



**UPAYA FEDERASI SEPAKBOLA INTERNASIONAL (FIFA) DALAM
MELINDUNGI HAK PEKERJA MIGRAN DI QATAR MENJELANG
PIALA DUNIA 2022**

*FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION
(FIFA)'S EFFORTS TO PROTECT MIGRANT WORKERS' RIGHTS IN
QATAR AHEAD OF 2022 WORLD CUP*

SKRIPSI

Oleh:

Muhammad Farid Agustama

NIM 150910101056

**PROGRAM STUDI ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**UPAYA FEDERASI SEPAKBOLA INTERNASIONAL (FIFA) DALAM
MELINDUNGI HAK PEKERJA MIGRAN DI QATAR MENJELANG
PIALA DUNIA 2022**

***FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION
(FIFA)'S EFFORTS TO PROTECT MIGRANT WORKERS' RIGHTS IN
QATAR AHEAD OF 2022 WORLD CUP***

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Ilmu Hubungan Internasional (S1) dan mencapai gelar Sarjana Sosial

Oleh:

Muhammad Farid Agustama

NIM 150910101056

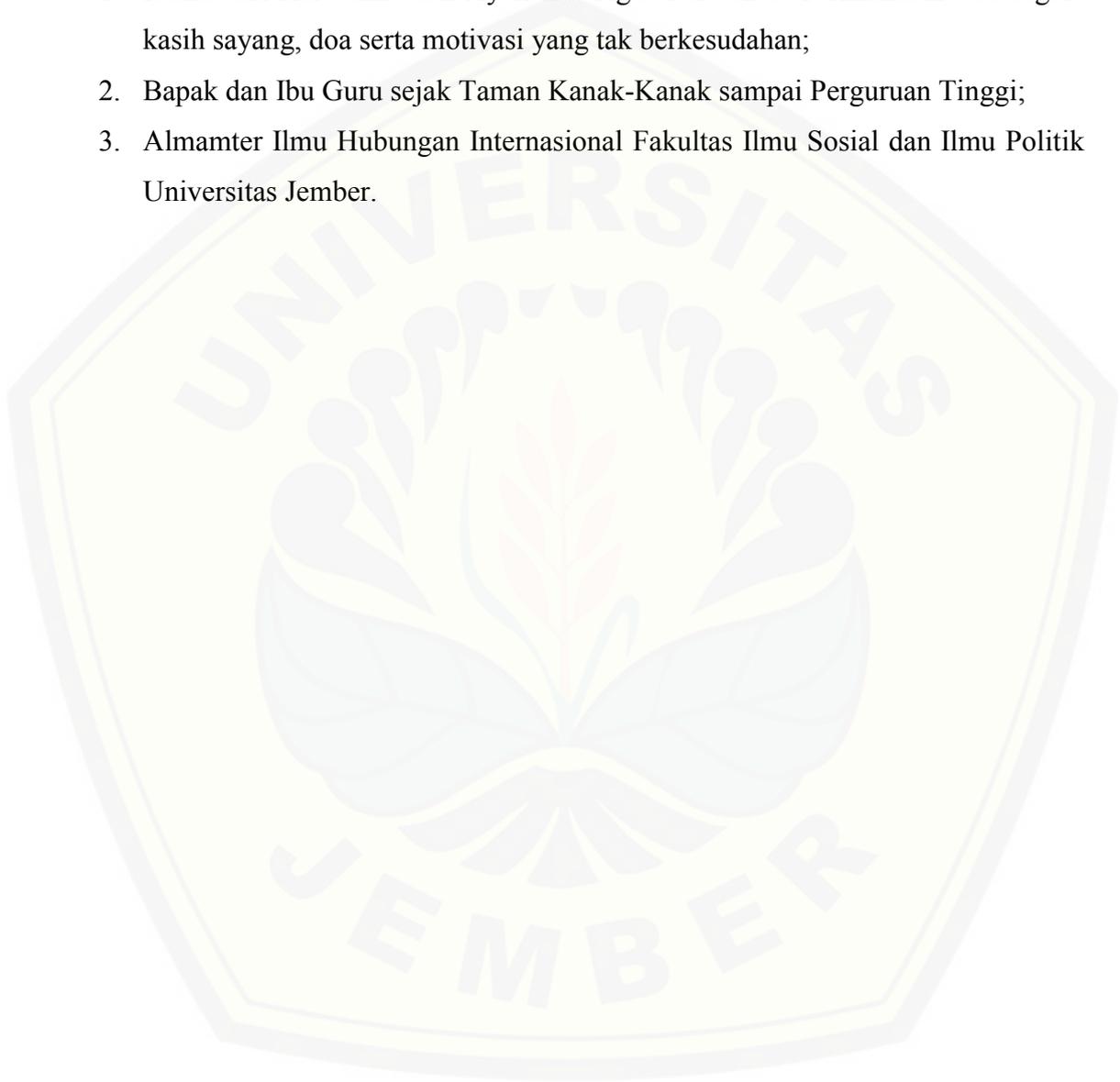
**PROGRAM STUDI ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda Sri Hartaulina dan Ayahanda Agus Purwanto. Terimakasih atas segala kasih sayang, doa serta motivasi yang tak berkesudahan;
2. Bapak dan Ibu Guru sejak Taman Kanak-Kanak sampai Perguruan Tinggi;
3. Almamter Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

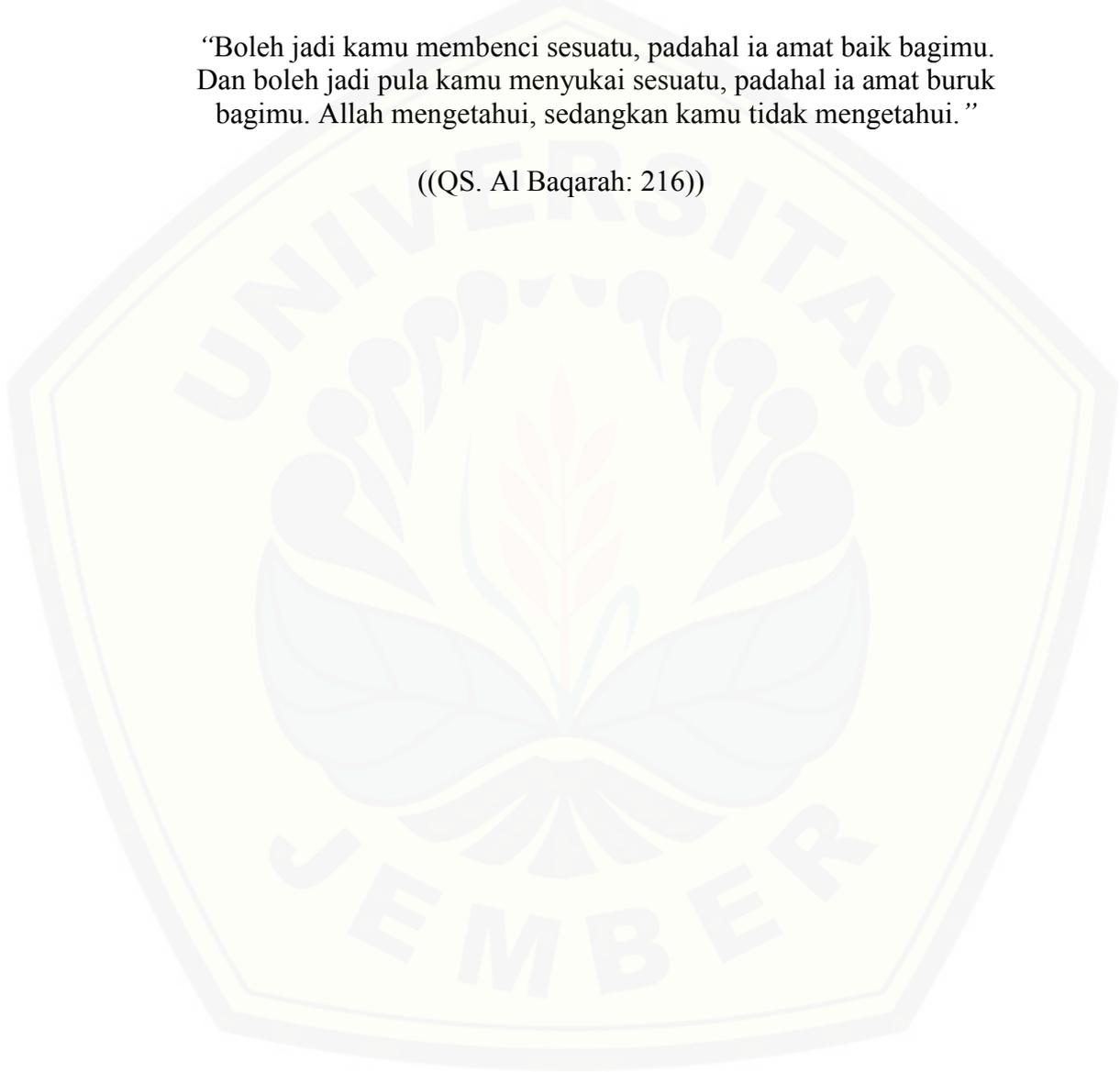


MOTTO

“Perhaps you hate a thing and it is good for you; and perhaps you love a thing and it is bad for you. And Allah knows, while you don’t.”

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu. Dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah mengetahui, sedangkan kamu tidak mengetahui.”

((QS. Al Baqarah: 216))



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Farid Agustama

NIM : 150910101056

menyatakan bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul “Upaya Federasi Sepakbola Internasional (FIFA) dalam Melindungi Hak Pekerja Migran di Qatar Menjelang Piala Dunia 2022” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya. Sumber yang digunakan dalam skripsi ini berasal dari sumber-sumber yang sah dan diketahui. Skripsi ini belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Agustus 2019
Yang menyatakan,

Muhammad Farid Agustama
NIM 150910101056

SKRIPSI

**UPAYA FEDERASI SEPAKBOLA INTERNASIONAL (FIFA) DALAM
MELINDUNGI HAK PEKERJA MIGRAN DI QATAR MENJELANG
PIALA DUNIA 2022**

***FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION
(FIFA)'S EFFORTS TO PROTECT MIGRANT WORKERS' RIGHTS IN
QATAR AHEAD OF 2022 WORLD CUP***

Oleh

**MUHAMMAD FARID AGUSTAMA
NIM 150910101056**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Bagus Sigit Sunarko, M.Si., Ph. D.
Dosen Pembimbing Anggota : Fuat Albayumi, S.IP., M.A.

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Upaya Federasi Sepakbola Internasional (FIFA) dalam Melindungi Hak Pekerja Migran di Qatar Menjelang Piala Dunia 2022” telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Senin, 9 September 2019

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji:

Ketua,

Anggota,

Dr. Sunardi Purwoatmoko, MIS.
NIP 196010151989031002

Dr. Linda Dwi Eriyanti, S.Sos., M.A.
NIP 197708102006042000

Mengesahkan
Penjabat Dekan,

Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes.
NIP 196106081988021001

RINGKASAN

Upaya Federasi Sepakbola Internasional (FIFA) dalam Melindungi Hak Pekerja Migran di Qatar Menjelang Piala Dunia 2022; Muhammad Farid Agustama; 150910101056; 2019; 85 Halaman; Program Studi Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Setelah terpilih sebagai tuan rumah Piala Dunia 2022, Qatar menjadi negara yang mendapat sorotan dari komunitas internasional karena masalah pekerja migran. Pekerja migran yang membangun infrastruktur untuk keperluan Piala Dunia 2022 mengalami perlakuan diskriminatif dan eksploitatif. Amnesty Internasional mengidentifikasi ratusan pekerja migran yang bekerja di proyek pembangunan stadion Khalifa dan Aspire Zone menjadi sasaran pelanggaran HAM oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut sejumlah badan penggiat HAM, kondisi ini merupakan konsekuensi dari implementasi sistem kafala yang familiar dengan praktik *modern slavery*. Sebagai salah satu aktor utama yang terlibat dalam penyelenggaraan Piala Dunia 2022, FIFA mengakui tanggung jawab dan kepentingannya untuk mempengaruhi para *stakeholder* di Qatar. FIFA juga telah mendesak Pemerintah Qatar untuk melakukan perubahan terhadap kebijakan pekerja migrannya sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang ditetapkan ILO. Oleh karenanya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis langkah-langkah yang dilakukan FIFA, dalam upayanya mempengaruhi kebijakan terkait pekerja migran di Qatar.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik yang disebut *library research* untuk mendapatkan data sekunder, yang berasal dari hasil pengamatan pihak lain dan dianggap paling relevan terhadap fenomena yang diteliti. Sedangkan analisis data dilakukan dengan teknik deskriptif-kualitatif, dimana data yang terkumpul akan dianalisis dan diinterpretasi hingga menghasilkan sebuah kesimpulan. Adapun untuk memudahkan proses analisis tersebut, penelitian ini memakai teori *domestic structure* dan *international institutionalization* tentang kemampuan aktor transnasional dalam mempengaruhi kebijakan suatu negara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam upayanya merealisasikan perlindungan hak pekerja migran yang berpengaruh pada perubahan kebijakan di Qatar, FIFA mengambil dua langkah utama. Pertama, FIFA menjalin “coalition-building” dengan aktor domestik yakni *Supreme Committee for Delivery & Legacy* (SCDL). Sebagai ‘koalisi’ domestiknya, SCDL berperan mendukung kepentingan FIFA di Qatar melalui kerjasama antara keduanya dalam menerapkan program kesejahteraan pekerja dan memastikan hak-hak pekerja migran terpenuhi. SCDL juga mendukung kepentingan FIFA untuk menyampaikan tuntutan reformasi kebijakan dalam pertemuannya bersama pemerintah Qatar, yang berpengaruh atas pengambilan keputusan.

Kedua, FIFA menjalin “transnational coalition” dengan aktor transnasional yaitu *Building & Woodworkers International* (BWI). Bersama BWI selaku ‘koalisi’ transnasionalnya, FIFA berupaya memperkuat pengaruhnya di Qatar melalui pelaksanaan inspeksi tenaga kerja yang bertujuan untuk memastikan hak-hak pekerja migran terpenuhi sesuai standar ketenagakerjaan internasional. Secara tidak langsung, pelaksanaan inspeksi tenaga kerja ini mampu mendorong Qatar untuk patuh pada prinsip-prinsip atau standar ketenagakerjaan internasional dan mengadopsinya ke dalam kebijakan pekerja migrannya.

Selain melaksanakan inspeksi tenaga kerja, FIFA dan BWI berusaha menguatkan hubungan kerjasamanya melalui *FIFA Human Rights Advisory Board* (FHRAB). FHRAB merupakan badan bentukan FIFA, yang berperan membantu FIFA dan BWI dalam mengatasi persoalan hak-hak pekerja migran di Qatar. Di samping itu, FHRAB menjadi sebuah “multi-stakeholder coalition” yang keanggotaan serta keberadaannya mendapat dukungan dari organisasi internasional. Hal tersebut dimanfaatkan oleh FHRAB untuk melangsungkan *lobbying* melalui pertemuannya dengan pemerintah Qatar, sehingga berdampak terhadap penerapan kebijakan.

