⁸⁴

- a. Perbaikan pembayaran upah;
- b. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan serta sistem Kesehatan dan keselamatan;
- c. Penggantian sistem sponsor kafala dan perbaikan prosedur perekrutan tenaga kerja;
- d. Peningkatan pencegahan, perlindungan dan penuntutan terhadap kerja paksa;
- e. Promosi suara pekerja.

Melalui pilar-pilat tersebut, Pemerintah Qatar secara resmi mengeluarkan Undang-undang Ketenagakerjaan pada 2020. UU Ketenagakerjaan Qatar yang di rekonstruksi kini menyediakan badan hukum dan peraturan yang mengeruahkan hak-hak hukum, pembatasan dan kewajiban pekerja, pengusaha dan komite pekerja. UU ini mengikat semua pihak yang terlibat dengan ketenagakerjaan untuk mematuhi dan mendasarkan sistem kerja termasuk sponsor dan para pekerja migran.

Law No. 17 of 2020 Determining the National Minimum Wage for Workers and Domestic Workers mengatur pemeberlakuan persyaratan upah minimum non-diskriminatif yang ditetapkan oleh MADLSA atau Kementrian Pembangunan Administrasi, Ketenagakerjaan, dan Sosial yang mulai berlaku

⁸⁴ *Ibid.*

pada Maret 2021.⁸⁵ Dalam UU ini, penetapan upah minimum yang harus dipatuhi semua perusahaan sebesar 1000 QR (\$274,65) perbulan dan harus merevisi kontrak kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam UU. Pemberian tunjangan sebesar 500 QR dalam hal apabila sponsor tidak memberikan tempat tinggal yang layak untuk pekerja, ditambah dengan pemberian tunjangan sebesar 300 QR bagi sponsor yang tidak memfasilitasi pekerja dengan makanan dan minuman.⁸⁶ Melalui UU ini pemerintah terus berupaya memantau kasus-kasus penyalahgunaan upah melalui sistem perlindungan upah, yang mengharuskan para pengusaha untuk membayar upah pekerja secara elektronik tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam UU. Melalui Sistem Perlindungan Upah tersebut dapat menandai kasus-kasus pencurian upah melalui sistem sehingga dapat terdeteksi oleh pemerintah melalui mutase pembayaran. Langkah selanjutnya apabila terjadi pelanggaran maka pemerintah dapat mengajukan tindakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar.

Undang-undang mengenai hak-hak pekerja migran yang diatur dalam *Law No. 18 of 2020 Termination of Employment amending certain provision of Labour Law No. 12 of 2004*.⁸⁷ Ketentuan yang diatur dalam UU tersebut mencakup mengenai pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan sponsor. Selama masa pemberitahuan sampai masa percobaan, pihak sponsor

⁸⁵ Ministry of Administrative Development, Labour & Social Affairs, 2021, "The Ministry Announces the Implementation of the Minimum Wage as of 20 March", (Cited, 7 Dec 2023), available URL: <https://www.adlsa.gov.qa/en>

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ *Ibid.*

dapat memutus hubungan kerja dengan pekerja yang sedang menjalani masa percobaan dengan pemberitahuan minimal satu bulan sebelumnya. Hal ini menghapuskan ketentuan lama yaitu jangka waktu hanya diberitahukan tiga hari sebelum pemutusan hubungan kerja. Dalam UU terkini, karyawan diperbolehkan untuk memutus hubungan kerja selama masa percobaan dibawah dua tahun dengan ketentuan bahwa pekerja harus memberitahu satu bulan sebelumnya kepada sponsor jika bermaksud untuk pindah pekerjaan ke perusahaan baru, dan perusahaan baru harus memberikan kompensasi pada perusahaan lama sebagai biaya perekrutan dan tiket pesawat yang dibatasi sebesar dua bulan dari gaji pokok pekerja.⁸⁸ Namun apabila pekerja yang berada dalam masa percobaan bermaksud ingin meninggalkan Qatar, maka masa pemberitahuan dua bulan sebelumnya. Apabila pihak yang terlibat tidak memenuhi persyaratan pemberitahuan akan bertanggungjawab untuk membayar kompensasi setara dengan upah pokok selama periode pemberitahuan, sedangkan pekerja yang ingin meninggalkan Qatar tidak mematuhi pemberitahuan akan berpotensi mendapat larangan kerja selama satu tahun di Qatar.

