



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

SKRIPSI

**UPAYA AMNESTI INTERNASIONAL DALAM MENGATASI
PENGEKSPLOITASIAN PEKERJA MIGRAN DI QATAR TERKAIT
PEMBANGUNAN STADION FIFA WORLD CUP 2022**

Diajukan oleh:

Al Fitra Wahyu Risandhi

15323106

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2023

**UPAYA AMNESTI INTERNASIONAL DALAM MENGATASI
PENGEKSPLORITASIAN PEKERJA MIGRAN DI QATAR TERKAIT
PEMBANGUNAN STADION FIFA WORLD CUP 2022**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Hubungan Internasioanl



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

Oleh:

Al Fitra Wahyu Risandhi

15323106

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

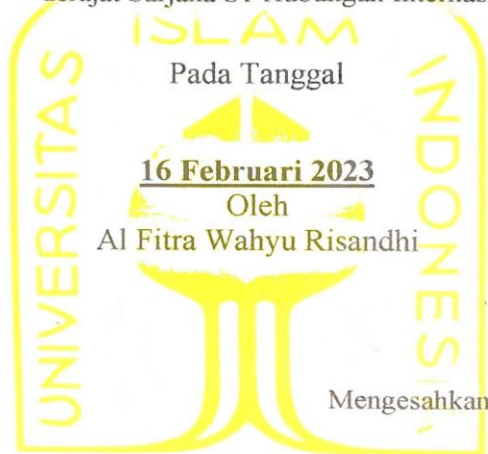
2023

HALAMAN PENGESAHAN

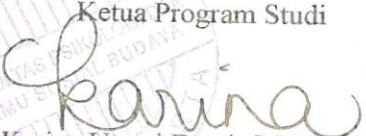
Upaya Amnesti Internasional Dalam Mengatasi Pengeksploitasian Pekerja Migran di Qatar Terkait Pembangunan Stadion FIFA WORLD CUP 2022

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Prodi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia

Untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat dalam memperoleh
derajat Sarjana S1 Hubungan Internasional



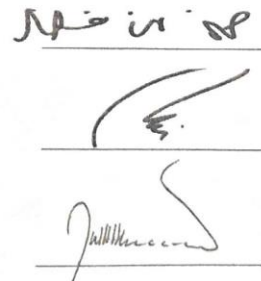
Program Studi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia

Ketua Program Studi

Karina Utami Dewi, S.I.P., M.A.,

Dewan Penguji

Tanda Tangan

- 1 Hadza Min Fadhli Robby, S.I.P., M.Sc.
- 2 Hasbi Aswar, S.I.P., M.A., Ph.D.
- 3 Willi Ashadi, S.H.I., M.A.



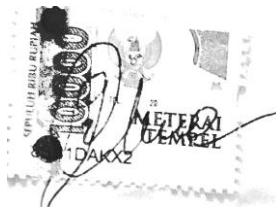
PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya ilmiah independen saya sendiri, dan bahwa semua materi dari karya orang lain (dalam buku, artikel, esai, disertasi, dan di internet) telah dinyatakan, serta kutipan dan parafrase diindikasikan dengan jelas.

Tidak ada materi selain yang digunakan selain yang termuat. Saya telah membaca dan memahami peraturan dan prosedur universitas terkait plagiarisme.

Memberikan pernyataan yang tidak benar dianggap sebagai pelanggaran integritas akademik.

13 FEBRUARI 2023



Al Fitra Wahyu Risandhi

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirabbil'amin

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk :

Kedua Orang Tua

Skripsi ini saya persembahkan untuk almarhum ayah saya, Alm. Rasidi S.H,. Berkat beliau semangat saya tak padam dalam menyelesaikan tugas akhir saya, dan alhamdulillah saya telah menyelesaikan amanah yang telah beliau berikan.

Terima kasih atas segala doa, doa, dan doa yang tak pernah berhenti dari mama saya, yang tiada lelah mencurahkan kasih sayangnya kepada saya.

Terimakasih atas segala cinta, kasih, dan sayang yang selalu tersemat.

Terimakasih atas segala dukungan, nasehat, dan dorongan yang selalu dilontarkan.

Terimakasih atas segala sabar dan senyum yang tak pernah larut dan padam.

Terimakasih dan maaf.

Keluarga Besar

Terimakasih atas segala doa-doa, dukungan, harapan. Dan terimakasih atas segala hal-hal baik yang telah diberikan selama ini.

Semua Kawan-kawan

Terimakasih telah menjadikanku ada dan berada. Doa-doa, motivasi, dukungan, harapan, ucapan, dan segala hal tentang pertemanan adalah sesuatu yang sangat berharga.

HALAMAN MOTTO

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan kepada para pemimpin di antara kamu. Kemudian jika kamu berselisih pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah dan RasulNya, jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari akhir. Yang demikian itu lebih utama dan lebih baik akibatnya.”

(QS. An-Nisa [4]:59)

KATA PENGANTAR



إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَسْتَغِيثُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ. وَأَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ

Segala puji atas kehadiran Allah SWT yang Maha berilmu dan Maha segalanya. Berkat rahmat dan hidayahNya maka tulisan ini dapat diselesaikan dengan segala cobaannya. Dan Allah tidak akan memberikan cobaan melainkan atas kekuatan hambaNya. Shalawat dan salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari zaman jahilia menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis dengan sangat sadar bahwa dalam penulisan dan penyelesaian tugas akhir begitu banyak pihak yang hadir memberi banyak dukungan, motivasi, bimbingan, arahan, dan doa-doa tentunya. Maka dari itu, izinkan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph. D, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr.Phil. Qurotul Uyun, S.Psi., M.Si. selaku dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Karina Utami Dewi, S.I.P., M.A., selaku ketua program studi Hubungan Internasional Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Hadza Min Fadhli Robby S.IP., M.Sc., selaku dosen pembimbing akademik. Penulis meminta maaf jika selama ini ada dan banyak salah. Semoga bapak selalu dalam lindungan yang Maha Kuasa.
5. Seluruh dosen Prodi Hubungan Internasional, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, dan Universitas Islam Indonesia.
6. Kepada kawan-kawan Hubungan Internasional angkatan 2015 lainnya.
7. Dan kepada pihak-pihak yang ikut berkontribusi dalam penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR SINGKATAN.....	ix
ABSTRAK.....	x
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Cakupan Penelitian	5
1.5 Tinjauan Pustaka	5
1.6 Landasan Konseptual.....	8
1.7 Metode Penelitian.....	13
1.7.1 Jenis Penelitian	13
1.7.2 Subjek dan Objek Penelitian.....	13
1.7.3 Metode Pengumpulan Data	13
1.7.4 Proses Pengumpulan Data	13
BAB II	15
2.1 Gambaran Umum Pekerja Migran di Qatar	15
2.1.1 Latar Belakang Pekerja Migran ke Qatar.....	16
2.1.2 Permasalahan Pekerja Migran di Qatar.....	19
2.1.3 Kebijakan <i>Kafala</i> terkait Pekerja Migran di Qatar	25
2.2 Gambaran Umum Amnesty International	27
2.2.1 Sejarah Terbentuknya Amnesty International	27
2.2.2 Visi dan Misi, Logo, Prinsip Dasar, serta Sumber Pendanaan Amnesty International	29
2.2.3 Struktur, Keanggotaan, dan Pengambilan Keputusan Amnesty International	31

BAB III.....	35
3.1 Upaya Advokasi <i>Amnesty International</i> dan Implikasinya bagi Perubahan Kebijakan Qatar dalam Mengatasi Eksploitasi Pekerja Migran.....	35
3.2 Dampak Advokasi <i>Amnesty International</i> terhadap Eksploitasi Pekerja Migran (<i>Modern Slavery</i>) di Qatar.....	43
BAB IV.....	48
4.1 Kesimpulan	48
4.2 Saran dan Rekomendasi.....	50
DAFTAR PUSTAKA.....	52

DAFTAR SINGKATAN

ACF	= <i>Advocacy Coalition Framework</i>
FIFA	= <i>The Fédération internationale de football association</i>
GCC	= <i>Gulf Cooperation Council</i>
GPS	= <i>Global Positioning System</i>
HAM	= Hak Asasi Manusia
HRW	= <i>Human Rights Watch</i>
IB	= <i>International Board</i>
IC	= <i>International Council</i>
ICCPR	= <i>International Covenant on Civil and Political Rights</i>
ICM	= <i>International Council Meeting</i>
IEC	= <i>International Executive Committee</i>
ILO	= <i>International Labour Organisation</i>
IS	= <i>International Secretary</i>
ITUC	= <i>Internasional Trade Union Confederation</i>
NGO	= <i>Non-governmental organization</i>
NOC	= <i>No-Objection Certificate</i>
PBB	= Perserikatan Bangsa-Bangsa
QVCs	= <i>Qatar Visa Centers</i>
WBGT	= <i>Wet-Bulb Globe Temperature</i>

ABSTRAK

Pemilihan Qatar menjadi lokasi pelaksanaan FIFA World Cup 2022 menjadi kontroversi yang hangat untuk dibahas. Terdapat indikasi tindakan eksploitasi pekerja migran di dalamnya, yakni dibuktikan dengan banyaknya korban jiwa yang telah jatuh dalam proses pembangunan stadion FIFA World Cup 2022. Hal tersebut menuai reaksi dan protes dari simpatisan dan aktivis kemanusiaan. Salah satunya menggerakkan Amnesty Internasional untuk berinisiatif memperjuangkan hak-hak bagi pekerja migran di Qatar.

Amnesty International berupaya mendesak pemerintah Qatar untuk mengesahkan reformasi undang-undang bagi pekerja migran yang beberapa isinya menuntut penghapusan sistem *kafala* dengan melakukan advokasi terhadap pemerintah Qatar. Pemerintah Qatar melakukan perubahan kebijakan pekerja migran, yang mana tampak dalam penghapusan sistem *Kafala* dan implementasi regulasi pekerja migran baru yang lebih sesuai dengan norma internasional, akses terhadap kovenan internasional tentang hak-hak sipil dan politik (ICCPR), maupun pemenuhan hak-hak dasar pekerja migran lainnya yang tidak didapatkan sebagai akibat dari penerapan sistem *Kafala*.

Kata Kunci : Eksploitasi Pekerja, Hak Asasi Manusia, FIFA, Amnesty International

ABSTRACT

The choice of Qatar to be the location for the 2022 FIFA World Cup is a hot controversy to be discussed. There are indications of exploitation of migrant workers in it, which is evidenced by the many casualties that have fallen in the process of building the FIFA World Cup 2022 stadium. This has drawn reactions and protests from sympathizers and humanitarian activists. One of them moved Amnesty International to take the initiative to fight for the rights of migrant workers in Qatar.

Amnesty International seeks to urge the government of Qatar to pass legal reforms for migrant workers, some of which demand the abolition of the kafala system by advocating for the government of Qatar. The Qatari government has made changes to migrant worker policies, which can be seen in the abolition of the Kafala system and the implementation of new migrant worker regulations that are more in line with international norms, accession to the international Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), as well as the fulfillment of workers' basic rights. other migrants who were not obtained as a result of the implementation of the Kafala system.

Keywords: Exploitation of Workers, Human Rights, FIFA, Amnesty International

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Qatar merupakan negara kecil yang kaya akan hasil minyak buminya dengan populasi masyarakatnya yang terbilang sedikit (Ventura, 2019). Mayoritas masyarakat Qatar bekerja sebagai petinggi-petinggi di pemerintahan maupun non pemerintahan yang jelas membutuhkan tenaga kerja yang dapat mengimbangi dengan pembangunan infrastruktur besar-besaran yang kini tengah menjadi fokus pemerintah Qatar untuk menjadikan negaranya pusat hegemon dunia. Oleh karena itu pemerintah Qatar melakukan ekspansi besar-besaran perekrutan tenaga kerja migran dari luar Qatar yang dapat dipekerjakan untuk fokus dalam konstruksi infrastuktur negara Qatar. Dibukanya perekrutan lapangan kerja di Qatar menjadi ladang ekonomi bagi para pekerja migran khususnya India untuk turut serta dalam memperbaiki taraf perekonomian mereka.

Pembangunan besar-besaran infrastruktur di Qatar diikuti dengan pembangunan stadion piala dunia dalam ajang FIFA WORLD CUP 2022 di Qatar. Terpilihnya Qatar menjadi lokasi pelaksanaan FIFA World Cup 2022 menjadi kontroversi yang hangat untuk dibahas. Pasalnya Qatar terpilih menjadi tuan rumah tidak terlepas dari isu penyuapan dan korupsi oleh pemerintah Qatar dengan Presiden FIFA. Tidak hanya itu bahkan pekerja migran yang didatangkan dari luar Qatar yang mayoritas berasal dari India, Bangladesh, dan Nepal sisanya dari negara-negara lain di Asia selatan menjadi korban eksploitasi untuk dipekerjakan

dalam pembangunan stadion yang akan digunakan untuk menggelar pesta sepakbola lima tahunan FIFA World Cup 2022. Namun dibalik modernisasi megahnya pembangunan stadion FIFA World Cup 2022 ribuan buruh migran, tercium adanya indikasi tindakan eksploitasi pekerja migran di dalamnya, yakni dibuktikan dengan banyaknya korban jiwa yang telah jatuh dalam proses pembangunan stadion FIFA World Cup 2022 (Thorogood, 2019).