PRAKATA

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Upaya Federasi Sepakbola Internasional (FIFA) dalam Melindungi Hak Pekerja Migran di Qatar Menjelang Piala Dunia 2022”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Drs. Bagus Sigit Sunarko, M.Si., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Fuat Albayumi, S.IP., M.A. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, perhatian, dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini;
3. Honest Dody Molasy, S.Sos., M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik atas dorongan dan bimbingannya selama penulis menjadi mahasiswa;
4. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa;
5. Teman-teman di Jurusan Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember angkatan 2015 yang telah bersedia menjadi teman berbagi dan berdiskusi dalam penyelesaian skripsi ini;
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas bantuan tenaga dan waktunya dalam penyelesaian skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PEMBIMBING	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup Pembahasan	6
1.2.1 Batasan Materi	6
1.2.2 Batasan Waktu	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Landasan Teori.....	7
1.6 Argumen Utama	11
1.7 Metode Penelitian	11
1.7.1 Teknik Pengumpulan Data.....	12
1.7.2 Teknik Analisis Data	12

1.8 Sistematika Penulisan	13
BAB 2. GAMBARAN UMUM KONDISI PEKERJA MIGRAN DI QATAR	15
2.1 Dinamika Masuknya Pekerja Migran ke Qatar.....	16
2.2 Permasalahan Pekerja Migran di Qatar.....	21
2.2.1 Upah Tidak Memadai	22
2.2.2 Tidak Mendapat Izin Tinggal	23
2.2.3 Penyitaan Paspor.....	24
2.2.4 Buruknya Kondisi Kerja	24
2.2.5 Tempat Tinggal Tidak Memadai	25
2.2.6 Kerja Paksa	25
2.3 Kebijakan Terkait Pekerja Migran di Qatar	26
2.3.1 Sistem Kafala.....	26
2.3.2 Undang-Undang (UU) No. 4 Tahun 2009	28
BAB 3. PERLINDUNGAN HAK PEKERJA MIGRAN DI QATAR DI BAWAH PAYUNG KEBIJAKAN ILO DAN FIFA.....	31
3.1 Konvensi ILO Tentang Perlindungan Hak Pekerja Migran.....	31
3.2 Kebijakan FIFA Tentang Bisnis dan HAM.....	34
3.3 Pasal 3 Statuta FIFA: Komitmen FIFA untuk Menghormati Nilai-Nilai HAM Internasional	39
3.4 <i>FIFA's Human Rights Policy</i>	40
3.4.1 Tujuh Komitmen HAM dalam <i>FIFA's Human Rights Policy</i>	41
3.4.2 Pendekatan Empat Pilar dalam <i>FIFA's Human Rights Policy</i>	42
3.5 <i>FIFA Human Rights Advisory Board</i>	45

BAB 4. LANGKAH-LANGKAH KONKRIT FIFA DALAM MEREALISASIKAN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA MIGRAN DI QATAR	47
4.1 “Coalition-Building” bersama Aktor Domestik Qatar: Kerjasama FIFA dengan <i>Supreme Committee for Delivery & Legacy</i> (SCDL).....	49
4.1.1 Menerapkan <i>Workers’ Welfare Standards</i> (WWS).....	50
4.1.2 Melakukan Inspeksi Tenaga Kerja	53
4.2 “Transnational Coalition” bersama Aktor Transnasional: Kerjasama FIFA dengan <i>Building & Woodworkers International</i> (BWI).....	57
4.2.1 <i>Joint Labour Inspection</i> antara FIFA, BWI dan SCDL.....	60
4.2.2 Koalisi Transnasional dalam <i>FIFA Human Rights Advisory Board</i> (FHRAB).....	65
BAB 5. KESIMPULAN	72
DAFTAR PUSTAKA.....	75

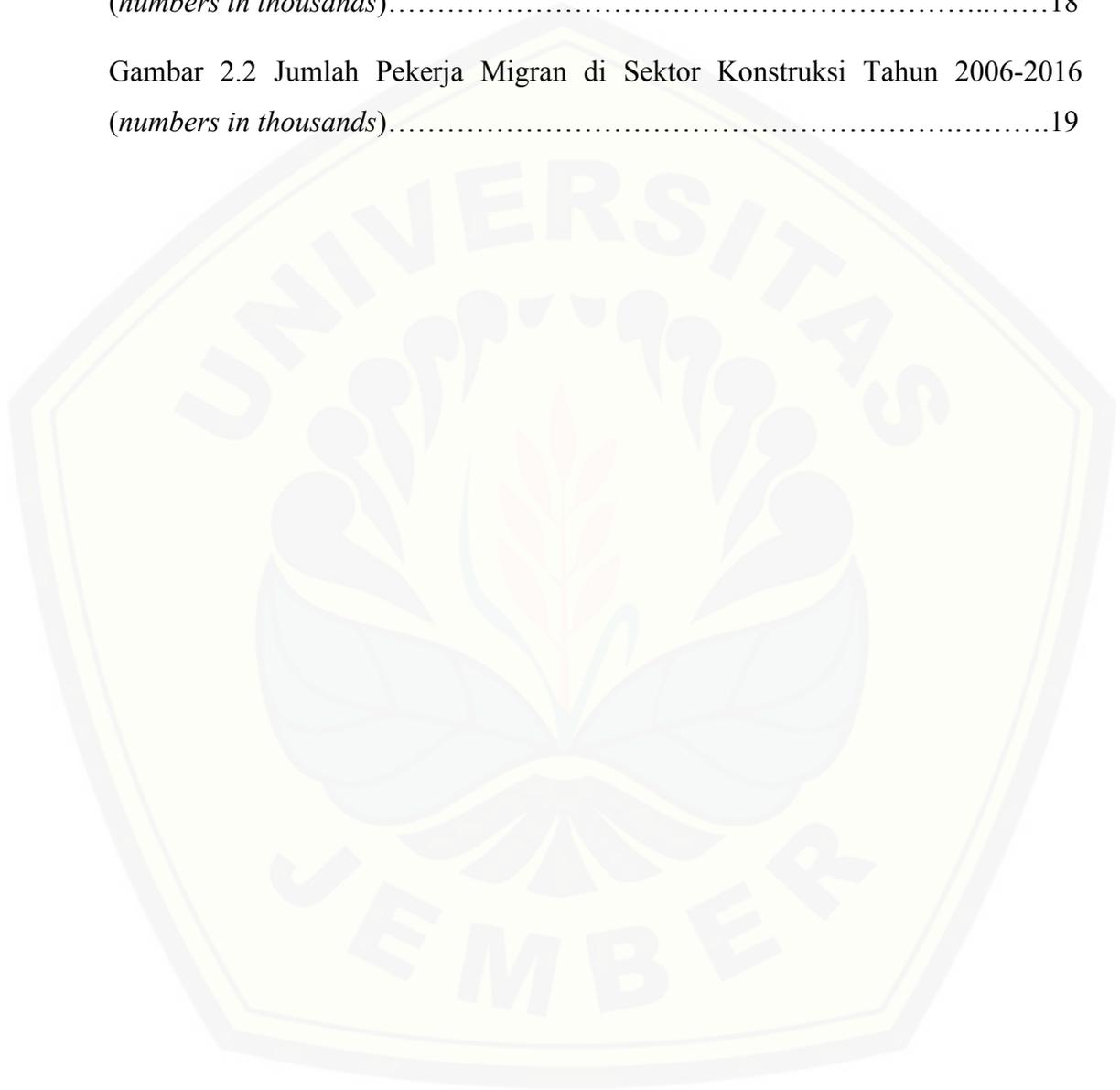
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perkiraan Jumlah Pekerja Migran di Qatar Berdasarkan Kewarganegaraan Tahun 2015-2016.....	20
Tabel 2.2 Isi dari UU No. 4 Tahun 2009 tentang <i>Expatries' Entry, Departure, Residence and Sponsorship</i>	29
Tabel 3.1 Tiga Poin Rekomendasi dari Profesor Ruggie untuk FIFA tentang Penerapan HAM secara Konstitusional dan Praktik.....	36
Tabel 3.2 Pendekatan Empat Pilar dalam <i>FIFA's Human Rights Policy</i>	42
Tabel 3.3 Tiga Kategori Isu HAM yang Berkaitan dengan Kegiatan Global FIFA.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proporsi Pekerja Migran di Berbagai Sektor Ekonomi Tahun 2016
(*numbers in thousands*).....18

Gambar 2.2 Jumlah Pekerja Migran di Sektor Konstruksi Tahun 2006-2016
(*numbers in thousands*).....19



DAFTAR SINGKATAN

AI	: <i>Amnesty International</i> atau Amnesti Internasional
BWI	: <i>Building & Woodworkers International</i> atau Serikat Pekerja Bangunan dan Kayu Internasional
FIFA	: <i>Fédération International de Football Association</i> atau Federasi Sepakbola Internasional
FHRAB	: <i>FIFA Human Rights Advisory Board</i> atau Badan Penasihat HAM FIFA
FHRP	: <i>FIFA's Human Rights Policy</i> atau Kebijakan HAM FIFA
HAM	: Hak Asasi Manusia
HRW	: <i>Human Rights Watch</i> atau Organisasi Pengamat HAM
ILO	: <i>International Labour Organization</i> atau Organisasi Buruh Internasional
INGO	: <i>International Non-Governmental Organization</i> atau Organisasi Internasional Non-Pemerintah
ITUC	: <i>International Trade Union Confederation</i> atau Konfederasi Serikat Buruh Internasional
JWG	: <i>the Joint Working Group</i> atau Kelompok Kerja Bersama
MSEs	: <i>Mega Sporting-Events</i> atau Acara Olahraga Besar
MoU	: <i>Memorandum of Understanding</i> atau Nota Kesepahaman
PBB	: Perserikatan Bangsa-Bangsa

SCDL : *Supreme Committee for Delivery & Legacy* atau Komite Tertinggi untuk Pengiriman dan Legasi

UU : Undang-Undang

UNGPs BHR : *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* atau Panduan PBB untuk Bisnis dan HAM

WWF : *Workers' Welfare Forums* atau Forum Kesejahteraan Pekerja

WWS : *Workers' Welfare Standards* atau Standar Kesejahteraan Pekerja

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk pertama kalinya dalam sejarah sepakbola, FIFA akan menyelenggarakan Piala Dunia di kawasan Timur Tengah. Qatar, sebuah negara kecil yang terletak di jantung Teluk Persia ditetapkan oleh FIFA sebagai tuan rumah Piala Dunia 2022 melalui hasil *voting* di Zurich, Swiss pada tahun 2010 silam. Namun setelah itu Qatar masih perlu memperbaiki dan membangun fasilitas seperti stadion, *training sites*, jalan raya dan hotel guna memenuhi persyaratan yang diberikan oleh FIFA. Sebagai negara dengan populasi yang rendah, Qatar sangat bergantung pada tenaga kerja asing untuk membangun sejumlah fasilitas dan infrastruktur yang diperlukan untuk menyelenggarakan Piala Dunia tersebut. Menurut data tahun 2013-2016 dari Kementerian Perencanaan Pembangunan dan Statistik Qatar, 90 persen dari total populasi Qatar terdiri dari pekerja migran, dimana 40 persennya aktif bekerja di bidang konstruksi infrastruktur (Snoj, 2017). Dengan populasi pekerja migran yang sangat dominan di Qatar¹, membuat mereka bersedia bekerja dalam kondisi kerja yang buruk (Vinik, 2014).

Kondisi kerja yang tidak manusiawi itu dapat dilihat ketika para pekerja migran diharuskan bekerja dibawah paparan sinar matahari dengan suhu 50 derajat Celcius. *Human Right Watch* (HRW) melaporkan terdapat puluhan pekerja yang mati akibat suhu ekstrim tersebut pada tahun 2014, di salah satu proyek pembangunan fasilitas Piala Dunia 2022 (Gibson & Patisson, 2014). *International Trade Union Confederation* (ITUC) mengungkapkan adanya 1.200 kematian pekerja migran di Qatar hingga tahun 2014 (Burrow, 2014). Terkait kasus kematian ini, ITUC memprediksi bahwa akan ada 4.000 pekerja migran yang mati tepat sebelum dimulainya *kick-off* perdana Piala Dunia 2022 (ITUC, 2013).

¹ Mayoritas pekerja migran di Qatar berasal dari kawasan Asia Selatan. Salah satunya yakni Nepal, yang mewakili jumlah atau proporsi pekerja migran terbesar di Qatar sekitar 340.000 orang (March & Wilson, 2015).

Di samping kasus kematian, pekerja migran di Qatar juga rentan terhadap praktik diskriminasi dan eksploitasi. Laporan *Amnesty International* (AI) berjudul “The Ugly Side of The Beautiful Game” menunjukkan ratusan pekerja migran yang bekerja di proyek pembangunan stadion Khalifa dan Aspire Zone mendapat perlakuan diskriminatif dan eksploitatif oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Banyak diantara pekerja migran yang telat dan tidak diberi upah sesuai dengan kontrak kerja, tempat tinggal tidak memadai, tidak mendapat izin tinggal, paspor disita, hingga diharuskan bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan (*Amnesty International*, 2016). Komunitas internasional menilai bahwa salah satu penyebab masalah tersebut ialah keberadaan Undang-Undang (UU) No. 4 Tahun 2009. Di bawah UU ini, setiap pekerja migran di Qatar terikat dengan *sponsorship system* atau dapat disebut sebagai sistem kafala.

Bagi negara-negara Arab Teluk termasuk Qatar, kafala adalah sistem yang lazim diterapkan kepada pekerja migran. Inti dari sistem kafala yaitu perusahaan atau majikan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerja migran, mulai dari upah pekerja, kondisi pekerja hingga aturan masuk dan keluar negara. Namun pada praktiknya, kontrol yang ketat dari majikan seringkali mengarah pada hal-hal negatif yang justru melanggar hak-hak pekerja. Contohnya penyitaan paspor dan dokumen identitas milik pekerja yang melanggar *freedom of movement*. Kondisi demikian menandakan pekerja migran terjebak dalam situasi eksploitasi dan kerja paksa. Bahkan, banyak pihak menganggap sistem kafala adalah perwujudan dari bentuk perbudakan masa kini atau *modern-day slavery* (Liew, 2017).

Dengan mengetahui hal tersebut, ITUC telah berusaha menuntut pemerintah Qatar agar mengakhiri praktik sistem kafala. Sejak 2011, ITUC telah bertemu beberapa kali dengan pemerintah Qatar untuk menyampaikan rekomendasinya terkait inisiasi pembentukan serikat pekerja hingga penetapan standar upah pekerja (ITUC, 2014: 6). Tetapi, upaya ITUC yang mencoba mempengaruhi pemerintah Qatar demi melindungi hak pekerja migran berujung sia-sia. ITUC menyatakan bahwa pemerintah Qatar menolak untuk memperbaiki masalah yang ada pada sistem kafala. ITUC menilai tidak ada aksi nyata dari

pemerintah Qatar untuk memberi perlindungan terhadap pekerja migran, termasuk mereformasi kebijakan yang sejalan dengan standar internasional. Oleh sebab itu, ITUC pun mengungkap situasi ini kepada FIFA (ITUC, 2014: 19).

Pada November 2013, Presiden FIFA Sepp Blatter membuka diskusi bersama Presiden ITUC Michael Sommer yang didampingi oleh Presiden Federasi Sepakbola Jerman Wolfgang Niersbach di markas besar FIFA di Zurich, Swiss. FIFA menyatakan bahwa penyelenggaraan Piala Dunia harus bisa memicu perubahan sosial yang positif di Qatar, utamanya terkait kesejahteraan pekerja migrant (FIFA, 2013). FIFA ingin memastikan jika para pekerja migran, khususnya yang bekerja di proyek Piala Dunia 2022, dapat bekerja dengan kondisi kerja yang layak. Menurut Sepp Blatter, ini karena kondisi pekerja migran di Qatar sedang berada ditengah maraknya isu diskriminasi dan eksploitasi, sehingga hal tersebut tidak dapat dibiarkan (AFP, 2013).

Di saat yang sama, FIFA untuk kali pertama mendesak pemerintah Qatar agar segera mereformasi kebijakan pekerja migrannya secara konsisten dan berkelanjutan, sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh *International Labour Organization* (ILO). Sebagai salah satu aktor utama dalam penyelenggaraan Piala Dunia 2022, FIFA mengakui tanggung jawab dan kepentingannya untuk mempengaruhi para pemangku kepentingan di Qatar (Gibson, 2013). FIFA juga mengemukakan akan mendukung dan memfasilitasi proses reformasi kebijakan pekerja migran secara efektif (Ganji, 2016: 237). Hal ini diawali ketika Emir Qatar Sheikh Tamim bin Hamad al Thani bertemu Sepp Blatter pada tahun 2014, yang menjanjikan reformasi kebijakan pekerja migran (FIFA, 2014).

Sementara menerima tekanan, Qatar perlahan mulai bergerak untuk mereformasi kebijakan pekerja migrannya. Pada Desember 2016, pemerintah Qatar secara resmi mengeluarkan kebijakan dengan mengubah sistem kafala “sponsorship system” menjadi “contract-based system”. Melalui kebijakan baru ini, pekerja migran dapat dengan mudah berganti pekerjaan dan meninggalkan Qatar. Tetapi mereka masih memerlukan izin atau sebuah sertifikat dari

perusahaannya jika ingin melakukan kedua hal tersebut Selain itu, pekerja migran dapat mengajukan banding kepada komite pengaduan jika mereka tidak diberi izin keluar negara oleh perusahaannya (Aljazeera, 2016).

Namun, reformasi kebijakan tersebut nyatanya masih jauh dari kata sempurna. Dengan adanya reformasi, perlakuan diskriminatif dan eksploitatif masih tetap terjadi. Misalnya, ketika majikan menolak untuk memberikan sertifikat kepada pekerja migran yang ingin berganti pekerjaan. Situasi ini pada akhirnya membuat pekerja migran dipaksa tinggal lebih lama dan bekerja sampai kontrak mereka habis. Demikian pula dengan pemberian izin keluar negara, dimana majikan dan komite pengaduan kerap kali menolak permintaan para pekerja yang ingin keluar negara (Kuttappan, 2017).

Menyikapi hal di atas, Gianni Infantino, Presiden FIFA yang menggantikan posisi Sepp Blatter sejak 2016, mengatakan jika Qatar memang telah menunjukkan perkembangan yang positif dalam melindungi hak pekerja migran serta mereformasi kebijakan. Tetapi menurutnya, Qatar harus berbuat lebih dari itu. Infantino menilai bahwa sistem kafala belum sepenuhnya berakhir, dan FIFA akan terus menekan pemerintah Qatar terkait kondisi pekerja migran dan kebijakan yang berkaitan (Reuters, 2016).