UU ini turut mengatur mengenai ketentuan perjanjian yang membatasi. Dalam ketentuan yang diatur dalam pasal 51 menetapkan bahwa dalam kontrak melarang pekerja untuk bersaing dengan perusahaan atau terlibat dengan badan pesaing dalam bidang usaha yang sama. Artinya, pihak sponsor sebelumnya

⁸⁸ Lukas, Pamela, 2021, "Qatar Labour Law and Immigration: Recent Reforms", *Pinsent Masons Out-Law Analysis*, (Cited, 7 Dec 2023), available URL: <https://www.pinsentmasons.com/out-law/analysis/qatar-labour-law-immigration-recent-reforms>

dapat mengajukan ketentuan non-persaingan dalam kontrak kerja terbaru. Terkait redundansi atau pemecatan karyawan yang sah dengan alasan ekonomi, struktural, atau alasan lain yang tidak terkait dengan kontrak kerja, pihak sponsor sebelum melakukan pemecatan karena hal ini harus memberitahu ADLSA setidaknya 15 hari sebelum pemecatan dengan memberikan pernyataan tertulis tentang alasan pemutusan hubungan kerja. Selain mengenai ketentuan dalam bekerja, dalam UU juga mengatur mengenai pemberian hukuman yang lebih berat bagi pihak yang melanggar UU Ketenagakerjaan tergantung ketentuan yang dilanggar. Denda yang dapat dikenakan dapat berkisar dari 2000 QR (\$549) hingga 100.000 QR (\$27.463), dan akan menjadi dua kali lipat apabila pelanggaran dilakukan berulang.⁸⁹

Reformasi sistem ketenagakerjaan selanjutnya termuat dalam *Law No. 19 of 2020 amending certain provision of Law No. 21 of 2015 related to Organizing the Entry and Exit of Expatriates and Their Residence*, dan mulai berlaku pada September 2020.⁹⁰ Perubahan dalam UU ini memberikan perlindungan hak-hak pada pekerja migran dan sponsor serta memberi kemudahan pada pekerja untuk berpindah pekerjaan. Dalam ketentuan sebelumnya, pekerja migran memerlukan Sertifikat Tidak Ada Keberatan (NOC) untuk dapat berpindah ke sponsor baru. Keberadaan NOC inilah yang menjadi awal permasalahan dalam sistem kafala yang diberlakukan terhadap

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ *Ibid.*

pekerja migran dalam pembangunan fasilitas Piala Dunia 2022. UU ini lebih mengatur ketentuan yang diberlakukan kepada pihak sponsor.

Kini jangka waktu pengalihan pekerjaan telah diamandemen dari Pasal 21. Artinya, pekerja dapat berganti pekerjaan, termasuk dalam lima tahun pertama masa kerja tanpa memerlukan izin atau NOC dari sponsor sebelumnya. Dalam Pasal 23 juga mengalami amandemen, dimana pekerja migran diperbolehkan untuk mengambil pekerjaan paruh waktu tambahan dengan sponsor lain atas persetujuan ADLSA tanpa harus mendapat persetujuan dari sponsor kerja tetapnya. Berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan yang direformasi, memberikan dampak positif terhadap pekerja migran dalam hal pergantian pekerjaan karena dalam UU menghilangkan persyaratan yang memberatkan dan memberikan fleksibilitas lebih besar kepada pekerja asing dalam berpindah pekerjaan.

B. Pertanggungjawaban Negara Qatar terhadap Pekerja Migran

Menanggapi berbagai isu laporan buruknya sistem ketenagakerjaan yang terjadi di negaranya, pertanggungjawaban Qatar terhadap pekerja migran dalam persiapan Piala Dunia 2022 menjadi pusat perhatian dan sorotan internasional. Dalam laporan yang diungkap oleh *Human Right Watch*, kematian tragis pekerja migran dalam lokasi pembangunan stadion seharusnya diperlakukan secara manusiawi.⁹¹ Namun otoritas Pemerintah Qatar menanggapi pernyataan media tentang kematian tersebut dengan tidak

⁹¹ Rothna, B., Minky, W., 2022, "Qatar and FIFA's Callous Response to a Migrant Worker's Death", *Human Right Watch*, (Cited, 8 Dec 2023) available URL: <https://www.hrw.org/news/2022/12/08/qatar-and-fifas-callous-response-migrant-workers-death>

berperasaan, dan menunjukkan ketidakpedulian mereka terhadap kematian ribuan pekerja migran pada tahun-tahun sebelumnya. Respon yang diberikan Qatar tersebut merupakan sikap acuh tak acuh mereka terhadap kehidupan pekerja migran, menutup mata terhadap fakta-fakta penting, dan menjadi kegagalan untuk mengambil tanggung jawab atas keselamatan pekerja migran di negaranya.

