



---

## Perlindungan Hak Asasi Manusia Pekerja Migran Piala Dunia Qatar 2022

Yoga Adi Pratama<sup>1\*</sup>, Ari Darmastuti<sup>2</sup>, Khairunnisa Simbolon<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Student of International Relations Study, <sup>2,3</sup>Lecturer of International Relations Study  
\*Correspondent author: International Relations Study Programme, University of Lampung  
Email: [yogaady01@gmail.com](mailto:yogaady01@gmail.com)

---

### ABSTRAK

Qatar merekrut lebih dari 1,5 juta pekerja migran untuk mempersiapkan Piala Dunia 2022. Laporan dari Amnesty International, International Labor Organization, dan Business and Human Rights Resources Centre menunjukkan ribuan pekerja migran meninggal dunia, mengalami penunggakan pembayaran gaji, dan pelanggaran hak pekerja lainnya. Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan perlindungan hak asasi manusia pekerja migran Piala Dunia 2022 yang dilakukan oleh Qatar. Teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori hak positif dan hak negatif, konsep hak asasi manusia, dan pekerja migran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemerintah Qatar berupaya untuk melindungi hak asasi manusia pekerja migran melalui beberapa regulasi, seperti sistem *kafala* dan UU Ketenagakerjaan 2020, namun perlindungan tersebut belum maksimal. Hal tersebut dibuktikan dari masalah yang ada pada enam hak dasar pekerja migran, yaitu hak pekerja migran untuk bekerja sesuai dengan *migrant life cycle*, hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan meliputi jam kerja, pembayaran gaji, dan pemberian fasilitas pendukung, hak pekerja migran untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja, hak atas jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan, hak atas perlindungan keluarga, hak atas standar hidup yang layak bagi pekerja migran, termasuk makanan, pakaian dan perumahan yang layak.

**Kata Kunci:** Perlindungan HAM, Pekerja Migran, Piala Dunia 2022

## ABSTRACT

*Qatar recruited more than 1.5 million migrant workers to prepare for the 2022 World Cup. Reports from Amnesty International, the International Labor Organization, and the Business and Human Rights Resources Center show thousands of migrant workers have died, experienced arrears in payment of wages, and other violations of workers' rights. This study aims to describe how Qatar protects the human rights of migrant workers at the 2022 World Cup. The theories and concepts used in this study are the theory of positive rights and negative rights, the concept of human rights, and migrant workers. This research uses a qualitative approach with descriptive methods. The data used in this research is secondary data. The results of this study shows that the Government of Qatar seeks to protect the human rights of migrant workers through several regulations, such as the kafala system and the 2020 Labor Law, but this protection has not been maximized. This is evidenced from the problems that exist in the six basic rights of migrant workers, namely the right of migrant workers to work in accordance with the migrant life cycle, the right to just and favorable working conditions including working hours, payment of wages, and provision of supporting facilities, the right of migrant workers to forming and joining trade unions, the right to social security, such as health insurance, the right to family protection, the right to an adequate standard of living for migrant workers, including adequate food, clothing and housing.*

**Keywords:** *Human Rights Protection, Migrant Workers, World Cup 2022*

## PENDAHULUAN

Federasi sepak bola dunia atau Fédération Internationale de Football Association (FIFA) secara resmi menunjuk Qatar sebagai tuan rumah Piala Dunia 2022 pada 2 Desember 2010. Dalam kajian Hubungan Internasional, Piala Dunia dapat dikategorikan sebagai *Mega Sporting Event* (MSE). *Mega Sporting Event* merupakan sebuah acara olahraga dalam skala internasional yang diselenggarakan oleh otoritas khusus dan menghasilkan dampak yang sangat tinggi di berbagai bidang, seperti ekonomi, pariwisata, infrastruktur, dan lain-lain bagi tuan rumah karena signifikansi acara tersebut (Byers dkk, 2012). Dalam rangka mempersiapkan negaranya untuk menggelar Piala Dunia 2022, pemerintah Qatar menginvestasikan dana sebesar US\$20 milyar, yang secara spesifik digunakan untuk membangun delapan stadion utama, jalan raya, jalur kereta cepat, bandara, dan hotel berkapasitas 55.000 kamar untuk akomodasi atlet dan fan (Pattinson, 2013).

Qatar memiliki total populasi sebanyak 2.979.915 jiwa (Qatar World Population Review, 2022). Dalam konteks ini, pemerintah Qatar membutuhkan tenaga kerja asing atau pekerja migran untuk melakukan pembangunan infrastruktur Piala Dunia 2022. Pemerintah Qatar kemudian merekrut lebih dari 1,5 juta pekerja migran yang mayoritas berasal dari negara-negara di kawasan Asia Selatan, seperti Pakistan, India, dan Bangladesh. Per 2019, populasi pekerja migran di Qatar melebihi dua juta pekerja atau setara dengan 95% dari total jumlah pekerja yang ada di Qatar (Human Rights Watch, 2019). Human Rights Watch memperkirakan sebanyak satu juta pekerja bekerja di bidang konstruksi infrastruktur dan sisanya bekerja sebagai pekerja domestik.

Secara geografis, Qatar merupakan negara yang terletak di wilayah Timur Tengah yang berbatasan dengan Teluk Persia. Kondisi geografis ini membuat Qatar tergabung ke dalam Gulf Cooperation Council (GCC) bersama dengan negara-negara Arab lainnya, seperti Oman, Kuwait, Uni Emirat Arab, lain-lain. Dalam konteks ini, Qatar merupakan

salah satu negara Arab yang menerapkan sistem *kafala* sebagai sistem yang digunakan untuk mengatur masalah ketenagakerjaan di Qatar. Sistem kafala adalah sebuah sistem yang mengatur hubungan antara pekerja migran dan sponsor lokal mereka, atau *kafeel*. Sistem kafala diterapkan di negara GCC, yaitu Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, Arab Saudi, Uni Emirat Arab, Yordania, dan Lebanon.

Secara etimologis, *kafala* berasal dari bahasa Arab yang berarti “untuk menjamin” atau “untuk mengurus” (Fairwork, 2018). Khan dan Harroff-Tavel mendefinisikan sistem *kafala* sebagai seperangkat tradisi, yang berasal dari prinsip keramahan suku Arab Bedouin (Arab Badawi), yang telah lama digunakan negara-negara Arab untuk mengelola dan menjamu pekerja tamu (Khan dan Harroff-Tavel, 2011). Dalam sistem kafala dikenal istilah *kafeel*. *Kafeel* merupakan sponsor atau agensi ketenagakerjaan yang dalam hal ini bertugas untuk mengurus dan menjamin kehidupan pekerja migran selama bekerja di Qatar. Di bawah sistem *kafala*, pekerja migran harus berada dalam wewenang dan tanggung jawab sponsor atau *kafeel*. Dalam hal ini, *kafeel* memiliki kendali penuh atas para pekerja migran, mulai dari mengurus proses perekrutan, menangani kehidupan pekerja migran, hingga mengurus kepulangan pekerja migran apabila kontrak telah selesai. Di bawah sistem *kafala* (Qatari Law 4 2009), *kafeel* bertanggung jawab atas keselamatan dan perlindungan pekerja migran, mengurus visa, dan berkuasa secara hukum atas para pekerja migran.

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Planning and Statistic Authority tahun 2021, jumlah total pekerja usia 15 tahun ke atas pada tahun 2021 mencapai 2.023.917 dengan jumlah pekerja non-Qatar sebanyak 1.908.502 dan pekerja Qatar sebanyak 115.865 (Planning and Statistic Authority, 2021). Berkaitan dengan pekerja non-Qatar, mayoritas pekerja migran berasal dari negara-negara dari Asia Selatan, seperti India, Pakistan, dan Bangladesh. Jumlah pekerja migran yang berasal dari India sebanyak 745.775 (Findeasy, 2023). Kemudian, jumlah pekerja migran yang berasal dari Bangladesh sebanyak 821,856 (Dhaka Tribune, 2022). Selanjutnya, pekerja migran yang berasal dari Nepal sebanyak 400.000 (Amnesty International, 2022).

Salah satu faktor pendorong para pekerja migran bekerja di Qatar adalah kontribusi remitansi mereka bagi keluarga dan negara di negara asal. Remitansi adalah pembayaran uang yang ditransfer ke pihak lain. Istilah remitansi biasa digunakan untuk menggambarkan sejumlah uang yang dikirim oleh seseorang yang bekerja di luar negeri kepada keluarganya di negara asalnya. Dalam konteks ini, berdasarkan data dari World Bank, Qatar melalui sistem kafala menempati urutan keempat sebagai negara penyumbang remitansi tertinggi di kawasan Timur Tengah dengan jumlah sebanyak \$12 milyar (World Bank, 2018). Sedangkan, negara kawasan Asia Selatan sebagai penyumbang pekerja migran terbesar di Qatar masing-masing menerima remitansi sebesar \$49 milyar (India), \$14 milyar (Pakistan), dan \$8 milyar (Bangladesh) dari negara-negara Timur Tengah yang menerapkan sistem kafala, termasuk Qatar (World Bank, 2018). Fakta ini membuat para pekerja migran bekerja di negara-negara Timur Tengah, khususnya Qatar guna memperbaiki kondisi perekonomian mereka.

Di samping dampak positif di bidang remitansi tersebut, sistem kafala yang diterapkan untuk mengatur para pekerja migran di Qatar memberikan banyak dampak

negatif bagi kehidupan pekerja migran. Sejak proses pembangunan infrastruktur dilaksanakan di Qatar pada 2010, Qatar menuai kritik dari berbagai pihak, seperti International Labor Organization (ILO), para aktivis hak asasi manusia, Non-Governmental Organization (NGO), dan lain-lain. Dari kurun waktu 2010 hingga sekarang, penyelenggaraan persiapan Piala Dunia 2022 menuai kritik karena kehidupan dan kondisi pekerja yang sangat tidak layak. Bahkan dalam periode tersebut, The Guardian melaporkan sekitar 6.500 pekerja migran meninggal dunia (Pattison et al., 2021). Kondisi hidup yang tidak layak bagi para pekerja merujuk pada tempat tinggal yang kumuh, tidak adanya fasilitas kesehatan, penunggakan pembayaran gaji, jam kerja yang berlebihan, dan lain-lain.

Dugaan pelanggaran yang terjadi kepada para pekerja migran dalam pembangunan infrastruktur Piala Dunia 2022 memiliki kaitan erat dengan hak asasi manusia para pekerja dan penegakannya. Dalam laporan tahunan Human Rights Watch 2015, Worden mengidentifikasi lima pelanggaran hak asasi manusia utama yang terkait dengan penyelenggaraan MSE yang dalam konteks ini adalah Piala Dunia (Al Thani, 2021):

1. Penggusuran paksa warga negara tanpa proses atau kompensasi yang semestinya;
2. Penganiayaan dan eksploitasi buruh migran;
3. Pembungkaman aktivis sipil, masyarakat, dan hak asasi manusia;
4. Perlakuan, intimidasi dan penangkapan wartawan;
5. Diskriminasi dalam negara-negara yang bersaing untuk menjadi tuan rumah, atau sekadar bersaing, di acara-acara besar.

Berdasarkan poin-poin tersebut dan pelanggaran yang terjadi pada para pekerja migran, kita dapat melihat bahwa ada keterkaitan di antara sistem *kafala* dan pelanggaran HAM. Berkaitan dengan hak asasi manusia, Qatar sendiri telah meratifikasi dua perjanjian fundamental dalam dunia internasional yang mengatur mengenai perlindungan hak asasi manusia, yakni ICCPR dan The ICESCR pada 21 Mei 2018. Kedua perjanjian tersebut mencakup penjaminan hak asasi manusia di seluruh aspek kehidupan yakni sipil, politik, ekonomi, budaya, dan sosial bagi seluruh umat manusia tanpa terkecuali. Dalam konteks ini, pekerja migran merupakan pihak yang tentunya berhak mendapatkan kepastian hukum atas hak asasi manusia mereka.

Selain dua perjanjian tersebut, Qatar merupakan anggota dari International Governmental Organization (IGO) yang berfokus menangani masalah buruh yakni ILO. Keanggotaan Qatar pada ILO dan peratifikasian berbagai persetujuan di ILO seharusnya menjamin perlindungan hak pekerja migran yang bekerja di Qatar. Namun, pada 12 Juni 2014 ILO melalui Director-General ILO mengajukan komplain terhadap pemerintah Qatar karena pemerintah Qatar telah melanggar Convention 29 ILO mengenai perdagangan manusia untuk kerja paksa (Kukathas, 2014). Komplain ini didukung oleh berbagai institusi, seperti United Nations Human Rights Council, UN Special Rapporteur on Human Rights of Migrants, Human Rights Watch, Amnesty International, dan berbagai media seperti The Guardian, DW, dan lain-lain.

Berkaitan dengan hak asasi manusia dan ketenagakerjaan, Qatar merupakan negara yang telah meratifikasi ICCPR, ICESCR, dan tergabung dalam ILO serta meratifikasi ILO

Convention. Fakta tersebut secara ideal membuat Qatar menjamin terlindunginya hak asasi manusia pekerja migran. Selain itu, pengimplementasian sistem *kafala* untuk mengurus kehidupan para tenaga kerja migran Piala Dunia Qatar 2022 juga seharusnya mampu menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja migran. Namun, berbagai penelitian, data, dan kritik muncul mengenai pelanggaran yang terjadi di Qatar, meliputi kehidupan pekerja yang tidak layak, jam kerja berlebihan, penahanan paspor, penunggakan pembayaran gaji, kontrak yang tidak sesuai dengan persetujuan hingga ribuan pekerja migran meninggal dunia. Adanya gap pelanggaran dan kewajiban yang seharusnya ditunaikan oleh pemerintah Qatar melalui sistem *kafala* memunculkan pertanyaan penelitian: “Bagaimana perlindungan hak asasi manusia pekerja migran Piala Dunia Qatar 2022?”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif yang bertujuan untuk mengeksplorasi permasalahan ini secara lebih luas, tidak hanya pada bagaimana masalah ini terjadi, melainkan juga bagaimana kronologi, keadaan di lapangan, hingga upaya perlindungan sebagai wujud penyelesaian masalah. Penelitian ini berfokus pada bagaimana perlindungan hak asasi manusia pekerja migran pada persiapan Piala Dunia Qatar.

Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa studi dokumen sebagai sumber data yang bersumber dari laporan dan publikasi ILO, laporan dari Amnesty International, Business and Human Rights Resources Centre, Human Rights Watch, jurnal-jurnal ilmiah, dan media internasional seperti The Guardian, DW, dan sumber daring lainnya. Peneliti menggunakan triangulasi data guna menjamin kredibilitas dan validitas data yang diperoleh. Penelitian ini akan membandingkan data-data yang diperoleh dari tiga sumber berbeda untuk menguji validitasnya.

## **PEMBAHASAN**

Perlindungan HAM pekerja migran Qatar diakomodasi melalui sebuah sistem ketenagakerjaan yang bernama sistem *kafala*. Pada tahun 2009, Qatar mengadopsi undang-undang baru yang mengatur masuk, keluar, tempat tinggal, dan sponsor ekspatriat. Sistem *kafala* ini menggantikan undang-undang yang sebelumnya berlaku yakni UU Ketenagakerjaan Tahun 1963. Di bawah undang-undang ini, pekerja migran dan ekspatriat membutuhkan sponsor dari warga negara Qatar (biasanya majikan mereka) (Zahra, 2016). Pekerja migran harus bekerja untuk majikan mereka setidaknya selama dua tahun sebelum mereka diizinkan untuk mencari majikan baru dan mengalihkan sponsor mereka setelah mendapatkan surat izin dari sponsor mereka. Sponsor juga memiliki kendali atas apakah karyawan ekspatriatnya mendapatkan visa keluar atau tidak dan apakah mereka dilarang masuk negara selama dua tahun atau tidak.

Pihak dalam sistem *kafala* terdiri atas dua pihak, yakni *kafeel* atau sponsor dan makful atau pekerja migran. Definisi legal "Sponsor" dinyatakan dengan jelas dalam Pasal (1) "Undang-Undang Qatar No. 4 Tahun 2009 yang mengatur keluar masuknya pekerja migran

atau ekspatriat di Qatar serta tempat tinggal dan sponsor mereka" (Malaeb, 2015). Undang-undang ini memberikan definisi terperinci tentang sponsor dan membedakan antara sponsor "residensi" dan "keluar". Sponsor residensi berarti pemberi kerja atau siapa pun yang mengundang pekerja atas sponsornya. Pensionsponsoran tersebut harus mencakup pemberian izin kepada orang yang disponsori untuk meninggalkan negara asal dan bekerja di negara tujuan. *Exit Sponsor* berarti orang yang menyanggupi untuk memenuhi semua kewajiban ekspatriat untuk meninggalkan negara yang belum dipenuhi. Tanggung jawab sponsor keluar akan berakhir pada saat masuknya kembali ekspatriat ke negara asal.

Secara hukum, seluruh hak dasar pekerja migran yang bekerja di Qatar diatur berdasarkan sistem tersebut. Sponsor bertanggung jawab secara penuh untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja migran selama bekerja di Qatar. Ketika sistem kafala mendapatkan kritik dari berbagai pihak karena dipandang tidak mampu melindungi pekerja migran, Qatar dan ILO mengambil langkah untuk membentuk *technical cooperation programme* pada 2017 (Business & Human Rights Resources Centre, 2022). Berdasarkan perjanjian tersebut, ILO akan bekerja dengan pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan kondisi kerja dan praktik perekrutan pekerja migran, memastikan pembayaran upah tepat waktu, memperkuat pengawasan ketenagakerjaan dan standar kesehatan dan keselamatan kerja, meningkatkan perlindungan dari kerja paksa, memfasilitasi suara pekerja, dan mendukung langkah-langkah untuk mengganti sistem sponsor visa Qatar dengan sistem pekerjaan kontrak (Business & Human Rights Resources Centre, 2022).

Jaminan hak pekerja migran dalam persiapan Piala Dunia 2022 juga diatur di dalam FIFA Human Rights Policy. FIFA sendiri menjadi organisasi olahraga pertama yang mengadopsi *human rights policy*. FIFA Human Rights Policy diadopsi oleh FIFA Council pada Mei 2017 sejalan dengan Pasal 3 statutenya. Selain sistem kafala dan FIFA Human Rights Policy, hak para pekerja migran secara konkrit diatur oleh ICCPR dan ICESCR. Qatar memiliki obligasi untuk menjamin hak-hak pekerja migran yang bekerja di negaranya berdasarkan dua kovenan HAM yang telah diratifikasi pada 2018. Berdasarkan hal tersebut, pekerja migran memiliki dasar hukum yang kuat dalam berbagai skala mulai dari domestik (sistem kafala), federasi penyelenggara (FIFA Human Rights Policy), dan skala internasional (ICCPR dan ICESCR).

Pada skala yang lebih spesifik yakni skala perusahaan, setiap perusahaan di Qatar yang mempekerjakan pekerja migran memiliki standar operasional masing-masing dalam memenuhi hak pekerja migran, namun tetap berdasarkan regulasi yang ada. Perusahaan-perusahaan ternama seperti Al Naboodah Construction Group, AF Construction, Aktor, Interserve, Laing O'Rourke, Multiplex, Salini Impregilo, Vinci (QDVC), dan perusahaan-perusahaan lain memiliki kewenangan untuk membuat regulasi perusahaan mereka sendiri, namun harus tetap mengacu pada regulasi yang berlaku di Qatar, standar FIFA, dan ICCPR & ICESCR. Regulasi perusahaan di Qatar cukup beragam seperti Al Naboodah yang telah memiliki kebijakan mengenai hak asasi manusia bagi pekerja migran namun tidak terbuka untuk publik, Aktor yang memiliki komitmen mengenai HAM bagi pekerja migran namun belum mengadopsinya menjadi kebijakan formal, Laing O'Rourke, Multiplex, Salini Impregilo dan Vinci yang memiliki kebijakan paling mendukung perlindungan hak pekerja

migran. Di sisi lain, perusahaan-perusahaan lain seperti Bam International, Itinera, Kier, dan beberapa perusahaan lain tidak menerapkan standar yang baik (Business & Human Rights Resources Centre, 2022).

Berbagai kritik yang ditujukan ke pemerintah Qatar atas regulasi dan penerapan regulasi yang tidak menguntungkan pekerja migran membuat pemerintah Qatar mengambil tindakan untuk mengubah regulasi guna melindungi hak pekerja migran. Pemerintah Qatar melalui kerja sama dengan ILO menyusul keanggotaan Qatar dalam ILO pada 2018 (Al Jazeera, 2022). Melalui kemitraan tersebut, Qatar dan ILO sepakat untuk bekerja sama dari 2018 hingga 2020 untuk “menyelaraskan hukum dan praktik (Qatar) dengan standar perburuhan internasional serta prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja”. Tujuan reformasi ditetapkan di bawah lima pilar utama (Amnesty International, 2020):

- 1) Perbaikan pembayaran upah;
- 2) Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan serta sistem kesehatan dan keselamatan;
- 3) Penggantian sistem sponsor kafala dan perbaikan prosedur perekrutan tenaga kerja;
- 4) Peningkatan pencegahan, perlindungan dan penuntutan terhadap kerja paksa;
- 5) Promosi suara pekerja.

Pemerintah Qatar secara resmi memperkenalkan Undang - Undang Ketenagakerjaan pada 2020. UU Ketenagakerjaan Qatar menyediakan badan hukum dan peraturan yang menguraikan hak-hak hukum, pembatasan dan kewajiban pekerja, pengusaha dan komite pekerja. Berdasarkan UU ini, semua pihak yang terlibat harus mematuhi UU Ketenagakerjaan termasuk sponsor dan para pekerja migran (Hukoomi Qatar E-Government, 2023). UU Ketenagakerjaan 2020 membahas hak-hak pekerja migran dan bertujuan untuk menjaga hak dan keselamatan mereka, termasuk Undang-Undang Keputusan Nomor (18) Tahun 2020 mengubah beberapa ketentuan UU Ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh UU Nomor (14) Tahun 2004 (Government Communication Office, 2022).

### **Hak Dasar Pekerja Migran Piala Dunia Qatar 2022**

Pekerja migran memiliki kedudukan sama seperti manusia pada umumnya. Berdasarkan Deklarasi Universal HAM, manusia memiliki berbagai hak dasar, seperti hak hidup, hak untuk bebas, hak berkumpul dan berserikat, hak untuk bekerja dan mendapat penghidupan yang layak, dan lain-lain. Hal ini bermakna terlepas dari profesinya, pekerja migran tetaplah individu yang memiliki hak dasar yang wajib dipenuhi oleh negara yang dalam konteks ini adalah Qatar. Hak dasar pekerja migran secara global dijamin oleh hukum internasional di bawah Deklarasi Universal HAM dan dua kovenan utama ICCPR dan ICESCR. Selain itu, jaminan hak pekerja migran bagi negara-negara anggota ILO secara spesifik diatur dalam ILO Convention. ILO Convention terbagi atas ILO Fundamental Convention dan ILO Governance (Priority) Conventions. ILO Fundamental Convention dideklarasikan melalui ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998) yang berisi 8 konvensi utama. ILO Fundamental Convention kemudian diamandemen pada 2022 dengan 3 konvensi tambahan. Adapun 11 konvensi fundamental tersebut adalah *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention 1948 (No. 87)*,

*Right to Organize and Collective Bargaining Convention 1949 (No. 98), Forced Labour Convention 1930 (No. 29) (2014 Protocol), Abolition of Forced Convention 1957 (No. 105), Minimum Age Convention 1973 (No. 138), Worst Forms of Child Labor Convention 1999 (No. 182), Equal Remuneration Convention 1951 (No. 100), Discrimination (Employment and Occupation) Convention 1958 (No. 111), Occupational Safety and Health Convention 1981 (No.155), dan Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention 2006 (No. 187). ILO Governing Body selanjutnya merancang empat konvensi sebagai prioritas untuk mengatasi masalah pekerja migran, yakni *Labor Inspection Convention 1947 (No. 81), Employment Policy Convention 1964 (No. 129), Labor Inspection (Agriculture) Convention 1969 (No. 129), dan Tripartite Consultation (International Labor Standards) Convention 1976 (No. 144).**

Berkaitan dengan jaminan hak pekerja tersebut, Qatar meratifikasi beberapa jaminan tersebut yang membuat Qatar memiliki obligasi untuk menjamin hak pekerja migran yang bekerja di yurisdiksi Qatar. Qatar meratifikasi dua kovenan utama yakni ICCPR dan ICESCR pada Mei 2018. Qatar juga resmi menjadi anggota ILO dan meratifikasi beberapa *fundamental* dan *priority convention*. Pada *fundamental convention*, Qatar meratifikasi konvensi *Forced Labor No. 29* dan *105*, konvensi *Discrimination No. 111*, dan *Child Labor No. 138* dan *182*. Pada *fundamental convention* tersebut, Qatar tidak meratifikasi *Freedom of Association Convention* dan *Occupational Safety and Health Convention*.

Pembahasan mengenai hak-hak dasar pekerja migran akan terbagi menjadi enam bagian. Pembagian tersebut didasarkan pada hak-hak dasar yang dimiliki oleh pekerja migran yang hendak ditinjau perlindungannya dalam penelitian ini. Hak-hak dasar tersebut antara lain hak untuk bekerja; hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan; hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja; hak atas jaminan sosial; hak atas perlindungan keluarga; dan hak atas standar hidup yang layak, termasuk makanan, pakaian dan perumahan yang layak. Berikut ialah uraian hak-hak dasar tersebut beserta perlindungan hak yang dilakukan oleh pemerintah Qatar.

## **1. Hak untuk Bekerja**

Hak pertama adalah hak untuk bekerja. Hak untuk bekerja merupakan hak mutlak yang dimiliki oleh setiap individu tanpa terkecuali. Hak untuk bekerja secara legal diatur dalam Deklarasi Universal HAM Pasal 23 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pekerjaan, atas kebebasan memilih pekerjaan, atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, serta atas perlindungan dari pengangguran.” Selain itu, hak untuk bekerja juga diatur dalam Pasal 6 ICESCR yang berbunyi “Negara pada Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk melindungi hak ini.” Deklarasi dan kovenan tersebut menjadi landasan utama bagaimana setiap individu memiliki hak dalam memiliki pekerjaan, memilih pekerjaan, dan memiliki kondisi kerja yang menguntungkan. Dasar ini merupakan jaminan utama hak untuk bekerja bagi manusia, khususnya pekerja migran.

Pemenuhan hak untuk bekerja di bawah sistem *kafala* tidak terlepas dari siklus pekerja migran yang berjalan. Untuk bekerja di Qatar, pekerja migran harus mengikuti *migrant life cycle* di bawah sistem *kafala*. *Migrant life cycle* pada umumnya terdiri dari empat tahapan tahap *recruitment* (perekrutan), *deployment* (penyebaran), *employment* (pelaksanaan pekerjaan), dan *return* (pemulangan ke negara asal) (Ganji, 2016). Pemenuhan hak untuk bekerja harus sudah ditinjau dari bagaimana kondisi di lapangan dalam tahapan-tahapan tersebut, terutama tahapan *recruitment*, *deployment*, dan *employment*.

Pada tahapan *recruitment*, calon pekerja migran seharusnya mendaftarkan diri mereka kepada penyalur tenaga kerja yang telah diverifikasi oleh MLSA Qatar secara gratis tanpa pungutan biaya apapun (Ganji, 2016). Namun, realita di lapangan membuktikan calon pekerja migran yang hendak bekerja di Qatar sering kali diharuskan membayarkan sejumlah uang kepada lembaga penyalur tenaga kerja atau *kafeel* (Ganji, 2016). Hal tersebut seharusnya tidak boleh terjadi karena lembaga tersebut telah diverifikasi oleh MLSA Qatar dan bermitra resmi dengan pemerintah Qatar. Meskipun dalam konteks ini *kafeel* melakukan penyalahgunaan kekuasaan, namun seharusnya pemerintah Qatar terlebih dahulu melakukan pengecekan dan verifikasi yang lebih ketat terhadap *kafeel-kafeel* tersebut (Ganji, 2016). Selain itu, pemerintah Qatar seharusnya memastikan bahwa *kafeel* bekerja sesuai kesepakatan yang telah disepakati. Sehingga para calon pekerja migran tidak mendapatkan kerugian dari abuse yang dilakukan oleh *kafeel* (Ganji, 2016).