Menurut temuan ITUC atau *Internasional Trade Union Confederation*, pada tahun 2013 melaporkan sekitar 4.000 nyawa pekerja migran dari berbagai negara di luar Qatar gugur menjadi korban dalam pembangunan stadion FIFA World Cup 2022 dari tahun 2011 sampai laporan tersebut diterbitkan (Departement, 2013). India menjadi salah satu pekerja migran yang banyak menjadi korban dalam pembangunan stadion tersebut. Untuk itu beberapa media internasional dan lembaga internasional gencar mencari tahu dalang dan penyebab dibalik kematian ribuan pekerja migran yang secara rasio dikatakan tidak wajar.

Pemerintah Qatar menutupi semua kegiatan pekerja migran dari semua pemberitaan dan media internasional, hal ini yang menyulitkan banyak pihak dari luar Qatar seperti wartawan untuk meliput informasi di lapangan. Kontroversi ini menuai banyak pro dan kontra dari pihak Internasional salah satunya badan non pemerintah yang bergerak dibidang hak asasi manusia. Yakni Amnesty internasional, amnesty internasional membantu dalam menangani kasus kemanusiaan, disini pihak amnesty internasional sebagai medium untuk menyuarakan perlindungan hak bagi para pekerja migran yang terkena dampak dari

ketidakadilan pemerintah Qatar. Hal ini yang mendasari para pekerja migran dari India berupaya untuk membebaskan diri dari eksploitasi para pekerja. Namun amnesti internasional kesulitan menangani eksploitasi pekerja lantaran Qatar tidak memiliki hukum perlindungan hak bagi para tenaga kerja ditambah dengan adanya sistem *kafala* di Qatar.

Pada tahun 2017 Qatar menandatangani ratifikasi dengan UN *International Labour Organisation* (ILO) untuk mencapai optimisme keadilan bagi tenaga kerja migran di Qatar (Amnesty International, 2017). Beberapa wacana tentang reformasi undang-undang tenaga kerja telah diajukan dan menunggu perubahan sistem ketenagakerjaan demi menuntut hak-hak bagi para pekerja migran. Namun tetap saja semenjak ditandatanganinya ratifikasi tersebut hingga sampai saat ini belum ada realisasi pemerintah Qatar menerapkan pembaharuan undang-undang ke sistem ketenagakerjaan di Qatar. Hal ini menuai reaksi dan protes dari simpatisan dan aktivis kemanusiaan. Salah satunya menggerakkan Amnesti Internasional untuk berinisiatif memperjuangkan hak-hak bagi pekerja migran di Qatar.

Amnesti Internasional berupaya mendesak pemerintah Qatar untuk mengesahkan reformasi undang-undang bagi pekerja migran yang beberapa isinya menuntut penghapusan sistem *kafala*, yakni sistem kerja yang telah lama diberlakukan pemerintah Qatar terhadap pekerja migran yang bekerja di Qatar untuk tetap tunduk dan patuh terhadap aturan dan kontrak kerja dari pihak *sponsorship* atau majikan mereka yang memiliki otoritas atas pekerja migran dengan menahan visa mereka sampai waktu yang ditentukan, tentunya hal ini

menyulitkan para pekerja migran untuk berpindah pekerjaan, pulang ke kampung halaman dan kepentingan lainnya (Cockburn, 2019). Hal inilah mengapa sistem *kafala* disebut menjadi sistem perbudakan modern dan menjadi dalang dari tindakan pengeksploitasian pekerja.

Pihak pemerintah Qatar sendiri menolak tuduhan jatuhnya korban atas adanya tindakan pengeksploitasian terhadap para pekerja migran (Upright, 2016). Namun sampai saat ini lembaga internasional dan media pemberitaan masih terus gencar memonitori aktivitas yang ada di dalam pembangunan stadion FIFA World Cup 2022 ini. Sampai beberapa waktu belakangan ini pihak dari keluarga korban di India menuntut keras pemerintah India untuk mengambil langkah bijak dalam menangani kasus kemanusiaan ini. Respon dan upaya pemerintah India sebagai salah satu negara yang mengirimkan warganya untuk dipekerjakan di Qatar memiliki andil untuk menentukan arah kebijakan guna mendapatkan titik terang dalam kasus eksploitasi pekerja migran ini.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana upaya Amnesty Internasional dalam mengatasi kasus eksploitasi pekerja migran di Qatar?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi langkah apa yang diambil Amnesty Internasional dalam merespon kasus pengeksploitasian tenaga kerja migran yang bekerja di Qatar.

2. Untuk mengidentifikasi dampak dari peran upaya Amnesty Internasional dalam mengatasi kasus eksploitasi pekerja migran di Qatar.

1.4 Cakupan Penelitian

Dalam ruang lingkup masalah yang saya teliti, saya mengambil sektor beberapa negara pengekspor tenaga kerja ke Qatar dan negara Qatar selaku tuan rumah dan federasi persepakbolaan dalam tingkat global yakni FIFA, dan yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini yakni Amnesty Internasional. Beberapa negara yang warga sipilnya menjadi korban pengeksploitasian tenaga kerja di Qatar akan menjadi subjek yang saya teliti dengan intervensi upaya pemecahan masalah dari amnesty internasional.

Lingkup waktu yang diambil pada penelitian ini berkisar dari mulainya isu ini muncul yakni sekitar tahun 2011 sampai 2019, dimana pembangunan stadion ini masih berlangsung. Meskipun ajang piala dunia FIFA World Cup baru akan digelar tahun 2022, namun saya memfokuskan penelitian saya terkait apa saja aktivitas yang telah terjadi dalam proses pembangunan stadion FIFA World Cup 2022 dan identifikasi masalah lainnya dengan data yang ada untuk mempermudah proses penelitian.

1.5 Tinjauan Pustaka

Judul dan isi penelitian yang saya buat ini didukung oleh penelitian para ahli yang telah melakukan riset, dalam penelitian pekerja migran yang bermigrasi ke Qatar mengalami kesulitan terkait kebebasan karna tidak adanya hak ketenagaan kerja yang tercakup dalam undang-undang ketenagaan kerja di Qatar tersandung

dengan adanya sistem *sponsorship* kerja, yakni sistem *kafala*, segala jaminan ketenagakerjaan dipegang dan diatur oleh agen penyalur yang menetapkan kontrak berupa gaji, paspor dan izin untuk meninggalkan Qatar untuk kepentingan tertentu (Donini, 2019).

Kemudian pada penelitian lain dikemukakan bahwa rendahnya upah pekerja migran di negara yang kaya akan hasil minyak buminya yakni Bahrain, Oman, Qatar, Kuwait, Saudi Arabia atau biasa dikenal dengan GCC States, salah satunya Qatar dimana berdasarkan sampel representatif temuan upah pekerja migran di Qatar kurang dari QR 2,000 (US\$549) perbulannya. Jumlah penelitian dan laporan yang berkembang berkaitan dengan Qatar dan negara-negara tetangganya telah menyoroti persimpangan antara migrasi tenaga kerja dan hak asasi manusia di GCC. Dari sudut pandang penulis, ada beberapa masalah spesifik mencakup fakta bahwa pekerja migran dibayar dengan upah yang sangat minim yang tidak sesuai dengan hak yang harusnya mereka dapatkan selama kurun 2 tahun. pemahaman terhadap sistem perekrutan tenaga kerja, komodifikasi visa kerja, dan keadaan norma sosial sangat diperlukan. Presentas yang signifikan dari pekerja migran yang berpenghasilan rendah juga menghadapi masalah konstelasi masalah tenaga kerja di Qatar. sementara analisis yang disajikan di sini memperhatikan pola etnis, nasional, agama. (Gardner, 2013).

Dalam jurnal lain mengatakan dalam pergelaran olahraga terbesar di dunia FIFA World Cup yang harusnya cukup menjadi perhatian dan pengawasan ternyata masih banyak pelanggaran ketenagaan kerja yang dilakukan Qatar kepada pekerja migrasi dari luar Qatar, bagaimana peneliti mengungkapkan masalah kebijakan

pelanggaran kesejahteraan pekerja dengan memediasi hubungan antara migran individu dengan sistem migrasi tenaga kerja di Qatar.

Reformasi kesejahteraan pekerja tidak dapat didasarkan atas peraturan pemerintah qatar, tentu saja pemerintah qatar memiliki tanggung jawab menciptakan lingkungan yang mendukung bagi hak asasi para pekerja, termasuk meningkatkan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, sehingga dapat mengawasi majikan yang menaungi para pekerja tidak melakukan hal diluar batas sampai menciderai atas hak asasi para pekerja tersebut. Organisasi kemanusiaan menawarkan layanan yang dibutuhkan bagi para pekerja migran dengan meringankan permasalahan yang dihadapi. para pemangku kepentingan lebih mampu memajukan perlindungan tenaga kerja dengan cara yang tidak bisa atau tidak akan dilakukan oleh pemerintah qatar.

Penelitian ini merekomendasikan adopsi dan implementasi 4 proposal kebijakan, masing-masing menargetkan fase tertentu dari siklus hidup migrasi, 4 proposal ini memberikan pendekatan baru untuk mencegah penyalahgunaan kesejahteraan para pekerja. Nilai dari opsi-opsi kebijakan ini terletak pada kemampuan mereka untuk memenuhi tiga pertimbangan menyeluruh, diantaranya:

- 1) apakah opsi tersebut sejalan dengan misi dan nilai-nilai yang terkandung bagi pemangku kepentingan
- 2) dapatkah opsi ini diimplementasikan berdasarkan kapabilitas utama para pemangku kepentingan

3) apakah opsi tersebut punya cukup dukungan dari sejumlah besar pemangku kepentingan untuk diimplementasikan dan dipertahankan? (Ganji, 2016).

1.6 Landasan Konseptual

NGO's Exposure to Human Right Issues

Secara fundamental, NGO merupakan sekelompok individu yang tergabung secara sukarela dengan tujuan mempertahankan atau memelihara suatu isu khusus dan bekerja untuk mempengaruhi kebijakan dan tindakan pemerintah untuk terlebih dulu pemerintah meninjau atas isu tersebut (Hall-Jones, 2016). Organisasi Non-Pemerintah pada dasarnya berusaha untuk meningkatkan kesadaran (*awareness*) dan pengetahuan dengan melakukan lobi, kegiatan pers, kampanye dan kegiatan-kegiatan aktivis lainnya. NGO berperan sebagai institusi atau lembaga atau *organizational platforms* yang mampu memudahkan dalam melembagakan norma internasional, menjadikan norma yang bersifat valid dan *legitimate*, sehingga dapat diinternalisasi secara efektif oleh aktor di dalamnya. Dengan demikian, realitas sosial yang tercipta akan sesuai dengan apa yang dicita-citakan dalam norma internasional tersebut. Dari hal ini pula, diharapkan dapat membawa pengaruh yang signifikan pada konstelasi politik global. Melalui *organizational platforms*, negara yang banyak memiliki kecenderungan untuk mengedepankan reputasi dan citra sebagai bagian dari komunitas internasional, berupaya untuk memenuhi kewajibannya sehingga dianggap patuh terhadap norma internasional tersebut.

Terdapat lima fungsi dasar NGO yang menunjukkan keterlibatannya dalam tata kelola global, diantaranya adalah fungsi saran dan analisis ahli, dimana dalam

hal ini NGO berfungsi untuk memfasilitasi gagasan alternatif diluar sistem birokrasi kepada para pembuat kebijakan. Kedua, fungsi persaingan intelektual, yang mana mengandung makna bahwa keterampilan analitis dan teknis NGO yang seringkali lebih baik dalam merespon permasalahan secara cepat dianggap sebagai lawan sistem birokrasi. Ketiga, fungsi mobilisasi publik dan representasi, yakni pentingnya NGO dalam mempengaruhi opini publik melalui berbagai sarana seperti kampanye dan demonstrasi. Dalam fungsi ini, NGO hadir sebagai representator masyarakat di tingkatan *grass-roots* yang kepentingannya tidak dapat diakomodasi dengan baik dalam proses pengambilan kebijakan. Keempat, fungsi *monitoring* dan penilaian, dimana NGO berfungsi menguatkan pelaksanaan perjanjian internasional dengan melakukan pengawasan sejauh mana kepatuhan negara terhadap perjanjian internasional tersebut. Kelima, fungsi legitimasi, yaitu adanya peran NGO dalam meningkatkan kualitas pengambilan kebijakan, memberikan keabsahan gagasan, sehingga nantinya dapat dilegitimasi menjadi norma dalam tata kelola global (Charnovitz, 2006).

Disamping itu, terdapat pula empat peran utama NGO dalam menunjang keberhasilan terjadinya perubahan kebijakan yang berdampak positif bagi kondisi sosial-ekonomi individu, yakni perlindungan (*protection*), pencegahan (*prevention*), promosi (*promotion*), serta transformasi (*transformation*). *Protection* merupakan peran NGO dalam menyediakan bantuan dan perlindungan kepada korban pelanggaran HAM atau individu yang terpinggirkan. Kedua adalah *prevention*, yang merupakan tindakan pencegahan oleh NGO. Tindakan pencegahan dapat dilakukan dengan cara mendorong otoritas suatu negara untuk

selalu membawa unsur pemenuhan HAM sebagai prioritas agenda kebijakan publik dan luar negeri, selain itu juga dengan mendesak pemerintah agar meningkatkan penegakan hukum nasional yang sesuai dengan standar HAM Internasional. Dengan demikian, akan mengurangi kerentanan bagi individu untuk terjatuh dalam kasus penyalahgunaan HAM (Charnovitz, 2006).