Qatar menganggap tidak terjadi pelanggaran HAM yang signifikan terhadap para pekerja migran yang bekerja di negaranya. Meskipun tanggapan tersebut berbanding terbalik dengan apa yang terjadi di lapangan. ITUC dalam publikasi laporannya menunjukkan bukti nyata adanya tindakan kerja paksa dalam persiapan Piala Dunia 2022 tersebut.⁹² Laporan ini bertujuan untuk memperingatkan Pemerintah Qatar agar segera mengambil perubahan dalam kebijakan sistem ketenagakerjaannya. ITUC menerangkan bahwa pekerja migran mengalami eksploitasi, dimana dalam sistem ketenagakerjaan Qatar menyatakan bahwa standar jam kerja adalah 48 jam, artinya dalam sehari para pekerja harus bekerja selama 8 jam. Tetapi dalam penelusuran melalui wawancara pada para pekerja migran, mereka bekerja selama 12-14 jam dalam sehari, hal ini tentu telah melanggar standar aturan ketenagakerjaan internasional.

Laporan yang diungkap oleh Guardian, dimana sebanyak 6.500 pekerja migran telah meninggal di Qatar dalam pembangunan persiapan menjelang

⁹² International Trade Union Confederation, 2014, "The Case Against Qatar: Host of the FIFA 2022 World Cup, available URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_case_against_qatar_en_web170314.pdf

Piala Dunia 2022.⁹³ Jumlah kematian ini diungkap oleh kedutaan besar negara-negara asal pekerja migran di Qatar. Pemerintah Qatar membantah laporan tersebut, karena tidak semua kematian yang tercatat terjadi pada orang yang bekerja dalam proyek Pembangunan Piala Dunia. Dalam sebuah wawancara TV, Hassan Al-Thawadi selaku sekretaris jendral Komite Tertinggi Pengiriman dan Warisan Qatar, mengakui bahwa ada sekitar 400 hingga 500 kematian pekerja migran dalam dua belas tahun terakhir sejak konstruksi yang berkaitan dengan Piala Dunia.⁹⁴ Hal ini menjadi pengakuan yang mengejutkan dari pihak Pemerintahan Qatar.

Pengakuan yang secara tidak sengaja telah mengakui fakta yang sudah jelas, bahwa para pekerja migran yang terlibat dalam persiapan infrastruktur Piala Dunia menjadi korban atas kelalaian pemerintah Qatar dalam mengawasi standar ketenagakerjaan di negara nya. Berbagai bukti jelas mengenai ribuan kematian pekerja migran menjelang Piala Dunia 2022. Qatar gagal mempublikasikan data kematian pekerja meskipun banyak menerima tekanan dari berbagai organisasi internasional. Pemerintah Qatar melaporkan bahwa jumlah kematian pekerja migran non-Qatar dalam kurun waktu 2010 hingga 2019 sebanyak 15.021 untuk segala usia, pekerjaan, maupun penyebab. Namun data tersebut tidak terpilah dan tidak komprehensif, sehingga sulit untuk

⁹³ Pete Pattison, 2021, "Revealed: 6.500 Migrant Workers Have Died in Qatar Since World Cup Awarded", *The Guardian*, (Cited, 11 Dec 2023), available URL: <https://www.theguardian.com/global-development/2021/feb/23/revealed-migrant-worker-deaths-qatar-fifa-world-cup-2022>

⁹⁴ Halaman, M., Minky, W., 2022, "Qatar World Cup Chief Publicly Admits High Migrant Death Tolls", *Human Right Watch*, (Cited 11 Dec 2023), available URL: <https://www.hrw.org/news/2022/11/30/qatar-world-cup-chief-publicly-admits-high-migrant-death-tolls>

mengelompokkan penyebab dan berapa jumlah sebenarnya kematian pekerja migran dalam proyek Piala Dunia tersebut.⁹⁵