Selain resiko korupsi yang dilakukan oleh para penyalur tenaga kerja dari negara asal, kurangnya peran Qatar dalam memverifikasi dan memilih broker serta *kafeel* membuat permasalahan baru muncul yaitu banyaknya broker ilegal yang beroperasi. Sebagai contoh saat ini jumlah broker yang menyalurkan calon tenaga kerja migran di Nepal mencapai lebih dari 1000, sedangkan berdasarkan laporan yang dilakukan oleh Kern dan Muller jumlah broker yang resmi teregistrasi justru kurang dari 1000 (Ganji, 2016). Dampak yang timbul dari masalah ini adalah banyaknya broker yang melakukan penagihan biaya kepada calon pekerja migran. Hal ini tentu menyalahi aturan karena pada dasarnya para broker yang resmi teregistrasi telah mendapatkan komisi dari PEA ketika broker selesai menyetorkan nama-nama calon pekerja migran.

Pelanggaran berikutnya yang kerap terjadi pada tahap ini ialah minimnya informasi yang dapat diakses oleh para calon pekerja migran mengenai pekerjaan yang akan mereka kerjakan di Qatar. Selama proses perekrutan, broker adalah satu-satunya sumber informasi bagi para calon pekerja migran. Broker yang merasa posisinya menguntungkan tak jarang memberikan informasi palsu berkaitan dengan pekerjaan yang akan dikerjakan di Qatar untuk memperoleh profit bagi mereka sendiri. Audit tahun 2021 terhadap proyek Supreme Committee menemukan bahwa 68 persen pekerja membayar biaya perekrutan, rata-rata US\$1.333. Laporan yang sama menunjukkan bahwa biaya tersebut bahkan lebih tinggi untuk beberapa negara atau sektor pekerjaan (Human Rights Watch, 2022).

Pada tahap *deployment* atau penyebaran pekerja migran, pemerintah Qatar telah sepenuhnya menyerahkan para pekerja migran kepada *kafeel* sesuai dengan kontrak yang telah mereka tanda tangani pada tahap sebelumnya (Ganji, 2016). Amnesty International melaporkan pada tahap ini para pekerja migran kembali dikenakan biaya untuk menerima

kontrak mereka (Amnesty International, 2022). Tidak sedikit dari pekerja migran yang mayoritas berasal dari masyarakat kelas bawah memutuskan untuk melakukan peminjaman uang demi menerima kontrak kerja dengan angka gaji yang akan menjanjikan yang akan mereka terima di Qatar (Amnesty International, 2022).

Business and Human Rights Resource melaporkan company evaluation mengenai perlindungan hak asasi manusia pekerja migran di Qatar pada beberapa aspek, seperti rekrutmen, pembayaran dan upah, *freedom of movement*, kondisi kehidupan yang menguntungkan, kesehatan dan keselamatan, keterwakilan pekerja, dan mekanisme pengaduan (Business & Human Rights Resources Centre, 2022). Pada aspek rekrutmen pekerja, dari total 14 perusahaan yang dikaji hanya tujuh perusahaan yang secara penuh mengimplementasikan sistem rekrutmen yang baik dan bebas pungutan biaya kepada para pekerja migran. Perusahaan-perusahaan tersebut di antaranya Laing O'Rourke, Vinci (QDVC), Multiplex, Salini Impregilo, Besix, Al Naboodah, dan Porr (Business & Human Rights Resources Centre, 2022). Sementara tujuh perusahaan lainnya menunjukkan hasil yang beragam mulai dari status berisiko, belum maksimal, bahkan tidak menerapkan kebijakan apapun sehingga merugikan pekerja migran (Business & Human Rights Resources Centre, 2022). Perusahaan-perusahaan dalam kategori tersebut di antaranya ialah Interserve, AF Construction, Muhibbah Engineering Middle East, Aktor, Larsen Toubro, Tekfen Construction, dan Bin Omran Trading.

Berdasarkan regulasi yang ada, pemerintah Qatar sebenarnya melarang dengan keras para pekerja migran untuk membayar uang kepada pihak lain untuk menebus kontrak, namun beberapa faktor memengaruhi praktik ini masih tetap berjalan hingga sekarang. Pertama, regulasi ini tidak tersampaikan dengan baik kepada para calon pekerja migran sehingga pekerja migran tidak memiliki pilihan lain selain membayar sejumlah uang kepada broker agar mereka dapat memperoleh kontrak mereka. Kedua, para broker memanfaatkan situasi ini untuk mengambil keuntungan dan menjadikan kuota pekerja migran sebagai barang yang diperjual belikan. Broker melakukan penjualan terhadap kuota pekerja migran sehingga calon pekerja migran yang dapat membayar kontrak kerja dengan nominal tertentu yang akhirnya akan berangkat menuju Qatar. Amnesty International juga melaporkan sebesar 53% dari pekerja konstruksi yang disurvei mengaku membayar uang kepada broker agar mereka dapat bekerja di Qatar (Ganji, 2016). Imbas dari masalah ini adalah para deploying migrant terlilit hutang. Menurut laporan, pekerja migran yang berasal dari Bangladesh rata-rata memiliki hutang sebesar \$2,500 dan pekerja migran dari Nepal rata-rata memiliki hutang sebesar \$1,200 untuk memberangkatkan diri mereka ke Qatar (Amnesty International, 2020).

Pada bulan Maret 2023, pemerintah Qatar melalui Ministry of Labour (MoL) mengumumkan penutupan dan pencabutan lisensi 23 kantor perekrutan pekerja migran karena telah melanggar regulasi perekrutan pekerja migran dari luar negeri dan tidak merespon komplain dari *customer* (The Peninsula, 2023). Keputusan tersebut merupakan bagian dari upaya tindak lanjut dan pengawasan yang berkesinambungan di kantor-kantor perekrutan. Sebanyak 23 kantor perekrutan pekerja migran yang ditutup dan dicabut lisensinya tersebut di antaranya adalah Al Nasr Recruitment Agency, Al-Shuyoukh Manpower, Al-Meer Manpower, Friends Manpower Recruitment, On Point Recruitment

Solution, Eurotec Manpower Recruitment, Regency Manpower Recruitment, Top Unique Manpower, Al Waad Manpower Recruitment, Al-Rashad Manpower Recruitment, Al Sharif Manpower Recruitment, Al Baraka to Manpower Recruitment, Asian Gulf Manpower Recruitment, White Manpower Recruitment, Dana Doha Manpower Recruitment, Al Nouf Recruitment Services, Royal Manpower Recruitment, Al Wajba Manpower Recruitment, Progressive Manpower Recruitment, Earth Smart Human Resources Company, Iram Manpower Recruitment, Al Safsaf Manpower Recruitment, and Al Waab Manpower Recruitment (The Peninsula, 2023).

Pelanggaran pada tahap *deployment* juga terjadi pada kontrak kerja. Terdapat dua jenis pelanggaran kontrak kerja yang terjadi pada tahap ini (Ganji, 2016). Pertama, adalah kontrak palsu (Ganji, 2016). Kontrak palsu adalah kontrak yang berisi informasi palsu, seperti gaji yang meningkat atau penempatan kerja yang tidak akurat, tetapi tetap didistribusikan kepada pekerja migran oleh perantara dan agen tenaga kerja (Ganji, 2016). Kedua, pergantian kontrak. Pergantian kontrak adalah pemberian kontrak baru dengan persyaratan baru yang diberikan kepada para migran saat tiba di Qatar (Ganji, 2016). Kontrak-kontrak ini seringkali sangat berbeda dalam gaji, tunjangan, dan bahkan industri kerja yang diatur dalam kontrak asli yang ditawarkan di negara asal (Ganji, 2016).

Tahap selanjutnya adalah tahap *employment*. Berbagai riset dan laporan seperti Human Rights Watch, Amnesty International, International Labor Organization dan International Trade Union Confederation menunjukkan bahwa tahap ini merupakan tahap yang memiliki paling banyak pelanggaran. Pelanggaran pada tahap employment ini akan dijelaskan lebih detail pada aspek hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan. Hal ini karena aspek tersebut dapat mencakup bagaimana perlindungan hak pekerja migran selama bekerja di Qatar. Azfar Khan seorang spesialis pekerja migran bersama ILO menyatakan bahwa pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di Qatar selama tahap employment disebabkan oleh sistem kafala (Amnesty International, 2020). Azfar dan ILO sepakat bahwa sistem kafala memberi terlalu banyak kuasa kepada kafeel atau sponsor sehingga sponsor memegang kendali penuh atas pekerja. Hal ini menimbulkan abuse of power oleh para sponsor (Amnesty International, 2020).

## **2. Hak Atas Kondisi Kerja yang Adil dan Menguntungkan**

Hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan merupakan hak yang dijamin oleh UDHR dalam Pasal 23. Kondisi kerja yang adil dan menguntungkan dimaknai sebagai kondisi yang kerja yang proporsional bagi pekerja dan penyedia lapangan kerja. Proporsional mengacu pada pemberian jam kerja yang tidak berlebih, pembayaran gaji tepat waktu, pemberian fasilitas penunjang pekerjaan seperti perumahan, sanitasi, dan fasilitas pendukung lainnya. Perlindungan hak yang dilakukan oleh pemerintah Qatar dapat dilihat dari bagaimana kondisi kerja tersebut diakomodir oleh pemerintah Qatar. Pada aspek pertama yakni jam kerja, pekerja migran yang bekerja di Qatar seharusnya bekerja selama 8 jam per hari dan 40 jam per minggu. Apabila ada jam tambahan di luar jam tersebut *kafeel* harus memberikan uang lembur bagi pekerja migran yang bekerja di luar jam kerja regular.

Ketentuan mengenai jam kerja dan jam lembur sebenarnya sudah diatur oleh Qatar. Hukum Ketenagakerjaan Qatar menetapkan pembayaran lembur dihitung sebagai berikut: lembur harus dibayar dengan kenaikan 25% dari tarif per jam. Jika kerja lembur dilakukan antara pukul 21.00 sampai dengan pukul 03.00, maka kenaikannya menjadi 50% (Amnesty International, 2020).

Berdasarkan regulasi yang sama, total jam kerja aktual per hari para pekerja migran tidak boleh lebih dari sepuluh jam (termasuk jam lembur), kecuali jika diperlukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan berat atau serius atau untuk memperbaiki akibat dari kerugian atau kecelakaan tersebut (Amnesty International, 2020). Regulasi ini juga mengatur jam lembur yang dilakukan di luar hari kerja atau hari libur. Untuk pekerjaan yang dilakukan selama hari libur mingguan, pekerja harus diberikan kompensasi dengan hari istirahat lain dan dibayar dengan upah kerja hari kerja biasa, selain kenaikan minimal 150% dari upahnya (Hukoomi Qatar E-Government, 2023). Regulasi tersebut bertujuan untuk mengantisipasi dan menangani masalah jam kerja yang berlebihan.

Pemerintah Qatar melakukan penegasan regulasi jam kerja melalui UU Ketenagakerjaan 2020. Jumlah maksimum jam kerja yang diperbolehkan tanpa upah lembur adalah 48 jam per minggu (Hukoomi Qatar E-Government, 2023). Jam kerja dikurangi menjadi 36 per minggu selama bulan Ramadan (Hukoomi Qatar E-Government, 2023). Pekerja berhak atas setidaknya satu hari istirahat per minggu (Hukoomi Qatar E-Government, 2023). Jumat adalah hari libur umum untuk semua pekerja kecuali mereka yang menangani kerja *shift*. Tidak ada karyawan yang boleh bekerja dua hari Jumat atau lebih berturut-turut.

Berkaitan dengan implementasi regulasi jam kerja yang tidak sesuai yang berimbas pada *overwork* dan kerja paksa, Migrant-Rights.Org mengidentifikasi beberapa perusahaan terbesar di Qatar, seperti Bin Omran Trading and Contracting dan Urbacon Trading & Contracting Company (UCC) (Rights, 2022). Migrant-Rights.Org dan Doha News melaporkan bahwa karyawan UCC harus bekerja dengan jam tambahan setiap hari, dan pada hari Jumat – hari istirahat standar untuk pekerja non-*shift* – dan mereka dipaksa melakukannya tanpa upah lembur (Rights, 2022). Hal ini tentu bertentangan dengan regulasi yang ada. Pekerja migran seharusnya mendapatkan upah tambahan dari setiap pekerjaan di jam tambahan yang mereka lakukan.

Penerapan jam kerja yang tidak sesuai dengan regulasi tidak hanya berdampak negatif pada tidak dibayarkannya upah pekerja migran, melainkan lebih parah dari itu. Para pekerja migran yang bekerja secara *overwork* dalam jangka waktu yang lama mulai mendapatkan keluhan kesehatan (Philipp, 2020). Keluhan kesehatan ini dipicu oleh pekerjaan konstruksi yang berat dan jumlah jam yang berlebihan setiap harinya sehingga pekerja migran setiap hari berada dalam kondisi yang kelelahan. Tidak hanya itu, suhu harian Qatar terutama pada musim panas membuat pekerja migran mengalami masalah kesehatan seperti kelelahan, pingsan, mimisan, sakit kepala, kram otot, muntah, bahkan meninggal karena masalah kardiovaskular (Baker, 2022).

Aspek berikutnya dalam hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan adalah pembayaran gaji tepat waktu dan sesuai kontrak yang disepakati. Masalah gaji merupakan

salah satu masalah yang paling krusial bagi pekerja migran karena mayoritas pekerja migran yang datang ke Qatar memiliki tujuan untuk memperbaiki keadaan ekonomi mereka di negara asal. Dapat dikatakan bahwa faktor ekonomi adalah faktor yang mendasari keputusan mereka untuk bekerja di Qatar. Uang yang didapatkan dari upah mereka kemudian akan dikirimkan kepada keluarga mereka di negara asal dalam bentuk remitansi.

Qatar mendapatkan tuduhan dari berbagai pihak atas keterlambatan pembayaran gaji dan gaji yang tidak layak bagi para pekerja migran yang bekerja di bidang konstruksi. Tuduhan tersebut didasarkan pada laporan yang diterbitkan oleh ILO bahwa banyak pekerja migran yang tidak menerima upah sesuai dengan kontrak yang telah dijanjikan. Menanggapi hal tersebut, pemerintah Qatar berdasarkan Perjanjian ILO, Qatar berkomitmen untuk (ILO, 2018):

1. Meningkatkan Sistem Perlindungan Upah yang memantau pembayaran elektronik bulanan pekerja, dan memperluas cakupannya untuk mencakup usaha kecil dan menengah, subkontraktor, dan akhirnya pekerja rumah tangga;
2. Memberlakukan sanksi atas tidak dibayarkannya upah;
3. Mendirikan dana jaminan upah;
4. Menerapkan upah minimum yang tidak diskriminatif;
5. Memperkuat mekanisme pengaduan tenaga kerja nasional melalui sistem pemantauan yang baru;
6. Mendukung pekerja yang mengajukan keluhan, memastikan proses yang adil dan cepat, dan menghentikan tindakan pembalasan oleh pemberi kerja; dan
7. Menyadarkan pekerja migran akan hak dan kewajiban mereka selama berada di Qatar.