Ketiga, terdapat *promotion*, yakni peran NGO dalam mempromosikan nilai-nilai HAM kepada massa secara masif melalui berbagai metode seperti media sosial, petisi, dan kampanye secara langsung. Hal ini dilakukan NGO untuk lebih meningkatkan kesadaran kepada masyarakat akan pentingnya untuk turut serta menjunjung Hak Asasi Manusia. Disamping itu, diikuti dengan langkah lainnya seperti memfasilitasi korban penyalahgunaan HAM dan individu yang terpinggirkan untuk memperoleh kesempatan berbicara dan meminta pertanggungjawaban atas haknya kepada pembuat keputusan. Keempat adalah *transformation*, yaitu peran NGO untuk mengatasi segala bentuk pengucilan terhadap individu yang tidak mampu terpenuhi hak dasarnya dalam aspek sosial, ekonomi, dan politik. Peranan ini diartikan bahwa pada akhirnya, keseluruhan peran NGO akan membawa perubahan pada kondisi kehidupan masyarakat di segala aspek (Charnovitz, 2006).

Mengacu kepada pendapat Antonio Gramsci, negara dan *civil society* tidak dapat dipahami sebagai entitas yang sepenuhnya independen dan terpisah (Wise, 2018). *Civil society* pada dasarnya mencakup seperangkat organisasi dan lembaga, namun tidak terbatas pada hal tersebut. *Civil society* dapat dimaknai sebagai “ruang” hubungan sosial yang memediasi antara individu dengan negara (Gready

& Robins, 2017). Definisi seperti demikian seringkali dikaitkan dengan fungsi dan eksistensi dari *non-governmental organization* (NGO), namun lebih daripada itu, *civil society* dapat tercipta dengan berbagai macam bentuk. *Civil society* merupakan struktur yang sama sekali tidak homogen, mencakup berbagai kelompok, organisasi, *non-governmental organization*, serta gerakan sosial yang mencerminkan perbedaan, dan dalam banyak kasus, jika mengacu kepada pandangan Gramsci, NGO memiliki kepentingan yang bertolak belakang dengan kepentingan negara (Wise, 2018).

Peran penting NGO dalam mengumpulkan informasi juga diakui oleh Theo van Boven. Menurut mantan direktur Pusat Hak Asasi Manusia PBB di Jenewa, NGO memberikan 85 persen informasi yang diberikan kepada publik dan dengan demikian membuktikan bahwa PBB sangat bergantung pada NGO untuk mendapatkan informasi. NGO berfungsi sebagai sumber informasi utama bagi pemerintah, organisasi antar pemerintah, politisi, pengadilan hak asasi manusia. Selain itu, NGO memberikan informasi yang dapat diandalkan dan kredibel yang terkadang bertentangan dengan informasi yang diberikan oleh negara, dan dengan demikian membuktikan bahwa beberapa negara mungkin berbohong tentang situasi hak asasi manusia yang sebenarnya terjadi di negara mereka (Baehr, 2003).

Informasi yang “dikumpulkan, diverifikasi, dan disebarluaskan oleh NGO adalah senjata utama mereka dalam melobi pemerintah untuk mengubah kebijakan” tentang hak asasi manusia (Welch, 2001). Dalam memainkan peran “advokat”, NGO mencoba mempengaruhi para politisi untuk membuat keputusan yang berpihak pada perlindungan hak asasi manusia yang lebih baik dan lebih efisien.

Sebagian besar lobi dilakukan melalui partisipasi NGO dalam proses negosiasi atau konsultasi tentang standar hak asasi manusia yang baru. NGO juga melobi badan-badan pemerintah regional dan internasional untuk mengambil beberapa tindakan sehubungan dengan negara-negara pelanggar hak asasi manusia (Land, 2009).

Dengan demikian NGO memiliki dimensi internal dan eksternal. Patut dicatat bahwa secara tradisional dalam pekerjaan NGO terkait hak asasi manusia, pengumpulan informasi terkonsentrasi pada pelanggaran hak asasi manusia oleh pemerintah daripada mengeksplorasi alasan (misalnya, pembangunan tradisional, budaya, sosial ekonomi, dll.) yang mendasarinya. Ada ketakutan bahwa menjelaskan mengapa pelanggaran hak asasi manusia terjadi dapat membenarkan pemerintah atau memberikan kepercayaan pada klaim bahwa pelanggaran hak asasi manusia terjadi karena keterbelakangan (Mutua, 2001). Hal ini dapat memungkinkan beberapa pemerintah untuk melanjutkan pelanggaran hak asasi manusia dan mengabaikan kewajiban mereka berdasarkan hukum hak asasi manusia. Penelitian ini secara garis besar menggunakan tiga elemen penting terkait peran NGO dalam mengawasi isu pelanggaran HAM, yaitu: (1) *Public exposure and pressure* (pemaparan dan tekanan publik); (2) *Quiet diplomacy* (diplomasi yang tenang); dan (3) *Technical and insfrastuctural solidarity* (dukungan dan solidaritas teknis dan infrastruktur) (Wiseberg, 1991).

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan kali ini menggunakan metode kualitatif, pengambilan data berasal dari data sekunder yang akan dijabarkan secara deskriptif.

1.7.2 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dan objek penelitian yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah pemerintah Qatar dan Pihak NGO's, Amnesti Internasional, serta organisasi non-pemerintah lainnya yang turut serta menangani isu kemanusiaan.

1.7.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui studi kepustakaan online, yang berasal dari jurnal, laporan serta review. Sumber bacaan kebanyakan berupa jurnal online karena belum ada buku yang secara mendalam membahas terkait penelitian yang dilakukan, hal ini dikarenakan polemik ini terbilang masih baru dan masih menjadi kontradiktif para pemerhati. Selain itu pengumpulan data diambil dari website resmi lembaga yang menjadi topik didalam penelitian ini.

1.7.4 Proses Pengumpulan Data

Penelitian ini terlebih dahulu mengumpulkan studi kasus dan laporan khusus melalui media pemberitaan, tahapan selanjutnya dilakukan studi literatur untuk mengidentifikasi kebijakan pemerintah Qatar yang bermasalah

yang mengakibatkan ketimpangan dalam sistem ketenagaannya yang menjadi polemik utama dalam penelitian ini. Setelah itu mengidentifikasi dari jurnal ilmiah yang terkait dan membandingkan dengan permasalahan yang hampir serupa.

BAB II

PEKERJA MIGRAN DI QATAR DAN *AMNESTY INTERNATIONAL* SEBAGAI *NON- GOVERNMENT ORGANIZATION*

2.1 Gambaran Umum Pekerja Migran di Qatar

Qatar adalah salah satu negara di kawasan Teluk Arab dengan jumlah pekerja migran yang terus meningkat setiap tahunnya. Peningkatan jumlah pekerja migran tersebut diprediksi akan mencapai puncaknya dengan menyentuh angka tiga juta di tahun 2026 (Hyslop, 2010). Hal ini didasari fakta bahwa Qatar merupakan negara penerima pekerja migran kedua terbesar di kawasan tersebut, tepat setelah Uni Emirat Arab (GRC, 2017). Kebutuhannya akan pekerja migran tak lepas dari aktivitas ekonomi serta pembangunan berskala besar, dimana konstruksi merupakan sektor yang paling signifikan dalam melonjaknya jumlah pekerja migran. Terlebih ketika Qatar mulai membangun sejumlah infrastruktur untuk keperluan penyelenggaraan Piala Dunia 2022. Namun, pembangunan yang melibatkan sebagian besar pekerja migran itu telah dihiasi oleh praktik diskriminasi dan eksploitasi. Ditambah dengan penerapan sistem *kafala* yang semakin memperburuk kondisi pekerja migran di Qatar.

Gambaran yang dibangun secara sistematis disusun menjadi tiga bagian. Pertama, menjelaskan pesatnya pertumbuhan ekonomi Qatar beserta pembangunan infrastrukturnya yang sangat bergantung pada pekerja migran. Ketergantungan tersebut semakin nyata saat kehadiran Piala Dunia 2022 yang membutuhkan pembangunan berskala besar, dimana pekerja migran di sektor konstruksi menempati proporsi paling besar dibandingkan sektor lainnya. Kondisi tersebut

justeru menimbulkan masalah bagi kesejahteraan hak-hak pekerja migran. Oleh karenanya di bagian kedua berisi penjelasan mengenai sejumlah permasalahan yang dialami pekerja migran di Qatar. Selanjutnya pada bagian ketiga, membahas sistem *kafala* beserta kebijakan yang berkaitan yang secara praktik cenderung bersifat eksploitatif dan diskriminatif baik bagi pekerja migran di Qatar secara umum maupun pekerja migran yang bekerja pada proyek infrastruktur Piala Dunia 2022 secara khusus.

2.1.1 Latar Belakang Pekerja Migran ke Qatar

Pada saat Qatar menjadi negara protektorat Inggris dibawah kepemimpinan Emir Sheikh Abdullah bin Jassim bin Mohammed al Thani tahun 1916, Qatar merupakan negara yang menerapkan sistem ekonomi tradisional dengan bergantung pada penangkapan ikan dan kerang mutiara di wilayah Teluk Persia. Kala itu, Doha, Ibu Kota Qatar, hanyalah sekelompok desa yang berada di tepi pantai dengan dikelilingi oleh ratusan perahu pengangkut mutiara. Namun ketika memasuki tahun 1920-an, Qatar mengalami penurunan ekonomi yang signifikan akibat kehadiran Jepang yang menggantikan Qatar sebagai produsen budidaya mutiara terbesar di dunia. Persaingan ekonomi yang kompetitif dengan Jepang pun mengakibatkan harga pasar mutiara semakin tidak menentu, hingga pada akhirnya menjadikan Qatar sebagai negara miskin selama 10 tahun (Boussaa, 2013).

Setelah menderita depresi besar dan kemiskinan yang cukup panjang, Qatar tertarik untuk memanfaatkan potensi minyak bumi yang dimilikinya. Ketertarikan itu sebenarnya telah muncul sejak 1931 ketika sebuah perusahaan

asal Inggris Anglo-Persian Co. mulai melakukan survey geologis terhadap minyak bumi di negara tersebut. Pada 1935, perusahaan itu diberi konsesi untuk melakukan eksplorasi minyak. Empat tahun berselang, Qatar menemukan cadangan minyak yang melimpah di Dukhan. Tetapi dengan ditemukannya cadangan minyak yang melimpah itu tidak serta merta membuat Qatar segera melakukan eksplorasi. Adanya peristiwa Perang Dunia II dan ketegangan politik dengan Bahrain memaksa Qatar untuk menunda eksplorasi minyak di Dukhan sampai tahun 1949. Selain itu, eksplorasi minyak juga dilakukan di wilayah lepas pantai yang memiliki cadangan minyak lebih besar. Tidak heran bila saat itu Qatar mulai gencar melakukan ekspor minyak besar-besaran ke negara lain. Bahkan pada tahun 1959, minyak bumi bertindak sebagai katalis dalam pembangunan perkotaan modern di Qatar (Smith, 2011). Hal ini pun menjadi sebuah titik balik Qatar dalam perkembangan ekonomi nasionalnya (Sastry, 1993).

Pada tahun 1995, Qatar mengekspor gas alam cair untuk pertama kalinya dari ladang gas milik mereka yang terbesar di dunia. Ladang gas tersebut berada di daerah lepas pantai Qatar, dikenal dengan nama North Dome atau North Field, yang mulanya ditemukan oleh perusahaan minyak dan gas, Shell, tahun 1971 (Hashimoto, Ellass & Eller, 2004). Qatar sendiri merupakan negara penghasil gas alam terbesar di Timur Tengah. Hal ini pula yang menjadi pembeda antara Qatar dengan negara-negara Timur Tengah lainnya, yang mayoritas berfokus pada sumber daya minyak (Kumparan, 2017).

Pemerintah Qatar memiliki visi yang sangat ambisius untuk melakukan pembangunan perkotaan dan infrastruktur berskala besar. Seperti menyatukan semua kota dan pemukiman terpencil, menawarkan budaya perkotaan yang modern dengan dilengkapi bangunan rel kereta api, bandara internasional dan jaringan pelabuhan. Bahkan pemerintah Qatar juga membangun Qatar-Bahrain Causeway yang diklaim sebagai jembatan terpanjang di dunia. Namun untuk memenuhi ambisi untuk memodernisasi infrastruktur ke tingkat kelas dunia, Qatar membutuhkan tenaga kerja asing dalam jumlah besar. Mengingat populasi penduduk asli Qatar sendiri jumlahnya sangat sedikit. Data tahun 2013-2016 menunjukkan bahwa 90 persen dari total populasi Qatar adalah tenaga kerja asing atau pekerja migran (Snoj, 2017).

Bersamaan dengan banyaknya proyek infrastruktur yang harus dibangun, tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi ini mengakibatkan Qatar sangat bergantung pada pekerja migran terutama pada sektor konstruksi. Pada tahun 2016 misalnya, tercatat 125.000 pekerja migran bekerja di sektor konstruksi. Tiga tahun berikutnya, tepatnya tahun 2019, jumlah tersebut meningkat empat kali lipat hingga 558.000 pekerja migran. Di tahun 2016, populasi pekerja migran di sektor konstruksi berjumlah 845.767 atau 43,3 persen dari total populasi pekerja migran di semua sektor. Diikuti oleh 252.580 (12,9 persen) di sektor perdagangan grosir dan eceran, 173.742 (8,9 persen) di sektor pelayanan domestik, dan 142.811 (7,3 persen) di sektor manufaktur (MDPS, 2020).