Menurut laporan ILO, terdapat kematian terkait pekerjaan di Qatar pada tahun 2020, dan hal ini dilihat berdasarkan karakteristik utama seperti lokasi kecelakaan dan kematian serta penyebab utamanya.⁹⁶ Pemerintah Qatar mengaitkan kematian pekerja migran yang tercatat dengan penyebab kematian alamiah, henti jantung, atau gagal napas akut, hal ini terkesan seperti menutupi fakta sebenarnya kematian para pekerja. Penyebab kematian tersebut menyulitkan dalam penentuan apakah kematian tersebut berkaitan dengan kondisi kerja yang buruk, misalnya terlalu lama berada dibawah tekanan panas atau keamanan di tempat kerja yang membahayakan. Ketika kematian para pekerja migran di kaitkan dengan penyebab alamiah dan dikategorikan tidak berhubungan dengan kondisi pekerjaan, Undang-undang Ketenagakerjaan Qatar tidak memberikan kompensasi kepada keluarga.

Melihat permasalahan yang kian memburuk, menyebabkan berbagai kelompok organisasi menuntut Qatar untuk memberi pertanggungjawabannya kepada para pekerja migran. Para pekerja telah mengalami kerugian atau bahkan harus menanggung akibatnya sendiri saat bekerja di Qatar. Dalam hal ini, Qatar berkewajiban mendasarkan hukum HAM Internasional untuk

⁹⁵ John, H., 2021, "Q&A: Migrant Worker Abuses in Qatar and FIFA World Cup 2022", Human Right Watch, (Cited, 11 Dec 2023), available URL: <https://www.hrw.org/news/2021/12/18/qa-migrant-worker-abuses-qatar-and-fifa-world-cup-2022#Q7>

⁹⁶ International Labour Organization, 2021, "ILO Publishes Report on Work-Related Deaths and Injuries and Calls for Improvements", (Cited, 11 Dec 2021), available URL: https://www.ilo.org/beirut/countries/qatar/WCMS_828399/lang--en/index.htm

menghentikan pelanggaran hak-hak para pekerja yang masih meluas dikawasannya. Qatar juga harus memastikan pemulihan atas setiap pelanggaran yang terjadi karena proyek Piala Dunia ini.

Konsep pertanggungjawaban terjadi ketika adanya pelanggaran terhadap norma dan prinsip yang mengikat sebuah negara dalam aturan hukum, baik aturan nasional maupun internasional. Dalam hukum internasional, pertanggungjawaban negara atau disebut dalam istilah *States Responsibility* adalah suatu prinsip yang berfokus pada sebab-sebab terjadinya suatu perbuatan, akibat dari perbuatan yang melanggar aturan secara hukum, dan tindakan suatu negara untuk memberikan kompensasi atas perbuatan tersebut. Pertanggungjawaban menjadi sebuah kewajiban yang timbul atas tindakan yang telah dilakukan, pertanggungjawaban sendiri mengakibatkan suatu tindakan perbaikan yang sah secara hukum. Dalam permasalahan pekerja migran di Qatar dalam persiapan Piala Dunia 2022, pertanggungjawaban negara diatur dalam Konvensi ILO Nomor 29 Pasal 25, yaitu:

“The illegal exaction of forced or compulsory labour shall be punishable as a penal offence, and it shall be an obligation on any Member ratifying this Convention to ensure that the penalties imposed by law are really adequate and are strictly enforced”

Pasal ini menunjukkan bahwa negara anggota yang turut meratifikasi konvensi tersebut, berkewajiban untuk memastikan aturan hukum dinegaranya untuk memberikan hukuman yang dijatuhkan oleh undang-undang benar memadai dan ditegakkan secara ketat terhadap pihak yang telah melakukan pelanggaran

di negaranya. Melalui instrument hukum internasional, Qatar sebagai negara yang dibebankan kewajiban untuk menghormati dan menjamin penghormatan terhadap setiap norma dan prinsip yang telah disepakati dan diberlakukan di negaranya. Hal tersebut juga mencakup setiap tindakan yang dilakukan mewakili negara sesuai dengan kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan.