Faktanya, meskipun ada langkah-langkah tersebut, sistem masih gagal untuk menjamin pembayaran rutin dan tepat waktu bagi ribuan pekerja, karena dalam banyak kasus kurangnya tindakan perbaikan yang efektif. Amnesty International dan organisasi lainnya terus mendokumentasikan kasus ratusan pekerja yang terlantar selama berbulan-bulan tanpa upah atau dukungan lain dari pemberi kerja mereka. Berdasarkan laporan Amnesty International, para pekerja migran yang bekerja membangun Al Bayt Stadium yang bekerja di bawah QMC mengalami penunggakan pembayaran gaji (Amnesty International, 2020).

Karyawan QMC yang berbicara dengan Amnesty International mengatakan bahwa mereka mulai menghadapi penundaan gaji pada awal 2019, dan antara September 2019 hingga akhir Maret 2020 banyak karyawan tidak menerima gaji sama sekali atas pekerjaan mereka. (Amnesty International, 2020). Pekerja lain juga tidak dibayar gaji Agustus 2019. Mereka yang diwawancarai mengatakan kepada para peneliti bahwa mereka percaya keterlambatan upah mempengaruhi semua karyawan QMC yang terlibat dalam proyek Stadion Al Bayt, yang diperkirakan berjumlah sekitar 100 orang. Pada akhir Mei 2020, jumlah utang kepada pekerja dan staf berkisar dari sekitar 8.000 QAR (\$2.200 USD) hingga lebih dari 60.000 QAR (\$16.500 USD) (Amnesty International, 2020). Berdasarkan laporan

dari Business and Human Rights Resources Centre, hanya 3 dari 14 perusahaan yang menerapkan kebijakan pembayaran upah minimum dan memasukannya ke dalam policy perusahaan secara legal (Business & Human Rights Resources Centre, 2022).

Aspek berikutnya yang ada dalam hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan adalah pemberian fasilitas layak dan menunjang pekerjaan pekerja migran, seperti perumahan, sanitasi, dan fasilitas penunjang lainnya. Aspek ini adalah salah satu aspek yang paling dapat kita lihat pemenuhan dan perlindungannya. Para pekerja migran tinggal di Qatar pada perkampungan pekerja migran. Dalam kontrak yang tertuang, pemerintah Qatar menyediakan perumahan yang layak bagi pekerja migran. Kata layak merujuk pada perumahan tersebut mampu menjadi tempat tinggal dan memenuhi kebutuhan dasar pekerja migran untuk hidup, seperti tempat tidur yang nyaman, aman, dan bersih, ventilasi udara yang cukup, fasilitas rumah yang memadai seperti dapur, kamar mandi, dan lain-lain.

Berbagai laporan dan investigasi menunjukkan hal yang sebaliknya. Para pekerja migran tinggal di perumahan yang kumuh dan sangat tidak layak. Pekerja migran dipaksa menempati satu ruangan kamar yang berisi delapan hingga sepuluh pekerja. Hal ini tentu sangat tidak layak mengingat kamar tersebut maksimal menampung empat pekerja migran. Selain itu, kamar yang disediakan ternyata tidak memiliki ventilasi udara yang cukup sehingga para pekerja migran merasa sangat panas mengingat suhu harian di Qatar sangat tinggi.



Gambar 1. Kamar *overcapacity* yang tidak layak

Gambar 1 merupakan dokumentasi yang dilakukan oleh BBC pada perumahan pekerja migran Piala Dunia Qatar 2022. Dari gambar tersebut terlihat bahwa fasilitas perumahan yang didapatkan oleh pekerja migran sangat tidak layak (BBC News, 2022). Pekerja migran mengeluhkan kamar yang mereka tinggali mengalami *overcapacity*. Pekerja migran hanya diberikan satu kamar bersama dan kamar mandi umum selama mereka bekerja di Qatar. Pemerintah Qatar tidak menyediakan fasilitas layak lainnya seperti dapur sehingga pekerja migran menyimpan segala barang mereka di kamar. Hal ini menyebabkan keadaan kamar menjadi semakin parah seperti yang terlihat di gambar. Masalah ini adalah masalah yang krusial karena kamar menjadi tempat istirahat pekerja migran setelah melakukan pekerjaan berat. Kondisi kamar yang tidak layak menyebabkan pekerja migran tidak mendapatkan istirahat yang berkualitas dan akan berdampak pada performa kerjanya. Jika hal ini terjadi secara terus menerus dalam jangka panjang maka akan membuat pekerja migran menjadi rentan sakit dan menurunkan produktivitas mereka. Hal ini berdampak negatif bagi kesehatan pekerja migran dan juga keberlangsungan proyek yang dikerjakan karena produktivitas pekerja menurun.

Hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan menjadi hak yang semakin penting bagi pekerja migran pada masa pandemi Covid-19. Pekerja migran menjadi salah satu pihak yang rentan terpapar Covid-19 karena para pekerja migran bekerja dengan kontak fisik serta minimnya sanitasi, kebersihan lingkungan kerja dan tempat tinggal. Pada 11 Maret 2020, Kementerian Kesehatan Masyarakat Qatar mengumumkan 238 kasus baru COVID-19 yang dikonfirmasi di negara bagian tersebut untuk para pekerja migran dan ekspatriat yang tinggal di satu kompleks perumahan (Amnesty International, 2020).

Data berikutnya dari Business & Human Rights Resources Centre Juli 2020 menunjukkan bahwa 30% kasus Covid-19 di Qatar di antaranya adalah para pekerja migran yang berasal dari India (Business and Human Rights Resources Centre, 2020). Lalu jumlah pekerja migran terpapar Covid lainnya sebesar 18% (Nepal) dan 14% (Bangladesh). Business & Human Rights Resources Centre melaporkan salah satu penyebab mudahnya penularan virus Covid-19 disebabkan oleh perumahan yang kumuh dan akses sanitasi yang buruk. Pemerintah Qatar menangani masalah ini dengan memberlakukan kebijakan lockdown, namun para pekerja migran tidak dapat sepenuhnya menjangkau lockdown karena keterbatasan ekonomi dan fasilitas yang dimiliki (Cousin, 2020).

### **3. Hak untuk Membentuk dan Bergabung dengan Serikat Pekerja**

Membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja adalah hak dasar yang dimiliki oleh pekerja migran. Hak tersebut secara jelas diatur dalam perjanjian internasional yang telah diratifikasi oleh Qatar. Namun, pekerja migran di Qatar tetap tidak diperbolehkan untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja hingga saat ini. Akibatnya, para pekerja migran tidak dapat secara kolektif menyeimbangkan kembali hubungan dengan majikan mereka untuk memperbaiki kondisi kerja mereka dan memerangi pelanggaran ketenagakerjaan. Menyikapi kritik terhadap pembentukan serikat, di bawah perjanjian ILO, Qatar berkomitmen untuk mempromosikan suara pekerja, termasuk dengan membentuk komite bersama yang representatif dan meningkatkan fungsi dan regulasi komite pekerja.

Secara hukum, Qatar melakukan peratifikasian terhadap ICCPR pada tahun 2018. Peratifikasian ICCPR secara normatif seharusnya membuat Qatar memiliki kewajiban untuk melindungi hak pekerja khususnya hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Namun, pada peratifikasian tersebut ternyata Qatar secara khusus mengajukan permohonan reservasi yang memperjelas bahwa Qatar tidak berniat mengizinkan pekerja migran untuk bergabung dan membentuk serikat pekerja. Dalam konteks ini, Qatar hanya berkomitmen untuk bekerja membentuk komite pekerja dan perwakilan komite bersama.

Pada tahun 2019 dan 2020, Kementerian Tenaga Kerja dan ILO meluncurkan inisiatif untuk mempromosikan suara pekerja, termasuk proyek percontohan untuk membentuk komite pekerja di perusahaan dan organisasi. Hingga saat ini, 20 komite pekerja di antaranya kini telah dibentuk, mewakili hampir 17.000 karyawan (Amnesty International, 2022). Pembentukan komite pekerja ini sebenarnya merupakan gerakan yang baik untuk mempromosikan suara pekerja dan aspirasi pekerja, namun langkah tersebut tentu masih jauh dari hak dasar semua pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Serikat pekerja merupakan hal yang sangat esensial terutama di Qatar di mana pelanggaran ketenagakerjaan marak terjadi. Serikat pekerja akan menjadi pihak yang mendukung para pekerja untuk memperjuangkan haknya. Serikat pekerja dapat menjadi pihak yang menjembatani aspirasi dan keluhan pekerja migran kepada perusahaan dan pemerintah Qatar yang dapat ditempuh dengan kampanye atau aksi demonstrasi.

UN Special Rapporteur mengungkapkan pentingnya peran serikat pekerja bagi para pekerja migran. Pekerja migran bidang konstruksi dan domestik dengan upah rendah kerap kali mengalami eksploitasi ekonomi, kondisi kerja yang tidak adil dan menguntungkan (upah rendah dan telat pembayaran gaji), dan masalah lainnya. Dengan demikian, serikat pekerja berperan untuk menjadi wadah bagi para pekerja migran untuk menuntut hak mereka yang belum dipenuhi oleh Qatar selama ini. Dilarangnya pendirian serikat pekerja di Qatar mendorong salah satu organisasi buruh dunia asal Argentina yakni The Building and Wood Workers' International (BWI) untuk menekan pemerintah Qatar untuk memenuhi hak pekerja termasuk mengizinkan pekerja migran untuk bergabung dan mendirikan serikat pekerja yang berbasis di Qatar (Whitehead, 2022).

BWI telah berupaya untuk memperjuangkan hak pekerja migran di Qatar sejak 2016. BWI menuntut Qatar untuk mengizinkan pendirian serikat pekerja dan memberikan dana kompensasi pekerja migran. Serikat pekerja dimaksudkan untuk menjadi tempat berlindung, meningkatkan kesadaran akan undang-undang ketenagakerjaan yang baru, dan menawarkan dukungan hukum bagi para pekerja migran. BWI juga menyerukan penerapan peraturan kesehatan dan keselamatan yang lebih tinggi di sektor konstruksi, dan penegakan yang lebih konsisten dari perubahan yang telah disepakati. Namun, upaya BWI untuk memperjuangkan hak pekerja migran melalui serikat buruh ditolak oleh perwakilan pemerintah Qatar. Pada 3 November 2022, Menteri Tenaga Kerja, Qatar Ali bin Samikh Al Marri menolak seruan untuk pendirian serikat pekerja (di luar komite pekerja) dan peningkatan dana kompensasi, menyebutnya sebagai "aksi publisitas" belaka (Whitehead, 2022).

#### **4. Hak atas Jaminan Sosial**

Jaminan sosial adalah hak asasi manusia mendasar yang berakar kuat dalam hukum internasional dan semakin tercermin dalam hukum nasional Qatar. Jaminan social bagi pekerja migran juga tercantum dalam Deklarasi Philadelphia tahun 1944, yang merupakan bagian integral dari Konstitusi ILO saat itu. Deklarasi Phialdelphia berupaya untuk mencapai “perluasan langkah-langkah jaminan sosial untuk memberikan penghasilan dasar bagi semua yang membutuhkan perlindungan dan perawatan medis yang komprehensif” (Pasal III(f)). Dalam deklarasi ini dijelaskan cakupan jaminan sosial yang dimiliki oleh pekerja migran dan wajib dipenuhi oleh negara. Jaminan tersebut di antaranya, “jaminan sosial, termasuk asuransi sosial” (Pasal 9), untuk “standar kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya, termasuk pangan, sandang dan perumahan yang layak dan untuk perbaikan kondisi hidup yang berkelanjutan” (Pasal 11(1)) dan untuk “menikmati standar kesehatan fisik dan mental tertinggi yang dapat dicapai” (Pasal 12(1)).

Di sisi lain, jaminan sosial bagi para pekerja migran juga diatur dalam ICESCR. Kovenan ICESCR membebankan tiga jenis kewajiban kepada Negara Pihak: kewajiban untuk menghormati, melindungi dan memenuhi hak atas jaminan sosial (CESCR, 2008). Pertama, kewajiban untuk menghormati mensyaratkan negara anggota menahan diri dari campur tangan langsung atau tidak langsung dalam penikmatan hak atas jaminan sosial yang dimiliki oleh warga sipil yang dalam konteks ini adalah para pekerja migran (CESCR 2008, paragraf 44). Kedua, Kovenan ICESCR juga mensyaratkan negara anggota untuk menjamin penikmatan hak-hak yang ditetapkan dalam Kovenan tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun, antara lain, asal-usul kebangsaan atau sosial (Pasal 2(2)).

Ketiga, kewajiban untuk melindungi mensyaratkan bahwa “Negara mencegah pihak ketiga untuk mencampuri dengan cara apa pun penikmatan hak atas jaminan sosial. Pihak ketiga termasuk individu, kelompok, perusahaan dan entitas lainnya, serta agen yang bertindak di bawah otoritas mereka. Kewajiban tersebut mencakup, antara lain, mengadopsi langkah-langkah legislatif dan lainnya yang diperlukan dan efektif [...] untuk mencegah pihak ketiga menolak akses yang sama ke skema jaminan sosial yang dijalankan oleh mereka atau oleh orang lain dan memaksakan persyaratan kelayakan yang tidak masuk akal [...]” (CESCR 2008, paragraf 45).

Berdasarkan kondisi ideal di atas, para pekerja migran seharusnya mendapatkan jaminan berbagai aspek kehidupan seperti jaminan kesehatan pekerja beserta keluarga yakni akses terhadap fasilitas kesehatan, tenaga kesehatan, dan asuransi atau jaminan kesehatan bagi pekerja. Qatar sendiri merupakan negara yang menduduki peringkat ke-44 dalam hal efisiensi penyediaan layanan kesehatan bagi rakyatnya oleh WHO (Philipp, 2020). Qatar mendapatkan predikat tersebut karena kapabilitasnya dalam menyediakan layanan kesehatan berupa dokter dan rumah sakit, layanan ambulans darurat dan program manajemen kesehatan, serta bantuan medis dengan standar tinggi (Philipp, 2020).