2.1.2 Permasalahan Pekerja Migran di Qatar

Selama kurang lebih dua dekade terakhir, Qatar telah melakukan transformasi ekonomi yang dramatis. Tingginya potensi pertumbuhan ekonomi di sektor minyak bumi dan gas alam telah mendorong Qatar untuk meningkatkan pembangunan infrastruktur beserta mega proyek lainnya. Tanda transformasi yang paling terlihat adalah pembangunan infrastruktur untuk menyambut Piala Dunia 2022, dimana hal ini telah menjadi momentum dari booming konstruksi di Qatar. Di satu sisi, proporsi pekerja migran dengan jumlah besar dinilai menguntungkan karena dapat membantu mempercepat proses penyelesaian pembangunan infrastruktur. Namun di sisi lain, pekerja migran juga sangat beresiko terhadap segala bentuk perlakuan diskriminasi, eksploitasi dan kerja paksa yang diterimanya. Pekerja migran di sektor konstruksi menjadi kelompok yang paling rentan terhadap praktik eksploitasi karena kondisi kerja yang menuntut dan berbahaya. Menurut The Walk Free Foundation, situasi eksploitasi tersebut bisa dikatakan sebagai sebuah bentuk perbudakan modern atau *modern slavery* (Madan, 2018).

Data yang dirilis oleh Global Slavery Index pada 2016 menunjukkan terdapat sekitar 30.300 pekerja migran, atau 1,36 persen dari total populasi, yang terjebak dalam praktik perbudakan modern di Qatar (HSME, 2016). Praktik diskriminatif dan eksploitatif sejatinya memang merupakan permasalahan utama yang dialami oleh pekerja migran di Qatar. Kondisi ini ditegaskan melalui laporan khusus yang ditulis oleh Amnesty pada tahun 2016 “*The Ugly Side of the Beautiful Game: Exploitation of Migrant Workers on a*

Qatar 2022 World Cup Site". Amnesty melakukan wawancara mendalam terhadap ratusan pekerja migran di sektor konstruksi yang bekerja pada proyek pembangunan Stadion Khalifa Internasional dan Aspire Zone. Mayoritas dari mereka mengatakan bila bekerja di Qatar sangat berbeda dari apa yang disepakati sebelumnya dalam kontrak kerja. Pekerja migran dihadapkan pada persoalan seperti gaji atau upah rendah, upah tidak sesuai, tidak mendapat izin tinggal, tempat tinggal yang tidak memadai, penyitaan paspor, bahkan sampai diharuskan bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan (Amnesty International, 2019). Adapun sejumlah permasalahan tersebut secara lebih detail akan diuraikan seperti di bawah ini.

2.1.2.1 Upah yang tidak sepadan

Diskriminasi terhadap upah merupakan masalah utama yang dihadapi oleh pekerja migran saat bekerja di Qatar. Banyak pekerja migran mengalami penundaan berkepanjangan selama berbulan-bulan dan upah tidak dibayar oleh perusahaan atau majikannya. Ada juga pekerja yang mengeluh bahwa mereka hanya menerima sejumlah kecil upah yang jauh dari yang telah dijanjikan. Para pekerja migran diharuskan menandatangani kontrak kerja baru dengan beberapa perjanjian yang berbeda dari sebelumnya, terutama menyangkut upah. Diskriminasi terhadap upah yang juga berkaitan dengan penipuan kontrak kerja itu pun menandakan bila sebagian besar pekerja migran tidak sepenuhnya sadar akan hak-hak mereka sebagai pekerja (Jureidini, 2014).

Tanpa pembayaran teratur dan upah yang tidak memadai, pekerja migran juga mengalami kesulitan dalam mempertahankan kehidupan mereka di Qatar. Terlebih lagi ketika mereka tidak dapat mengirim uang ke keluarga mereka di negara asalnya. Ini karena pekerja migran telah lebih dulu terbebani oleh biaya perekrutan dan kontrak kerja yang tinggi. Biaya ini digunakan guna mengamankan penempatan dan upah kerja mereka di Qatar, sehingga para pekerja migran bersedia mengeluarkan biaya dalam jumlah besar kepada agen-agen pekerja. ITUC dalam laporannya “The Case Against Qatar: Host of the FIFA 2022 World Cup” tahun 2014 mengatakan bahwa biaya perekrutan yang biasa dikeluarkan oleh pekerja migran kepada agennya rata-rata sekitar 1.000 dolar.

2.1.2.2 Tidak Mendapat Izin Tinggal

Saat diwawancarai oleh AI pada tahun 2015, ratusan pekerja konstruksi yang bekerja di pembangunan Stadion Khalifa Internasional mengatakan mereka memiliki masalah dengan izin tinggal mereka. Sebagian dari mereka mengatakan tidak menerima izin tinggal sama sekali, sementara yang lain menghadapi penundaan beberapa bulan untuk mendapatkan izin tinggal pertama mereka atau mendapatkan perpanjangan izin. Ketika pekerja migran tidak memiliki izin tinggal, status mereka di Qatar menjadi “undocumented” dan dianggap sebagai pelarian dari majikan mereka. Bahkan banyak pekerja yang harus bersembunyi dari kejaran polisi dan bisa dipenjara karena tidak ada dokumen hukum. Hal ini tidak sesuai dengan hukum terkait *Entry and*

Exit of Expatriates in Qatar and Their Residence and Sponsorship, dimana Pasal 9 dalam UU tersebut menyatakan bila majikan bertanggung jawab atas pemberian izin tinggal bagi pekerjanya (Meezan, 2009):

“The sponsor shall comply with the formalities for the required residence permit and the renewal thereof, provided that the application for renewal is made within a period that shall not exceed ninety days from the date of the expiry of the said permit.”

2.1.2.3 Penyitaan Paspor

Praktek penyitaan paspor merupakan hal umum bagi pekerja migran di Qatar, termasuk di sektor konstruksi. Sebanyak 234 pekerja migran yang bekerja di lokasi konstruksi Aspire Zone mengatakan kepada AI bahwa sesampainya di Qatar, paspor mereka langsung disita oleh pihak perusahaan (Amnesty International, 2019). Dengan menyita paspor pekerja, perusahaan dapat memperkuat kekuasaan mereka dengan memberi ancaman untuk tetap bekerja jika para pekerja migran ingin memperoleh paspornya kembali. Selain itu, tanpa adanya paspor, pekerja migran secara tidak langsung dicegah untuk tidak meninggalkan Qatar. Karena untuk meninggalkan Negara, pekerja migran membutuhkan paspor serta persetujuan izin keluar atau exit permit dari perusahaan atau majikannya. Seperti halnya tidak memiliki izin tinggal, kondisi tersebut menyebabkan pekerja migran berstatus “*undocumented*” sampai majikan mereka setuju untuk mengembalikan paspornya. Hal ini membuat mereka berada dibawah kejaran polisi yang rentan untuk ditangkap, dideportasi, hingga dipenjara, dimana secara tidak langsung telah membatasi hak mereka dalam konteks *freedom of movement*.

2.1.2.4 Buruknya Kondisi Kerja

Banyak pekerja migran yang diharuskan bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan. Peraturan perburuhan di Qatar menetapkan waktu kerja maksimum untuk pekerja konstruksi adalah 48 jam selama enam hari, ditambah hingga 12 jam lembur untuk profesi tertentu. Bahkan selama musim panas, pemerintah melarang pekerja untuk bekerja di area terbuka antara pukul 11.30 dan 15.00. Mereka hanya dapat bekerja di pagi hari dengan maksimum 5 jam per harinya (Scott, 2016). Namun realitanya, rata-rata waktu kerja pekerja konstruksi adalah 11 jam per hari dengan tiga jam lembur. Para pekerja pun tidak jarang dipaksa untuk bekerja beberapa jam di hari libur. Mereka juga tidak bisa mengambil hari cuti tahunan karena hal itu kerap kali ditolak oleh perusahaan dengan alasan tidak ada yang menggantikannya untuk bekerja. Terlebih ketika pekerja konstruksi bekerja di bawah paparan sinar matahari dengan suhu yang mencapai 50 derajat Celcius. HRW melaporkan pada tahun 2014 terdapat puluhan pekerja konstruksi yang mati akibat suhu ekstrim tersebut (Gibson & Pattison, 2014).

2.1.2.5 Tempat Tinggal Tidak Memadai

Pekerja migran yang bekerja di sektor konstruksi umumnya disediakan akomodasi berupa asrama atau labour camps oleh majikan mereka. Namun menurut hasil wawancara AI terhadap para pekerja konstruksi di Stadion Khalifa Internasional dan Aspire Zone pada tahun 2015, mengatakan jika mereka tinggal di kamp-kamp kerja kumuh dengan

kamar yang penuh sesak. Para pekerja tidur di ranjang susun yang menampung empat hingga delapan orang. Lalu jalan masuk utama ke kamp itu sangat kotor dan dipenuhi air karena drainase yang kurang baik, serta berbau limbah mentah (Amnesty International, 2016).

2.1.2.6 Kerja Paksa

Serangkaian masalah di atas memiliki potensi dalam melahirkan situasi dimana pekerja migran terjebak dalam praktik kerja paksa. Berdasarkan Pasal 2 No. 29 konvensi ILO tentang kerja paksa, definisi kerja paksa ialah semua pekerjaan atau jasa yang dilakukan oleh setiap orang dibawah ancaman hukuman apapun dimana orang yang bersangkutan tidak pernah menawarkan dirinya secara sukarela (Andrees, 2014). Dalam beberapa kasus, majikan atau perusahaan mengintimidasi pekerja dengan mengurangi upah mereka jika mereka terus mengeluh tentang upah yang belum dibayar selama berbulan-bulan atau ketika mereka tidak dapat datang ke tempat kerja karena sakit (BBC, 2016).

AI menemukan bukti berdasarkan hasil wawancaranya dengan para pekerja konstruksi di Stadion Khalifa Internasional, bahwa mereka mengalami praktek kerja paksa. Sebagian besar pekerja tersebut mengatakan jika mereka menghadapi situasi dimana majikan atau perusahaannya memaksa untuk terus bekerja melawan kehendak mereka dengan menggunakan ancaman tertentu, seperti menahan pembayaran gaji jika mereka menolak untuk bekerja, mencoba berganti pekerjaan atau meninggalkan Qatar (Amnesty International, 2019).

Ketika para pekerja migran ingin pulang ke negara asalnya karena tidak digaji selama berbulan-bulan, pihak perusahaan atau majikan justru memaksa mereka untuk tetap bekerja jika ingin diberikan izin pulang dan gaji. Oleh karena itu, berbagai keluhan yang diberikan oleh pekerja migran kepada majikan justru dimanfaatkan untuk terus menekan dan memaksa pekerja mengerjakan apapun yang diperintahkan. Sehingga kondisi seperti inilah yang merupakan bentuk nyata dari praktek kerja paksa, karena mereka tidak lagi bekerja dalam keadaan sukarela.

2.1.3 Kebijakan *Kafala* terkait Pekerja Migran di Qatar

Sejumlah permasalahan yang dialami oleh pekerja migran di Qatar pada dasarnya tidak terlepas dari peraturan atau regulasi yang ada. Peraturan mengenai pekerja migran di Qatar, termasuk negara-negara Teluk lainnya seperti Arab Saudi, Uni Emirat Arab, Bahrain, Kuwait, Oman, Lebanon, Yordania dan Irak memiliki platform yang sama yaitu bernama sistem *kafala*. Sistem ini digunakan dan diadopsi sebagai acuan dalam menerapkan kebijakan domestik yang berhubungan dengan pekerja migran di negara-negara Teluk tersebut. Di Qatar sendiri, sistem *kafala* tercantum dalam Undang-Undang (UU) No. 4 Tahun 2009.

Kafala dalam bahasa Arab dapat diartikan sebagai “menjaga” atau “menjamin”, sedangkan dalam bahasa Inggris berarti “sponsor”. Jika didefinisikan secara lebih luas, sistem *kafala* adalah suatu kebijakan di negara-negara Teluk yang digunakan untuk mengatur, mengelola, dan mengendalikan populasi pekerja migran (Motaparthi, 2015). Sistem *kafala* yang juga eksis

dengan istilah “*sponsorship system*” ini mulai gencar diterapkan oleh pemerintah negara-negara Teluk di tahun 1950-an. Namun, praktik sistem *kafala* yang telah mendarah daging itu ternyata tidak dapat dipisahkan dari sejarah dan tradisi yang ada sebelumnya. Praktik sistem *kafala* berasal dari tradisi Badui yang berprinsip memberikan tempat tinggal, perlindungan, makanan, hingga pengobatan terhadap pendatang atau seorang tamu.

Melalui tradisi ini, tuan rumah menjamin setiap orang asing yang berkunjung dan menerima tanggung jawab atas perilaku mereka. Selain didasari oleh tradisi Badui, sistem *kafala* secara historis juga muncul ketika kota Mekah di Arab Saudi menjadi pusat kegiatan komersial. *Kafala* berperan dalam mengatur pedagang asing yang ingin berdagang di Mekah. Seorang pedagang akan mendapat izin berdagang bila ia telah menerima jaminan dari penduduk setempat (Nelson, 2014).