Pada Oktober 2017, pemerintah Qatar mengutarakan komitmennya dalam mematuhi standar ketenagakerjaan ILO dengan mengeluarkan serangkaian kebijakan terkait pekerja migran. ILO dan pemerintah Qatar menyepakati kerjasama untuk mereformasi sistem kafala secara menyeluruh, selaras dengan standar ketenagakerjaan ILO (IHRB, 2017). Hal ini merupakan langkah tepat yang diambil pemerintah Qatar guna memperbaiki kekurangan yang ada, seperti persoalan *exit permit* bagi pekerja migran yang masih belum selesai.²

FIFA menyampaikan bahwa masalah *exit permit* menjadi salah satu sistem hukum yang perlu diperbaiki (Thuer, 2017: 63). Menurut AI, masalah *exit permit*

² Masalah *exit permit* merupakan hambatan yang dialami para pekerja migran di Qatar bila ingin keluar negara. Jika majikan atau perusahaan mereka tidak memberikan izin, maka pekerja migran harus tetap tinggal dan bekerja hingga kontrak kerja mereka habis.

telah memicu eksploitasi yang meluas terhadap pekerja migran. Pekerja migran yang meninggalkan pekerjaannya tanpa izin majikan atau perusahaan dapat dilaporkan dan ditangkap oleh pihak berwenang (Conn, 2018). Oleh karenanya pada Oktober 2018, pemerintah Qatar akhirnya memberlakukan kebijakan baru yang berkenaan dengan *exit permit*. Dalam kebijakan ini, para pekerja migran tidak lagi membutuhkan izin dari majikannya bila ingin meninggalkan Qatar atau pulang ke negara asalnya (Ghani, 2018).

Menyusul dikeluarkannya kebijakan tersebut, FIFA mengapresiasi langkah signifikan pemerintah Qatar atas reformasi kebijakan yang dilakukannya setiap tahun. Salah seorang representasi FIFA di bidang *Sustainability and Diversity*, Federico Addiechi, mengatakan bahwa Qatar tidak hanya mengadopsi standar keselamatan dan keamanan bagi pekerja migran terkait Piala Dunia 2022, melainkan untuk pekerja migran secara keseluruhan. Adanya pembaharuan terhadap kebijakan *exit permit* menegaskan bila pemerintah Qatar telah membuat perubahan besar guna memastikan komitmennya dalam menghormati hak-hak pekerja secara umum di Qatar. Addiechi menambahkan, FIFA telah bekerjasama dengan baik bersama pemerintah Qatar dan *stakeholder* terkait lainnya guna menjamin hak para pekerja migran terlindungi (Gulf-Times, 2018).

Mengacu pada pujian yang disampaikan kepada Qatar, FIFA sendiri menyimpan rasa optimis yang tinggi dalam menjadikan turnamen Piala Dunia 2022 sebagai alat pemicu perubahan sosial yang positif bagi kesejahteraan pekerja migran. Menurut Gianni Infantino, tanpa Piala Dunia, isu diskriminasi dan eksploitasi terhadap pekerja migran tidak akan pernah terungkap (Reuters, 2018). Singkat kata, kehadiran FIFA dan Piala Dunia merupakan dua faktor yang menjadi katalis atas perubahan kebijakan terkait pekerja migran di Qatar.

Oleh karenanya, upaya FIFA dalam mempengaruhi pemerintah Qatar untuk melakukan reformasi terhadap kebijakan pekerja migrannya merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti. Di satu sisi, badan penggiat HAM seperti ITUC yang lebih dulu menuntut Qatar agar mengakhiri sistem kafala dinilai gagal karena tidak adanya aksi nyata dari pemerintah. Hal ini yang kemudian membuat

ITUC meminta FIFA untuk terlibat dalam menangani masalah hak-hak pekerja migran, termasuk upayanya mendesak pemerintah Qatar untuk mereformasi kebijakan. Padahal di sisi lain, FIFA hanyalah sebuah badan pengelola sepakbola dunia atau dapat disebut INGO di bidang olahraga, yang bukan secara spesifik bertugas dalam urusan ketenagakerjaan dan perburuhan. Bahkan, FIFA juga telah dianggap sebagai aktor yang patut disalahkan karena keputusannya memberikan hak tuan rumah Piala Dunia 2022 kepada negara yang memiliki rekam jejak buruk soal isu HAM (Ugochukwu, 2015).

1.2 Ruang Lingkup Pembahasan

Adanya ruang lingkup pembahasan sangat diperlukan karena dalam suatu penelitian membutuhkan batasan-batasan yang jelas mengenai masalah dan waktu yang akan diambil. Hal ini karena agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap penelitian yang akan dilakukan, serta penulis dapat lebih fokus pada masalah yang akan dianalisis.

1.2.1 Batasan Materi

Batasan materi berfungsi memberikan ruang agar fokus pembahasan dapat menghasilkan tulisan yang maksimal dan tidak meluas ke pembahasan lain. Penelitian ini membatasi ruang lingkup materi pada isu pelanggaran HAM berupa perlakuan diskriminatif dan eksploitatif yang dialami pekerja migran di Qatar. Kondisi ini dikaitkan dengan upaya FIFA yang ikut menangani persoalan hak-hak pekerja migran, khususnya bagi mereka yang bekerja pada proyek pembangunan infrastruktur untuk keperluan Piala Dunia 2022.

1.2.2 Batasan Waktu

Batasan waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari tahun 2013 hingga 2018. Tahun 2013 dijadikan sebagai batasan awal, karena pada tahun tersebut FIFA untuk pertama kalinya mendesak pemerintah Qatar agar melakukan

perubahan terhadap kebijakan pekerja migrannya sesuai dengan standar ketenagakerjaan milik ILO. Sedangkan tahun 2018 adalah batasan akhir penelitian karena merupakan tahun dimana pemerintah Qatar mengeluarkan kebijakan tentang pekerja migran, yakni kebijakan *exit permit*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

“Bagaimana upaya FIFA dalam mempengaruhi kebijakan terkait pekerja migran di Qatar?”

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis langkah-langkah yang dilakukan FIFA dalam upayanya mempengaruhi kebijakan terkait pekerja migran di Qatar.

1.5 Landasan Teori

Dalam penelitian ini, landasan teori yang dipilih untuk digunakan berkaitan erat dengan fenomena hubungan transnasional. Menurut Thomas Risse-Kappen dalam bukunya yang berjudul *Bringing Transnational Relations Back In*, hubungan transnasional ialah interaksi reguler yang melintasi batas-batas negara dimana setidaknya terdapat satu aktor non-negara (*non-state actor*) atau tidak beroperasi atas nama pemerintah nasional dan organisasi antar pemerintah (Risse-Kappen, 1995: 3).

Aktor yang terlibat dalam hubungan transnasional umumnya membawa isu atau kepentingan tertentu yang dapat mempengaruhi lingkungan dalam negeri suatu negara. Pengaruh yang diberikan oleh aktor transnasional itu juga bisa berdampak pada perilaku negara untuk melakukan perubahan kebijakan, melalui kepentingan yang dibawa oleh aktor transnasional tersebut. Namun Risse-Kappen

mengatakan jika upaya aktor transnasional dalam memberikan pengaruhnya terhadap kebijakan suatu negara bergantung pada dua kondisi, yakni *domestic structure* dan *international institutionalization*.

Pertama yaitu mengenai *domestic structure*, dijelaskan bahwa kemampuan aktor transnasional dalam menjalin hubungan transnasional dengan suatu negara bergantung pada situasi domestik yang dihadapinya. Di satu sisi, apabila pemerintah suatu negara memiliki kontrol kuat atau lebih mendominasi struktur domestiknya, maka akses terhadap pembuat kebijakan akan sulit didapatkan oleh aktor transnasional. Hal ini karena pada struktur domestik yang “dikontrol” oleh negara (*state-controlled*), pemerintahnya memiliki wewenang yang kuat untuk memperketat akses bagi aktor transnasional. Di sisi lain, jika struktur domestik suatu negara terfragmentasi dan sistem sosialnya terorganisir dengan baik, maka wewenang yang dimiliki pemerintah cenderung lemah sehingga aktor transnasional akan semakin mudah menyebarkan pengaruhnya (Risse-Kappen, 1995: 7).

Ketika menghadapi struktur domestik suatu negara yang dikontrol kuat oleh pemerintahnya, aktor transnasional perlu menyesuaikan diri dengan cara mencari dukungan dari koalisi domestik yang sejalan dengan ide perubahan maupun kepentingan yang dibawanya. Ide perubahan yang ditawarkan harus sesuai dengan keyakinan dan tujuan yang dimiliki oleh elit pembuat kebijakan. Dengan kata lain, untuk dapat mempengaruhi kebijakan, aktor transnasional perlu didukung oleh aktor domestik atau badan-badan dibawah pemerintahan melalui hubungan “coalition-building”.

Istilah “coalition-building” mengacu pada terjalinnya kerjasama antara aktor transnasional dengan aktor domestik. Ketika kepentingan aktor transnasional sejalan dengan kepentingan aktor domestik, maka aktor domestik berperan mendukung aktivitas atau tindakan aktor transnasional yang bertujuan untuk mempengaruhi kebijakan negara target. Dukungan yang diberikan oleh aktor domestik melalui hubungan “coalition-building” merupakan akses yang dapat mempermudah aktor transnasional untuk memberi pengaruh terhadap kebijakan yang ada. Hal ini dapat menuntun aktor transnasional menuju “winning coalition”

dengan negara target, saat keyakinan dan tujuan yang disampaikan sesuai yang dimiliki elit pemerintah atau elit pembuat kebijakan (Risse-Kappen, 1995: 25).

Dalam kasus ini, Qatar dapat digolongkan pada tipe struktur domestik yang dikontrol oleh negara (*state-controlled*) karena sistem pemerintahannya cenderung bersifat sentralistik. Qatar merupakan negara Monarki Absolut yang ditandai dengan kuatnya peran Emir sebagai kepala negara yang memegang otoritas eksekutif dan legislatif, serta menjadi aktor utama dalam proses pengambilan keputusan.

Keadaan selanjutnya yang turut menjadi penentu bagi aktor transnasional dalam memberikan pengaruhnya terhadap perubahan kebijakan suatu negara ialah *international institutionalization*. Thomas Risse-Kappen mengemukakan bahwa struktur domestik tidak cukup dalam menentukan kemampuan aktor transnasional untuk mempengaruhi kebijakan suatu negara. Aktor transnasional perlu memperhatikan struktur internasional selain kondisi domestik negara target. Apabila semakin banyak bidang isu di suatu negara yang diatur oleh lembaga atau rezim internasional, maka akan semakin mudah bagi aktor dan koalisi transnasionalnya untuk memberikan pengaruhnya. Ini karena hubungan transnasional yang berada di bawah lingkungan internasional yang sangat terinstitusionalisasi, cenderung dapat mengatasi rintangan yang ditimbulkan oleh dominasi negara terhadap struktur domestiknya (Risse-Kappen, 1995: 29).

Dengan kata lain, aktor dan koalisi transnasionalnya yang menjalin kerjasama melalui hubungan “transnational coalition” dapat menjadikan nilai-nilai dan norma internasional sebagai acuan dalam melakukan aktivitas transnasionalnya. Koalisi transnasional tersebut dibutuhkan oleh aktor transnasional demi memperkuat pengaruh dan mencapai tujuannya di negara target, terlebih ketika mereka berhadapan dengan kekuatan pemerintah negara yang berkuasa penuh atas institusi politik dan sosial dalam negerinya.

Risse-Kappen melanjutkan, sebuah lembaga internasional memiliki efek substansial terhadap praktik-praktik yang dilakukan oleh pemerintah suatu negara. Otonomi negara atas kebijakan domestiknya dipengaruhi oleh tingkat

keterikatannya dengan lembaga internasional. Keterikatan yang diatur oleh lembaga internasional itu dapat disebut “persistent and connected sets of rules”, dimana dapat menentukan peran, perilaku, serta aktivitas suatu negara. Risse-Kappen berasumsi jika struktur domestik dapat memediasi dampak kebijakan dari aktor transnasional dan koalisinya, maka struktur dari ‘kelembagaan internasional’ pun dapat menyaring pengaruh kebijakan tersebut dengan cara yang sama.

Secara lebih kompleks, lembaga internasional itu sendiri berperan sebagai fasilitator bagi aktor transnasional guna mendapat akses dalam mempengaruhi kebijakan suatu negara. Aktor transnasional juga dapat melakukan *lobbying* kepada pemerintah dengan dasar mengacu pada kerangka lembaga internasional tersebut. Hal ini menandakan bahwa norma-norma yang semakin teregulasi dalam lembaga internasional cenderung melegitimasi tindakan aktor transnasional dalam mempengaruhi kebijakan domestik suatu negara (Risse-Kappen, 1995: 30).

Risse-Kappen mengidentifikasi bahwa lembaga internasional memiliki dua efek pada pengaruh yang dibawa oleh aktor transnasional. Pertama, kepentingan atau tuntutan kebijakan yang dibawa oleh aktor beserta koalisi transnasionalnya dapat dilegitimasi dan diperkuat oleh norma-norma lembaga internasional. Dalam hal ini, aktor beserta koalisi transnasionalnya dapat berperan sebagai “transnational moral entrepreneurs”. Peran tersebut akan memudahkan aktor transnasional dalam menjalin kerjasama atau koalisi dengan aktor domestik suatu negara (Risse-Kappen, 1995: 32).

Kedua, hubungan antar negara yang kooperatif dan sangat institusional cenderung menurunkan batas negara sehingga memungkinkan untuk menjalin hubungan transnasional. Di saat yang sama, lembaga internasional yang melegitimasi kegiatan transnasional tidak menganggap aktor transnasional sebagai “orang asing”, melainkan memiliki posisi yang sama dengan para aktor domestik lainnya. Risse-Kappen mengatakan penyebaran norma-norma internasional oleh aktor transnasional dan koalisinya sangat tergantung pada pembentukan dan keberlanjutan hubungannya bersama aktor domestik yang terhubung dengan lembaga internasional (Risse-Kappen & Sikkink, 1999: 5).

Dalam konteks ini, Qatar terikat pada norma-norma internasional tentang hak-hak pekerja yang telah diatur oleh ILO. Sebagai negara anggota dari organisasi internasional tersebut, isu pelanggaran HAM terhadap hak-hak pekerja, termasuk pekerja migran, sejatinya telah diatur dalam Konvensi ILO mengenai *Forced Labour Convention*, *Abolition of Forced Labour Convention* dan *Labour Inspection Convention*.

1.6 Argumen Utama

Dalam upayanya mempengaruhi pemerintah Qatar untuk melakukan perubahan kebijakan terkait pekerja migran, FIFA mengambil dua langkah utama. Pertama, dengan menjalin “coalition-building” bersama aktor domestik untuk mendapat dukungan yang sejalan terhadap ide perubahan atau kepentingan yang dibawanya. Kedua, FIFA menjalin “transnational coalition” bersama aktor transnasional guna memperkuat pengaruhnya di Qatar. Melalui kerjasamanya dengan aktor transnasional, FIFA berusaha memanfaatkan keberadaan rezim ketenagakerjaan internasional untuk merealisasikan kepentingannya dalam melindungi hak-hak pekerja migran. Secara tidak langsung, hal ini dapat membawa pengaruh konklusif pada konteks perubahan kebijakan pekerja migran.

1.7 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan langkah yang sistematis dalam melakukan suatu penelitian dan memiliki peranan yang penting. Penelitian sebagai upaya untuk memperoleh kebenaran, harus didasari oleh proses berpikir ilmiah yang dituangkan dalam metode ilmiah. Metode ilmiah didasari oleh pemikiran bahwa apabila suatu pernyataan ingin diterima sebagai suatu kebenaran, maka pernyataan tersebut harus dapat diverifikasi atau diuji kebenarannya secara empiris (Noor, 2011: 22). Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif memiliki pendekatan berdasarkan sifat

realitas yang terbangun secara sosial, hubungan erat antara peneliti dan subjek yang diteliti. Metode kualitatif juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman atas suatu fenomena, aktivitas, serta proses sosial. Selain itu, fokus metode kualitatif terletak pada pemahaman terhadap suatu objek kajian dan interpretasi makna (Noor, 2011: 34).