Pekerja migran di Qatar ternyata menghadapi kenyataan yang berbeda dengan warga sipil lainnya di Qatar. Pekerja migran di Qatar berjumlah 60% dari total populasi dan 95% dari seluruh tenaga kerja yang berada di Qatar. Berdasarkan laporan yang diterbitkan oleh Georgetown University, terdapat empat kendala utama yang dihadapi oleh pekerja migran terutama pekerja migran laki-laki yang belum bekerja untuk mengakses layanan kesehatan di

Qatar selama bekerja di negara tersebut (Philipp, 2020). Pertama, para pekerja migran memiliki kendala dalam mengakses layanan kesehatan disebabkan oleh upah yang kecil. Pekerja migran yang berada di bawah sistem kafala sering kali menjadi korban upah kecil dan pembayaran yang tidak tepat waktu oleh *kafeel*. Meskipun pemerintah Qatar akhirnya membuat kebijakan upah minimum tanpa diskriminasi, namun kebijakan tersebut belum mampu menjangkau semua pekerja migran. Hal tersebut membuat mereka menjadi kesulitan untuk mengakses layanan kesehatan.

Kendala berikutnya yang masih berhubungan dengan rendahnya upah, pekerja migran mendapatkan kendala berupaya akses transportasi. Pekerja migran yang memiliki upah rendah tidak mampu menjangkau biaya transportasi untuk menuju fasilitas kesehatan yang berjarak cukup jauh dari tempat mereka bekerja (Philipp, 2020). Dengan jauhnya akses ke fasilitas kesehatan dan ongkos transportasi yang mahal, pekerja migran tidak memiliki akses untuk ke fasilitas kesehatan secara sewaktu-waktu. Hal ini berdampak pada masalah yang mereka hadapi ketika terjadi kecelakaan kerja karena tidak ada fasilitas kesehatan yang tersedia di tempat bekerja.

Untuk mendapatkan akses terhadap layanan kesehatan yang memadai, setiap orang yang tinggal di Qatar harus memiliki *government-issued health card* atau kartu asuransi kesehatan resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah Qatar. Laporan dari Jennifer Philipp menunjukkan bahwa sekitar 56% migran berpenghasilan rendah tidak mampu membayar kartu kesehatan (Philipp, 2020). Sementara pejabat Qatar telah memberlakukan undang-undang ketenagakerjaan yang menjamin bahwa pemberi kerja bertanggung jawab untuk mengeluarkan kartu kesehatan ini kepada pekerjanya, beberapa *kafeel* enggan membayar harganya. Hambatan terakhir yang dihadapi pekerja laki-laki lajang adalah perbedaan budaya dan bahasa. Pekerja tidak dapat berkomunikasi dengan petugas kesehatan Qatar secara efektif karena perbedaan bahasa, sehingga menyebabkan kurang efektifnya komunikasi pekerja migran dan petugas kesehatan yang menyebabkan penyakit yang dialami kurang tertangani dengan baik. Terakhir, tidak ada sistem yang muncul untuk meningkatkan aksesibilitas ke layanan kesehatan bagi pekerja migran.

Pemerintah Qatar merespon masalah-masalah jaminan kesehatan tersebut dengan memperkenalkan sistem asuransi kesehatan swasta wajib untuk semua penduduk non-Qatar, termasuk pengunjung dan mereka yang bekerja di sektor publik dan swasta. Sistem tersebut baru diperkenalkan di bawah Undang-Undang No. 22 Tahun 2021 pada November 2021 dan mulai berlaku pada 4 Mei 2022. Undang-undang tersebut diluncurkan secara bertahap, dan implementasinya kemungkinan akan mengalami penundaan karena pemerintah terus menyusun perinciannya. Sebelumnya, semua penduduk – warga negara dan bukan warga negara – dapat memanfaatkan layanan dari Hamad Medical Corporation dan Pusat Kesehatan Primer milik negara dengan membayar QR100 (US\$28) setiap tahun untuk kartu kesehatan.

Rancangan UU tersebut memiliki poin-poin yang sangat bermanfaat bagi para pekerja migran di Qatar terutama dalam pemenuhan hak atas jaminan sosial pekerja migran, namun hingga kini rancangan UU tersebut belum disahkan, berlaku, dan dipublikasikan sehingga keadaan pekerja migran untuk mengakses fasilitas kesehatan tetaplah sama. Berdasarkan kondisi ideal, Qatar yang merupakan anggota ILO dan meratifikasi Kovenan ICESCR,

seharusnya Qatar wajib untuk menjalankan tiga hal berkaitan dengan jaminan sosial bagi pekerja migran, yaitu menghormati, menjamin, dan melindungi hak atas jaminan sosial pekerja migran. Kewajiban tersebut nampaknya belum ditunaikan dengan baik mengingat data-data di atas menunjukkan para pekerja migran kesulitan untuk mendapatkan akses terhadap fasilitas kesehatan, asuransi kesehatan, dan lain-lain.

## **5. Hak atas Perlindungan Keluarga**

Hak perlindungan bagi pekerja migran dan anggota keluarga merupakan hak dasar pekerja migran yang tercantum dalam UDHR, ICCPR, dan ICESCR. Hak tersebut memberikan jaminan bagi pekerja migran dan anggota keluarganya untuk mendapatkan hak hidup, perlindungan dari segala bentuk diskriminasi dan siksaan, dan lain-lain (OHCHR, 2022). Dalam hal ini, Qatar sebagai aktor negara yang memiliki otoritas tertinggi memiliki kewenangan dalam mengakomodasi hak tersebut yakni dengan menjamin keselamatan dan keamanan para pekerja migran beserta keluarga mereka.

Berkaitan dengan hak atas perlindungan pekerja migran dan anggota keluarga, salah satu masalah yang sangat menjadi sorotan dunia adalah meninggalnya para pekerja migran di Qatar dan tidak adanya penjelasan resmi dari pemerintah Qatar serta tidak adanya kompensasi yang diberikan atas meninggalnya para pekerja migran tersebut. Berdasarkan laporan dari The Guardian, sebanyak lebih dari 6,500 pekerja migran meninggal dunia selama bekerja di Qatar untuk Piala Dunia 2022 (Kelly et al., 2019). Meninggalnya para pekerja migran tersebut melanggar hak atas keselamatan pekerja migran dan anggota keluarga.

Investigasi dan laporan yang diterbitkan oleh The Guardian, Amnesty International, dan beberapa pegiat hak asasi manusia lainnya pada awalnya dibantah oleh pemerintah Qatar. Pemerintah Qatar menyatakan sudah melakukan standarisasi tinggi bagi keselamatan pekerja migran. Namun, pada 2 Desember 2022 lalu Hassan al-Thawady selaku Sekretaris Jenderal Qatar Supreme Committee for Delivery and Legacy mengungkapkan bahwa terdapat sekitar 400 hingga 500 kematian pekerja migran yang berhubungan dengan persiapan Piala Dunia 2022 (Bown, 2022). Pernyataan tersebut diungkapkan oleh Hassan al-Thawady pada saat sesi wawancara televisi bersama Piers Morgan.

Berdasarkan data-data di atas, kita dapat melihat adanya perbedaan jumlah kematian pekerja migran yang terjadi di Qatar dalam persiapan Piala Dunia 2022. Namun, hal yang tetap menjadi pokok masalah adalah seharusnya tidak ada satu pun pekerja migran yang harus meninggal dalam persiapan Piala Dunia 2022. Angka yang ditunjukkan oleh perwakilan Supreme Committee for Delivery and Legacy yakni 400 sampai 500 korban jiwa pun merupakan angka kematian yang tidak sedikit.

Mengenai komparasi data antara pemerintah Qatar dan lembaga penggiat HAM dan media lainnya, sebelum akhirnya pada tahun 2022 mengakui sekitar 400-500 pekerja migran meninggal dunia, pemerintah Qatar tidak pernah menerbitkan laporan apapun mengenai jumlah pekerja migran yang meninggal dunia. Di sisi lain, para ahli tidak hanya menunjukkan data pekerja yang meninggal, melainkan juga jumlah kecelakaan kerja yang dalam beberapa kasus berujung pada kematian pekerja migran. Pada tahun 2012, tingkat kecelakaan kerja di Qatar sebesar 40.65/100.000 dan pada rentang tahun 2010-2013, tingkat kecelakaan kerja

tahunan yang bersifat fatal sebesar 1.58/100.000 (Mamtani et al., 2015). Selain itu, studi yang dilakukan oleh Pradhan dkk menunjukkan dari tahun 2009 hingga 2017 sebanyak 571 pekerja migran asal Nepal meninggal dunia di mana 200 di antaranya meninggal karena heat stress (Pradhan et al., 2019).

Masalah korban jiwa tersebut membawa Qatar pada masalah lainnya yakni pemberian kompensasi kepada keluarga korban yang ditinggalkan. Para korban yang bekerja di Qatar pergi ke Qatar untuk mendapatkan penghasilan dan memperbaiki kondisi ekonomi keluarga mereka. Meninggalnya para pekerja migran menyebabkan keluarga mereka di negara asal tidak memiliki sumber penghasilan, bahkan beberapa keluarga masih terjerat hutang rekrutmen.

Sebenarnya regulasi mengenai kompensasi bagi keluarga pekerja migran tidak hanya diatur oleh regulasi internasional, melainkan UU Ketenagakerjaan Qatar. UU Ketenagakerjaan di Qatar memiliki program Asuransi Jiwa. Di bawah Undang-undang Ketenagakerjaan Qatar, keluarga pekerja yang meninggal karena pekerjaan, atau pekerja yang mengalami cedera kerja yang mengakibatkan cacat permanen sebagian atau seluruhnya akibat cedera kerja, berhak mendapatkan kompensasi dari majikan mereka (Human Rights Watch, 2022). Namun, kematian dan kecacatan yang tidak dianggap terkait dengan pekerjaan tidak diberikan kompensasi. Seperti yang telah didokumentasikan oleh Human Rights Watch dan organisasi lain, ribuan kematian dikaitkan dengan penyebab yang tidak dapat dijelaskan atau alami. Menyadari ketidakcukupan sistem kompensasi saat ini, sejak 2019, Supreme Committee mendesak para kontraktornya untuk membeli asuransi jiwa bagi para pekerja untuk memastikan bahwa semua keluarga pekerja yang meninggal menerima kompensasi terlepas dari lokasi atau penyebab kematiannya.

Dua puluh tiga kontraktor memenuhi desakan tersebut yang mencakup 66.255 pekerja. Biaya asuransi tersebut berkisar kurang dari 50 QAR (US\$14) per pekerja per tahun dengan manfaat sebesar 75.000 QAR (US\$20.599), menurut dokumen yang diperoleh Human Rights Watch (Human Rights Watch, 2022). Namun, penerapan skema asuransi jiwa oleh kafeel tergolong rendah dan ribuan keluarga belum memiliki perlindungan ini untuk kematian yang diklasifikasikan sebagai tidak terkait dengan pekerjaan.

Human Rights Watch melakukan investigasi dan wawancara kepada saudara ipar seorang pekerja migran, yang meninggal pada tahun 2020. Korban dikategorikan otoritas Qatar sebagai serangan jantung, yang dianggap sebagai “kematian yang tidak terkait dengan pekerjaan”. Berdasarkan analisa medis, penyakit serangan jantung dan kardiovaskular lainnya di Qatar dipicu oleh suhu yang ekstrem (Baker, 2022). Keluarga korban menyatakan hanya menerima 75.000 QAR (US\$20.599) melalui program asuransi kelompok dan bukan atas kematian yang berkaitan dengan kecelakaan kerja (Human Rights Watch, 2022). Pada kasus lain, Human Rights Watch menemukan bahwa keluarga jarang menerima kompensasi atas kematian yang tidak dianggap terkait dengan pekerjaan.

## **6. Hak atas Standar Hidup yang Layak, termasuk Makanan, Pakaian, dan Perumahan yang Layak**

Hak atas standar hidup yang layak, termasuk makanan, pakaian dan perumahan yang layak merupakan hak dasar bagi seluruh pekerja migran yang menjadi tanggung jawab negara. Hak ini dijamin di dalam UDHR, ICESCR, dan the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (OHCHR, 2022). Qatar dalam hal ini memiliki kewajiban penuh untuk memenuhi hak pekerja migran tersebut dengan menyediakan, makanan, pakaian, dan perumahan yang layak bagi pekerja migran. Dalam aspek makanan, pekerja migran terutama pada bidang konstruksi memiliki kebutuhan makanan pokok yang harus dipenuhi sebagai sumber energi utama para pekerja migran. Rata-rata sekitar 4.000 pekerja hadir di Education City, Qatar setiap hari (Newspaper, 2022). Pekerja tersebut termasuk pekerja kerajinan dan manual, pembersih, staf pemeliharaan, dan petugas keamanan. Setiap pekerja pada dasarnya berhak atas tiga kali makan bergizi setiap hari. Di bawah Qatar Foundation, pengiriman makanan dimulai di dapur industri kamp kerja utama Qatar. Kamp Barwa Al Baraha di Kawasan Industri Qatar adalah salah satu dapur yang bertanggung jawab untuk menyediakan makanan bagi pekerja yang dikontrak oleh QF. Kamp Barwa Al Baraha memiliki total lima dapur yang menyiapkan lebih dari 160.000 makanan sehari (Newspaper, 2022).

Sekilas data tersebut menunjukkan Qatar memberikan makanan dengan cukup bagi para pekerja migran karena menyiapkan porsi makanan dengan jumlah besar (lebih dari 160.000) per hari di satu kamp dengan banyak kamp lainnya. Namun, masalah pasokan makanan yang layak menjadi masalah yang sangat serius bagi para pekerja migran terutama pada masa pandemi. The Guardian menyatakan bahwa para pekerja migran kesulitan untuk mendapatkan suplai makanan ketika pandemi terutama dengan diberlakukannya kebijakan *lockdown* (Pattison & Sedhai, 2020). Qatar merespon masalah ini dengan menetapkan skema pinjaman £656 juta untuk perusahaan sehingga pekerja di karantina atau isolasi yang diberlakukan pemerintah dapat terus dibayar dan mendapatkan suplai makanan, tetapi beberapa pekerja di kawasan industri mengatakan kepada The Guardian bahwa mereka telah cuti tanpa dibayar (Pattison & Sedhai, 2020). Qatar sebagai otoritas tertinggi seharusnya mampu untuk melakukan pengawasan pada skema pinjaman yang telah ditetapkan agar pinjaman yang disediakan dapat benar-benar dimanfaatkan oleh pekerja migran.