Secara fundamental, sistem *kafala* seharusnya menjadi sistem yang baik yang membuat sponsor atau majikan bertanggung jawab untuk melindungi para pekerjaanya. Namun realitanya, pekerja migran tidak dapat memasuki negara, berganti pekerjaan hingga meninggalkan negara dengan alasan apapun tanpa persetujuan majikan. Majikan harus melaporkan kepada otoritas imigrasi jika pekerja migran meninggalkan pekerjaan mereka dan harus memastikan pekerja itu meninggalkan negara setelah kontrak berakhir. Tak hanya itu, majikan juga seringkali menyita paspor dan dokumen yang dimiliki oleh pekerjaanya.

Di bawah sistem *kafala*, pekerja migran sepenuhnya berada pada tanggung jawab majikan. Kontrol penuh yang dimiliki majikan ini menuai kritik

dari banyak kalangan, dimana sistem *kafala* kerap kali disamakan dengan bentuk perbudakaan modern atau *modern-day slavery* (Madan, 2018). Majikan dapat membalasnya dengan berbagai cara seperti pemberian upah rendah, kontrak yang tidak diperpanjang, meminta suap sebagai imbalan izin untuk pergi, serta membuat tuduhan palsu seperti pencurian atau pekerja yang dideportasi (ILO, 2011).

Sistem *kafala* yang oleh banyak pihak dianggap sebagai perwujudan dari *modern-day slavery*, mulai menjadi topik penting ketika Qatar terpilih sebagai tuan rumah Piala Dunia 2022. Banyak laporan berasal dari badan-badan penggiat HAM internasional, yang mengatakan bila pekerja migran di sektor konstruksi Piala Dunia 2022 mengalami praktik diskriminasi dan eksploitasi akibat dampak negatif yang ditimbulkan dari sistem *kafala*. Lebih dari itu, terdapat pula kasus kematian pekerja migran. ITUC mengatakan dalam laporannya bahwa sekitar 1.993 pekerja migran asal India dan Nepal mati pada rentang tahun 2010-2015. ITUC pun sempat memprediksi jika akan ada 4.000 pekerja migran yang mati sebelum dimulainya kick-off perdana Piala Dunia 2022 (ITUC, 2013).

2.2 Gambaran Umum Amnesty International

2.2.1 Sejarah Terbentuknya Amnesty International

Berdirinya *amnesty international* bermula saat seorang pengacara dari Inggris bernama Peter Benenson menerbitkan artikel dengan judul “*The Forgotten Prisoner*” yang merupakan respon terhadap kasus dipenjarakannya dua mahasiswa Portugis karena melakukan toa kebebasan di tahun 1961.

Tulisan Peter Benenson tersebut diterbitkan di koran The Observer dan menyebarluas ke banyak negara memancing respon masyarakat internasional untuk menyuarakan keadilan dan kebebasan. Kejadian inilah yang menjadi titik awal terbentuknya Amnesty International. Artikel berjudul “The Forgotten Prisoner” dicetak ulang di banyak negara dengan mengkampanyekan pembelaan terhadap kasus pelanggaran hak asasi manusia (Willets P., 1998).

Setelah dinyalakannya lilin amnesti pada tahu 1961, dimulailah perjuangan Amnesty International dalam membebaskan tahanan politik. Pada tahun 1963 tahanan politik pertama berhasil dibebaskan yaitu Uskup Agung dari Ukraina Josyf Slipyi yang ditahan di Siberia (Amnesty International, 2017). Keberhasilan Amnesty International pada awal berdirinya terbilang memiliki kemajuan yang pesat, dua tahun berselang setelah keberhasilannya membebaskan tahanan politik di Siberia, Amnesty International melanjutkan aksinya dengan aksi simbolik dengan sebutan Prisoners Campaign. Aksi ini dilakukan dengan melibatkan relawannya di berbagai negara untuk mengirimkan kartu pos yang berisi dukungan kepada tahanan politik.

Salah satu kontribusi besar bagi Amnesty International adalah dengan melakukan kampanye anti penyiksaan di tahun 1972 dan mendapat pengakuan dari PBB, hingga 12 tahun kemudian pada tahun 1984 PBB mengesahkan *Convention Against Torture* sebagai upaya untuk memerangi penyiksaan di dunia (Amnesty International, 2017). Aksi dan kegiatan Amnesty International semakin berkembang dengan berjalannya waktu dan banyak melakukan advokasi terhadap berbagai kasus pelanggaran HAM di dunia. Sebagai contoh,

Amnesty International mengeluarkan daftar nama orang yang hilang di Chile dibawah kepemimpinan diktator Augusto Pinochet, kemudian memulai kampanye penentangan hukuman mati di tahun 1980 dan saat itu hanya Sembilan negara yang menghapuskan hukuman mati, namun di tahun 2014 sudah tercatat 140 negara menghapuskan hukuman mati (Amnesty International, 2017).

2.2.2 Visi dan Misi, Logo, Prinsip Dasar, serta Sumber Pendanaan Amnesty International

Sebagai NGO internasional di bidang penegakan pelanggaran hak asasi manusia, amnesty internasional terus melakukan perjuangan terhadap pelanggaran HAM yang terjadi di dunia. Hal tersebut merupakan tujuan utama dari amnesty international yang mendasari pergerakan ini lahir hingga sekarang. Pada International Council Meeting (ICM) amnesty international yang dilaksanakan di Roma, Italia pada 11-15 Agustus 2017, dilakukan beberapa poin amandemen pada visi dan misi AI. Di dalam *Statue of Amnesty International* terkandung visi Amnesty International yaitu untuk menciptakan dunia dimana setiap individu memiliki hak asasi manusia yang tertuang dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan standart hak asasi manusia internasional lainnya. Sedangkan misi dari Amnesty International sendiri yaitu untuk meneliti dan mengupayakan pengadaan pergerakan untuk memperjuangkan, mencegah dan mengakhiri segala tindakan yang melanggar nilai-nilai kemanusiaan yang didukung dengan pola kerjasama Amnesty International yang bersifat terbuka terhadap seluruh lapisan masyarakat luas

seperti pemerintah, kelompok elit politik, perusahaan, bahkan organisasi pemerintah internasional (Amnesty International, 2017).

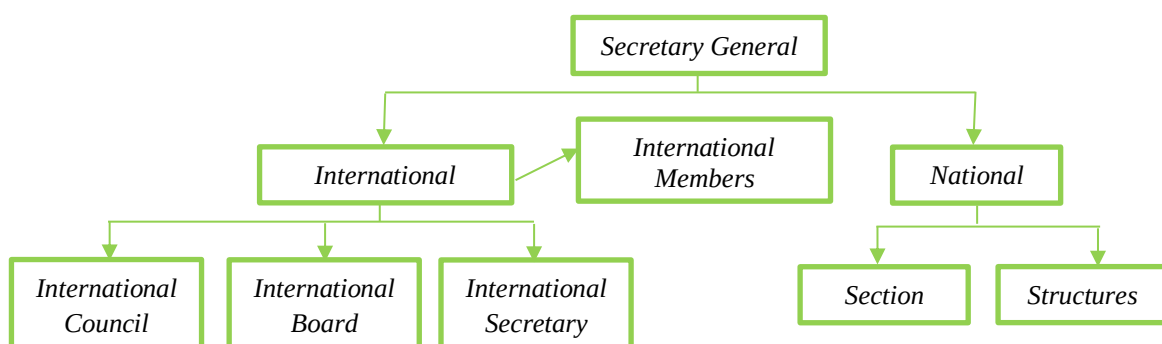
Dalam menjalankan kegiatannya Amnesty international menjunjung tinggi nilai dasar yaitu membentuk kelompok komunitas global pembela hak asasi manusia dengan mengedepankan prinsip-prinsip solidaritas internasional, tindakan efektif untuk korban individu dengan cakupan global, universalitas, dan tidak dapat dipisahkannya hak-hak asasi manusia, ketidakberpihakan dan kemerdekaan, dan rasa saling menghormati (Amnesty International, 2017).

Didalam usahanya untuk selalu menjalankan berbagai programnya untuk memperjuangkan HAM didunia, Amnesty international selalu mengedepankan tiga prinsip utama yang tidak bisa dibatalakan yaitu netral, tidak memihak, dan mandiri. Netral berarti bahwa dalam usahanya memperjuangkan HAM, Amnesty International tidak akan melihat latarbelakang individu atau kelompok yang diadvokasinya seperti suku, ras, agama, ataupun pandangan politik mereka. Prinsip kedua adalah tidak memihak, hal ini berarti bahwa Amnesty international akan selalu melakukan usaha perjuangan HAM dimanapun terjadinya pelanggaran HAM, tanpa melihat kondisi geografis suatu negara atau area baik itu dibelahan bumi utara atau selatan dan benua manapun meski awalnya Amnesty international berdiri di Inggris dan baru memiliki cabang di beberapa negeri setelah bertahun-tahun. Prinsip ketiga adalah mandiri, hal ini berarti bahwa Amnesty International adalah organisasi yang mandiri, bahkan dalam hal pendanaan amnesty international tidak menerima pendanaan dari instansi manapun bahkan dari instansi pemerintah.

2.2.3 Struktur, Keanggotaan, dan Pengambilan Keputusan Amnesty International

Di dalam *statute of amnesty international*, Amnesty international memiliki tiga keistimewaan yaitu yang pertama adalah bebas dari segala bentuk ikatan dengan pemerintah, ideologi, pandangan politik, kepentingan ekonomi, dan kepercayaan manapun. Kedua, menjunjung asas demokrasi dan memiliki struktur organisasi yang mandiri. Ketiga adalah sumber pendanaan Amnesty international berasal dari sumbangan donator dan bersifat sukarela, Amnesty international tidak menerima donor dari segala bentuk instansi pemerintahan manapun (Amnesty International, 2017). Di dalam poin kedua diterangkan bahwa Amnesty international memiliki struktur keanggotaan yang mandiri, hal ini berarti bahwa meskipun sifat keanggotaannya sukarela tetapi Amnesty international juga memiliki pekerja profesional di bidangnya dan masuk dalam struktur keanggotaan.

Gambar 2.1 Struktur Amnesty International



sumber: <https://www.amnesty.org/en/about-us/how-were-run/structure-and-people/>

Di dalam struktur amnesty international, Secretary General berada di puncak kepemimpinan yang merupakan koordinator amnesty international dilevel nasional

maupun internasional. Di bagian nasional amnesty international terdiri dari bagian yaitu *sections* dan *structure* yang berada di level nasional dan regional. *Sections* bisa disebut sebagai negara dengan dipimpin oleh dewan direksi sedangkan *structure* adalah *sections* yang memiliki tanggungjawab sama tetapi memiliki keterbatasan keanggotaan dan jumlah staf. Apabila di suatu negara tidak terdapat *sections* ataupun *structure*, maka keanggotaan negara tersebut akan masuk kedalam *international members*. *Structure* memiliki beberapa tugas utama seperti (Amnesty International, 2017):

- Melakukan lobi terhadap pemerintah lokal.
- Melakukan kampanye, penggalangan dana, dan komunikasi dengan *sections* dan *structure* di wilayah regional.
- Mengembangkan strategi advokasi dan melakukan perekrutan tenaga sukarela di masing-masing *sections*.
- Melakukan proyek penelitiannya sendiri yang berfokus pada pelanggaran HAM yang terjadi di masing-masing *sections*, dan penelitian yang dilakukan harus sudah mendapat persetujuan dari *international board*.

Di dalam bagian *international* terdapat tiga badan yaitu *international council* (IC), *international board* (IB) dan *international secretary* (IS) yang menjalankan tugasnya masing-masing. *International council* merupakan badan perwakilan dari *sections* dan *structure* yang ada diseluruh dunia dimana dipimpin oleh seorang ketua dewan. Setiap *sections* dan *structure* memiliki hak untuk menunjuk dewan direksi dari *sections* dan *structure* lain untuk duduk sebagai IC yang dipilih setiap dua tahun sekali. Badan kedua adalah *international board* (IB) yang sebelumnya

dikenal dengan *international executive committee* (IEC). IB terdiri dari delapan orang dan IB Treasurer yang dipilih oleh IC sekaligus bertanggungjawab kepada IC dan mengadakan pertemuan setidaknya dua kali dalam setahun. IB sendiri berfungsi sebagai badan pengatur internal organisasi, memformulasikan strategi advokasi terbaru, memastikan sumber dana yang masuk, dan memutuskan segala perubahan struktur di tingkat nasional seperti penerimaan status negara anggota baru sebagai sections (Amnesty International, 2017). Badan ketiga adalah *international secretary* (IS) yang dijalankan oleh kurang lebih 500 anggota staff profesional dan dipimpin oleh Sekretaris Jenderal. IS sendiri memiliki fungsi utama yaitu:

- Melakukan penelitian dan pelaporan.
- Memastikan amnesty international diseluruh dunia kompak satu suara terhadap isu pelanggaran HAM yang terjadi dan memberikan pengaruh yang kuat kepada masyarakat.
- Menyediakan analis hukum yang ahli untuk membantu penelitian amnesty international, dan membentuk basis pelobi ahli dalam organisasi pemerintah internasional.
- Melakukan monitoring terhadap keuangan amnesty international
- Mendukung dan memelihara system yang dibutuhkan sehingga amnesty international siap melayani 24 jam sehari.