1.7.1 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menguji kebenaran ilmiah sebuah objek kajian, sebuah penelitian memerlukan data untuk mendukung argumentasi yang dipaparkan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan teknik yang disebut sebagai studi literatur atau studi kepustakaan (*Library Research*). Studi literatur atau studi kepustakaan ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan data sekunder sebagai sumber kajian, dimana data yang diperoleh berasal dari hasil pengamatan pihak lain dan bukan dengan pengamatan secara langsung. Pengumpulan data dengan teknik studi literatur juga dapat merujuk pada informasi yang sudah ada dari hasil penelitian lain, yang dianggap paling relevan terhadap isu atau fenomena yang akan dianalisis. Adapun penggunaan data sekunder sebagai dokumen referensi tersebut diperoleh melalui:

1. Perpustakaan Pusat Universitas Jember
2. Ruang Baca Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
3. Buku, Buku Elektronik (*E-book*)
4. Jurnal, Publikasi Ilmiah, *Report*
5. Internet

1.7.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara yang digunakan penulis untuk menganalisis data yang telah terkumpul. Dengan kata lain, teknik analisis data berguna untuk membingkai sebuah penelitian dalam hal kerangka penulisan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif-kualitatif. Teknik analisis deksriptif-kualitatif bertumpu pada upaya untuk menggambarkan (*to describe*),

menjelaskan (*to explain*) serta menginterpretasikan (*to interpret*) suatu objek penelitian yang menjadi konteks pembahasan. Dengan kata lain, teknik deskriptif-kualitatif dalam prosesnya tidak sekedar mengumpulkan dan mengolah data, tetapi penulis juga dituntut untuk dapat meneliti, menganalisis, menginterpretasikan, serta membuat kesimpulan masalah dari fenomena yang diteliti.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang tersusun sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab satu berisi latar belakang, ruang lingkup pembahasan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka konseptual, argumen utama, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2. GAMBARAN UMUM KONDISI PEKERJA MIGRAN DI QATAR

Bab dua menguraikan hubungan antara masifnya pembangunan infrastruktur dengan meningkatnya jumlah pekerja migran di sektor konstruksi Qatar menjelang persiapan Piala Dunia 2022. Kondisi ini disertai penjelasan tentang pelanggaran HAM berupa perlakuan diskriminatif dan eksploitatif yang menimpa pekerja migran, khususnya yang bekerja pada proyek pembangunan infrastruktur untuk keperluan Piala Dunia 2022. Selain itu, bab ini juga memaparkan sistem kafala beserta kebijakan yang berkaitan sebagai salah satu faktor penyebab persoalan yang dialami pekerja migran di Qatar.

BAB 3. PERLINDUNGAN HAK PEKERJA MIGRAN DI QATAR DI BAWAH PAYUNG KEBIJAKAN ILO DAN FIFA

Bab tiga menjelaskan kebijakan yang berkenaan dengan perlindungan hak pekerja migran, yang diatur oleh ILO dan FIFA. Sebagai badan yang berwenang dalam

urusan ketenagakerjaan, ILO memiliki aturan atau regulasi yang mewajibkan Qatar sebagai negara anggotanya untuk melindungi hak-hak pekerja migran. Begitu juga dengan FIFA selaku badan penyelenggara Piala Dunia 2022 di Qatar, FIFA memiliki regulasi untuk melindungi hak pekerja migran yang secara umum diatur dalam kebijakan HAM terkait perlindungan hak setiap individu yang terhubung melalui kegiatan global FIFA.

BAB 4. LANGKAH-LANGKAH KONKRIT FIFA DALAM MEREALISASIKAN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA MIGRAN DI QATAR

Bab empat menjelaskan langkah-langkah yang dilakukan FIFA selaku aktor transnasional, dalam upaya merealisasikan kepentingannya untuk melindungi hak pekerja migran yang berpengaruh terhadap perubahan kebijakan di Qatar. Upaya FIFA tersebut tentunya disertai analisis dengan menggunakan teori *domestic structure* dan *international institutionalization* milik Thomas Risse-Kappen, dimana keduanya cenderung berinteraksi dalam menentukan kemampuan aktor transnasional untuk mempengaruhi kebijakan suatu negara.

BAB 5. KESIMPULAN

Bab lima berisi kesimpulan atas jawaban dari permasalahan utama dalam penelitian ini.

BAB 2. GAMBARAN UMUM KONDISI PEKERJA MIGRAN DI QATAR

Qatar adalah salah satu negara di kawasan Arab Teluk 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 tersebut³, 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.

Agar terbangun gambaran yang sistematis, bab ini disusun dalam 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 justru 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.

³ Menurut laporan Al Jazeera Research Centre, negara-negara Arab Teluk menempati peringkat pertama di dunia dalam hal jumlah pekerja migran yang mereka pekerjakan (Sabah, 2016).

2.1 Dinamika Masuknya 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 Dukhan⁴. 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).

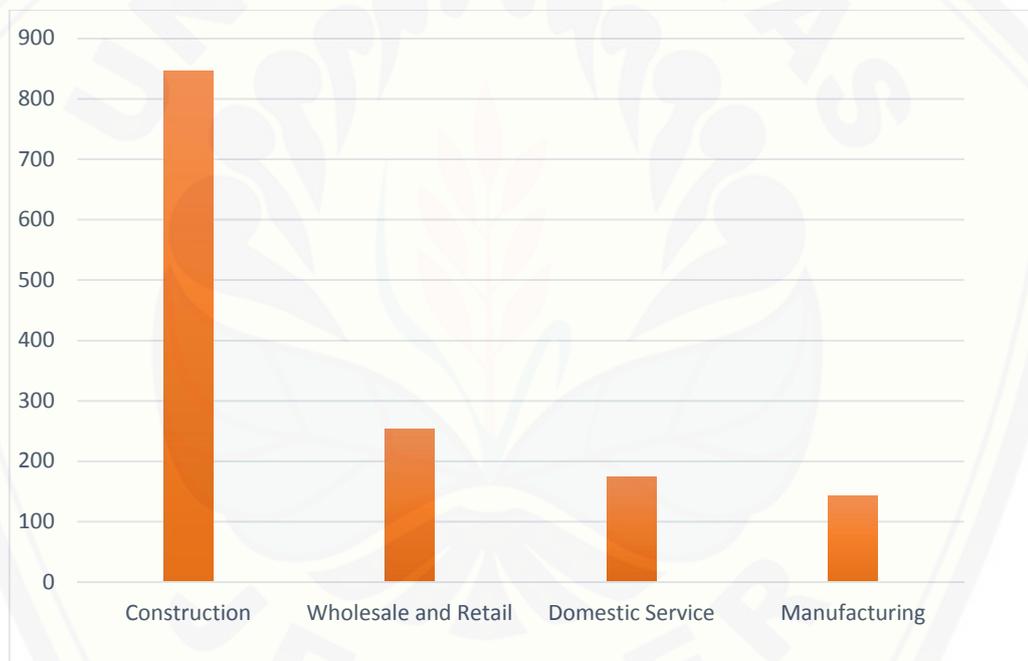
⁴ Dukhan adalah sebuah kota yang terletak di bagian barat Ibu Kota Qatar, Doha, dengan jarak sekitar 80 kilometer.

Selain minyak bumi, kekayaan alam yang dimiliki Qatar juga berasal dari cadangan gas alam yang sangat besar. Pada tahun 1995, Qatar mengeksport 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).

Potensi minyak bumi dan gas alam yang melimpah nyatanya telah mempercepat pertumbuhan ekonomi dan pendapatan negara. Terhitung sejak tahun 2005, periode pertumbuhan ekonomi Qatar melalui Produk Domestik Bruto (PDB) naik 10% rata-rata tiap tahunnya (March & Wilson, 2015). Bahkan menurut data World Bank tahun 2017, PDB Qatar merupakan yang tertinggi di dunia dengan nilai USD 127 ribu (Wijaya, 2019). Keadaan ini telah memicu Qatar untuk melakukan investasi secara intensif di berbagai sektor, salah satunya yang paling signifikan adalah dalam pembangunan infrastruktur. Pemerintah Qatar memiliki visi yang sangat ambisius untuk melakukan pembangunan perkotaan dan infrastruktur berskala besar.⁵ 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).

⁵ Pengembangan infrastruktur berskala besar merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai dalam Qatar National Vision 2030 (QNV 2030). QNV 2030 adalah rencana jangka panjang komprehensif yang bertujuan untuk mengubah Qatar menjadi negara maju pada tahun 2030, dengan cara mengembangkan ekonomi yang kompetitif dan beragam (GSDP, 2008).

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 2006 misalnya, tercatat 125.000 pekerja migran bekerja di sektor konstruksi. Tiga tahun berikutnya, tepatnya tahun 2009, 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, 2016).



Gambar 2.1. Proporsi Pekerja Migran di Berbagai Sektor Ekonomi Tahun 2016
(*numbers in thousands*)

Sumber data diolah dari: MDPS. 2016. *Labour Force Sample Survey*.
https://www.mdps.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/LaborForce/2016/Labour_force_2016_AE.pdf. [Diakses pada 4 Maret 2019].

Pada periode 2010-2012, jumlah pekerja konstruksi di Qatar mengalami penurunan akibat adanya krisis ekonomi yang terjadi tahun 2009. Krisis ekonomi tersebut secara langsung memiliki dampak terhadap pengurangan jumlah pekerja migran yang masuk ke Qatar dan juga menyebabkan kembalinya pekerja migran

ke negara asalnya (Debnath, 2010). Namun mulai tahun 2013-2016, jumlah pekerja konstruksi melonjak tinggi hingga hampir mencapai 900.000 pekerja. Hal ini berkorelasi dengan sejumlah pembangunan mega proyek menjelang penyelenggaraan Piala Dunia tahun 2022. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa setelah Qatar terpilih menjadi tuan rumah Piala Dunia 2022 pada tahun 2010 silam, kebutuhan negara akan pekerja migran di sektor konstruksi jumlahnya terus meningkat secara masif. Bahkan Menteri Keuangan Qatar, Ali al-Emadi, mengatakan jika Qatar dapat menghabiskan dana sejumlah 500 juta dolar tiap minggunya hanya untuk keperluan infrastruktur Piala Dunia 2022 (BBC, 2017).



Gambar 2.2. Jumlah Pekerja Migran di Sektor Konstruksi Tahun 2006-2016
(numbers in thousands)

Sumber data diolah dari: MDPS. 2016. *Labour Force Sample Survey*.
https://www.mdps.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/LaborForce/2016/Labour_force_2016_AE.pdf. [Diakses pada 4 Maret 2019].

Menurut data yang dipublikasikan oleh Kementerian Perencanaan Pembangunan dan Statistik Qatar, mayoritas pekerja migran yang datang untuk bekerja di Qatar berasal dari kawasan Asia Selatan (MDPS, 2017). Di tahun 2015-2016 misalnya, India merupakan negara penyumbang pekerja migran terbesar dengan jumlah sekitar 650.000 atau 25 persen dari total populasi Qatar secara

keseluruhan dan 31 persen dari total populasi warga asing. Sementara tiga negara Asia penyumbang pekerja migran terbesar lainnya berasal dari Nepal, Bangladesh dan Filipina.⁶ Selain dari Asia Selatan, pekerja migran juga datang dari negara Arab seperti Mesir yang diperkirakan berjumlah sekitar 200.000 atau 8,6 persen dari total populasi Qatar. Kemudian Suriah yang berjumlah sekitar 54.000, serta negara-negara Arab lainnya (Sudan, Lebanon, Yordania, Tunisia, dan Palestina) berjumlah antara 20.000 hingga 50.000 pekerja migran (De Bel-Air, 2017).

Tabel 2.1. Perkiraan Jumlah Pekerja Migran di Qatar Berdasarkan Kewarganegaraan Tahun 2015-2016

Country/region of citizenship	Estimates (total population)	% of total population
India	650,000	25.0
Nepal	350,000	13.5
Bangladesh	280,000	10.8
Philippines	260,000	10.0
Egypt	200,000	8.6
Sri Lanka	145,256	5.6
Pakistan	125,000	4.8
Syria	54,000	2.2
Sudan	50,000	2.1
Indonesia	43,000	1.8
Jordan	40,000	1.7
Iran	30,000	1.5
Lebanon	24,000	0.9
Ethiopia	22,000	0.9
Tunisia	20,000	0.8
Palestine	20,000	0.8
Kenya	14,000	0.5

⁶ India, Nepal, Bangladesh dan Filipina bersama-sama mewakili hampir tiga perempat dari total populasi warga asing yang ada di Qatar pada rentang tahun 2015-2016.

Eritrea	10,000	0.4
---------	--------	-----

Sumber: Snoj, J. 2017. *Population of Qatar by Nationality – 2017 Report*. <http://priyadsouza.com/population-of-qatar-by-nationality-in-2017/>. [Diakses pada 4 Maret 2019].

2.2 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*. 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 AI pada tahun 2016 “The Ugly Side of the Beautiful Game: Exploitation of Migrant Workers on a Qatar 2022 World Cup Site”. AI melakukan wawancara mendalam terhadap ratusan pekerja migran di sektor konstruksi yang bekerja pada proyek pembangunan

Stadion Khalifa Internasional dan *Aspire Zone*.⁷ 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, 2016). Adapun sejumlah permasalahan tersebut secara lebih detail akan diuraikan seperti di bawah ini.

2.2.1 Upah Tidak Memadai

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. Mayoritas pekerja migran yang bekerja di sektor konstruksi pembangunan Stadion Khalifa Internasional, mengatakan kepada AI bahwa upah yang mereka terima memang tidak sesuai dengan kontrak kerja semula. Begitu mereka sampai di Qatar, kontrak kerja mereka diganti dan kesepakatan terkait upah berubah menjadi nilai yang lebih kecil.⁸

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

⁷ *Aspire Zone* merupakan sebuah kompleks olahraga terbesar di Qatar, yang di dalamnya terdapat sejumlah fasilitas olahraga seperti stadion, dan juga akademi olahraga bernama *Aspire Zone Academy*.

⁸ Salah seorang pekerja migran asal Nepal yang diwawancarai oleh AI pada Mei 2015, mengatakan jika upah yang ditulis dalam kontrak kerjanya senilai 300 dolar dan bonus 50 dolar untuk upah makan. Namun setelah tiba di Qatar, ia dipaksa untuk menandatangani kontrak kerja baru dengan upah yang tidak sesuai dari sebelumnya yakni hanya 190 dolar.

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.

2.2.2 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.”

2.2.3 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, 2016). 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*.

2.2.4 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).

2.2.5 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).

2.2.6 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, 2016).

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 diperintahkannya. Sehingga kondisi seperti inilah yang merupakan bentuk nyata dari praktek kerja paksa, karena mereka tidak lagi bekerja dalam keadaan sukarela.

2.3 Kebijakan 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. Penjelasan lebih lanjut diuraikan seperti berikut.

2.3.1 Sistem Kafala

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). Namun seiring berjalannya waktu, makna dan praktik dari sistem kafala telah berubah menuju kepada cara untuk mengatur aliran pekerja migran ke negara-negara Teluk (Bajracharya & Sijipati, 2012).

Secara fundamental, sistem kafala seharusnya menjadi sistem yang baik yang membuat sponsor atau majikan bertanggung jawab untuk melindungi para pekerjanya. 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 pekerjanya.⁹

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

⁹ Tindakan semacam itu dapat secara otomatis mengubah status pekerja migran menjadi ‘penghuni ilegal’. Status ilegal menyebabkan proses deportasi hingga dimasukkan ke dalam penjara.

perbudakaan modern atau *modern-day slavery* (Madan, 2018). Dengan kontrol serta pengaruh yang besar dari majikan, banyak pekerja migran terjebak dalam situasi eksploitasi dan kerja paksa.¹⁰ Pekerja migran sering dihadapkan dengan hukuman jika mereka melaporkan keluhan seperti pelecehan, protes atau mempertanyakan syarat dan ketentuan kerja mereka. 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).

2.3.2 Undang-Undang (UU) No. 4 Tahun 2009

Implementasi dari sistem kafala di Qatar sejatinya telah tertuang dalam Undang-Undang (UU) No. 4 Tahun 2009 tentang *Entry and Exit of Expatriates in Qatar and Their Residence and Sponsorship*. Di bawah UU No. 4 Tahun 2009, setiap pekerja migran tunduk pada sistem kafala yang mengatur hubungan antara mereka dan majikannya (sponsor). Secara garis besar, UU tersebut berisi penjelasan sebagaimana yang tercantum pada tabel berikut.

¹⁰ Situasi tersebut membuat para pekerja migran dipaksa bekerja dalam kondisi tertekan selama berjam-jam lebih lama dari standar waktu yang ditentukan, bahkan tanpa pemberian upah lembur. Mereka juga sering tidak mendapatkan jatah istirahat mingguan atau cuti tahunan (Khan 2014).

Tabel 2.2. Isi dari UU No. 4 Tahun 2009 tentang *Expatriates' Entry, Departure, Residence and Sponsorship*

Article	Content
1	Explanation of the terms 'Expatriate' and 'Sponsor'. Expatriate refers to all migrant workers, while 'Sponsor' refers to employer inviting the workers to their sponsorship who has obligations over his workers.
9	The employer has a responsibility to assist visa and residence permit of his workers. Upon the completion of procedures, the employer shall return the passport or travel document to the workers.
12	Workers are allowed to change sponsorship only if it is found any abuses or mistreatment by the original sponsor. The transfer is only on a temporary basis. Workers who leave sponsorship without the consent of the employer will be considered as absconding.
18	Every expatriate granted a visa to enter the state shall have a sponsor.
26	Workers are required to have an exit permit from the employer before the approval of the competent authority if they wish to leave the country.
41	Workers who do not have a residence permit or if the permit is expired will be deported from Qatar.
52	An employer who keeps workers' passport or travel document shall pay a penalty, but not exceed 10.000 riyals.