Selanjutnya dalam aspek pakaian, para pekerja migran memiliki kebutuhan pakaian kerja yang harus memenuhi standar keselamatan kerja. Dalam hal ini, kafeel memenuhi kebutuhan pekerja migran dengan memberikan seragam kerja yang telah memenuhi standar keamanan beserta helm yang digunakan untuk melindungi kepala (Chaudhary, 2019). Namun, berdasarkan keterangan pekerja migran yang disampaikan kepada Al-Jazeera, para pekerja migran merasa kesulitan mendapatkan pakaian yang layak di luar seragam kerja yang harus mereka kenakan setiap hari. Pekerja migran tidak dapat menjangkau harga pakaian yang layak karena harganya yang cukup tinggi di Qatar (Chaudhary, 2019). Menggunakan seragam kerja secara terus menerus juga menimbulkan rasa tidak nyaman karena suhu di Qatar yang sangat panas. Akibatnya para pekerja migran sering kali terlihat menggunakan pakaian yang lusuh dan tidak layak pakai. Masalah ini juga diperparah dengan tidak tersedianya cukup air bersih di perumahan yang disediakan untuk mencuci pakaian yang dimiliki pekerja migran, sehingga kebutuhan akan pakaian yang layak semakin sulit terpenuhi.

Terakhir, hak atas perumahan yang layak juga merupakan masalah yang serius yang dihadapi pekerja migran di Qatar. Masalah mengenai perumahan yang tidak layak sebenarnya sudah dijelaskan pada hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dimana para pekerja migran di Qatar tidak difasilitasi dengan perumahan yang layak. Para pekerja migran diharuskan untuk menempati perumahan dengan fasilitas tidak memadai, seperti tidak tersedianya pendingin ruangan dan ventilasi udara yang cukup, kamar yang *overcapacity*, dan sulitnya akses terhadap air bersih. Masalah ini merupakan masalah krusial yang seharusnya tidak dibiarkan terjadi oleh pemerintah Qatar karena pemerintah Qatar wajib untuk melindungi hak dasar pekerja migran khususnya hak atas kondisi hidup yang layak.

### **Perlindungan Hak Pekerja Migran Berdasarkan Teori Hak Positif dan Negatif**

Berdasarkan teori hak positif, pemerintah Qatar memiliki kewajiban untuk memenuhi dan melindungi hak untuk bekerja bagi para pemilik hak yakni semua masyarakat yang berada dalam yurisdiksi Qatar. Kewajiban ini didasari pada kedudukan Qatar sebagai pemerintahan negara yang berdaulat, peratifikasian Pasal 6 ICESCR, dan keanggotaan dalam ILO. Tanggung jawab pemerintah Qatar untuk memenuhi dan melindungi hak untuk bekerja bagi pekerja migran memiliki dasar hukum yang jelas. Dalam hal ini, upaya yang dilakukan Qatar untuk memenuhi hak untuk bekerja bagi pekerja migran adalah dengan menyediakan lapangan pekerjaan di Qatar dan mengaturnya menggunakan sistem *kafala* (Malaeb, 2015). Melalui sistem ini, pemerintah Qatar mengatur pekerja migran di bawah kendali kafeel atau sponsor (Robinson, 2022).

Dengan sistem dan dasar kewajiban yang jelas, berdasarkan teori hak positif Qatar diwajibkan untuk memastikan para pekerja mendapatkan hak untuk bekerja. Cakupan hak untuk bekerja secara lebih spesifik terdapat dalam proses *migrant life cycle*. *Migrant life cycle* merupakan siklus pekerja migran yang terdiri dari empat tahap yakni *recruitment* (perekrutan), *deployment* (penyebaran), *employment* (pelaksanaan pekerjaan), dan *return* (pemulangan ke negara asal) (Ganji, 2016). Dalam rangka memenuhi dan melindungi hak pekerja migran, pemerintah Qatar harus menjamin pekerja migran mendapatkan hak-haknya dalam setiap tahap tersebut. Dalam rangka memenuhi dan melindungi hak pekerja migran, pemerintah Qatar harus menjamin pekerja migran mendapatkan hak-haknya dalam setiap tahap tersebut. beberapa permasalahan muncul di dalam perlindungan hak untuk bekerja di mana pekerja migran kerap kali diharuskan membayar sejumlah uang secara illegal kepada broker, korupsi, penahan paspor, dan lain-lain (Ganji, 2016). Dalam hal ini pemerintah Qatar berupaya untuk melindungi hak pekerja migran di Qatar sesuai dengan hak positif dengan menghimbau kepada pekerja migran agar tidak membayarkan uang rekrutmen kepada broker. Namun, data dari Amnesty International tahun 2020 menunjukkan bahwa para pekerja migran yang berasal dari Bangladesh tetap melakukan pembayaran dan rata-rata memiliki hutang sebesar \$2,500 dan pekerja migran dari Nepal rata-rata memiliki hutang sebesar \$1,200 untuk memberangkatkan diri mereka ke Qatar (Amnesty International, 2020). Masih adanya masalah tersebut menandakan pemerintah Qatar kurang ketat dalam mengawasi proses rekrutmen pekerja migran, sehingga pekerja migran memang benar mendapatkan hak untuk bekerja di Qatar namun mereka harus terjebak hutang.

Berikutnya, berdasarkan teori hak positif pemerintah Qatar memiliki kewajiban untuk melindungi pekerja migran dengan menyediakan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan. Kondisi kerja yang adil dan menguntungkan merupakan hak dasar pekerja migran sesuai dengan Pasal 23 UDHR. Aspek-aspek yang termasuk ke dalam kondisi kerja yang adil dan menguntungkan seperti yang telah diuraikan pada sub-bab 4.2 ialah pemberlakuan jam kerja, pembayaran gaji yang tepat waktu, dan pemberian fasilitas layak penunjang pekerjaan.

Pemerintah Qatar berupaya untuk mengakomodasi hak pekerja migran dalam hal pemberlakuan jam kerja dengan menerapkan hukum ketenagakerjaan yang mencakup total jam kerja reguler selama 8 jam dan ketentuan lembur harus dibayar dengan kenaikan 25% dari tarif per jam. Jika kerja lembur dilakukan antara pukul 21.00 sampai dengan pukul 03.00, maka kenaikannya menjadi 50% (Amnesty International, 2020). Pemerintah Qatar secara spesifik mengatasi isu *overwork* dengan regulasi baru yakni UU Ketenagakerjaan 2020 dengan maksimum 48 jam per minggu pada hari normal dan 36 jam per minggu pada bulan Ramadan (Amnesty International, 2020). Namun, keadaan di lapangan menunjukkan perlindungan hak pekerja migran dalam aspek pemberlakuan jam kerja belum maksimal. Sebuah laporan dari Human Rights Watch menunjukkan sekitar 800 – 1000 pekerja migran melakukan aksi mogok kerja karena dipaksa bekerja selama lebih dari 10 jam per hari tanpa upah lembur (Human Rights Watch, 2019). Masalah tersebut menandakan pemerintah Qatar belum sepenuhnya mampu menerapkan regulasi mengenai jam kerja dengan baik guna menyediakan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan dalam aspek pemberlakuan jam kerja.

Aspek selanjutnya yakni pembayaran gaji yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan secara tepat waktu. Pembayaran gaji merupakan hal yang sangat krusial dalam hal kondisi kerja yang adil dan menguntungkan. Dalam hal ini, pemerintah Qatar berdasarkan teori hak positif memiliki kewajiban secara penuh untuk memenuhi dan melindungi hak pekerja migran dalam hal pembayaran gaji. Pemerintah Qatar berupaya untuk melindungi hak pekerja dengan membuat regulasi khusus mengenai gaji yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan 2020 (Hukoomi Qatar E-Government, 2023). UU ini merupakan hasil kerja sama pemerintah Qatar dengan ILO pada 2018. Regulasi mengenai gaji tersebut baru berlaku 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 (Government Communication Office, 2022).

Keadaan di lapangan menunjukkan perlindungan hak berupa pembayaran gaji tepat waktu menunjukkan bahwa masih banyak pekerja migran yang menerima keterlambatan pembayaran gaji. Hal tersebut dibuktikan dengan pengakuan dari pekerja migran perusahaan QMC pada Amnesty International bahwa gaji mereka belum dibayarkan dari awal 2019 hingga akhir Maret 2020 (Amnesty International, 2020). Data lain dari company evaluation Business and Human Rights Resources Center menunjukkan dari total 14 perusahaan yang diteliti, hanya ada 3 perusahaan yakni Laing O'Rourke, Vinci, dan Besix yang melakukan pembayaran gaji secara transparan dan tepat waktu, sementara 11 perusahaan lainnya

terlambat (Business & Human Rights Resources Centre, 2022). Berdasarkan data-data di atas, kita dapat melihat bahwa sebenarnya secara regulasi pemerintah Qatar telah berupaya melindungi hak pekerja migran melalui instrumen UU Ketenagakerjaan dan merancang sistem upah minimum agar dapat menjamin kondisi kerja yang adil dan menguntungkan. Namun, keadaan di lapangan menunjukkan realita yang berbeda yang menunjukkan banyak perusahaan tidak menerapkan regulasi tersebut sehingga hak pekerja migran untuk mendapatkan gaji secara tepat waktu kurang dapat terpenuhi.

Aspek terakhir yang perlu dijamin pemenuhan dan perlindungannya oleh Qatar pada kondisi kerja yang adil dan menguntungkan adalah penyediaan fasilitas yang layak dan menunjang pekerjaan. Pada sub-bab sebelumnya, kita dapat melihat bahwa fasilitas perumahan yang disediakan pemerintah Qatar sangat tidak layak bagi para pekerja migran. Hal tersebut merujuk pada fasilitas seperti kamar tidur yang *overcapacity* dan akses air bersih serta sanitasi yang minim (Journeyman Pictures, 2015). Pemerintah Qatar berupaya untuk melindungi hak pekerja migran dalam hal ini dengan menyantumkan poin ini ke dalam UU Ketenagakerjaan yang baru dengan topik *health, safety, and welfare* bagi pekerja migran.

Kemudian, pemerintah Qatar berdasarkan teori hak positif memiliki kewajiban dalam melindungi hak pekerja migran untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Hal tersebut memiliki dasar hukum yang jelas karena Qatar telah meratifikasi ICCPR yang di dalamnya memberikan kebebasan bagi masyarakat sipil khususnya pekerja migran untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja (United Nations, 2022). Pemerintah Qatar melalui Kementerian Tenaga Kerja dan ILO meluncurkan inisiatif untuk mempromosikan suara pekerja, termasuk proyek percontohan untuk membentuk komite pekerja di perusahaan dan organisasi.

Hingga saat ini, 20 komite pekerja di antaranya kini telah dibentuk, mewakili hampir 17.000 karyawan (Amnesty International, 2022). Hal tersebut merupakan langkah yang ditempuh untuk memenuhi hak pekerja migran dalam hal serikat pekerja. Namun perlu digarisbawahi bahwa pembentukan komite pekerja tersebut tidak sama dengan serikat pekerja yang dibentuk sendiri oleh pekerja. Dengan kata lain hingga kini para pekerja migran belum menikmati hak untuk berserikat secara penuh. Pemerintah Qatar hingga kini belum mampu memenuhi dan melindungi hak tersebut. Hal tersebut juga dibuktikan dengan turun tangannya organisasi buruh dunia asal Argentina yakni The Building and Wood Workers International (BWI) yang turut mendesak pemerintah Qatar untuk mengizinkan pekerja migran membentuk serikat pekerja sesuai kehendak para pekerja migran mengingat serikat pekerja merupakan hal yang sangat krusial bagi pekerja migran (Whitehead, 2022).

Berdasarkan teori hak positif, pemerintah Qatar memiliki kewajiban dalam menyediakan jaminan sosial bagi pekerja migran di Qatar. Kewajiban ini didasari oleh keanggotaan Qatar dalam ILO yang di dalamnya berisi Deklarasi Philadelphia yakni perluasan langkah-langkah jaminan sosial untuk penghasilan dasar bagi semua yang membutuhkan perlindungan dan perawatan medis yang komprehensif (ILO, 2019). Dasar hukum lainnya yang mewajibkan Qatar menunaikan hak positifnya atau kewajiban menyediakan dan melindungi hak pekerja migran berupa jaminan sosial adalah ICESCR yang telah diratifikasi Qatar pada 2018 (United Nations, 2022). Pemerintah Qatar berupaya untuk

menunaikan kewajiban tersebut dengan mengeluarkan kebijakan pembuatan kartu kesehatan yang dapat mengakomodasi kebutuhan kesehatan para pekerja migran (Philipp, 2020). Pemerintah Qatar juga berupaya memasukkan aspek jaminan sosial pada UU Ketenagakerjaan dengan membebaskan pembayaran kartu kesehatan kepada para *kafeel* (Philipp, 2020). Namun, keadaan di lapangan menunjukkan banyak pekerja migran yang belum menikmati hak mereka.

Laporan dari Jennifer Philipp menunjukkan bahwa sekitar 56% migran berpenghasilan rendah tidak mampu membayar kartu kesehatan dan beberapa kafeel menolak untuk membayar jaminan kesehatan (Philipp, 2020). Dalam merespon masalah-masalah jaminan kesehatan tersebut, Qatar telah memperkenalkan sistem asuransi kesehatan swasta wajib untuk semua penduduk non-Qatar, termasuk pengunjung dan mereka yang bekerja di sektor publik dan swasta. Sistem tersebut baru diperkenalkan di bawah Undang-Undang No. 22 Tahun 2021 pada November 2021 dan mulai berlaku pada 4 Mei 2022 (Government Communication Office, 2022). Secara umum, pemerintah Qatar menunjukkan adanya langkah nyata untuk mengatasi masalah jaminan sosial yang dihadapi pekerja migran selama persiapan Piala Dunia 2022. Hal tersebut dibuktikan dengan regulasi-regulasi baru yang dibuat untuk menangani masalah tersebut. Namun, secara keseluruhan, upaya perlindungan hak pekerja migran oleh pemerintah Qatar terbilang belum maksimal jika mengacu pada masalah yang ada di lapangan seperti akses kartu kesehatan yang masih rendah bagi pekerja migran.