Pengambilan keputusan dalam amnesty international dilaksanakan dengan menjunjung tinggi prinsip demokrasi, akuntabilitas dan transparansi. International Council Meeting atau ICM adalah rapat tertinggi di dalam amnesty international

dimana proses voting dilaksanakan. Namun sebelum memasuki ICM terlebih dulu setiap *sections* dan *structure* melakukan *Chairs Forum* di masing-masing negara yang akan memilih *chairs* atau perwakilan mereka untuk menghadiri ICM. Kemudian setelah dilakukan *assessment* dan pemilihan *chairs* di tingkat nasional, maka mereka akan menjadi representasi negara dalam ICM. *Chairs* merupakan orang terpilih yang mewakili *sections*, *structure* dan international members dan memiliki hak untuk mengajukan kebijakan, program, visi dan misi, dan resolusi di dalam ICM dimana mereka akan berdiskusi mengenai hal tersebut dan akan melakukan voting dalam setiap keputusan yang diambil (Amnesty International, 2014).

BAB III

UPAYA AMNESTY INTERNATIONAL SEBAGAI NON- GOVERNMENT ORGANIZATION DALAM MENGATASI EKSPLOITASI PEKERJA MIGRAN DI QATAR

3.1 Upaya Advokasi Amnesty International dan Implikasinya bagi Perubahan Kebijakan Qatar dalam Mengatasi Eksploitasi Pekerja Migran

Amnesty International melakukan advokasi terhadap pemerintah Qatar yang diawali dengan melakukan pengumpulan data (*data collection*), data diperoleh dari hasil investigasi yang dilakukan oleh Amnesty International dalam kurun Februari 2015 hingga Februari 2016. Hal ini kemudian disajikan dalam bentuk laporan dan dokumentasi atas setiap kejadian pada persiapan penyelenggaraan Piala Dunia 2022 di Qatar. Investigasi direalisasikan melalui sejumlah wawancara terhadap 234 pekerja migran yang bekerja untuk banyak perusahaan berbeda, dengan rincian 102 orang bekerja di lahan hijau Aspire Zone, yang mana berada di bawah perusahaan Nakheel Landscapes serta 132 orang bekerja pada perbaikan Stadion Khalifa, yang mana 24 diantaranya bekerja langsung dibawah perusahaan subkontraktor Eversendai, dan 108 lainnya bekerja untuk perusahaan pemasok tenaga kerja yang berada dalam naungan Eversendai, dari berbagai negara asal dan dengan berbagai bahasa yang berbeda seperti halnya Nepal, Hindi, Bangla, dan Inggris. Selain itu, pemantauan juga dilakukan dengan cara mengadakan kunjungan ke berbagai kamp atau akomodasi yang digunakan setiap perusahaan untuk para pekerjanya. Mengumpulkan data lapangan merupakan salah satu elemen krusial yang berfungsi dalam memberikan pedoman Amnesty International di setiap gerakan advokasi,

memudahkan Amnesty International dalam memahami permasalahan perbudakan modern di Qatar, menemukan solusi atas isu yang terjadi, serta mampu memberikan peta jalan mengenai hal apa saja yang perlu diadvokasikan, kepada siapa advokasi dilakukan, serta bagaimana cara penyampiannya (Amnesty International, 2021).

Perbudakan modern merupakan sebuah isu lintas batas negara yang tidak dapat ditangani secara pribadi atas satu kelompok tertentu, karena sifatnya yang kompleks dan menyangkut berbagai kepentingan bagi banyak pihak. Maka dari itu, dalam hal ini diartikan bahwa *Amnesty International* perlu melakukan koordinasi dan kerjasama dengan pihak lain yang memiliki kesamaan *policy belief* dalam upayanya menangani isu perbudakan modern di Qatar. Melalui *coalition and network building*, Amnesty International memperluas jaringan advokasi transnasional bersama dengan kelompok kepentingan dan NGO lain seperti Human Rights Watch dan International Trade Union Confederation (ITUC). Kedua NGO ini sama-sama membawa *belief* dalam hal mempromosikan pembelaan Hak Asasi Manusia. Dengan penyatuan suara advokasi ini, kasus perbudakan modern di Qatar akan dapat ditangani secara lebih mudah oleh Amnesty International. Keterlibatan publik melalui sejumlah tekanan dapat menuntun tindakan pengambil kebijakan sesuai dengan norma, *policy belief*, maupun standar internasional yang dinilai baik. Dalam hal ini, timbulnya aktivisme, perubahan perilaku dan kemauan publik tidak terlepas dari mobilisasi yang dilakukan Amnesty International dengan berbagai metode seperti memberikan wawasan, mengkampanyekan isu perbudakan modern di media sosial, situs web, petisi, maupun terjun secara langsung (Anti-Slavery International, 2021). Dengan cara demikian, kesadaran publik akan isu perbudakan

modern dibalik penyelenggaraan Piala Dunia 2022 di Qatar meningkat. Bukan hanya meningkatkan kesadaran bagi para pecinta bola di dunia, melainkan juga para pegiat HAM, dan masyarakat internasional secara umum.

Upaya selanjutnya adalah edukasi pembuat kebijakan yang dilakukan Amnesty International dengan cara lobi, memberikan surat terbuka kepada otoritas setempat mengenai adanya fenomena perbudakan modern di Qatar selama persiapan penyelenggaraan Piala Dunia 2022, diikuti dengan sejumlah rekomendasi di dalamnya, antara lain adalah mengharuskan pemerintah Qatar untuk mengubah pasal 21 UU No. 21 tahun 2015 dengan tujuan menghapus persyaratan TKA yang ingin meminta izin majikan mereka dalam berganti pekerjaan kecuali telah mencapai akhir masa kontraknya atau menyelesaikan lima tahun kerja, menghapus kewenangan majikan dalam mencegah pekerja migran meninggalkan negaranya, meningkatkan pengawasan terhadap kedatangan pekerja migran di Qatar dengan cara mengkonfirmasi bahwa syarat dan ketentuan yang dibebankan pada pekerja telah sesuai yang dijanjikan sebelumnya, maupun mengadopsi peraturan yang mengharuskan pemasok tenaga kerja untuk menegakkan perlindungan sebelum mensponsori pekerja migran, termasuk halnya melakukan pemantauan dan inspeksi berkala pada pemasok tenaga kerja.

Atas tindakan kolektif berkelanjutan yang dilakukan bersama dengan berbagai NGO dan aktivis HAM, pemerintah negara lain, serta masyarakat internasional khususnya para penikmat bola, pada akhirnya mampu menciptakan *political will* oleh para aktor pembuat kebijakan Qatar. Dalam hal ini, kemauan politik yang timbul dari pemerintah Qatar untuk melakukan perubahan regulasi

buruh migran direalisasikan. Perubahan yang terjadi adalah bergantinya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2009 yang berisikan tentang *Expatriates Entry, Departure, Residence and Sponsorship* atau Undang-Undang berbasis sistem sponsor, menjadi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 21 tahun 2015, yang mana disahkan dan diadopsi secara resmi oleh pemerintah Qatar pada tanggal 14 Desember 2016. Berlakunya Undang-Undang yang baru ini mengandung perbedaan mencolok dari Undang-Undang lama, dimana fleksibilitas, kebebasan, perlindungan, dan hak-hak dasar setiap pekerja migran di pelbagai sektor lebih terpenuhi (Romanos, 2018). Undang-Undang baru ini secara nyata menghapuskan istilah *kafeel* menjadi *recruiter*. Hal ini dimaksudkan untuk menghilangkan tindakan yang tidak diinginkan dari majikan selama pekerja migran ditempatkan di negara penerima.

Dengan demikian, majikan tidak dapat dengan mudah menahan paspor pekerja untuk pulang ke negara asal ataupun berganti pekerjaan, serta mewajibkan seluruh majikan agar dapat memenuhi segala bentuk hak dasar para pekerjanya. Tindakan pemerintah Qatar untuk mengadopsi regulasi baru ini jelas tidak mungkin terlepas dari berbagai pertimbangan yang ada, seperti halnya kapasitas atau kemampuan untuk mengimplementasikan sistem hukum sesuai dengan sumber daya, dana, dan sikap konsisten, bahkan karena terdapat alasan kepentingan nasional dibalikinya. Tuntutan, tekanan, dan advokasi yang datang dari banyak pihak, khususnya dalam hal ini adalah Amnesty International, mampu meningkatkan kesadaran dan mengubah kemauan politik pemerintah Qatar untuk tetap dapat mempertahankan citranya di mata internasional atas predikat tuan

rumah yang dipercayakan kepada negara tersebut sejak tahun 2010. Pertimbangan dan kepentingan inilah yang pada akhirnya menyebabkan Qatar mengubah kemauan politiknya dan berkomitmen mengadopsi regulasi buruh migran yang baru, sesuai dengan standar ketenagakerjaan internasional ILO. Disamping itu, juga direalisasikan pemerintah Qatar dalam bentuk akses terhadap Konvensi Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik untuk pertama kalinya pada 21 Mei 2018. Qatar termasuk sebagai negara Teluk ketiga yang meratifikasi ICCPR setelah Kuwait dan Bahrain. Langkah yang diambil ini, menghasilkan konsekuensi kepada pemerintah Qatar bahwa akan terikat secara hukum berkewajiban untuk menghormati, melindungi, serta memenuhi berbagai hak yang dijamin dalam konvensi tersebut pada seluruh pekerja migran di negaranya tanpa terkecuali.

Implementasi Undang-Undang ketenagakerjaan baru di Qatar dipastikan telah berjalan secara tepat, meskipun belum komprehensif. Pada regulasi baru, telah memastikan semua pekerja menerima upah bulanan minimum sebesar 1.000 Riyal Qatar atau setara dengan Rp 3.900.000,00, serta tunjangan makan minimum sebesar 300 Riyal Qatar atau setara Rp 1.100.000,00. Selain itu, pemerintah Qatar melalui Kantor Komunikasinya mengatakan bahwa ada lebih dari 5.000 perusahaan yang telah memperbarui sistem pembayaran gaji bagi para pekerja migran, sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan baru. Berbagai perubahan terus terjadi hingga pada kuartal terakhir tahun 2020, dimana terdapat lebih dari 78.000 proses pemindahan kerja berhasil dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan baru yang telah diadopsi pemerintah Qatar memberikan outcome yang cukup baik, walaupun belum dapat dikatakan komprehensif. Pihak pemerintah

Qatar mengatakan bahwa komitmen dan sikap konsisten untuk menciptakan perubahan yang dapat bertahan lama akan membutuhkan waktu (Albasoos, H., Hassan, G., & Al Zadjali, 2021).

Berdasarkan upaya yang dilakukan Amnesty International dan implikasinya terhadap perubahan kebijakan Qatar dalam merespon isu perbudakan modern menjelang momentum Piala Dunia 2022, memperlihatkan bahwa advokasi yang digunakan Amnesty International untuk kasus ini sejalan dengan konsep advokasi Weible, Christopher dan Paul Sabatier (2006), secara lebih khusus adalah model advokasi kebijakan. Dimana berdasarkan konsep yang dikembangkan Coffman, menjelaskan bahwa advokasi kebijakan merupakan program advokasi yang dilakukan dengan tujuan menciptakan adanya perubahan sebuah kebijakan, regulasi atau Undang-Undang yang pada gilirannya dapat memberikan pengaruh bagi kehidupan dan kondisi sosial-ekonomi masyarakat (Weible, Christopher dan Paul Sabatier, 2006).

Apabila dikaitkan dengan kasus ini, Amnesty International sebagai sebuah NGO di bidang Hak Asasi Manusia berupaya terlibat aktif melakukan advokasi terhadap aktor pembuat kebijakan di Qatar terkait dengan penanganan masalah pekerja migran. Amnesty International hadir melalui sejumlah investigasi, lobi, dan negosiasi kepada pemerintah Qatar dengan maksud menegaskan bahwa telah terjadi ketidakselarasan antara kebijakan pekerja migran yang berlaku dengan standar HAM atau norma internasional, pada gilirannya telah merugikan sebagian besar pekerja migran sebagai objek kebijakan.

Dengan demikian, diperlukan adanya kebijakan baru yang lebih sejalan dengan kaidah dan standar HAM internasional. Di sinilah peran advokasi Amnesty International dibutuhkan, yang mana diawali dengan cara mengumpulkan data lapangan untuk memperlihatkan bukti nyata adanya kasus eksploitasi kerja paksa di sektor konstruksi Qatar menjelang ajang Piala Dunia 2022. Disamping itu, adanya sejumlah rekomendasi yang disampaikan kepada pemerintah Qatar juga merupakan elemen penting yang mampu menjadi peta jalan bagi aktor pembuat kebijakan untuk bertindak. Beberapa poin penting rekomendasi yang dilayangkan Amnesty International dapat dijadikan sebagai tuntunan bagi aktor pembuat kebijakan dalam membentuk kebijakan baru ataupun memperbaiki kebijakan yang sudah ada. Sebagai konsekuensinya, timbul kemauan politik dari pemerintah Qatar untuk melakukan perubahan kebijakan pekerja migran di negaranya, yang mana tampak dalam penghapusan sistem *Kafala* dan implementasi regulasi pekerja migran baru yang lebih sesuai dengan norma internasional, akses terhadap kovenan internasional tentang hak-hak sipil dan politik (ICCPR), maupun pemenuhan hak-hak dasar pekerja migran lainnya yang tidak didapatkan sebagai akibat dari penerapan sistem *Kafala*.