Sumber: Putri, K. W. 2018. Advocacy of International Non-Governmental Organizations in Protecting Migrant Workers' Rights in Qatar Ahead of FIFA World Cup 2022. *Skripsi*. Yogyakarta: Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal 32.

Berdasarkan UU tersebut, pada dasarnya pemerintah Qatar memberikan tanggung jawab dan pengawasan terhadap pekerja migran kepada majikan. Namun di sisi lain, UU ini secara praktik dinilai tidak memadai dalam melindungi hak-hak pekerja migran. Kondisi pekerja migran yang berada di bawah pengaruh kuat sang majikan telah menunjukkan adanya indikasi kerja paksa. hal ini menandakan bila majikan memiliki kekuasaan dan pengaruh yang besar untuk mengendalikan pekerja migran. Beberapa pasal di atas telah dikecam oleh

sejumlah badan penggiat HAM dan komunitas internasional lainnya karena dinilai melanggar hak-hak pekerja migran di Qatar. Misalnya dalam pasal 9 yang mengatakan bila majikan bertanggung jawab atas penyelesaian izin tinggal pekerjaanya dalam waktu 90 hari setelah kedatangan. Setelah selesai, majikan harus mengembalikan paspor pekerja.

Pada kenyataannya, majikan seringkali menyita paspor pekerja migran dari awal kedatangan. Kondisi ini telah membatasi kebebasan bergerak (*freedom of movement*) pekerja migran karena mereka tidak dapat meninggalkan Qatar sampai majikan setuju untuk mengembalikan paspor mereka. Human Right Watch (HRW) pada tahun 2012 melaporkan banyak pekerja migran yang mengalami penyitaan paspor dan mereka tidak dapat kembali ke negara mereka, bahkan dalam keadaan darurat sekalipun (HRW, 2012).

Pasal 12 menyebutkan pekerja migran dapat mengganti atau meninggalkan majikan mereka jika terdapat kasus pelanggaran. Namun realitanya, pekerja migran yang meninggalkan majikannya tanpa persetujuan akan dianggap melarikan diri. Mengacu pada pasal 11, hal ini juga akan menyebabkan status pekerja migran menjadi ilegal dan dapat dilarikan ke penjara. Selain itu, di pasal 26, pekerja migran yang ingin meninggalkan Qatar perlu terlebih dahulu mendapat izin keluar dari majikan. Adanya pasal 26 tentang *exit permit* sangat bertentangan dengan pasal 13 dalam Universal Declaration of Human Rights, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk meninggalkan suatu negara dan pulang ke negara asalnya. Pernyataan tersebut tertulis seperti berikut:

“Everyone has the right to freedom of movement and residence within the borders of each state. Everyone has the right to leave any country, including his own, and to return to his country” (United Nations, 1948).

BAB 3. PERLINDUNGAN HAK PEKERJA MIGRAN DI QATAR DI BAWAH PAYUNG KEBIJAKAN ILO DAN FIFA

3.1 Konvensi ILO Tentang Perlindungan Hak Pekerja Migran

ILO atau Organisasi Perburuhan Internasional adalah badan PBB yang didirikan pada tahun 1919, yang bertanggung jawab untuk menyusun dan mengawasi standar-standar ketenagakerjaan internasional. Tujuan utama ILO ialah mempromosikan hak-hak pekerja di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog guna mengatasi permasalahan yang terkait dengan dunia kerja (ILO, 2007: 1-2).

Sebagai badan resmi yang berwenang dalam urusan ketenagakerjaan, ILO memiliki regulasi atau aturan mengenai hak-hak mendasar bagi pekerja di tempat kerja. Aturan ini tertuang dalam Deklarasi ILO bernama “ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work” tahun 1998, yang menjelaskan hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama serta penghapusan pekerja anak, kerja paksa dan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (ILO, 2007: 3).

Deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja tersebut pada dasarnya merupakan sistem standar ketenagakerjaan internasional yang dapat diwujudkan dalam bentuk konvensi, rekomendasi dan kaidah (ILO, 2007: 8). Dalam bentuk konvensi, ILO telah menetapkan beberapa konvensi untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja, termasuk pekerja migran, serta untuk memperbaiki kondisi kerja pekerja. Beberapa konvensi yang relevan dengan hal ini diantaranya ialah *Forced Labour Convention No. 29*, *Abolition of Forced Labour Convention No. 105* dan *Labour Inspection Convention No. 81*.

Dalam *Forced Labour Convention No. 29*, dijelaskan menurut Pasal 1 Ayat 1 bahwa negara anggota ILO memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk

mengidentifikasi, mengkriminalisasi dan menumpas segala bentuk praktik kerja paksa. Negara anggota juga harus melindungi orang-orang yang menjadi korban dari praktik kerja paksa. Lebih lanjut pada Pasal 2 Ayat 1, ILO menjelaskan kerja paksa dapat terjadi tatkala pekerja tidak menawarkan dirinya secara sukarela untuk bekerja dan mendapat ancaman hukuman. Dalam situasi yang berkaitan dengan pekerja migran, ILO mengidentifikasi bahwa penyitaan dokumen identitas adalah bentuk kerja paksa karena adanya pemaksaan tidak langsung yang mengganggu kebebasan pekerja migran untuk menawarkan diri secara sukarela. Pun demikian dengan masalah perizinan yang membatasi hak pekerja migran untuk berganti pekerjaan atau meninggalkan negara (Lens, 2017: 12-13).

Pada *Abolition of Forced Labour Convention No. 105*, konvensi ini berisi tentang larangan kerja paksa, tetapi lebih rinci tentang bentuk kerja paksa yang dilarangnya. Seperti yang ditulis dalam Pasal 1, ILO melarang kerja paksa sebagai sarana untuk tujuan pendidikan politik. ILO juga melarang dilakukannya kerja paksa dengan tujuan untuk pembangunan ekonomi, sarana disiplin kerja, sebagai hukuman karena mogok kerja, hingga sarana diskriminasi ras, status sosial atau agama. Melalui konvensi ini, ILO mewajibkan negara anggota untuk mengambil langkah efektif guna menjamin penghapusan segala bentuk kerja paksa (Lens, 2017: 14).

Selanjutnya yakni *Labour Inspection Convention No. 81*, yang mewajibkan negara anggota untuk menerapkan sistem pengawasan ketenagakerjaan atau inspeksi di lingkungan kerja agar korporasi dan perusahaan di negara tersebut mematuhi prinsip ketenagakerjaan internasional. Konvensi ini mencakup aturan inspeksi ketenagakerjaan, fungsi dan organisasi sistem inspeksi, kriteria rekrutmen, serta syarat dan ketentuan layanan pengawas ketenagakerjaan. Melalui konvensi ini pula, negara anggota harus mengirimkan laporan tahunan dari inspektorat ketenagakerjaan kepada ILO sebagai bukti yang menunjukkan berfungsinya layanan pengawasan ketenagakerjaan (Lens, 2017: 14).

Selaku negara anggota yang telah meratifikasi ketiga konvensi ILO di atas, termasuk beberapa konvensi lainnya sejak tahun 1976, Qatar seharusnya mampu

merealisasikan prinsip-prinsip perlindungan hak pekerja migran yang diamanatkan oleh ILO. Akan tetapi, Qatar belum secara utuh mengadopsi prinsip-prinsip konvensi ILO ke dalam kebijakan nasionalnya (Erfani, 2015). Terlebih dengan mengetahui situasi pekerja migran di Qatar yang mendapati perlakuan diskriminatif dan eksploitatif, beserta penerapan sistem kafala yang dianggap bertentangan dengan prinsip-prinsip atau norma-norma ketenagakerjaan ILO. Hal ini lantas membuat ILO memberikan peringatan kepada Qatar mengenai indikasi praktik kerja paksa dan praktik diskriminatif terhadap pekerja migran. ILO menganggap kondisi tersebut menandakan bila Qatar tidak mematuhi konvensi-konvensi ILO.

Pada 12 Juni 2014, dalam sebuah forum “103rd Session of the International Labour Conference”, ILO mengeluarkan Pasal 26 yang menyatakan ketidakpatuhan Qatar terhadap *Forced Labour Convention No. 29* dan *Labour Inspection Convention No. 81* (ILO, 2014). Teguran yang ditujukan kepada Qatar melalui Pasal 26 ini telah disetujui oleh beberapa negara seperti Belgia, Libya, Denmark, Perancis, Kanada, Yordania, Britania Raya, Pakistan, Kenya dan Tunisia. ILO menyampaikan masalah kerja paksa yang berkaitan dengan sistem kafala telah mempengaruhi kehidupan 1,5 juta pekerja migran di Qatar, dimana pemerintah Qatar dinilai gagal dalam membuat kerangka kebijakan yang cukup untuk melindungi hak-hak pekerja migran berdasarkan hukum internasional. ILO kemudian menyerukan kepada pemerintah Qatar agar mengakhiri sistem kafala dan memberi kebebasan bagi pekerja migran untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja (ILO, 2014).

Adapun mengenai ketidakpatuhan Qatar terhadap *Labour Inspection Convention No. 81*, ILO menilai praktik pengawasan ketenagakerjaan di Qatar sangat minim dimana proses pemantauan dan penegakan hak-hak pekerja belum optimal. Atas dasar klaim ini, ILO membuktikannya dengan melakukan penyelidikan “high-level mission” ke Qatar pada 7-11 Februari 2015. Melalui sebuah komisi investigasi, ILO menyimpulkan bahwa Qatar belum memperhatikan praktik pengawasan ketenagakerjaan atau inspeksi untuk

memastikan penegakan hukum yang melindungi hak-hak pekerja migran (ILO, 2015). ILO juga menemukan masalah upah pekerja yang tidak dibayar tepat waktu, sulitnya bagi pekerja untuk berganti pekerjaan, hingga masalah layanan pengaduan pekerja yang harus segera ditangani oleh pemerintah Qatar (ter Haar, 2018: 149-150).

Dengan adanya peringatan dan desakan yang telah disampaikan ILO, bukan berarti Qatar akan bertindak sesegera mungkin. Nyatanya, peringatan dan desakan itu belum cukup berhasil untuk membuat Qatar meningkatkan kondisi kerja pekerja migran serta memperbaiki sistem kafala. Sejak saat itu, Qatar tidak mengambil aksi nyata dan tidak merespon segala tuntutan baik yang datang dari ILO maupun dari badan-badan penggiat HAM. Namun, situasi tersebut berubah ketika FIFA bertemu Emir Sheikh Tamim bin Hamad al Thani pada bulan Maret 2015 untuk membicarakan wacana reformasi kebijakan pekerja migran. Melalui pertemuannya dengan FIFA, Emir Qatar pun menjanjikan reformasi atas kebijakan pekerja migran (FIFA, 2015). Hal ini lantas menjadi suatu fenomena yang unik. Di satu sisi, Qatar terlihat mengabaikan peringatan dan desakan dari ILO yang notabene adalah badan resmi dalam urusan ketenagakerjaan. Di sisi lain, Qatar justru bersikap responsif untuk melakukan reformasi kebijakan karena kehadiran FIFA, yang notabene hanyalah badan pengelola olahraga di bidang sepakbola.

3.2 Kebijakan FIFA Tentang Bisnis dan HAM

Setelah Qatar berjanji kepada FIFA untuk mereformasi kebijakan pekerja migrannya, FIFA tidak tinggal diam. Kemunculan isu pekerja migran di Qatar menjadi masalah serius bagi FIFA, yang memerlukan tindakan nyata untuk menyelesaikannya. FIFA mengakui bahwa pekerja migran yang membangun proyek infrastruktur Piala Dunia 2022 adalah individu yang terlibat dalam kegiatan globalnya. Adanya pelanggaran HAM terhadap pekerja migran tersebut juga menjadi tanggung jawab FIFA, karena pihaknya perlu mengatasi resiko

pelanggaran HAM bagi setiap individu yang terkena dampak dari kegiatan globalnya.

Dengan mengetahui hal tersebut, FIFA berinisiatif untuk mengembangkan sebuah kebijakan atau regulasi yang dapat membantu melindungi hak pekerja migran di Qatar. Pendek kata, FIFA ingin membentuk kebijakan yang dapat menanggulangi resiko timbulnya pelanggaran HAM dari kegiatan globalnya. Pada Desember 2015, FIFA meminta seorang perwakilan khusus PBB yakni Profesor John Gerard Ruggie untuk memberi rekomendasi terkait bagaimana menanamkan nilai-nilai HAM baik secara konstitusional maupun praktik. Profesor Ruggie mengatakan bila acuan dasar untuk melakukan hal itu berasal dari Pedoman PBB untuk Bisnis dan HAM atau *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs BHR)¹¹, yang disahkan oleh PBB pada Juni 2011 (Ruggie, 2016: 4).

Merespon permintaan dari FIFA, Profesor Ruggie lalu merilis sebuah buku yang berjudul “For the Game, For the World: FIFA & Human Rights” pada awal tahun 2016. Buku ini berisi sejumlah rekomendasi khusus untuk FIFA yang ingin mengembangkan kebijakan dalam menanggulangi resiko timbulnya pelanggaran HAM dari kegiatan globalnya. Namun sebelum membentuk kebijakan terkait tersebut, FIFA perlu memperhatikan tiga poin mendasar. Pertama, FIFA perlu menerjemahkan komitmennya terhadap HAM secara konstitusional, yakni dengan melakukan perubahan terhadap Statutnya. Kedua, FIFA perlu membangun institusi internal yang kuat guna mengatasi dampak pelanggaran HAM terkait dengan kegiatan globalnya. Ketiga, FIFA perlu memiliki mekanisme transparan dalam mengatasi resiko pelanggaran HAM bagi individu yang terkena dampak dari kegiatan globalnya (Ruggie, 2016: 4). Ketiga poin tersebut tentunya menurut Profesor Ruggie harus diterapkan oleh FIFA selaras dengan prinsip-prinsip yang tercantum dalam UNGPs BHR (Ruggie, 2016: 5).

¹¹ UNGPs BHR adalah pedoman yang dikeluarkan PBB kepada negara dan perusahaan, untuk meningkatkan standar dan praktik perlindungan HAM bagi setiap individu yang terkena dampak dari aktivitas bisnis yang dilakukannya. Pedoman ini disusun oleh seorang perwakilan khusus PBB yaitu Profesor John Gerard Ruggie.

Tabel 3.1. Tiga Poin Rekomendasi dari Profesor Ruggie untuk FIFA tentang Penerapan HAM secara Konstitusional dan Praktik

1. From Constitution to Culture:	2. From Reactive to Proactive:	3. From Insular to Accountable:
FIFA needs to translate its commitment to respect human rights, included in its new Statutes, into its daily actions and decisions.	FIFA needs stronger internal systems to address the increasingly predictable human rights risks associated with its business.	FIFA needs to provide greater transparency in managing human rights risks and improve access to remedy.

Sumber data diolah dari: Ruggie, J. 2016. *“FOR THE GAME. FOR THE WORLD.” FIFA and Human Rights*. Cambridge: Harvard Kennedy School. Hal 4.

Inisiatif FIFA untuk mengadopsi kebijakan dan prinsip-prinsip UNGPs BHR merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan. Sebab menurut Profesor Ruggie, diantara badan olahraga internasional lainnya, FIFA adalah yang pertama dalam mengakui dan menerapkan UNGPs BHR sebagai pedoman untuk melaksanakan tanggung jawab HAM-nya (Ruggie, 2016: 10). Adapun dalam UNGPs BHR, terdapat tiga pilar utama yang masing-masing menunjukkan peranan dari setiap *stakeholder*. Ketiga pilar ini adalah *protect*, *respect* dan *remedy* (Ruggie, 2017).

Mengenai pilar pertama, berisi kewajiban pemerintah negara untuk melindungi (*state duty to protect*). Pilar ini menegaskan kewajiban pemerintah sebagai *stakeholder* utama dalam perlindungan, penghormatan dan pemenuhan HAM. Pemerintah harus memastikan bahwa kegiatan bisnis yang dilakukan perusahaan atau korporasi bisnis di wilayah yurisdiksinya tidak melanggar HAM, baik melalui regulasi, kebijakan, peraturan perundang-undangan, atau dengan penegakan hukum yang efektif. Pilar ini juga memastikan pemerintah untuk menjalankan kewajiban sebagaimana tercantum dalam konvensi dan perjanjian internasional yang telah diratifikasi (Prihandono & Sandra, 2018: 2).

Pilar kedua ditujukan untuk mendorong perusahaan atau korporasi bisnis agar menjadikan HAM sebagai bagian dari bisnisnya. Pilar ini memakai bahasa yang cukup halus bagi bisnis, yaitu tanggung jawab untuk menghormati (*corporate responsibility to respect*) HAM. Kata ‘tanggung jawab’ digunakan sebagai jalan tengah supaya perusahaan atau korporasi bisnis menghindari dan mengatasi resiko terjadinya pelanggaran HAM dari setiap kegiatan bisnis yang dilakukannya (Prihandono & Sandra, 2018: 2-3).