Desakan-desakan yang diterima oleh Qatar dari berbagai organisasi internasional, menggerakkan Qatar untuk membenahi sistem ketenagakerjaan nasionalnya sesuai dengan standar ketenagakerjaan internasional. Qatar yang telah menandatangani perjanjian Kerjasama dengan ILO pada tahun 2018, yang menghasilkan perubahan signifikan terhadap undang-undang ketenagakerjaan pada tahun-tahun berikutnya, yaitu reformasi sistem Kafala, penerapan upah minimum baru, serta mengeluarkan undang-undang Kesehatan dan keselamatan untuk pekerja.⁹⁷ Pada awal Piala Dunia, penerapan dan langkah-langkah penegakan hukum yang diperlukan untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut masih belum memadai. Reformasi yang dilakukan berjalan lambat dan lemah ditegakkan oleh pemerintah Qatar, sehingga pencegahan pelanggaran masih meluas menjelang dan selama turnamen berlangsung. Meskipun pelanggaran ketenagakerjaan yang dialami oleh pekerja migran tidak dapat dibatalkan, seharusnya hal ini dapat dan harus diperbaiki oleh pemerintah Qatar. Hal ini sejalan dengan konsep pertanggungjawaban negara, dimana prinsip obyektif dalam hukum internasional harus ditegakkan. Dalam prinsip

⁹⁷ Amnesty International, 2023, "Qatar: Kelambanan Qatar dan FIFA Setahun Setelah Piala Dunia Menempatkan Warisan Pekerja dalam Bahaya", (Cited, 14 Dec 2023), available URL: <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2023/11/qatar-inaction-by-qatar-and-fifa-a-year-on-from-the-world-cup-puts-legacy-for-workers-in-peril/>

obyektif yang merupakan prinsip pertanggungjawaban negara bersifat mutlak.⁹⁸ Artinya, Qatar yang telah terbukti melakukan pelanggaran HAM terhadap pekerja migrannya, yang menimbulkan kerugian atas sistem hukum ketenagakerjaannya, menurut hukum internasional, Qatar harus bertanggungjawab kepada pekerja migran yang dirugikan.

Menanggapi pertanggungjawaban Qatar terhadap pekerja migran, tidak hanya dari organisasi HAM bahkan hingga organisasi penggemar sepak bola, mendesak Qatar untuk memberikan kompensasi terhadap pekerja migran yang mengalami kerugian. Desakan ini disampaikan melalui surat terbuka yang mendesak Presiden FIFA Gianni Infantino untuk bekerjasama dengan Pemerintah Qatar, Serikat Pekerja, ILO, dan pihak lain yang terlibat untuk membuat suatu program komprehensif untuk memastikan semua pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi diperbaiki, dan untuk menetapkan kebijakan untuk mengesampingkan dana keuangan yang sesuai untuk memberikan kompensasi pada pekerja migran.⁹⁹ Dalam surat terbuka tersebut, pihak yang menandatangani menyerukan kepada FIFA untuk:¹⁰⁰

- a. Berkomitmen untuk membangun bersama Qatar program remediasi komprehensif untuk mengatasi pelanggaran yang dialami oleh pekerja migran dalam persiapan dan penyelenggaraan Piala Dunia 2022 yang masih belum terselesaikan;

⁹⁹ Amnesty International, 2022, "Qatar: Joint Open Letter to Gianni Infantino Regarding Remedy for Labour Abuses Behind the 2022 World Cup", (Cited, 15 Dec 2023), available URL: <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2022/05/qatar-joint-letter-to-gianni-infantino-regarding-remedy-for-labour-abuses/>

¹⁰⁰ *Ibid.*

- b. Menyisihkan tidak kurang dari US\$440 juta untuk mendanai pemulihan pelanggaran tersebut, dengan kerugian yang harus diperbaiki dan langkah-langkah reparasi yang ditawarkan diputuskan melalui proses partisipatif dan tunduk pada evaluasi independent;
- c. Meningkatkan dan menerapkan secara ketat kriteria hak asasi manusia untuk kejadian di masa depan dan memperkuat proses uji tuntas hak asasi manusia.