Selain itu, melihat dari advokasi yang dilakukan Amnesty International dalam kasus ini, juga menunjukkan adanya kesesuaian dengan konsep Advocacy Coalition Framework yang dikembangkan oleh Paul Sabatier dan Hank Jenkins-Smith (1994), yang mana menawarkan asumsi dasar bahwa perubahan kebijakan akan terjadi melalui aktivitas yang terkoordinasi secara kuat diantara sekelompok

individu diluar pemerintah sebagai salah satu bagian koalisi yang memiliki *policy belief*. Jika dikaitkan dengan kasus ini, Amnesty International merupakan NGO yang membawa *policy core belief* sebagai *shared norms/values* dalam melancarkan advokasinya. Dalam membentuk koalisi advokasi dengan sekelompok individu atau kelompok kepentingan lain untuk merealisasikan keberhasilan advokasi yang dilakukan, Amnesty International berupaya melakukan mobilisasi dan pendekatan secara top-down melalui berbagai media dan kampanye akan adanya isu perbudakan modern di Qatar menjelang ajang Piala Dunia 2022. Advokasi yang dilakukan Amnesty International dalam kasus ini, sejalan pula dengan yang tertuang pada tiga elemen krusial ACF, yakni *policy subsystem* yang mana merupakan arena koalisi *advokasi*, *relatively stable parameters* yang mencakup kapasitas dalam bentuk sumber daya, nilai, maupun material sebagai salah satu komponen penunjang berjalannya advokasi, serta *external system events* yang memuat *output* dan *outcome* atau hasil dari adanya dua elemen lainnya.

Apabila melihat dari kasus ini, Amnesty International merupakan bagian dari *policy subsystem*, yang mana disebut sebagai koalisi dengan bekal *policy belief* yang melakukan advokasi. Advokasi terbentuk sebagai akibat dari adanya ketidakselarasan kebijakan pekerja migran di Qatar terhadap standar atau norma internasional. Sedangkan dalam melancarkan advokasinya, Amnesty International juga menempatkan sumber daya dan materi sebagai komponen krusial penunjang advokasi, termasuk di dalamnya adalah banyaknya dukungan massa, dana, maupun kebutuhan logistik. Dengan adanya kedua elemen tersebut, maka diikuti timbulnya *external system events*, yang mana dalam hal ini adalah munculnya kemauan politik

pemerintah Qatar untuk melakukan perubahan kebijakan pekerja migran maupun implementasi sistem hukum ketenagakerjaan yang baru.

3.2 Dampak Advokasi *Amnesty International* terhadap Eksploitasi Pekerja Migran (*Modern Slavery*) di Qatar

Keberhasilan implementasi kebijakan atau sistem hukum ketenagakerjaan Qatar yang baru, diikuti dengan timbulnya dampak terhadap kondisi sosial-ekonomi masyarakat maupun standar pelayanan pemerintah. Dalam hal ini, *improved services and systems* ditunjukkan melalui semakin meningkatnya pemenuhan berbagai hak-hak dasar pekerja migran oleh pemerintah Qatar, seperti halnya perlindungan hukum yang lebih memadai, keterbukaan segala bentuk informasi dan pelayanan bagi para pekerja migran untuk dapat bebas berbicara akan kondisinya maupun apabila terjadi penyalahgunaan hak. Peningkatan pelayanan dan sistem dibuktikan dengan beberapa langkah signifikan, diantaranya adalah menghilangkan pemberlakuan sertifikat tanpa keberatan (*No-Objection Certificate* (NOC)). NOC merupakan sertifikat mengenai pernyataan tidak keberatan yang dikeluarkan oleh perusahaan atau majikan sebelumnya. Prosedur pelayanan ini memungkinkan para pekerja migran untuk dapat berpindah pekerjaan secara bebas dan mengakhiri kontrak mereka tanpa harus mendapatkan persetujuan dari majikan sebelumnya. Peningkatan sistem lainnya adalah penghapusan izin keluar, yang mana merupakan hasil keputusan Menteri Dalam Negeri Qatar Nomor 95 Tahun 2019 dan mulai diberlakukan secara komprehensif pada 16 Januari 2020 (Albasoos, 2021). Melalui sistem Metrash sebagaimana merupakan platform yang dibawah Kementerian Dalam Negeri Qatar, memberikan kemudahan akses bagi setiap

pekerja migran yang ingin pergi meninggalkan negara tersebut tanpa harus mendapatkan izin berbelit dari majikan mereka.

Sistem ini meliputi layanan mengenai dokumen resmi, pembuatan izin keluar, pembaruan izin tinggal, maupun pembuatan/perpanjangan visa. Berkenaan dengan visa, pemerintah Qatar juga telah berupaya melakukan pembentukan 20 Qatar Visa Centers (QVCs) di beberapa negara penyumbang pekerja migran terbanyak seperti India, Sri Lanka, Indonesia, Nepal, Bangladesh, Pakistan, dan Filipina yang akan mempercepat proses rekrutmen serta menghindarkan mereka dari praktik eksploitasi pekerja. Selain itu, ada pula peningkatan sistem lainnya yaitu pendirian kantor ILO pertama di Doha, Qatar yang diresmikan pada 30 April 2018. Hal ini bertujuan dalam mendukung pelaksanaan program kerjasama teknis secara komprehensif mengenai kondisi kerja dan pemenuhan hak-hak dasar pekerja migran di Qatar (Government Communications Office of Qatar, 2021). Sedangkan di sisi lain, dampak positif juga ditunjukkan melalui adanya peningkatan kondisi kehidupan dan sosial-ekonomi bagi para pekerja migran. Hal ini diartikan bahwa implementasi dari kebijakan ketenagakerjaan Qatar yang baru mampu memberikan dampak positif pada kondisi sosial-ekonomi maupun kehidupan bagi para pekerja migran sebagai korban eksploitasi. Peningkatan kondisi ini dibuktikan oleh pemerintah Qatar melalui langkah nyata dalam memenuhi standar kesejahteraan para pekerja migran di negaranya, diantaranya adalah penerapan upah minimum non-diskriminatif, diikuti dengan pembentukan Komite Upah Minimum yang bertugas secara berkala melakukan peninjauan dampak dan implementasi upah

minimum bagi para pekerja migran. Peningkatan kondisi hidup lainnya dibuktikan dengan adanya pemberian dana bantuan dan asuransi tenaga kerja .

Dana bantuan diberikan sebagai bentuk konsekuensi dari keterlambatan upah, upah yang tidak dibayar, ataupun pemberian upah yang berada jauh dibawah standar minimum oleh majikan. Terakhir adalah peningkatan jaminan kesejahteraan sosial dan kondisi kerja para pekerja migran, dengan cara memperkuat pengawasan atau monitoring di lapangan oleh para pengawas tenaga kerja pria maupun wanita multibahasa yang ditugaskan otoritas Qatar. Mereka berkewajiban untuk secara berkala mengajukan laporan keadaan di lapangan melalui perangkat genggam elektronik yang dilengkapi GPS (Glimpse for the Globe, 2021). Di sisi lain, terdapat juga aturan yang menyatakan bahwa pekerjaan harus dihentikan sementara apabila Wet-Bulb Globe Temperature (WBGT) menunjukkan angka lebih dari 32,1. WBGT merupakan jenis suhu semu yang digunakan dalam memperkirakan suhu, kelembaban, dan radiasi sinar matahari pada manusia, seringkali dimanfaatkan bagi atlet, keperluan di sektor industri, maupun ajang olahraga untuk menentukan tingkat paparan yang tepat terhadap suhu tinggi. Hal ini diberlakukan karena tingginya tingkat kematian pekerja yang salah satunya disebabkan oleh suhu ekstrim di Qatar. Sebagai tambahan, pemerintah juga telah menjamin akses bagi para pekerja migran ke perlindungan pribadi, pelatihan keamanan dalam bekerja, maupun pemeriksaan kesehatan tahunan. Secara garis besar, pembaruan sistem dan regulasi ini mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan pelayanan pemerintah Qatar dalam mengatasi penyalahgunaan hak-hak pekerja migran di negaranya, hal ini kemudian turut

menimbulkan perubahan akan kondisi sosial-ekonomi dan kesejahteraan hidup para pekerja migran sebagai korban eksploitasi. Perubahan terus terjadi hingga tahun 2020, dan pemerintah Qatar berkomitmen untuk selalu konsisten mengimplementasikan regulasi ketenagakerjaannya yang baru demi meningkatkan kesejahteraan hidup para pekerja migran di negaranya, meskipun diakui bahwa perubahan belum terjadi secara komprehensif melalui pernyataan bahwa *outcome* dari perubahan yang akan bertahan lama, membutuhkan waktu (Government Communications Office of Qatar, 2021).

Berdasarkan beberapa dampak positif yang ditimbulkan dari adanya advokasi Amnesty International, hal ini sejalan dengan konsep Advokasi yang dikemukakan Julia Coffman (2007), sebagaimana tertuang dalam salah satu elemen krusial keberhasilan sebuah advokasi kebijakan, yakni peningkatan kondisi kehidupan dan sosial-ekonomi masyarakat, khususnya para pekerja migran sebagai objek kebijakan. Secara garis besar, serangkaian proses advokasi yang dilakukan Amnesty International membawa perubahan signifikan pada perilaku para pembuat kebijakan Qatar yang turut berdampak pada perubahan kebijakan, peningkatan pelayanan dan sistem hukum ketenagakerjaan Qatar, maupun peningkatan standar kehidupan sosial-ekonomi para pekerja, khususnya pekerja migran di Qatar atas pemenuhan nyata terhadap hak-hak dasar mereka (Weible, Christopher & Sabatier, 2006).

Menurut data dari Government Communications Office of Qatar (2021), menyatakan bahwa dampak reformasi kebijakan telah terealisasi pada para pekerja, khususnya pekerja migran seperti halnya terdapat lebih dari 240.000 pekerja telah

berhasil berganti pekerjaan hingga pada Akhir tahun 2020, yang mana terjadi sejak saat hambatan untuk berganti pekerjaan dihilangkan. Hal ini merupakan hasil dari peningkatan pelayanan berupa penghapusan No-Objection Certificate (NOC) kepada para pekerja migran. Dengan demikian, akan mempermudah akses setiap pekerja yang ingin berpindah ke negara lain untuk berganti pekerjaan, tanpa perlu persetujuan majikan.

Persetujuan diberikan melalui Kementerian Dalam Negeri Qatar yang telah memfasilitasi setiap pekerja migran dengan aplikasi *Metrash2*. Selain itu, telah ada lebih dari 400.000 pekerja memperoleh manfaat secara langsung dari pemberlakuan standar upah minimum atas praktik penyalahgunaan upah oleh majikan, 35.280 akomodasi yang lebih memadai telah diberikan kepada para pekerja migran khususnya di sektor konstruksi, maupun 13.724 hukuman telah dikeluarkan bagi berbagai perusahaan yang melanggar regulasi perburuhan. Berkaitan dengan akomodasi pekerja, pemerintah Qatar telah menjamin penyediaan tempat tinggal yang lebih memadai dalam hal kebersihan, lebih teratur, dan memiliki ketersediaan air bersih yang cukup (Government Communications Office of Qatar, 2021).

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Amnesty International melakukan advokasi terhadap pemerintah Qatar yang diawali dengan melakukan pengumpulan data (*data collection*), data diperoleh dari hasil investigasi yang dilakukan oleh Amnesty International dalam kurun Februari 2015 hingga Februari 2016. Hal ini kemudian disajikan dalam bentuk laporan dan dokumentasi atas setiap kejadian pada persiapan penyelenggaraan Piala Dunia 2022 di Qatar.

Upaya selanjutnya adalah edukasi pembuat kebijakan yang dilakukan Amnesty International dengan cara lobi, memberikan surat terbuka kepada otoritas setempat mengenai adanya fenomena perbudakan modern di Qatar selama persiapan penyelenggaraan Piala Dunia 2022, diikuti dengan sejumlah rekomendasi di dalamnya, antara lain adalah mengharuskan pemerintah Qatar untuk mengubah pasal 21 UU No. 21 tahun 2015 dengan tujuan menghapus persyaratan TKA yang ingin meminta izin majikan mereka dalam berganti pekerjaan kecuali telah mencapai akhir masa kontraknya atau menyelesaikan lima tahun kerja, menghapus kewenangan majikan dalam mencegah pekerja migran meninggalkan negaranya, meningkatkan pengawasan terhadap kedatangan pekerja migran di Qatar dengan cara mengkonfirmasi bahwa syarat dan ketentuan yang dibebankan pada pekerja telah sesuai yang dijanjikan sebelumnya, maupun mengadopsi peraturan yang mengharuskan pemasok tenaga kerja untuk menegakkan perlindungan sebelum

mensponsori pekerja migran, termasuk halnya melakukan pemantauan dan inspeksi berkala pada pemasok tenaga kerja.