Pilar ketiga adalah *remedy* (pemulihan). Dalam relasi bisnis dan HAM, pemulihan terhadap korban kerap kali menjadi lebih sulit dibandingkan pelanggaran HAM lainnya. Akses terhadap pemulihan masih menjadi masalah, misalnya karena operasi bisnis yang berada di daerah terpencil dan jauh, khususnya di sektor pertambangan dan perkebunan. Selain itu struktur perusahaan yang berlapis-lapis, dengan induk perusahaan yang berada di negara yang berbeda, dapat menyulitkan proses penentuan pertanggungjawaban. Atas pertimbangan tersebut, pilar *remedy* menjadi elemen yang sangat penting dalam relasi bisnis dan HAM.

Dengan adanya tiga pilar dalam UNGPs BHR, sekali lagi menekankan bahwa seluruh *stakeholder* yang terlibat pada aktivitas bisnis memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk melindungi HAM. Berkaca pada isu diskriminasi, eksploitasi, hingga kasus kematian pekerja migran di Qatar yang terhubung dengan Piala Dunia 2022, telah cukup menyadarkan FIFA bahwa para pekerja migran tersebut adalah korban atas dampak buruk penyelenggaraan *Mega Sporting Events* (MSEs). Di satu sisi, perusahaan yang menaungi pekerja migran di Qatar telah gagal dalam menghindari melakukan pelanggaran HAM. Perusahaan tersebut merasa sudah menjalankan kewajibannya sejalan dengan regulasi yang diterapkan di Qatar. Namun di sisi lain, masalahnya adalah tidak semua pemerintah negara mampu dan bersedia membuat regulasi nasional, yang menghormati dan menjamin perlindungan HAM, khususnya yang berkaitan dengan bisnis. Dalam konteks ini pemerintah Qatar dianggap gagal sebagai

stakeholder utama, dalam melindungi hak-hak pekerja migran atas dampak yang ditimbulkan oleh pihak ketiga.

Kondisi demikian-lah yang disebut oleh Profesor Ruggie sebagai “regulatory gap”. Pada konteks ini, FIFA yang bertindak sebagai *awarding bodies* dapat memainkan peran yang sangat signifikan. Meski UNGPs BHR telah sedemikian rupa menjabarkan pilar-pilar bagi pemerintah maupun perusahaan, namun nyatanya tidak semua diantara mereka mau atau mampu menegakkan standar HAM internasional secara efektif. Disinilah FIFA mempunyai insentif moral dan reputasi untuk mengimplementasikan kebijakan UNGPs BHR kepada negara tuan rumah, yakni Qatar, serta perusahaan atau korporasi bisnis yang terlibat dalam resiko terjadinya pelanggaran HAM.

Melalui kerangka UNGPs BHR pula, FIFA bertanggung jawab untuk terlibat secara erat dengan para pemangku kepentingan guna memperkuat perannya melindungi hak-hak setiap individu yang beresiko terkena dampak dari aktivitas globalnya (FIFA, 2017). Dengan kata lain, FIFA dapat memastikan bahwa kegiatan mereka dilakukan di bawah komitmen untuk menghormati HAM, sekalipun pemerintah negara tuan rumah gagal melakukan hal serupa (MSEPHR, 2017: 8).

Selain itu, UNGPs BHR juga menawarkan panduan untuk menyelesaikan permasalahan *regulatory gap* di atas melalui mekanisme *knowing and showing*. Dengan mekanisme ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan agar pelanggaran HAM dapat dihindari dan kegiatan bisnisnya dapat berkelanjutan. Upaya tersebut perlu diiringi dengan melakukan *human rights due diligence* atau audit HAM. FIFA dalam hal ini dapat menilai (*assessment*) dampak HAM dari kegiatan globalnya, sehingga nantinya mampu menyediakan pemulihan jika terjadi pelanggaran HAM serta menunjukkan kepada publik langkah-langkah yang telah dan akan diambil (Prihandono & Sandra, 2018: 4).

3.3 Pasal 3 Statuta FIFA: Komitmen FIFA untuk Menghormati Nilai-Nilai HAM Internasional

Seperti yang telah disampaikan oleh Profesor Ruggie melalui rekomendasinya, poin pertama yang perlu diperhatikan oleh FIFA untuk mengimplementasikan pedoman UNGPs BHR ialah dengan mengamandemen Statutanya. FIFA perlu menambahkan aspek HAM ke dalam Statutanya sebagai tanda patuh terhadap pedoman UNGPs BHR, serta menjadikan HAM sebagai pondasi dasar dalam menguatkan institusi internalnya.

Tepat pada tanggal 26 Februari 2016, FIFA akhirnya mengamalkan usulan Profesor Ruggie. Saat itu FIFA menyelenggarakan Kongres Luar Biasa (*FIFA Extraordinary Congress*) di Zurich, Swiss, bertepatan dengan terpilihnya Presiden FIFA ke-9 yakni Gianni Infantino. Diselenggarakannya Kongres Luar Biasa ini merupakan momen penting karena untuk kali pertama FIFA menegaskan komitmennya dalam menjunjung tinggi HAM secara universal melalui penambahan Pasal 3 dalam Statutanya, yang berbunyi:

“FIFA is committed to respecting all internationally recognised human rights and shall strive to promote the protection of these rights.” (FIFA, 2016: 7).

Dimunculkannya Pasal 3 dalam Statuta baru ini menandakan bahwa FIFA secara tegas mengakui kewajiban serta tanggung jawabnya untuk menjaga hak dan martabat yang melekat dari setiap individu yang terdampak oleh kegiatan globalnya. Pasal 3 menjadi bukti nyata atas penanaman nilai-nilai HAM secara konstitusional dalam tubuh FIFA. FIFA juga berupaya menempatkan Pasal 3 sebagai basis bagi seluruh elemen dari institusi internalnya untuk mengutamakan aspek HAM. Hal itu diterapkan FIFA dengan melakukan reformasi kelembagaan, yang ditandai oleh perilisan sebuah dokumen bernama *FIFA 2.0: The Vision for the Future*. Dokumen yang dirilis pada bulan Oktober 2016 tersebut secara garis besar berisi sebuah strategi baru FIFA guna membangun institusi internal yang kuat, yang mengedepankan nilai-nilai HAM (FIFA, 2016: 24).

Dalam mewujudkan strateginya untuk membangun institusi atau lembaga berlandaskan HAM sejajar dengan Pasal 3, FIFA memiliki pendekatan yang berfokus pada poin *championing human rights*. Inti dari poin ini adalah bahwa FIFA menjunjung tinggi penghormatan terhadap HAM baik secara konstitusional maupun secara praktik, sesuai dengan standar internasional yang berlaku. FIFA dalam lingkup internal akan terus meninjau dan memastikan bahwa segala kegiatan yang berhubungan dengan FIFA harus berada di bawah perlindungan HAM. Lebih dari itu, FIFA juga akan terlibat bersama para pemangku kepentingan untuk menemukan cara terbaik dalam menangani resiko terjadinya pelanggaran HAM terkait program dan kegiatannya.

3.4 FIFA's Human Rights Policy

Pada bulan Mei 2017, FIFA secara resmi merilis *FIFA's Human Rights Policy* (FHRP). FIFA mengungkapkan bahwasannya pembuatan FHRP ini ialah wujud nyata implementasi dari komitmennya terhadap penghormatan HAM, seperti yang tertera pada Pasal 3 Statuta FIFA dan prinsip-prinsip UNGPs BHR. Ungkapan tersebut jelas tertulis di dalam kalimat pembuka dari FHRP:

“To anyone who is involved in, affected by, or otherwise interested in FIFA's operations: FIFA touches the lives of millions of people all over the world. Through its competitions and activities to develop football, FIFA generates jobs and investment in infrastructure, promotes the values of equality and fairness and strengthens social bonds among people and countries. With such a great impact comes responsibility, FIFA recognises its obligation to uphold the inherent dignity and equal rights of everyone affected by its activities. This responsibility is enshrined in article 3 of the FIFA Statutes. This human rights policy specifies FIFA's statutory human rights commitment and outlines FIFA's approach to its implementation in accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.” (FIFA, 2017: 4).

3.4.1 Tujuh Komitmen HAM dalam *FIFA's Human Rights Policy*

Dalam FHRP, FIFA menggarisbawahi tujuh poin penting yang menegaskan kembali komitmennya terhadap HAM. Ketujuh poin ini dapat dikatakan sebagai pemaparan komprehensif atas komitmen HAM yang termuat pada Pasal 3 Statuta FIFA. Komitmen pertama mencakup kepatuhan FIFA di bawah UNGPs BHR dalam menghormati HAM yang diakui secara internasional. Komitmen kedua, penghormatan FIFA terhadap HAM yang diakui secara internasional itu mengacu pada *International Bill of Human Rights*, seperti *Universal Declaration of Human Rights*, *International Covenant on Civil and Political Rights*, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* dan *ILO's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Melalui komitmen keduanya, FIFA juga dapat mempertimbangkan prinsip-prinsip internasional lainnya jika terjadi pelanggaran HAM pada individu atau kelompok tertentu yang memerlukan perhatian khusus, seperti hak-hak perempuan, masyarakat adat, kelompok minoritas, kelompok etnis, agama dan bahasa, anak-anak, hingga pekerja migran. Jika kegiatan global FIFA meluas ke situasi dan kondisi konflik bersenjata, maka FIFA akan menghormati standar hukum kemanusiaan internasional atau *international humanitarian law* (FIFA, 2017: 5).

Komitmen ketiga, yakni FIFA akan mengambil tindakan dalam menanggulangi pelanggaran HAM sejalan dengan prinsip-prinsip UNGPs BHR. Komitmen keempat, FIFA berupaya menerapkan langkah-langkah untuk mempromosikan perlindungan HAM secara efektif tak terkecuali melalui sepakbola. Komitmen kelima, menyangkut keterlibatan FIFA bersama para pemangku kepentingan dan entitas lainnya dalam menanggulangi dampak buruk HAM yang terjadi. Dampak buruk HAM tersebut bisa saja terjadi pada individu seperti pesepakbola yang mengalami diskriminasi baik secara politik, ekonomi, status sosial, agama, ras, etnis, hingga gender. Tidak saja di dalam cakupan sepakbola, diskriminasi pun dapat dialami oleh pekerja konstruksi yang bekerja untuk proyek pembangunan fasilitas infrastruktur Piala Dunia. Seiring dengan pembangunan infrastruktur ini, faktor-faktor lain seperti *land acquisition* serta *housing rights* juga diperhatikan oleh FIFA (FIFA, 2017: 6-7).

Oleh karenanya pada komitmen keenam, FIFA akan menerapkan mekanisme *human rights due diligence* atau audit HAM, serta menyediakan mekanisme *remedy* bagi setiap individu yang terkena dampak buruk HAM dari kegiatan globalnya. Terakhir, yakni pada komitmen ketujuh, apabila terdapat hukum domestik yang bertentangan dengan hukum HAM internasional, maka FIFA akan mengikuti standar hukum yang lebih tinggi. Tanpa mengesampingkan rasa hormat terhadap hukum domestik, FIFA akan secara konstruktif terlibat erat dengan pihak berwenang dan *stakeholder* lainnya untuk melakukan segala upaya guna menegakkan tanggung jawab HAM internasional (FIFA, 2017: 7).

3.4.2 Pendekatan Empat Pilar dalam *FIFA's Human Rights Policy*

Di samping adanya tujuh komitmen HAM, FHRP juga memiliki pendekatan HAM yang diadopsi dari prinsip-prinsip UNGPs BHR. Pendekatan ini terdiri dari empat pilar yang digunakan sebagai acuan dasar FIFA guna mengimplementasikan komitmen HAM-nya. Adapun keempat pilar tersebut yaitu *commit and embed*, *identify and address*, *protect and remedy* serta *engage and communicate* (FIFA, 2017: 8).

Tabel 3.2. Pendekatan Empat Pilar dalam *FIFA's Human Rights Policy*

FIFA'S HUMAN RIGHTS APPROACH	
Pillar 1	Commit and Embed
Pillar 2	Identify and Address
Pillar 3	Protect and Remedy
Pillar 4	Engage and Communicate

Sumber data diolah dari: FIFA. 2017. *FIFA's Human Rights Policy*. https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/footballgovernance/02/89/33/12/fifashumanrightspolicy_neutral.pdf. [Diakses pada 14 April 2019].

Pilar pertama yakni *commit and embed*, yang menekankan bahwa FIFA secara terbuka berkomitmen untuk menegakkan dan mengambil langkah-langkah untuk menanamkan rasa hormat terhadap HAM dalam institusinya dan di antara asosiasi anggotanya. FIFA dalam hal ini telah mengadopsi komitmen kebijakan

HAM di level tertinggi organisasi melalui pembuatan FHRP dan akan secara aktif berkomunikasi dan mempromosikannya baik secara internal maupun eksternal. Pilar kedua, bahwa FIFA akan mengidentifikasi potensi dan dampak buruk HAM yang terkait dengan kegiatannya dan mengatasi resiko-resiko tersebut (*identify and address*) melalui tindakan pencegahan dan mitigasi yang memadai. Sebagai bagian dari upaya ini, FIFA juga mendorong dan, jika perlu, mengharuskan konfederasi, asosiasi anggota, penyelenggara kompetisi FIFA, afiliasi komersial dan entitas lainnya untuk melakukan hal yang sama yaitu mengidentifikasi resiko HAM (FIFA, 2017: 8).

Adapun menurut FIFA, terdapat sepuluh isu HAM yang dapat diidentifikasi melalui mekanisme *human rights due diligence* atau audit HAM. Secara lebih detail, FIFA membaginya ke dalam tiga kategori yaitu *issues related to events*, *issues related to football governance* dan *issues related to in-house operations* (FIFA, 2017: 10). Kategori *issues related to events* mencakup isu-isu layaknya diskriminasi terhadap pekerja konstruksi yang bekerja pada proyek infrastruktur Piala Dunia, termasuk proses rekrutmen dan kondisi kerja mereka yang tidak memadai. Kategori *issues related to football governance* ialah isu yang berkaitan dengan problematika transfer pemain dan aktivitas dari asosiasi-asosiasi sepakbola anggota FIFA. Kategori *issues related to in-house operations* mengarah pada cakupan bidang internal FIFA sendiri, misalnya berkenaan dengan rekrutmen dan kondisi kerja bagi para staf yang bekerja di kantor pusat FIFA (FIFA, 2017: 10).

Tabel 3.3. Tiga Kategori Isu HAM yang Berkaitan dengan Kegiatan Global FIFA

Three Categories of FIFA's Salient Human Rights Issues		
Category 1: Issues Related to Events	Category 2: Issues Related to Football Governance	Category 3: Issues Related to In-House Operations

1a. Construction of event-related infrastructure	2a. Employment and transfer of players	3a. Recruitment and working conditions of FIFA staff
1b. Event-related supply chains	2b. Activities of member associations	3b. Procurement of goods and services at FIFA headquarters
1c. Recruitment and working conditions of local staff and volunteers		3c. License supply chains
1d. Provision of safety and security		
1e. Discrimination linked to events		

Sumber data diolah dari: FIFA. 2017. *FIFA Activity Update on Human Rights*. https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/footballgovernance/02/89/33/21/activityupdate_humanrights_may2017_neutral.pdf. [Diakses pada 14 April 2019].

Pilar ketiga, *protect and remedy*, menegaskan bila FIFA akan membantu melindungi mereka yang mengadvokasi penghormatan HAM terkait dengan kegiatannya serta berkomitmen untuk berkontribusi dalam memberi pemulihan pada individu yang terkena dampak negatif dari kegiatan globalnya. Dalam hal ini, FIFA akan menghormati dan tidak mengganggu kepentingan para pembela HAM termasuk perwakilan media yang menyuarakan keprihatinan tentang dampak buruk HAM yang berkaitan dengan kegiatan FIFA. Ketika kebebasan para pembela HAM dan perwakilan media berada dalam resiko, FIFA akan mengambil langkah-langkah yang memadai untuk melindungi mereka, dengan menggunakan pengaruhnya bersama pihak berwenang (FIFA, 2017: 9).

Selain itu FIFA akan mengimplementasikan komitmennya mengenai pemulihan, melalui kerjasamanya dengan *stakeholder* yang terlibat. Dalam memenuhi komitmen ini, FIFA akan meminta pihak yang menyelenggarakan turnamen atau kegiatan yang berhubungan dengan FIFA bahwa untuk

menempatkan badan-badan independen yang kompeten untuk meninjau isu HAM. Permintaan tersebut tentunya tidak melenceng dari prinsip dan nilai-nilai UNGPs BHR.