Enam bulan pasca Piala Dunia 2022 di Doha terlaksana, penderitaan yang dialami oleh pekerja migran berbanding terbalik dengan kemegahan ajang olahraga internasional tersebut. Pekerja migran yang tetap tinggal di Qatar belum menerima kompensasi atas pelanggaran yang dialaminya dan harus menghadapi peningkatan pencurian upah serta bentuk-bentuk eksploitasi baru. Hal ini kembali menyoroti lemahnya reformasi ketenagakerjaan Qatar. Sebelumnya terselenggaranya Piala Dunia 2022, otoritas Qatar dan FIFA dalam merespon desakan mengenai permintaan pemulihan pekerja, telah sepakat membuat klaim bahwa sistem perlindungan tenaga kerja yang di reformasi dan gagasan baru mengenai mekanisme kompensasi yang akan diberikan kepada pekerja migran yang mengalami kerugian akan diberikan oleh pemerintah Qatar sebagai bentuk pertanggungjawaban untuk memperbaiki pelanggaran hak-hak pekerja migran yang mengalami kerugian baik secara materi hingga kematian. Mengenai pemeberian kompensasi yang di sampaikan oleh Menteri Ketenagakerjaan Qatar Al Marri, pada sidang parlemen Eropa dan

Presiden FIFA pada malam turnamen juga turut menyatakan bahwa akan ada Dana Dukungan dan Asuransi Pekerja.¹⁰¹

Qatar yang berkewajiban berdasarkan hukum internasional untuk mencegah pelanggaran HAM yang terjadi pada pekerja migran yang meluas dan memastikan pemulihan atas setiap pelanggaran di negaranya, terutama berkaitan dengan Piala Dunia. FIFA sebagai pihak yang turut terlibat dan memiliki peran besar dalam hal ini, juga mempunyai tanggung jawab untuk memperbaiki pelanggaran yang terjadi. Namun hingga berakhirnya Piala Dunia 2022, baik Qatar maupun FIFA belum memenuhi tanggung jawab dan kewajiban masing-masing terhadap pekerja migran. Program pemulihan yang telah dijanjikan untuk memberikan pemulihan bagi ribuan pekerja dan keluarga yang kehilangan tulang punggung mereka justru belum terlaksana.

FIFA menghasilkan keuntungan \$7,5 miliar dari Piala Dunia. Dana warisan ini, akan dialokasikan untuk mendukung pendidikan anak-anak yang berlokasi di negara-negara berkembang, membangun pusat keunggulan tenaga kerja dalam kemitraan dengan ILO.¹⁰² Dana warisan sebelumnya telah ditetapkan sebesar \$100 juta. Namun, pengumuman mengenai Dana Warisan Piala Dunia FIFA Qatar 2022 tidak menyebutkan penggunaan dana tersebut untuk membiayai pemulihan bagi pekerja migran yang mengalami kerugian. Kompensasi hanya diberikan kepada pekerja atas pencurian upah setelah

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² InsideFIFA, 2022, "FIFA World Cup Qatar 2022 Legacy Fund to Benefit People Most In Need" *Media Release*, (Cited, 16 Dec 2023), available URL: <https://www.fifa.com/tournaments/mens/worldcup/qatar2022/media-releases/fifa-world-cup-qatar-2022-tm-legacy-fund-to-benefit-people-most-in-need>

pemberi kerja gagal membayar upah mereka. Akan tetapi, dana warisan tersebut saat ini tidak mencakup kompensasi dalam skala yang terkait dengan kematian, cedera.

Pemerintah Qatar, mengeluarkan *statement*, bahwa hanya kematian dan cedera yang disebabkan oleh penyebab terkait pekerjaan yang akan mendapatkan kompensasi. Sementara itu, bagi anggota keluarga yang menuntut ganti rugi atas kematian anggota keluarganya terhalang oleh ketentuan yang di atur UU Ketenagakerjaan Qatar. Mereka tidak dapat menuntut ganti rugi dikarenakan tidak memenuhi syarat untuk mendapat kompensasi karena pihak berwenang telah mengaitkan kematian para pekerja dengan “penyebab alami” tanpa menyelidiki secara tepat penyebab kematian para pekerja migran.¹⁰³ Kegagalan pemenuhan pertanggungjawaban Qatar terhadap pemberian kompensasi pada pekerja migran yang cedera dan kematian terutama pada keluarga mereka, menjadi hal yang memalukan mengingat Qatar menjadi salah satu negara terkaya didunia. Hal ini mengundang kekecewaan Masyarakat internasional atas pelanggaran dan kelalaian otoritas Qatar terhadap sistem ketenagakerjaannya yang merenggut masa depan para pekerja migran dan anggota keluarganya.