Kewajiban berikutnya yang wajib ditunaikan oleh Qatar dalam melindungi hak pekerja migran ialah menyediakan perlindungan atas pekerja migran dan keluarganya. Kewajiban ini didasarkan pada UDHR, ICCPR, dan ICESCR yang telah diratifikasi oleh Qatar. Kasus yang paling menarik perhatian dunia berkaitan dengan kewajiban pemerintah Qatar dalam aspek ini adalah tewasnya para pekerja migran dan uang kompensasi yang diberikan kepada keluarga korban di keluarga asal (Leeman, 2022). The Guardian, sebanyak lebih dari 6,500 pekerja migran meninggal dunia selama bekerja di Qatar untuk Piala Dunia 2022 (Kelly et al., 2019). Kemudian, Hassan al-Thawady selaku Sekretaris Jenderal Qatar Supreme Committee for Delivery and Legacy mengungkapkan bahwa terdapat sekitar 400 hingga 500 kematian pekerja migran yang berhubungan dengan persiapan Piala Dunia 2022 (Bown, 2022).

Hak positif terakhir yang wajib ditunaikan oleh Qatar untuk melindungi hak pekerja migran ialah wajib menyediakan standar hidup yang layak termasuk makanan, pakaian, dan perumahan bagi para pekerja migran. Hak ini dijamin di dalam UDHR, ICESCR, dan the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (OHCHR, 2022). Berkaitan dengan kewajiban memberikan makanan yang layak bagi para pekerja migran, Pemerintah Qatar melalui Qatar Foundation menyediakan makanan di dapur industri Al Barwa Al Baraha dengan total lebih dari 1600,000 makanan per hari (Newspaper, 2022).

Secara keseluruhan, berdasarkan enam aspek hak positif yang menjadi kewajiban Qatar, pemerintah Qatar sebenarnya menunjukkan adanya upaya konkret untuk memperbaiki kondisi yang ada di negaranya dengan membentuk regulasi dan melakukan kebijakan

berkaitan dengan hak-hak tersebut. Pemerintah Qatar memiliki kewajiban dalam melindungi hak asasi manusia pekerja migran dan berupaya menunaikannya dengan berbagai regulasi, seperti sistem kafala, UU Ketenagakerjaan, dan lain-lain. Namun, hal yang perlu tetap disoroti adalah belum maksimalnya perlindungannya hal tersebut. Sebagai contoh, meskipun UU Ketenagakerjaan sudah mengatur perihal pembayaran gaji secara tepat waktu, namun hingga kini masih ada pekerja migran yang gajinya belum dibayarkan (Amnesty International, 2020). Hal tersebut membuktikan bahwa regulasi yang dibuat pemerintah Qatar dalam rangka perlindungan hak pekerja migran belum maksimal. Dengan kata lain, berdasarkan teori hak positif, Qatar telah berupaya untuk melindungi hak pekerja migran dengan berbagai regulasi yang dibentuk khususnya menyikapi masalah yang menjadi sorotan, seperti penunggakan pembayaran gaji, rekrutmen, fasilitas tidak layak, dan lain-lain. Namun, upaya perlindungan hak berdasarkan teori hak positif yang dilakukan Qatar tidak dapat berhenti pada regulasi, melainkan implementasi. Dalam hal ini implementasi perlindungan hak tersebut masih kurang maksimal.

Dalam konteks hak pekerja migran Piala Dunia Qatar 2022, para pekerja migran memiliki hak-hak dasar yang dapat dipandang berdasarkan teori hak negatif. Jika hak positif pada penelitian ini memandang bagaimana Qatar memiliki kewajiban dalam memenuhi hak-hak dasar pekerja migran, hak negatif berbicara mengenai hak-hak dasar tersebut secara spesifik. Menurut kaum Libertarian, hak asasi manusia adalah hak negatif karena memuat hak-hak dasar memuat tidak bolehnya ada unsur intervensi yang dapat mengurangi penikmatan atau melanggar hak tersebut (Chatterjee, 2011). Thomas Pogge menerima klaim libertarian bahwa semua hak asasi manusia adalah hak negatif (Chatterjee, 2011).

Berdasarkan definisi teori hak negatif tersebut, kita dapat melihat bahwa hak-hak dasar pekerja yakni hak untuk bekerja, hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja, hak atas jaminan sosial, hak atas perlindungan keluarga, dan hak atas standar hidup yang layak, termasuk makanan, pakaian dan perumahan yang layak merupakan hak negatif yang lekat dimiliki oleh para pekerja migran. Perlindungan hak-hak ini dapat ditinjau dari apakah para pekerja migran dapat menikmati hak tersebut atau tidak.

Penikmatan tersebut telah dijelaskan dalam uraian hak pekerja migran beserta keadaan yang ada di lapangan dimana pada setiap hak yang dimiliki pekerja migran, pekerja migran belum dapat secara penuh menikmati hak mereka. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pelanggaran yang terjadi mulai pada tahap rekrutmen, hingga pada saat bekerja, seperti penunggakan pembayaran gaji, sulitnya akses fasilitas kesehatan (kartu kesehatan). Dalam hal pembayaran gaji, Kantor ILO di Doha menyatakan dalam laporan kemajuan tahun 2020 bahwa terdapat lebih dari 9,000 pekerja yang mengalami masalah pekerjaan terutama mengenai gaji yang tidak dibayarkan (Amnesty International, 2020). ILO kemudian melaporkan masalah tersebut kepada MLSA untuk ditindaklanjuti. Data tersebut membuktikan para pekerja migran belum menikmati hak mereka sebagai pekerja terlepas dari tanggung jawab pekerjaan yang telah mereka tunaikan.

Pada aspek lain, berdasarkan teori hak negatif pekerja migran memiliki hak untuk bergabung dan membentuk serikat pekerja. Hak ini merupakan hak dasar yang melekat pada

setiap pekerja migran. Hak negatif memandang hak untuk bergabung dan membentuk pekerja migran tidak dapat diintervensi oleh pihak manapun penikmatan haknya. Di sisi lain, hak positif memandang pemerintah Qatar memiliki kewajiban dalam memenuhi dan melindungi hak tersebut agar pekerja migran dapat menikmati hak tersebut. Hal tersebut membuktikan bahwa dalam hal perlindungan pekerja migran, hak positif dan hak negatif tidak dapat berdiri sendiri. Dalam realita di lapangan, meskipun Qatar telah meratifikasi ICCPR dan ICESCR, Qatar tetap tidak mengizinkan pekerja migran bergabung dan membentuk serikat pekerja migran, sehingga pekerja migran tidak dapat secara kolektif menyeimbangkan kembali hubungan dengan majikan mereka untuk memperbaiki kondisi kerja mereka dan memerangi pelanggaran ketenagakerjaan (Amnesty International, 2020). Kasus tersebut menunjukkan dua hal yakni pekerja migran memiliki hak negatif untuk bergabung dalam serikat pekerja namun hak tersebut tidak terpenuhi, serta hak positif dimana Qatar memiliki kewajiban untuk mengakomodir terpenuhinya tersebut. Hak positif dan hak negatif dalam kasus ini tidak terpenuhi sehingga pekerja migran dapat menikmati hak tersebut.

Secara keseluruhan, perlindungan hak pekerja migran Qatar 2022 ditinjau dari dua sisi yakni hak positif dan hak negatif. Kedua hak ini saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan. Hak-hak dasar pekerja migran tidak dapat dipenuhi hanya dengan satu unsur hak saja seperti hak negatif, hak positif atau peran pemerintah dalam menjamin terpenuhi dan terlindunginya hak ini juga sangat penting. Berdasarkan uraian hak dan realita yang terjadi di lapangan, kita dapat melihat bahwa perlindungan hak pekerja migran belum maksimal. Hal tersebut merujuk pada sudah adanya regulasi-regulasi yang dibuat, namun implementasi regulasi tersebut masih kurang sehingga masalah-masalah perlindungan hak pekerja migran belum dapat sepenuhnya teratasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan peneliti mengenai perlindungan hak pekerja migran Piala Dunia Qatar 2022, perlindungan hak pekerja migran pada Piala Dunia Qatar 2022 belum maksimal. Kesimpulan yang didapat peneliti bahwa perlindungan hak pekerja migran Piala Dunia Qatar 2022 belum maksimal didasarkan pada argumen berikut. Pertama, dari enam hak dasar yang dimiliki pekerja migran yakni hak untuk bekerja, hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja, hak atas jaminan sosial, hak atas perlindungan keluarga, dan hak atas standar hidup yang layak, termasuk makanan, pakaian dan perumahan yang layak, tidak ada satu pun hak dasar yang benar-benar terpenuhi. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya masalah dalam setiap aspek haknya, seperti masalah pungutan liar uang rekrutmen pada aspek hak untuk bekerja, masalah *overwork*, telatnya pembayaran gaji, dan fasilitas tempat tinggal yang tidak layak pada aspek hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, masalah pelarangan untuk bergabung dan membentuk serikat pekerja pada aspek hak untuk membentuk dan bergabung pada serikat pekerja, masalah pekerja migran yang tewas dan uang kompensasi keluarga pada aspek hak atas perlindungan keluarga, serta masalah makanan, pakaian, dan fasilitas layak pada hak atas hak atas standar hidup yang layak. Berbagai bukti berupa data dan laporan yang mendukung benar terjadinya masalah tersebut sudah dipaparkan peneliti pada bab sebelumnya.

Kedua, perlindungan hak pekerja migran Piala Dunia Qatar 2022 dipandang belum maksimal oleh peneliti karena pemerintah Qatar belum mampu mengatasi masalah tersebut meskipun sudah melakukan berbagai perubahan regulasi. Dari rentang tahun 2010 sampai 2022, pemerintah Qatar sudah beberapa kali melakukan perubahan regulasi seperti UU Ketenagakerjaan 2020, peratifikasian ICCPR dan ICESCR pada 2018, masuk ke dalam keanggotaan ILO pada 2018, pengenalan upah minimum, pencabutan *No-Objection Certificate*, dan lain-lain. Namun, berbagai regulasi tersebut nyatanya belum mampu secara maksimal melindungi hak pekerja migran dalam enam aspek hak di atas. Laporan dari Amnesty International, Human Rights Watch, Business and Human Rights Resources Center, serta berbagai media lainnya yang diterbitkan pada rentang tahun 2020 – 2022 menunjukkan berbagai masalah masih terjadi dan belum sepenuhnya teratasi terlepas dari regulasi baru yang diterapkan oleh pemerintah Qatar.

Terakhir, perlindungan hak asasi manusia pekerja migran Piala Dunia Qatar belum maksimal jika dipandang berdasarkan teori hak positif dan hak negatif serta konsep HAM. Berdasarkan hak positif, negara – dalam konteks ini adalah Qatar – memiliki kewajiban dalam memenuhi dan melindungi hak dari setiap warga sipil yang berada pada yurisdiksi negaranya. Hal tersebut bermakna Qatar berkewajiban dalam memenuhi dan melindungi enam hak pekerja migran yang dibahas dalam penelitian ini secara penuh. Keadaan di lapangan menunjukkan pemerintah Qatar memang melakukan upaya-upaya dalam melindungi hak pekerja migran dengan membuat regulasi, namun hal tersebut belum mampu menjamin dan melindungi hak pekerja secara penuh, serta menyelesaikan masalah, seperti pekerja migran yang meninggal, penunggakan pembayaran gaji, dan lain-lain. Di sisi lain, berdasarkan teori hak negatif, perlindungan hak pekerja migran juga masih dipandang belum maksimal karena para pekerja migran belum secara penuh menikmati hak mereka. Hal tersebut terlihat melalui aksi pekerja migran yang melakukan protes terhadap pembayaran gaji, dan lain-lain. Terakhir, berdasarkan konsep HAM, seharusnya HAM menjadi milik semua individu tanpa memandang latar belakang, termasuk latar belakang pekerjaan. Pekerja migran seharusnya tetap bisa menikmati hak mereka secara utuh tanpa pengurangan penikmatan HAM dan hak tersebut menjadi kewenangan negara untuk melindungi dan memenuhinya. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, penelitian ini secara yakin menyimpulkan bahwa perlindungan hak asasi manusia pekerja migran Piala Dunia Qatar belum dilakukan secara maksimal.

Melalui penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran kepada para akademisi program studi hubungan internasional. Kepada akademisi program studi HI diharapkan dapat memberikan pembaruan terhadap penelitian tentang perlindungan hak asasi pekerja migran Qatar Piala Dunia 2022, terutama mengenai perkembangan terbaru pasca usainya gelaran Piala Dunia 2022 yang belum dijelaskan pada penelitian ini. Dengan demikian, diharapkan penelitian yang lebih baik dan membawa dampak positif bagi banyak pihak. Adapun uraian pembaruan dapat mencakup beberapa hal, seperti proses remedi HAM yang dilakukan oleh Qatar, bagaimana kasus ini diadili pengadilan atau mahkamah internasional, bagaimana kultur dan sejarah yang dimiliki oleh Qatar memengaruhi bagaimana cara Qatar memperlakukan para pekerja migran, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Jazeeraamn. (2022). Qatar workers' welfare: 'Reforms made but challenges remain.'. <https://www.aljazeera.com/news/2022/11/1/qatar-made-progress-in-labour-reforms-ilo>
- Al Thani, M. (2021). Channelling Soft Power: The Qatar 2022 World Cup, Migrant Workers, and International Image. *The International Journal of the History of Sport*, 38(17), 1729–1752. <https://doi.org/10.1080/09523367.2021.1988932>
- Amnesty International. (2020). "I have worked hard—I deserve to be paid" Exploitation on Qatar World Cup stadium. <https://www.amnesty.org/en/latest/research/2020/06/exploitation-on-qatar-world-cup-stadium/>
- Amnesty International. (2020). Qatar Migrant workers in labour camps at grave risk amid COVID19 crisis. <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/03/qatar-migrant-workers-in-labour-camps-at-grave-risk-amid-covid19-crisis/>
- Amnesty International. 2020. Reality Check 2020: Countdown to the 2022 World Cup
- Ara, Arafat. (2021). Migrant workers still paying off debts that brought them to Qatar. *OpenDemocracy*. Retrieved January 12, 2023, from <https://www.opendemocracy.net/en/beyond-traffickingandslavery/migrant-workers-still-paying-off-debts-that-brought-them-to-qatar/>
- Ashraf, I. (2016). Emerging Issues: FIFA World Cup 2022: Enjoying the Game at the Suffering of Migrant Workers. 10
- Babar, Z., & Vora, 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), 498–507. <https://doi.org/10.1111/1467-923X.13154>
- Baker, Aryn. (2022). Thousands of Migrant Workers Died in Qatar's Extreme Heat. The World Cup Forced a Reckoning. *Pulitzer Center*. Retrieved November 16, 2022, from <https://pulitzercenter.org/stories/thousands-migrantworkers-died-qatars-extreme-heat-world-cup-forced-reckoning>
- BBC News. (2022). World Cup 2022: How has Qatar treated foreign workers?. <https://www.bbc.com/news/world-60867042>
- Bite, P., Konczos Szombathelyi, M., & Vasa, L. (2020). The concept of labour migration from the perspective of Central and Eastern Europe. *Economics & Sociology*, 13(1), 197–216. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-1/13>
- Blumrosen, A. W. (1963). The Worker and Three Phases of Unionism: Administrative and Judicial Control of the Worker-Union Relationship. *Michigan Law Review*, 61(8), 1435. <https://doi.org/10.2307/1286613>
- Bown, Asia. (2022). Human rights controversy in Qatar, explained. *Deseret News*. <https://www.deseret.com/2022/12/1/23488075/human-rights-qatar-worldcup-migrants-controversy>
- Bryman, A., & Bell, E. (2019). Social research methods (Fifth Canadian edition). *Oxford University Press*.
- Business & Human Rights Resource Centre. (2022). Labour rights and the Qatar World Cup 2022. Retrieved October 22, 2022, from <https://www.businesshumanrights.org/en/big-issues/major-sporting-events/labour-rights-andthe-qatar-world-cup-2022/>