Keempat, pilar *engage and communicate*. FIFA akan melibatkan *stakeholder* untuk berkomunikasi dengan baik secara transparan guna memastikan penghormatan terhadap HAM. FIFA melalui pilar ini juga berupaya menjalin kerjasama secara kondusif dengan para ahli di bidang HAM, termasuk dengan kelompok dan individu yang berpotensi terkena dampak dari kegiatan globalnya. Bentuk lain yang dilakukan FIFA untuk melakukan komunikasi tentang HAM ialah seperti pembuatan laporan terkait dengan kegiatan FIFA, ikut serta dalam konferensi HAM yang berkorelasi dengan olahraga baik di tingkat nasional maupun internasional, serta berpartisipasi dalam platform tertentu terkait dengan HAM (FIFA, 2017: 9-10).

3.5 FIFA Human Rights Advisory Board

Dengan dibentuknya FHRP beserta keempat pilar yang telah dipaparkan di atas, mencerminkan bila FIFA tidak hanya bersikap mengambil inisiatif semata. Akan tetapi, FIFA justru lebih bersikap proaktif terhadap kekurangan-kekurangan yang dimilikinya, terutama guna memperbaiki pengelolaan organisasi internalnya yang kini telah berhasil mengintegrasikan nilai-nilai HAM ke dalam acuan dasar konstitusinya. Lebih dari itu, demi mewujudkan keinginannya untuk mengamalkan pilar-pilar yang tercantum dalam FHRP, FIFA dibantu oleh badan khusus bernama *FIFA Human Rights Advisory Board* (FHRAB) yang dibentuknya pada Maret 2017. FHRAB sendiri diisi oleh para anggota yang tidak hanya berasal dari perwakilan FIFA, melainkan berasal dari perwakilan organisasi internasional seperti PBB, serikat pekerja, kelompok masyarakat sipil hingga pihak-pihak sponsor FIFA (BHRRC, 2017). Pendek kata, FHRAB juga dapat disebut sebagai sebuah “multi-stakeholder coalition”.

Pembentukan FHRAB pada dasarnya merupakan inisiatif dari Presiden FIFA untuk mengimplementasikan kebijakan serta prinsip-prinsip UNGPs BHR. Artinya, FHRAB ialah suatu badan yang bergerak menjalankan mekanisme *human rights due diligence* atau audit HAM. Mekanisme audit HAM yang diterapkan oleh FHRAB yaitu memberikan laporan publik berupa evaluasi dan rekomendasi kepada FIFA mengenai isu-isu HAM yang relevan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam pedoman UNGPs BHR, Statuta Pasal 3 dan pilar-pilar FHRP. FIFA lalu menjalankan rekomendasi atau saran tersebut dan menunjukkan kepada publik langkah-langkah yang sudah dan akan diambil.

Adapun dalam kaitannya dengan Qatar, kehadiran FHRAB turut berperan serta memberi sumbangsih terhadap upaya yang tengah dilakukan FIFA untuk melindungi hak-hak pekerja migran. FHRAB dapat menilai (*assessment*) dampak pelanggaran HAM yang dialami oleh pekerja migran, sehingga nantinya mampu menyediakan pemulihan. Oleh karenanya, pembahasan lebih lanjut tentang kontribusi FHRAB dalam membantu FIFA menangani persoalan hak-hak pekerja migran di Qatar akan dijelaskan pada bab empat.

BAB 5. KESIMPULAN

Upaya FIFA dalam menangani persoalan hak-hak pekerja migran di Qatar merupakan fenomena yang cukup menarik. Sebagai sebuah badan pengelola sepakbola internasional, isu ketenagakerjaan dan perburuhan tentu bukanlah tugas utama yang harus dikerjakan oleh FIFA. Namun dengan semakin cairnya perkembangan hubungan transnasional, peran dan pengaruh yang dimiliki aktor non-negara menjadi lebih signifikan di segala ranah. Dalam hal ini, aktor non-negara mempunyai peluang yang terbuka lebar baik untuk menjalin kerjasama maupun mempengaruhi kebijakan suatu negara. Terlebih dengan mengetahui kepentingan FIFA yang ingin menjadikan turnamen Piala Dunia 2022 sebagai katalis terhadap kesejahteraan pekerja migran, serta dapat membawa pengaruh konklusif pada konteks perubahan kebijakan di Qatar.

Dalam merealisasikan kepentingannya melindungi hak pekerja migran yang berpengaruh pada perubahan kebijakan di Qatar, FIFA mengambil dua langkah utama. Pertama, FIFA menjalin kerjasama dengan *Supreme Committee for Delivery & Legacy* (SCDL) dalam menerapkan program kesejahteraan pekerja melalui *Workers' Welfare Standards* (WWS). FIFA dan SCDL juga melaksanakan inspeksi tenaga kerja di bawah format *labour rights monitoring and enforcement mechanisms*, yang bertujuan untuk memastikan hak-hak pekerja terpenuhi. Selain itu, keduanya turut berdialog dalam pertemuannya bersama pemerintah Qatar guna membahas wacana reformasi kebijakan pekerja migran.

Secara teoritis, terjalinnya hubungan antara FIFA dan SCDL adalah sebuah gambaran “coalition-building”. Sebagai ‘koalisi’ domestiknya, SCDL berperan dalam mendukung kepentingan FIFA di Qatar melalui kerjasama keduanya mengenai perlindungan hak pekerja migran. Begitu juga dengan dukungan SCDL terhadap *lobbying* yang dilancarkan FIFA dalam pertemuannya bersama elit pemerintah, untuk menyampaikan tuntutan reformasi kebijakan. Hal ini menegaskan ide perubahan yang ditawarkan kepada elit pemerintah dapat

berpengaruh dalam pengambilan keputusan. Sebagai respon, pemerintah Qatar secara resmi mengeluarkan kebijakan yang menggantikan eksistensi sistem kafala “sponsorship system” menjadi “contract-based system” pada Desember 2016.

Kedua, FIFA menjalin kerjasama dengan *Building & Woodworkers International* (BWI) untuk melaksanakan praktik inspeksi tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya, inspeksi ini didukung oleh partisipasi SCDL melalui format “The Joint Working Group”. Inisiatif untuk melaksanakan inspeksi tenaga kerja secara bersama dinilai cukup solutif, mengingat kondisi Qatar yang berada di bawah penyelidikan ILO mengenai kasus ketidakpatuhannya atas *Labour Inspection Convention No. 81*. Situasi ini mencerminkan bila praktik pemantauan terhadap hak-hak pekerja sangat minim dan tidak berlangsung optimal. Namun seiring dengan adanya inspeksi tenaga kerja bersama yang dijalankan FIFA, membuat Qatar mulai memperhatikan perlunya praktik pengawasan ketenagakerjaan demi memastikan penegakan hukum yang melindungi hak-hak pekerja migran. Hal itu ditegaskan pada Oktober 2017, saat pemerintah Qatar berkomitmen mematuhi standar ketenagakerjaan ILO dan mengumumkan serangkaian kebijakan yang salah satunya terkait mengizinkan pihak luar melakukan inspeksi tenaga kerja di Qatar. Di waktu yang berdekatan, ILO mengambil sikap dengan menutup kasus *Labour Inspection Convention No. 81* terhadap Qatar.

Dikeluarkannya kebijakan yang mengizinkan inspeksi oleh pihak luar, bersamaan dengan sikap ILO yang tidak lagi mempersoalkan kasus *Labour Inspection Convention*, menunjukkan bahwa inspeksi tenaga kerja bersama yang dilaksanakan FIFA secara tidak langsung mampu mendorong Qatar untuk taat pada aturan rezim ketenagakerjaan internasional dan mengadopsinya ke dalam kebijakan pekerja migrannya. Fenomena ini sesuai dengan asumsi Thomas Risse-Kappen dalam teorinya, bahwa norma-norma yang semakin teregulasi dalam rezim atau lembaga internasional cenderung melegitimasi kegiatan transnasional untuk mempengaruhi kebijakan domestik suatu negara. Artinya, inspeksi tenaga kerja merupakan ‘alat’ legitimasi yang mengacu pada norma-norma ketenagakerjaan, yang digunakan FIFA untuk mempengaruhi kebijakan di Qatar.

Selain melaksanakan inspeksi tenaga kerja, FIFA dan BWI berusaha menguatkan hubungan kerjasamanya melalui *FIFA Human Rights Advisory Board* (FHRAB). FHRAB merupakan badan bentukan FIFA, yang berperan membantu FIFA dan BWI dalam mengatasi persoalan hak-hak pekerja migran di Qatar. Di samping itu, FHRAB menjadi sebuah “multi-stakeholder coalition” yang keanggotaan serta keberadaannya mendapat dukungan dari organisasi internasional. Hal ini tampak ketika ILO memfasilitasi FHRAB untuk melobi elit pemerintah dalam sebuah pertemuan, yang meminta agar kebijakan *exit permit* segera diterapkan. Sebagai jawabannya, pemerintah Qatar akhirnya setuju untuk menerapkan kebijakan *exit permit* pada akhir Oktober 2018. Fenomena tersebut sejalan dengan asumsi Thomas Risse-Kappen, bahwa lembaga internasional dapat berperan sebagai fasilitator bagi aktor transnasional guna mendapat akses dalam mempengaruhi kebijakan suatu negara.

Oleh karenanya, berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan aktor transnasional dalam mempengaruhi kebijakan suatu negara bergantung pada dua faktor. Faktor pertama, terkait kemampuannya dalam menjalin “coalition-building” dengan aktor domestik negara target. Hal tersebut menjadi penting karena aktor domestik berperan dalam mendukung ide perubahan atau kepentingan yang dibawa oleh aktor transnasional. Faktor kedua, mengenai kemampuan aktor bersama koalisi transnasionalnya dalam memanfaatkan keberadaan rezim atau lembaga internasional. Maksudnya, apabila isu yang berkembang di negara target telah diatur oleh norma-norma rezim internasional, maka aktor transnasional dan koalisinya dapat dengan mudah memberikan pengaruhnya. Keadaan demikian dapat terjadi karena rezim maupun lembaga internasional seakan-akan melegitimasi tindakan aktor transnasional bersama koalisinya, untuk mempengaruhi kebijakan negara target.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Risse-Kappen, T. 1995. *Bringing Transnational Relations Back In*. Cambridge: Cambridge University Press.
- _____. 1999. *The Power of Human Rights: International Norms and Domestic Change*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jurnal

- Ashraf, I. 2016. Emerging Issues: FIFA World Cup 2022: Enjoying the Game at the Suffering of Migrant Workers. *Journal of International Law*. 4(2): 133-141.
- Erfani, A. 2015. Kicking Away Responsibility: FIFA's Role in Response to Migrant Worker Abuses in Qatar's 2022 World Cup. *Sports Law Journal*. 22(2): 623-662.
- 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*. 4(4): 221-259.
- Gardner, Andrew, dkk. 2013. A Portrait of Low-Income Migrants in Contemporary Qatar. *Journal of Arabian Studies*. 3(1): 1-17.
- Heerd, D. 2018. Winning at the World Cup: A matter of protecting human rights and sharing responsibilities. *Netherlands Quarterly of Human Rights*. 36(2): 86-92.
- March, J., & Wilson, C. 2015. The Beautiful Game - The Qatar World Cup 2022. *Journal of Business Ethics Education*. 12: 159-164.
- Štulajter, I. 2017. On Some Diplomatic Aspects of Organising FIFA World Cup 2022 in Qatar. *Journal of Modern Science*. 2(33): 261-268.
- ter Haar, B. P. (2018). The FIFA 2022 World Cup and Labour Rights - Seizing the Moment for Labour Law Reforms in Qatar. *Law Evolution*. 4(1): 140-164.

Laporan

- Burrow, S. 2014. *The Case Against Qatar: Host of the FIFA 2022 World Cup*. Brussels: International Trade Union Confederation.

- De Bel-Air, F. 2017. *Demography, Migration, and Labour Market in Qatar*. Geneva: Gulf Research Centre.
- FIFA. 2017. *FIFA Activity Update on Human Rights*. Zurich: Fédération Internationale de Football Association.
- FHRAB. 2017. *Report by the FIFA Human Rights Advisory Board: First Report with the Advisory Board's Recommendation and an Update by FIFA*. Zurich: FIFA.
- _____. 2018. *Second Report by the FIFA Human Rights Advisory Board: Including the Board's Recommendation and FIFA's Responses*. Zurich: FIFA.
- HRW. 2012. *Building a Better World Cup*. New York: Human Right Watch.
- International, Amnesty. 2013. *The Dark Side of Migration: Spotlight on Qatar's Construction Sector Ahead of the World Cup*. London: Amnesty International Ltd.
- _____. 2016. *The Ugly Side of the Beautiful Game*. London: Amnesty International Ltd.
- Jureidini, R. 2014. *Migrant Labour Recruitment to Qatar: Report for Qatar Foundation Migrant Worker Welfare Initiative*. Doha: Bloomsbury Qatar Foundation Journals.
- Kassim, R., Bouzid, H., & Saleh, L. 2018. *Learning the "Rules of the Game": Qatar and the FIFA 2022 World Cup*. Doha: Al Jazeera Centre for Studies.
- Morgan, G. 2012. *Migrant Workers and the FIFA World 2022 in Qatar: Actions for Business*. San Francisco: BSR.
- Ruggie, J. 2016. *"FOR THE GAME. FOR THE WORLD.": FIFA and Human Rights*. Cambridge: Harvard Kennedy School.
- SCDL. 2014. *Supreme Committee for Delivery & Legacy's WORKERS' WELFARE STANDARDS: Edition 2*. Doha: Supreme Committee for Delivery & Legacy.
- _____. 2017. *Second Annual Workers' Welfare Progress Report: January 2016 – February 2017*. Doha: Supreme Committee for Delivery & Legacy.
- _____. 2017. *Joint Working Group 2017 Report*. Doha: Supreme Committee for Delivery & Legacy.
- _____. 2018. *Third Annual Workers' Welfare Progress Report: March 2017 – January 2018*. Doha: Supreme Committee for Delivery & Legacy.
- _____. 2018. *Joint Working Group 2018 Report*. Doha: Supreme Committee for Delivery & Legacy.

Buku Terbitan Lembaga/Badan/Organisasi

- Andrees, Beate. 2014. *Kerja Paksa dan Perdagangan Manusia*. Jakarta: International Labour Organization.
- Amis, Lucy. 2013. *Striving for Excellence: Mega-Sporting Events and Human Rights*. London: Institute for Human Rights and Business.
- FIFA. 2016. *FIFA Statutes*. Zurich: Fédération Internationale de Football Association.
- _____. 2016. *FIFA 2.0: The Vision for the Future*. Zurich: Fédération Internationale de Football Association.
- _____. 2017. *FIFA's Human Rights Policy*. Zurich: Fédération Internationale de Football Association.
- Hashimoto, K., Jareer Ellass, dan Stacy Eller. 2004. *Liquefied Natural Gas from Qatar: The Qatargas Project*. Houston: The Baker Institute Energy Forum.
- ILO. 2007. *Sekilas Tentang ILO*. Jakarta: International Labour Office Department of Communication and Public Information.
- Prihandono, I., & Sandra, R. 2018. *Kertas Kebijakan: Menuju Implementasi Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM di Indonesia*. Jakarta: INFID.
- Ruggie, J. G. 2017. *The Social Construction of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Cambridge: Harvard Kennedy School.
- Sastry, G.R.N. 1993. *Qatar's Economy Transition from Oil Based Economy to Gas Based Economy*. Doha: Kementerian Energi dan Industri.
- UNODC. 2015. *The role of recruitment fees and abusive and fraudulent recruitment practices of recruitment agencies in trafficking in persons*. Vienna: United Nations Office on Drugs and Crime.

Skripsi/Tesis/Disertasi

- Lens, M. 2017. An Analysis of Qatar's Migrant Workers and the 2022 FIFA World Cup as an Agent of Change from an International Law Perspective. *Tesis*. Tilburg: International and European Law. Tilburg University.
- Putri, K. W. 2018. Advocacy of International Non-Governmental Organizations in Protecting Migrant Workers' Rights in Qatar Ahead of FIFA World Cup 2022. *Skripsi*. Yogyakarta: Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Thuer, D. 2017. Qatar 2022, the World Cup of modern slavery – Is FIFA playing fair?. *Tesis*. Seville: European Master's Degree in Human Rights & Democratisation. University of Seville.

Artikel dalam Prosiding

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.

Artikel dari Internet

Adil, H. 2016. *FIFA to set up worker welfare body for Qatar 2022*. <https://www.aljazeera.com/news/2016/04/fifa-set-worker-welfare-body-qatar-2022-160422154548969.html>. [Diakses pada 13 Mei 2019].

AFP. 2013. *Blatter Defensive Over Qatar Slavery Claims*. <https://mg.co.za/article/2013-10-04-blatter-defensive-over-qatar-slavery-claims>. [Diakses pada 27 November 2018].

Aljazeera. 2014. *Qatar promises reform kafala labour law*. <https://www.aljazeera.com/news/middleeast/2014/11/qatar-promises-reform-kafala-labour-law-2014111661154969555.html>. [Diakses pada 9 Maret 2019].