Dengan demikian, diperlukan adanya kebijakan baru yang lebih sejalan dengan kaidah dan standar HAM internasional. Di sinilah peran advokasi Amnesty International dibutuhkan, yang mana diawali dengan cara mengumpulkan data lapangan untuk memperlihatkan bukti nyata adanya kasus eksploitasi kerja paksa di sektor konstruksi Qatar menjelang ajang Piala Dunia 2022. Disamping itu, adanya sejumlah rekomendasi yang disampaikan kepada pemerintah Qatar juga merupakan elemen penting yang mampu menjadi peta jalan bagi aktor pembuat kebijakan untuk bertindak. Beberapa poin penting rekomendasi yang dilayangkan Amnesty International dapat dijadikan sebagai tuntunan bagi aktor pembuat kebijakan dalam membentuk kebijakan baru ataupun memperbaiki kebijakan yang sudah ada. Sebagai konsekuensinya, timbul kemauan politik dari pemerintah Qatar untuk melakukan perubahan kebijakan pekerja migran di negaranya, yang mana tampak dalam penghapusan sistem *Kafala* dan implementasi regulasi pekerja migran baru yang lebih sesuai dengan norma internasional, akses terhadap kovenan internasional tentang hak-hak sipil dan politik (ICCPR), maupun pemenuhan hak-hak dasar pekerja migran lainnya yang tidak didapatkan sebagai akibat dari penerapan sistem *Kafala*.

Berdasarkan beberapa dampak positif yang ditimbulkan dari adanya advokasi Amnesty International, hal ini sejalan dengan konsep Advokasi yang dikemukakan Julia Coffman (2007), sebagaimana tertuang dalam salah satu elemen krusial keberhasilan sebuah advokasi kebijakan, yakni peningkatan kondisi kehidupan dan

sosial-ekonomi masyarakat, khususnya para pekerja migran sebagai objek kebijakan. Secara garis besar, serangkaian proses advokasi yang dilakukan Amnesty International membawa perubahan signifikan pada perilaku para pembuat kebijakan Qatar yang turut berdampak pada perubahan kebijakan, peningkatan pelayanan dan sistem hukum ketenagakerjaan Qatar, maupun peningkatan standar kehidupan sosial-ekonomi para pekerja, khususnya pekerja migran di Qatar atas pemenuhan nyata terhadap hak-hak dasar mereka.

Persetujuan diberikan melalui Kementerian Dalam Negeri Qatar yang telah memfasilitasi setiap pekerja migran dengan aplikasi *Metrash2*. Selain itu, telah ada lebih dari 400.000 pekerja memperoleh manfaat secara langsung dari pemberlakuan standar upah minimum atas praktik penyalahgunaan upah oleh majikan, 35.280 akomodasi yang lebih memadai telah diberikan kepada para pekerja migran khususnya di sektor konstruksi, maupun 13.724 hukuman telah dikeluarkan bagi berbagai perusahaan yang melanggar regulasi perburuhan. Berkaitan dengan akomodasi pekerja, pemerintah Qatar telah menjamin penyediaan tempat tinggal yang lebih memadai dalam hal kebersihan, lebih teratur, dan memiliki ketersediaan air bersih yang cukup.

4.2 Saran dan Rekomendasi

Dari kesimpulan di atas, penulis hanya menuliskan bagaimana permasalahan yang dialami pekeraja migran di Qatar dalam persiapan Piala Dunia 2022 dan upaya amnesty international sebagai NGO menjaga hak-hak pekerja migran tersebut sesuai dengan HAM internasional. Penulis juga mencoba untuk menjelaskan kedudukan Amnesty International sebagai NGO

internasional di bidang penegakan pelanggaran hak asasi manusia, amnesty internasional terus melakukan perjuangan terhadap pelanggaran HAM yang terjadi di dunia. Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak kekurangan, sehingga sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, penulis memberikan saran dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, terkait apa saja yang terjadi dalam ranah sepakbola, hak pekerja migran, dan kebijakan pemerintah terkait pekerja migran di suatu negara. Amnesty International memiliki pengaruh yang sangat besar mengingat keimunitasannya sebagai organisasi Internasional harus bisa menyelesaikan permasalahan apapun dalam perjuangan terhadap pelanggaran HAM yang terjadi di dunia.

DAFTAR PUSTAKA

- Albasoos, H., Hassan, G., & Al Zadjali. (2021). The Qatar Crisis: Challenges and Opportunities. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478) 10, No. 1. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1013>.
- Amnesty International. (2017). *Qatar/UN : Agreement to tackle migrant labour abuse offers path to reform*. Amnesty International.
- _____. (2017) <https://www.amnesty.org/en/about-us/how-were-run/structure-and-people/>.
- _____. (2019). Reality Check : The state of migrant workers rights with four years to go until The Qatar 2022 World Cup. *Amnesty International*, 5.
- Andrees, Beate. (2014). *Kerja Paksa dan Perdagangan Manusia*. Jakarta: International Labour Organization.
- Anti-Slavery International. (2021). What is Modern Slavery? <https://www.antislavery.org/slaverytoday/modern-slavery/>, diakses pada 20 Desember 2022.
- Baehr, Peter R. (2003). Human Rights NGOs and Globalization: 31–46. In: Karin Arts and Paschal Miho, eds. *Responding to the Human Rights Deficit: Essays in Honour of Bas de Gaay Fortman*. Kluwer Law Press.
- BBC. (2016). Qatar 2022: 'Forced labour' at World Cup stadium. <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-35931031>. [Diakses pada 16 Desember 2022].
- Boussaa, D. (2013). Old Doha in Qatar, What Future in a Global City?. Proceedings of the European Conference on the Social Sciences. 4-7 Juli 2013. *The International Academic Forum*: 2188-1154.
- Charnovitz, Steve. (2006). *Non-Governmental Organizations and International Law*. Vol. 100, No. 2 (Apr., 2006), pp. 348-372 (25 pages). Cambridge University Press.
- Departement, I. P. (2013). *Qatar 2022 World Cup risks 4000 lives, warns International Trade Union Confederation*. United States: ITUC Press Departement.

- Donini, A. (2019). Social Suffering and Structural Violence : Nepali Workers in Qatar. *International Development Policy*, 11.
- 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*, 221-259.
- Gardner, A. (2013). A potrait of Low-Income Migrants in Contemporary Qatar. *Journal of Arabian Studies*, 1-17.
- Gibson, O., & Pattisson, P. (2014). *Death Toll among Qatar's 2022 World Cup Workers Revealed*. <https://www.theguardian.com/world/2014/dec/23/qatar-nepal-workers-world-cup-2022-death-toll-doha>. [Diakses pada 16 Desember 2022].
- Glimpse for the Globe. (2021). The Modern-Day Slavery Behind the 2022 FIFA World Cup. <https://www.glimpsefromtheglobe.com/topics/economics/modern-day-slavery-behind-the2022-fifa-world-cup/>, diakses pada 20 Desember 2021.
- Government Communications Office of Qatar. (2021). Labour Reform. <https://www.gco.gov.qa/en/focus/labour-reform/>, diakses pada 20 Desember 2022.
- GRC. (2017). GCC: Total population and percentage of nationals and non-nationals in GCC countries (national statistics,2010-2017). <http://gulfmigration.org/gcc-total-population-percentage-nationals-non-nationals-gcc-countries-national-statistics-2010-2017-numbers/>. [Diakses pada 16 Desember 2022].
- Gready, P., & Robins, S. (2017). Rethinking civil society and transitional justice: lessons from social movements and ‘new’ civil society. *International Journal of Human Rights*, 21(7), 956– 975. <https://doi.org/10.1080/13642987.2017.1313237>.
- Hall-Jones, P. (2016). *The Rise and Rise of NGOs: Global Policy Forum*. Retrieved from: <https://www.globalpolicy.org>.
- Hashimoto, K., Jareer Ellass, & Stacy Eller. (2004). Liquefied Natural Gas from Qatar: The Qatargas Project. Houston: The Baker Institute Energy Forum.
- HSME. (2016). The 2016 Global Slavery Index: Qatar Focus. <https://www.hsmemagazine.com/article/the-2016-global-slavery-index-qatar-focus-126>. [Diakses pada 16 Desember 2022].

- Hyslop, Leah. (2010). Qatar population booms as economy grows. <https://www.telegraph.co.uk/expat/expatnews/7894204/Qatar-population-booms-as-economy-grows.html>. [Diakses pada 16 Desember 2022].
- ILO. (2011). Reform of the Kafala (Sponsorship) System. <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/132/PB2.pdf>. [Diakses pada 16 Desember 2022].
- ITUC. (2013). World Cup 2022 in Qatar: Talks between FIFA, German Football Federation and Trade Unions add to pressure for Qatar labour standards reform. <https://www.ituc-csi.org/world-cup-2022-in-qatar-talks>. [Diakses pada 16 Desember 2022].
- Jenkins-Smith, H. C., & Sabatier, P. A. (1994). Evaluating the Advocacy Coalition Framework. *Journal of Public Policy*, 14(2), 175–203. <http://www.jstor.org/stable/4007571>.
- Jureidini, R. (2014). Migrant Labour Recruitment to Qatar: Report for Qatar Foundation Migrant Worker Welfare Initiative. Doha: *Bloomsbury Qatar Foundation Journals*.
- Kumparan. (2017). Gas Alam Qatar, Sumber "Kedengkian" Arab Saudi. <https://kumparan.com/@kumparannews/gas-alam-qatar-sumber-kedengkian-arab-saudiku>. [Diakses pada 16 Desember 2022].
- Land, Molly Beutz. (2009). "Networked Activism." *Harvard Human Rights Journal* Vol. 22: 205–243 <http://harvardhrj.com/wp-content/uploads/2009/09/land.pdf> (accessed Desember 16, 2022).
- Madan, Aman. (2018). The Kafala System is How Capitalism Is Driving Modern Slavery. <https://thewire.in/labour/understand-the-kafala-system-or-how-capitalism-is-driving-modern-slavery>. [Diakses pada 16 Desember 2022].
- MDPS. (2020). Population & Social Statistics: The Third Quarter. https://www.mdps.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/General/StatisticalAbstract/2017/population-chapters/third_Quarter_Bulletin_Social_and_Population_AE_Q3_2017.pdf. [Diakses pada 6 Desember 2022].
- Meezan, Al. (2009). Law no. 4 of 2009 Regarding Regulation of the Expatriates' Entry, Departure, Residence and Sponsorship 4/29. http://gulfmigration.org/database/legal_module/Qatar/National%20Legal%20Framework/Residence/1.2%20Law%20on%20Entry%20Exit%20Resi

dence%20Sponsorship%204_2009_EN.pdf. [Diakses pada 16 Desember 2022].

Motaparthi, Priyanka. (2015). Understanding Kafala: An archaic law at cross purposes with modern development. <https://www.migrant-rights.org/2015/03/understanding-kafala-an-archaic-law-at-cross-purposes-with-modern-development/>. [Diakses pada 16 Desember 2022].

Mutua, Makau. (2001). Human Rights International NGOs: A Critical Evaluation: 151–163. In: *Claude Emerson Welch*, ed. *NGOs and Human Rights: Promise and Performance*. University of Pennsylvania Press.

Nelson, Joshua. (2014). The Ethical Implications of the Kafala System. <http://ppr.pitt.edu/ojs/index.php/ppr/article/view/46/42>. [Diakses pada 16 Desember 2022].

Romanos, May. (2018). Qatar Finally Joins Two Key Human Rights Treaties - But What Does it Really Mean for Migrant Workers? <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2018/06/qatarfinally-joins-two-key-human-rights-treaties-but-what-does-it-really-mean-for-migrant-workers/>, diakses pada 20 Desember 2021.

Sastry, G.R.N. (1993). *Qatar's Economy Transition from Oil Based Economy to Gas Based Economy*. Doha: Kementerian Energi dan Industri.

Scott, Victoria. (2016). Summer Working Restrictions for Qatar Labourers Begin Tomorrow. <https://dohanews.co/summer-working-restrictions-for-qatar-laborers-begin-tomorrow/>. [Diakses pada 16 Desember 2022].

Smith, Ben. (2011). Qatar 2011. <http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN05827/SN05827.pdf>. [Diakses pada 16 Desember 2022].

Snoj, J. (2017). Population of Qatar by Nationality. <http://priyadsouza.com/population-of-qatar-by-nationality-in-2017/>. [Diakses pada 16 Desember 2022].

Thorogood, J. (2019). *Qatar 2022: FIFA admits violation of workers' standards*. German: DW.

Upright, E. (2016). *Qatar defends new labor law as accused of abusing migrant workers*. London: Thomson Reuters Foundation.

Ventura, L. (2019). *Richest Countries in the World 2019*. United States: Global Finance Magazine.

- Weible, Christopher dan Paul Sabatier. (2006). *A Guide to the Advocacy Coalition Framework*. Handbook of Public Policy Analysis, 123-132.
- Welch, Claude Emerson. (2001). Introduction: 2–10. In: *Claude Emerson Welch*, ed. *NGOs and Human Rights: Promise and Performance*. University of Pennsylvania Press.
- Willets, P. (1998). The Conscience of the World: The influence of non-governmental organizationin the UN system. *The International Journal of Childern's Right*, 6(2), 229-233.
- Wise, R. D. (2018). Is there a space for counterhegemonic participation? Civil society in the global governance of migration. *Globalizations*, 15(6), 746–761. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1484204>.
- Wiseberg, Laurie S. (1991). Protecting Human Rights Activists and NGOs: What More Can Be Done?. *Human Rights Quarterly*, Vol. 13, No. 4 (Nov., 1991), pp. 525-544, Published by: The Johns Hopkins University Press.