- Business & Human Rights Resources Centre. (2020). On Shaky Ground: Migrant Workers' Rights in Qatar & UAE Construction. Retrieved January 10, 2023, from [https://media.businesshumanrights.org/media/documents/files/BHRRC\\_Shaky-GroundConstruction-Briefing-v1.1.pdf](https://media.businesshumanrights.org/media/documents/files/BHRRC_Shaky-GroundConstruction-Briefing-v1.1.pdf)
- Business & Human Rights Resource Centre. (2017). Swiss Court Labour Union's Claim Against FIFA Concerning Qatar 2022. <https://www.business-humanrights.org/it/ultime-notizie/swiss-court-rejects-labour-unions-claim-against-fifa-concerning-qatar-2022/>
- Business & Human Rights Resource Centre. (2022). Qatar: 30% of COVID-19 cases are Indian migrant workers. Retrieved December 1, 2022, from <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/qatar-30-of-covid-19-cases-are-indian-migrant-workers/>
- Business & Human Rights Resource Centre. (2022). Qatar: Guardian investigation finds that migrant workers continue to die from 'heat stress', fatalities not adequately investigated by govt. Retrieved December 9, 2022, from <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/qatar-guardianinvestigation-finds-that-migrant-workers-continue-to-die-from-heat-stressfatalies-not-adequately-investigated-by-govt/>
- Business & Human Rights Resource Centre. (2022). Qatar: Population of migrantworkers swells to 2.1 million ahead of 2022 FIFA World Cup. Retrieved February 8, 2023, from <https://www.businesshumanrights.org/en/latest-news/qatar-population-of-migrant-workersswells-to-21-million-ahead-of-2022-fifa-world-cup/>
- Byers, T., Slack, T., & Parent, M. M. (2012). Mega events. In *Key concepts in sport management* (pp. 103-106). SAGE Publications Ltd, <https://dx.doi.org/10.4135/9781473914599.n23>
- Charvet, J., & Kaczynska-Nay, E. (2008). Liberal Project and Human Rights: The Theory and Practice of a New World Order. 448.
- Chaudhary, A. (2019). Why Qatar's migrant workers dress up on 'fashion Fridays.' Retrieved December 9, 2022, from <https://www.aljazeera.com/features/2019/1/25/why-qatars-igrantworkers-dress-up-on-fashion-fridays>
- Cousins, S. (2020). Migrant Workers Can't Afford a Lockdown. *Foreign Policy*. Retrieved December 1, 2022, from <https://foreignpolicy.com/2020/04/08/qatar-south-asian-migrantworkers-cant-afford-coronavirus-lockdown-world-cup-2022/>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Denzin, N. K. (1978). Triangulation: A Case for Methodological Evaluation and Combination. *Sociological Methods*, 339-357
- Donnelly, J. (2013). *Universal human rights in theory and practice* (3rd ed). Cornell University Press
- Fairwork.nu. (2018). The "Kafala" System Explained. URL: The "Kafala" system explained - FairWork. Diakses pada 19 April 2022
- FIFA. (2022). Court of Arbitration for Sport (CAS): Arbitration Rules for the 2022 FIFA World Cup Qatar Final Round. <https://digitalhub.fifa.com/m/47ef3004972d4b3a/original/Arbitration-Rules-for-FIFA-World-Cup-Qatar-2022-CAS.pdf>
- FIFA. (2017). FIFA publishes landmark Human Rights Policy. <https://www.fifa.com/about-fifa/organisation/news/origin1904p.cxm.fifa.comfifa-publishes-landmark-human-rights-policy-2893311>

- FIFA. (2017). Swiss Court Rejects Labour Unions' Claim Against FIFA Concerning Qatar 2022. <https://www.fifa.com/legal/football-regulatory/media-releases/swiss-court-rejects-labour-unions-claim-against-fifa-concerning-qatar--2862363>
- Findeasy. (2023). Indians in Qatar 2023. <https://www.findeasy.in/indianpopulation-in-qatar/#:~:text=India%20has%20the%20largest%20diaspora,Lakh%20Indians%20residing%20in%20Qatar.>
- Forsythe, D. P. (2006). Human Rights in International Relations, Second Edition. *Cambridge University Press*. 299
- Ganji, S. K. (2016). Leveraging the World Cup: Mega Sporting Events, Human Rights Risk, and Worker Welfare Reform in Qatar. *Journal on Migration and Human Security*, 39
- Government Communications Office. (2022). Labour Reform. <https://www.gco.gov.qa/en/focus/labour-reform/>
- Grenčíková, A., Skačkauskienė, I., & Španková, J. (2018). The features of labour emigration from the Slovak Republic. *Business: Theory and Practice*, 19, 271-277. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.27>
- Griffin, James. (2008). On Human Rights. *Oxford University Press*
- Heerdt, D., & Rook, W. (2022). Remedy and redress for sport-related human rights abuses. *The International Sports Law Journal*, 22(2), 85–92. <https://doi.org/10.1007/s40318-022-00227-0>
- Hogewoning, K. (2022). French Company Vinci indicted for forced labour in Qatar. *La Strada International*. <https://www.lastradainternational.org/news/french-company-vinciindicted-for-forced-labour-in-qatar/>
- Hukoomi.Gov.Qa. (2022). Labor Law. <https://Hukoomi.Gov.Qa>. Retrieved January 11, 2023, from <https://hukoomi.gov.qa/en/article/labor-law>
- Hukoomi.Gov.Qa. (2023). Submit Labor Recruitment Application. <https://Hukoomi.Gov.Qa>. Retrieved January 13, 2023, from <https://hukoomi.gov.qa/en/service/submit-labor-recruitment-app>
- Human Rights Watch. (2019). Qatar: Events of 2019. Dalam World Report 2020. <https://www.hrw.org/world-report/2020/country-chapters/qatar>
- Human Rights Watch. (2022). FIFA/Qatar: Commit to Compensate Abused Migrant Workers. <https://www.hrw.org/news/2022/08/12/fifa/qatarcommit-compensate-abused-migrant-workers>
- Human Rights Watch. (2019). Qatar: Migrant Workers Strike Over Work Conditions. <https://www.hrw.org/news/2019/08/08/qatar-migrant-workersstrike-over-work-conditions>
- ILO. (2022). Declaration of Philadelphia. Retrieved January 14, 2023, from <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cbpolicyguide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>
- ILO. (2021). One is too many. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/---iloqatar/documents/publication/wcms\\_828395.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/---iloqatar/documents/publication/wcms_828395.pdf)
- ILO. (2022). Ratifications of fundamental conventions. Retrieved November 22, 2022, from [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO:P10011\\_DISPLAY\\_BY,P10011\\_CONVENTION\\_TYPE\\_CODE:1,F](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO:P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F)
- Kate Manzo, 'Visualising Modernity: Development Hopes and the 2010 FIFA World Cup', *Soccer & Society* 13.2 (2012): 182, Viewed on 18 September 2016, <http://dx.doi:10.1080/14660970.2012.640500>.

- Kelly, A., McIntyre, N., & Patisson, P. (2019, October 2). Revealed: Hundreds of migrant workers dying of heat stress in Qatar each year. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/global-development/2019/oct/02/revealedhundreds-of-migrant-workers-dying-of-heat-stress-in-qatar-each-year>
- Kukathas, I. (2014). Complaint concerning non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made by delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution. 26
- Laing O'Rourke. (2022). Laing O'Rourke—Modern Slavery. <https://www.laingorourke.com/company/governance/modern-slavery/>
- Leeman, Zachary. (2022). Piers Morgan Confronts Qatar World Cup Chief on Migrant Worker Deaths Preparing for Event: Is the 'Price Too Big to Pay?'. Mediaite. <https://www.mediaite.com/sports/piers-morgan-confronts-worldcup-chief-on-400-plus-migrant-worker-deaths-preparing-for-event-is-theprice-too-big-to-pay/>
- Liu, L., Gjebrea, O., Ali, F. M. H., & Atun, R. (2020). Determinants of healthcare utilisation by migrant workers in the State of Qatar. *Health Policy*, 124(8), 873–880. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2020.04.011>
- Malaeb, H. N. (2015). The “Kafala” System and Human Rights: Time for a Decision. *Arab Law Quarterly*, 29(4), 307–342. <https://doi.org/10.1163/15730255-12341307>
- Mamtani, R., Alrouh, H., Cheema, S., & Lowenfels, A. B. (2015). Migrant mortality in Qatar. *Injury*, 46(12), 2521–2522. <https://doi.org/10.1016/j.injury.2015.10.017>
- Millward, P. (2017). World Cup 2022 and Qatar's construction projects: Relational power in networks and relational responsibilities to migrant workers. *Current Sociology*, 65(5), 756–776. <https://doi.org/10.1177/0011392116645382>.
- Newspaper, T. P. (2022). Feeding Qatar Foundation's men on the move. <https://thepeninsulaqatar.com/article/15/03/2022/feeding-qatarfoundations-men-on-the-move>
- OHCHR. (2022). About migration and human rights. Retrieved November 4, 2022, from <https://www.ohchr.org/en/migration/about-migration-and-humanrights>
- OHCHR. (2022). International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. Retrieved December 9, 2022, from <https://www.ohchr.org/en/instrumentsmechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-allmigrant-workers>
- OHCHR. (2022) International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Retrieved January 14, 2023, from <https://www.ohchr.org/en/instrumentsmechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-andcultural-rights>
- OHCHR. (2022). Migration and the right to housing. OHCHR. Retrieved December 9, 2022, from <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/srhousing/migration-and-right-housing>
- Patisson, P., McIntyre, N., & Mukhtar, I. (2021, February 23). Revealed: 6,500 migrant workers have died in Qatar since World Cup awarded. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/globaldevelopment/2021/feb/23/revealed-migrant-worker-deaths-qatar-fifaworld-cup-2022>
- Patisson, P., & Sedhai, R. (2020, May 7). Qatar's migrant workers beg for food as Covid-19 infections rise. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/globaldevelopment/2020/may/07/qatarsmigrant-workers-beg-for-food-as-covid-19-infections-rise>

- Peltz-Steele, R. J. (2016). The FIFA World Cup, Human Rights Goals and the Gulf Between. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3117067>
- Philipp, J. (2020, August 26). An Inside Look at Migrant Worker Healthcare in Qatar. *BORGEN*. <https://www.borgenmagazine.com/healthcare-in-qatar/>
- Planning and Statistic Authority. (2021). Labor Force Sample Survey 2021. <https://www.psa.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/LaborForce/2021/AnnualBulletinLabourforce2021AE.pdf>
- Pradhan, B., Kjellstrom, T., Atar, D., Sharma, P., Kayastha, B., Bhandari, G., & Pradhan, P. K. (2019). Heat Stress Impacts on Cardiac Mortality in Nepali Migrant Workers in Qatar. *Cardiology*, 143(1–2), 37–48. <https://doi.org/10.1159/000500853>
- Qatar Population 2022 (Demographics, Maps, Graphs). (2022). Diambil 19 April 2022, dari <https://worldpopulationreview.com/countries/qatar-population>
- Regueiro, R. (2020). Shared Responsibility and Human Rights Abuse: The 2022 World Cup in Qatar. *Tilburg Law Review*, 25(1), 27–39. <https://doi.org/10.5334/tilr.191>.
- Rights, M. (2022). Qatar: Compulsory health insurance system introduced. *Migrant Rights*. <https://www.migrant-rights.org/2022/06/qatar-compulsory-healthinsurance-system-introduced>
- Rights, M. (2022). Qatar: Misuse of project visas, workers overworked, and underpaid. *Migrant Rights*. <https://www.migrantrights.org/2022/03/qatarmisuse-of-project-visasworkers-overworked-and-underpaid>
- Robinson, Kali. (2022). What Is the Kafala System?. *Council on Foreign Relations*. Retrieved January 12, 2023, from <https://www.cfr.org/backgrounder/whatkafala-system>
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63–75. <https://doi.org/10.3233/EFI-2004-22201>
- Sujarmani, A. (2020). TANGGAPAN PEMERINTAH QATAR TERHADAP RESOLUSI PARLEMEN EROPA NO. 2952 DALAM KASUS EKSPLOITASI BURUH IMIGRAN PADA PERSIAPAN PENYELENGGARAAN FIFA WORLD CUP 2022. 8(3), 8.
- Thuer, D. (2017). Qatar 2022, the World Cup of modern slavery – Is FIFA playing fair?. *University of Seville*
- United Nations. (2022). Convention C105—Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105). Retrieved October 21, 2022, from [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312250:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO)
- United Nations. (2022). Conventions and Recommendations. Retrieved November 22, 2022, from <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-tointernational-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>
- Whitehead, J. (2022). Trade union in Qatar warns about lack of change for migrant workers. *The Athletic*. <https://theathletic.com/3910236/2022/11/18/tradeunion-in-qatar-warns-there-is-no-sign-that-sustainable-change-is-coming-for-migrant-workers/>