Terlepas dari kelalaian yang dilakukan Pemerintah Qatar dan kerugian yang diderita para pekerja migran, tindakan pelanggaran perjanjian internasional yang dilakukan Qatar terhadap Konvensi ILO. Sebagai negara anggota yang turut meratifikasi *Forced Labour Convention No. 29*, dan *Labour*

¹⁰³ *Ibid.*

Inspection Convention No. 81 dan beberapa konvensi ILO lainnya, Qatar dinilai belum secara utuh mengadopsi prinsip-prinsip yang termuat dalam konvensi ILO dalam kebijakan nasionalnya. Hal ini, lantas membuat ILO memberikan peringatan pada Qatar yang disampaikan dalam forum *103rd Session of the International Labour Conference*.¹⁰⁴

Melihat banyaknya pelanggaran hak dan kegagalan pemberian ganti rugi kepada para pekerja migran di Qatar yang menimbulkan kekecewaan dari Masyarakat internasional. Akan tetapi, langkah-langkah Qatar dalam memperbaiki Sistem Ketenagakerjaannya sebagai bentuk pertanggungjawaban yang memberikan dampak positif bagi para pekerja migran kedepannya. Qatar yang bekerjasama dengan ILO dalam mereformasi sistem ketenagakerjaan secara komprehensif dan ambisius dengan harapan langkah yang diambil telah memperbaiki kondisi kerja dan kehidupan ratusan ribu pekerja. Ringkasan langkah-langkah signifikan yang dilakukan pemerintah Qatar, yaitu:

a. Reformasi Kafala

Penghapusan Sistem Kafala yang menjadi poin permasalahan utama mengalami perubahan besar. Penghapusan persyaratan bagi pekerja untuk mendapatkan izin keluar untuk berpindah pekerjaan dan meninggalkan negara tersebut dipermudah secara keseluruhan. Lebih dari tiga ratus ribu pekerja mendapat izin dari Kementerian Tenaga Kerja untuk berganti pekerjaan. Meskipun, masih banyak pekerja yang menghadapi tantangan dalam berganti pekerjaan. Hal

¹⁰⁴ *Ibid.*

ini dikarenakan kesalahan informasi mengenai prosedur dan peraturan yang masih belum tersampaikan kepada pekerja. Kekurangan dalam penghapusan sistem kafala oleh Qatar masih terus diperbaiki hingga akhir 2020 dan telah menghasilkan undang-undang ketenagakerjaan yang mulai diberlakukan pada awal 2021.

b. Penetapan Upah Minimum dan Perlindungan Upah

Penetapan upah minimum non-diskriminatif yang kini telah diatur dalam undang-undang tersendiri dan mulai berlaku pada bulan Maret 2021. Sebanyak 280.000 lebih pekerja yang bekerja dalam proyek Piala Dunia mendapat dampak positif dengan perubahan ini, para pekerja mengalami kenaikan upah dasar mereka. Sistem Perlindungan Upah atau biasa disebut WPS yang merupakan produk hasil Kerjasama Qatar dan ILO, menjadi sistem pemantau pembayaran upah seluruh pekerja. Sistem ini terus melakukan peningkatan setelah dilakukan penilaian independent yang komprehensif.

c. Akses terhadap Keadilan

Platform yang dibuat sebagai sarana pengaduan online para pekerja yang mengalami pelecehan menjadi langkah signifikan Kementerian Tenaga Kerja Qatar dalam melindungi hak asasi para pekerja.

d. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang berada dibawah Kementerian Kesehatan Masyarakat kini lebih

diperhatikan untuk memastikan pendekatan yang lebih strategis, terkoordinasi dan berbasis data.¹⁰⁵

Perubahan sistem ketenagakerjaan yang terjadi di Qatar, menjadi bagian dari upaya Qatar untuk memenuhi standar hak asasi manusia dan meningkatkan kondisi pekerja migran di Negara tersebut, terutama dalam rangka persiapan penyelenggaraan Piala Dunia FIFA 2022.

¹⁰⁵ International Labour Organization, 2023, "Overview of Qatar's Labour Reform", (Cited, 17 Dec 2023), available URL: https://www.ilo.org/beirut/countries/qatar/WCMS_760466/lang--en/index.htm