_____. 2016. *Qatar introduces changes to labour law*. <https://www.aljazeera.com/news/2016/12/qatar-introduces-labour-law-161213073333258.html>. [Diakses pada 6 Desember 2018].

_____. 2017. *Qatar approves new bill to protect foreign workforce*. <https://www.aljazeera.com/news/2017/10/qatar-approves-bill-protect-foreign-workforce-171026064750875.html>. [Diakses pada 24 Mei 2019].

Bajracharya, Rooja, and Bandita Sijipati. 2012. *The Kafala System and Its Implications for Nepali Domestic Workers*. https://www.ceslam.org/docs/publicationManagement/Kafala_Nepali_Domestic_Workers_Female_Migration_Eng.pdf. [Diakses pada 7 Maret 2019].

BBC. 2011. *Fifa pressed over Qatar World Cup workers' conditions*. <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-15772284>. [Diakses pada 29 November 2018].

_____. 2014. *Qatar: Foreign worker restrictions 'to be eased'*. <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-27414547>. [Diakses pada 10 Mei 2019].

- _____. 2016. *Qatar 2022: 'Forced labour' at World Cup stadium.* <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-35931031>. [Diakses pada 4 Maret 2019].
- _____. 2017. *ILO drops Qatar migrant workers complaint after reforms.* <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-41919692>. [Diakses pada 25 Mei 2019].
- _____. 2017. *Qatar spending \$500m a week on World Cup infrastructure projects.* <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-38905510>. [Diakses pada 4 Maret 2019].
- BHRC. 2017. *FIFA adopts new human rights policy.* <https://www.business-humanrights.org/en/fifa-adopts-new-human-rights-policy#c158589>. [Diakses pada 3 April 2019].
- _____. 2017. *FIFA Human Rights Advisory Board.* <https://www.business-humanrights.org/en/fifa-human-rights-advisory-board>. [Diakses pada 11 April 2019].
- _____. 2018. *Update Statement by FIFA's Human Rights Advisory Board Following the Board's Fourth Biannual Meeting.* https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/AB%20Statement_Fourth%20meeting_Oct2018.pdf. [Diakses pada 9 Juni 2019].
- Booth, R. 2014. *FIFA: we will monitor Qatar's treatment of migrant World Cup workers closely.* <https://www.theguardian.com/global-development/2014/jul/30/fifa-monitor-qatar-treatment-migrant-world-cup-workers-closely>. [Diakses pada 14 Mei 2019].
- BWI. 2015. *BWI Complaint to Swiss NCP on FIFA.* <http://bwiconnect.bwint.org/pdfs/BWI%20Complaint%20to%20Swiss%20NCP%20on%20FIFA%20May%2028%202015.pdf>. [Diakses pada 19 Mei 2019].
- _____. 2018. *Swiss NCP Commends BWI-FIFA productive dialogue on Qatar.* https://www.bwint.org/web/content/cms.media/1142/datas/Follow_up_Statement_Swiss_NCP_BWI_FIFA_for_publication.pdf. [Diakses pada 19 Mei 2019].
- Conn, D. 2018. *Qatar migrant workers are still being exploited, says Amnesty report.* <https://www.theguardian.com/football/2018/sep/26/qatar-world-cup-workers-still-exploited-says-amnesty-report>. [Diakses pada 3 Januari 2019].
- Cornwell, A. 2016. *FIFA will continue to put pressure on Qatar over human rights: President.* <https://www.reuters.com/article/us-soccer-fifa-worldcup-qatar/fifa-will-continue-to-put-pressure-on-qatar-over-human-rights-president-idUSKBN14H14T>. [Diakses pada 15 Mei 2019].

- CSHR. 2017. *FIFA Joins Mega-Sporting Events Platform for Human Rights*. <https://www.sporhumanrights.org/en/news/fifa-joins-mega-sporting-events-platform-for-human-rights>. [Diakses pada 2 April 2019].
- Debnath, Priyanka. 2010. *The Impacts of the Global Economic Crisis on Migration in the Arab World*. <https://www.mei.edu/publications/impacts-global-economic-crisis-migration-arab-world>. [Diakses pada 2 Maret 2019].
- FIFA. 2013. *Meeting Between FIFA and the ITUC*. <https://www.fifa.com/worldcup/videos/meeting-between-fifa-and-the-ituc-2227304>. [Diakses pada 27 November 2018].
- _____. 2014. *FIFA and BWI discuss Qatar labour rights and working conditions*. <https://www.fifa.com/worldcup/news/fifa-and-bwi-discuss-qatar-labour-rights-and-working-conditions-2298994>. [Diakses pada 19 Mei 2019].
- _____. 2014. *FIFA President meets Emir of Qatar Sheikh Tamim bin Hamad Al Thani*. <https://www.fifa.com/about-fifa/who-we-are/news/fifa-president-meets-emir-of-qatar-sheikh-tamim-bin-hamad-al-thani-2407712>. [Diakses pada 27 November 2018].
- _____. 2014. *FIFA welcomes workers' welfare measures announced today by the State of Qatar*. <https://www.fifa.com/worldcup/news/fifa-welcomes-workers-welfare-measures-announced-today-by-the-state-of-2338852>. [Diakses pada 10 Mei 2019].
- _____. 2015. *FIFA President visits Emir of Qatar ahead of Executive Committee meeting*. <https://www.fifa.com/about-fifa/who-we-are/news/fifa-president-visits-emir-of-qatar-ahead-of-executive-committee-meeti-2565289>. [Diakses pada 12 Mei 2019].
- _____. 2015. *Qatar 2022 Local Organising Committee holds second board meeting*. <https://www.fifa.com/worldcup/news/qatar-2022-local-organising-committee-holds-second-board-meeting-2742781>. [Diakses pada 12 Mei 2019].
- _____. 2016. *FIFA President meets with Qatari leadership: World Cup preparations & workers' rights top of the agenda*. <https://www.fifa.com/about-fifa/who-we-are/news/friday-8am-cet-wait-for-green-light-h-fifa-president-meets-with-qatari-2782127>. [Diakses pada 12 Mei 2019].
- _____. 2016. *Report by Harvard expert Professor Ruggie to support development of FIFA's human rights policies*. <https://www.fifa.com/governance/news/y=2016/m=4/news=report-by-harvard-expert-professor-ruggie-to-support-development-of-fi-2781111.html>. [Diakses pada 1 April 2019].

- _____. 2016. *Supreme Committee for Delivery & Legacy and BWI sign MoU for joint inspections on Qatar 2022 Stadiums*. <https://www.fifa.com/worldcup/news/supreme-committee-for-delivery-legacy-and-bwi-sign-mou-for-joint-inspe-2850955>. [Diakses pada 22 Mei 2019].
- Ghani, F. 2018. *Qatar lifts exit permit system for migrant workers*. <https://www.aljazeera.com/news/2018/09/qatar-lifts-exit-permit-system-migrants-workers-180905092910224.html>. [Diakses pada 3 Januari 2019].
- Gibson, O, and P Pattison. 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 2 Maret 2019].
- Gibson, O. 2013. *Fifa wants 'fair conditions' quickly for Qatar's World Cup workers*. <https://www.theguardian.com/football/2013/nov/20/fifa-qatar-world-cup-sepp-blatter>. [Diakses pada 6 Maret 2019].
- _____. 2014. *Qatar commits to new welfare standards for World Cup workers*. <https://www.theguardian.com/world/2014/feb/11/qatar-world-cup-2022-workers-welfare-standards>. [Diakses pada 10 Mei 2019].
- Gibson, O., & Booth, R. 2014. *Qatar promises to reform labour laws after outcry over 'World Cup slaves'*. <https://www.theguardian.com/world/2014/may/14/qatar-reform-labour-laws-outcry-world-cup-slaves>. [Diakses pada 10 Mei 2019].
- Gibson, O., & Pattison, 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 27 November 2018].
- 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 2 Maret 2019].
- Gulf-Times. 2018. *ILO, FIFA laud Qatar's human rights, labour reforms*. <https://www.gulf-times.com/story/614137/ILO-FIFA-laud-Qatar-s-human-rights-labour-reforms>. [Diakses pada 19 Januari 2019].
- _____. 2018. *New exit permit law comes into effect*. <https://www.gulf-times.com/story/611068/New-exit-permit-law-comes-into-effect>. [Diakses pada 9 Mei 2019].
- Hasan, A. M. 2019. *Infrastruktur Piala Dunia 2022 Qatar adalah Hasil Perbudakan Modern*. <https://tirto.id/infrastruktur-piala-dunia-2022-qatar-adalah-hasil-perbudakan-modern-djx4>. [Diakses pada 15 Mei 2019].

- Homewood, B. 2011. *Unions warn FIFA of "modern slavery" in Qatar*. <https://in.reuters.com/article/idINIndia-60590520111117>. [Diakses pada 29 November 2018].
- Hosea, L. 2014. *Inside Qatar's squalid labour camps*. <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-26482775>. [Diakses pada 27 November 2018].
- HRW. 2017. *Qatar: Implementation Will Be Key for Labor Reforms*. <https://www.hrw.org/news/2017/10/27/qatar-implementation-will-be-key-labor-reforms>. [Diakses pada 3 Januari 2019].
- HSME. 2016. *The 2016 Global Slavery Index: Qatar Focus*. <https://www.hsmemagazine.com/article/the-2016-global-slavery-index-qatar-focus-126>. [Diakses pada 4 Maret 2019].
- 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 2 Maret 2019].
- IHRB. 2017. *Mega-Sporting Events Platform for Human Rights "Sports Governing Bodies and Human Rights Due Diligence"*. https://www.ihrb.org/uploads/reports/MSE_Platform%2C_Sports_Governing_Bodies_and_Human_Rights_Due_Diligence%2C_Jan_2017.pdf. [Diakses pada 1 April 2019].
- _____. 2017. *Qatar Announces Series of Labour Reforms*. <https://www.ihrb.org/news-events/news-events/news-qatar-announces-labour-reforms>. [Diakses pada 25 Mei 2019].
- ILO. 2011. *Reform of the Kafala (Sponsorship) System*. <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/132/PB2.pdf>. [Diakses pada 7 Maret 2019].
- _____. 2015. *Complaint concerning non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)*. https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/ins/WCMS_419042/lang-en/index.htm. [Diakses pada 8 Maret 2019].
- Ingraham, C. 2015. *(UPDATED) The toll of human casualties in Qatar*. https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2015/05/27/a-body-count-in-qatar-illustrates-the-consequences-of-fifa-corruption/?utm_term=.b0961fe12b92. [Diakses pada 27 November 2018].
- 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 8 Mei 2019].

- _____. 2013. *World Cup Risks 4000 Lives*. <https://www.ituc-csi.org/qatar-2022-world-cup-risks-4000>. [Diakses pada 4 Maret 2019].
- Khan, Azfar. 2014. *Why it's time to end kafala*. <https://www.theguardian.com/global-development/2014/feb/26/time-to-end-kafala>. [Diakses pada 5 Maret 2019].
- Kumparan. 2017. *Gas Alam Qatar, Sumber "Kedengkian" Arab Saudi*. <https://kumparan.com/@kumparannews/gas-alam-qatar-sumber-kedengkian-arab-saudiku>. [Diakses pada 11 Maret 2019].
- Kuttappan, R. 2017. *Migrant workers blocked from leaving Qatar despite labor reforms*. <https://www.reuters.com/article/us-qatar-migrants-rights-idUSKBN1701N4>. [Diakses pada 15 Desember 2018].
- Liew, J. 2017. *World Cup 2022: Qatar's workers are not workers, they are slaves, and they are building mausoleums, not stadiums*. <https://www.independent.co.uk/sport/football/international/world-cup-2022-qatars-workers-slaves-building-mausoleums-stadiums-modern-slavery-kafala-a7980816.html>. [Diakses pada 27 November 2018].
- 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 7 Maret 2019].
- MDPS. 2008. *Qatar National Vision 2030*. https://www.mdps.gov.qa/en/qnv1/Documents/QNV2030_English_v2.pdf. [Diakses pada 3 Maret 2019].
- _____. 2016. *Labor Force Sample Survey*. https://www.mdps.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/LaborForce/2016/Labour_force_2016_AE.pdf. [Diakses pada 3 Maret 2019].
- _____. 2017. *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 3 Maret 2019].
- 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%20Residence%20Sponsorship%204_2009_EN.pdf. [Diakses pada 9 Maret 2019].
- Motaparthy, 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 7 Maret 2019].

- Nelson, Joshua. 2014. *The Ethical Implications of the Kafala System*. <http://ppr.pitt.edu/ojs/index.php/ppr/article/view/46/42>. [Diakses pada 7 Maret 2019].
- Nye, J. S., & Keohane, R. O. 2010. *Transnational Relations and World Politics: An Introduction*. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/364783/mod_resource/content/1/keohane-nye_1971.pdf. [Diakses pada 13 Mei 2019].
- OWGLMR. 2014. *Recruitment Fees & Migrants' Rights Violations*. <http://www.madenetwork.org/sites/default/files/Policy-Brief-Recruitment-Fees-Migrants-Rights-Violations.pdf>. [Diakses pada 6 Maret 2019].
- Peninsula, T. 2018. *ILO, FIFA laud Qatar's human rights and labour reforms*. <https://thepeninsulaqatar.com/article/25/11/2018/ILO,-FIFA-laud-Qatar%E2%80%99s-human-rights-and-labour-reforms>. [Diakses pada 9 Juli 2019].
- Reuters. 2016. *FIFA chief says pressure to remain on Qatar over World Cup workers*. <https://www.arabianbusiness.com/fifa-chief-says-pressure-remain-on-qatar-over-world-cup-workers-657907.html>. [Diakses pada 15 Desember 2018].
- Reuters. 2018. *Infantino expects Qatar World Cup to be the best-ever*. <https://uk.reuters.com/article/uk-soccer-fifa-worldcup/soccer-infantino-expects-qatar-world-cup-to-be-the-best-ever-idUKKCN1NQ2JF>. [Diakses pada 8 Desember 2018].
- Sabah, Daily. 2016. *Gulf countries employ highest number of foreign workers*. <https://www.dailysabah.com/business/2016/01/28/gulf-countries-employ-highest-number-of-foreign-workers>. [Diakses pada 3 Maret 2019].
- SCDL. 2015. *First Qatar 2022 LOC meeting held in Doha*. <https://www.sc.qa/en/news/fifa-loc-qatar-2022-world-cup-first-board-meeting>. [Diakses pada 12 Mei 2019].
- _____. 2016. *FIFA President meets with Qatari leadership*. <https://www.sc.qa/en/news/fifa-president-gianni-infantino-qatar-emir-world-cup-2022>. [Diakses pada 12 Mei 2019].
- _____. 2016. *FIFA President: 2022 is an opportunity to set a benchmark on workers rights*. <https://www.sc.qa/en/news/fifa-president-infantino-qatar-2022-benchmark-workers-rights>. [Diakses pada 13 Mei 2019].
- _____. 2018. *2022 FIFA World Cup Qatar™ stadium workers given \$5m repayment package*. <https://sc.qa/en/news/2022-fifa-world-cup-stadium-workers-given-5m-repayment>. [Diakses pada 9 Juli 2019].
- Scott, Victoria. 2016. *Summer Working Restrictions for Qatar Labourers Begin Tomorrow*. <https://dohanews.co/summer-working-restrictions-for-qatar-laborers-begin-tomorrow/>. [Diakses pada 6 Maret 2019].

- Smith, Ben. 2011. *Qatar 2011*. <http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN05827/SN05827.pdf>. [Diakses pada 4 Maret 2019].
- Snoj, J. 2017. *Population of Qatar by Nationality*. <http://priyadsouza.com/population-of-qatar-by-nationality-in-2017/>. [Diakses pada 4 Maret 2019].
- Ugochukwu, B. 2015. *Beyond Corruption: Qatar Migrant Workers and Issues in FIFA's Value Chain*. <https://www.cigionline.org/publications/beyond-corruption-qatar-migrant-workers-and-issues-fifas-value-chain>. [Diakses pada 8 Desember 2018].
- UN. 1948. *Universal Declaration of Human Rights*. https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf. [Diakses pada 8 Maret 2019].
- United, Freedom. 2014. *Field report: Modern Slavery in FIFA Construction (Qatar)*. <https://www.freedomunited.org/our-impact/fifa%E2%80%AF-modern-slavery-qatar/>. [Diakses pada 8 Maret 2019].
- Vinik, D. 2014. *FIFA Needs to Take the 2022 World Cup Away from Qatar. Now*. <https://newrepublic.com/article/117818/qatar-2022-world-cup-pace-kill-4000-migrant-workers-says-espn>. [Diakses pada 27 November 2018].
- Wijaya, Gede Leo Satria. 2019. *Proyek Ambisius Qatar Itu Bernama Aspire*. <https://www.panditfootball.com/pandit-sharing/212648/PSH/190210/proyek-ambisius-qatar-itu-bernama-aspire>. [Diakses pada 11 Maret 2019].