



Bayang-Bayang Kafala Pasca-Reformasi Qatar: Kritik Hukum Kebiasaan Internasional terhadap Penegakan Hukum Selektif atas Pekerja Migran

Nawal Alifiah Hidayat¹, Zerry Akbar Yudisetyo¹

1. Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Correspondence addressed to:

Nawal Alifiah Hidayat

Email: nawal.23338@mhs.unesa.ac.id

Abstract. *The paper will observe the post-kafala labor law reforms in Qatar concerning the binding principles of customary international law. Through the juridical-normative approach, the study assesses Qatar based on the adherence to three fundamental customary norms such as freedom of movement, non-discrimination, and due process since the 2020 legislative changes that formally ended the sponsorship system. The results indicate that the highly-rated reforms such removal of exit permits, introduction of minimum wage, among others, are still more of a form, whereby, procedures and administrative processes keep the gist of dependency. The continued violation of universal customary norms is evidenced by such persistent obstacles as a 90-day notice period, Arabic-only grievance procedures, and the differential enforcement of the same based on nationality. The paper advances the notion of the Shadow of Kafala which explains how Qatar manages to maintain structural control and selective implementation in the name of compliance. The study paves the way in international law by entrenching customary law as a normative reference point in the assessment of labor reforms outside the treaty ratification. Besides, it offers a legal basis on which the labor sending states can invoke the state responsibility pursuant to the erga omnes obligations in case of systematic discrimination and deliberate enforcement.*

Keywords: *customary international law; discrimination; human rights; kafala; Qatar; state responsibility.*

Pendahuluan

Pada 2015-2020, Qatar telah mengalami perubahan besar pada undang-undang ketenagakerjaan, yang tampaknya merupakan perubahan besar dalam cara kawasan Teluk menangani tenaga kerja migrannya. Pemerintah mencabut sistem izin keluar, menetapkan

upah minimum universal, dan panitia penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui UU No. 21 Tahun 2015, amandemen UU Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 2004, dan UU No. 19 Tahun 2020 tentang Upah Minimum. Organisasi Buruh Internasional (ILO, 2022) mengapresiasi perubahan ini sebagai langkah bersejarah dan melaporkan bahwa reformasi tersebut mengakhiri sistem kafala dan menyelaraskan sistem ketenagakerjaan Qatar dengan standar global, terutama sebelum Piala Dunia FIFA 2022.

Meskipun demikian, terdapat literatur yang mengungkapkan bahwa perubahan tersebut tidak sepenuhnya menghilangkan mekanisme kontrol yang mendasari kafala. Walaupun ketergantungan hukum pada pemberi kerja dengan resmi dihapuskan, tetapi praktik pembatasan dipertahankan melalui hambatan administratif dan prosedural yang baru. ILO (2022) dan Amnesty International (2023) menemukan bahwa isu-isu seperti keterlambatan dalam proses penyelesaian sengketa, hambatan bahasa, dan diskriminasi selama penegakan hukum terus menghambat mobilitas pekerja migran dan akses ke sistem peradilan. Menurut Kalush dan Saraswathi (2024), hal ini disebut sebagai reformasi tanpa hak, dan dalam hal ini negara memberlakukan reformasi pada undang-undang yang bersifat dangkal untuk mencegah kritik namun menopang ketimpangan struktural. Ashok (2025) juga menyatakan bahwa reformasi nominal ini difokuskan untuk menyerap tekanan internasional daripada memberi tenaga kerja lebih banyak kekuasaan.

Proses konstan ini dapat disebut dalam penelitian ini sebagai Bayang-Bayang Kafala (*Shadow of Kafala*), yang terdiri dari penghapusan batasan hukum formal tetapi penggantian rezim yang sebanding secara fungsional. Misalnya seperti ditemukan mobilitas kerja yang rendah karena masa pemberitahuan yang wajib, dan penggunaan bahasa Arab yang wajib dalam dokumen hukum menghalangi akses ke upaya hukum. Fernandez (2021) menggambarkannya sebagai penghinaan institusional yang dirasionalisasi, di mana sistem netral mempromosikan hierarki di antara kebangsaan dan ras. Bayang-Bayang Kafala, oleh karena itu, merupakan tindakan peniruan hukum, yang menciptakan ilusi kepatuhan terhadap standar global namun tetap mendikte kontrol pekerja migran.

Terlepas dari literatur yang luas tentang sistem ketenagakerjaan Teluk, sebagian besar penelitiannya bersifat sosiologis atau ekonomi tetapi tidak pada analisis normatif hukum. Faktanya, ada penelitian sebelumnya tentang pengalaman migran, ketergantungan negara penyewa, dan niat politik reformasi (Fernandez, 2021; Hawkes et al., 2023), tetapi sedikit yang meneliti tentang apakah undang-undang pasca-reformasi mematuhi aturan yang ada dalam hukum adat internasional yang tidak terikat oleh ratifikasi suatu perjanjian. Aturan-aturan ini adalah kebebasan bergerak, non-diskriminasi dan proses hukum dan serangkaian kasus penting termasuk kasus North Sea Continental Shelf (1969) dan Barcelona Traction (1970). Hukum adat, sebagai dasar evaluasi kepatuhan terhadap reformasi, dapat diterapkan dalam kasus Qatar, karena negara ini dicirikan oleh rekam jejak yang buruk dalam komitmennya terhadap perjanjian-perjanjian utama hak asasi manusia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-normatif untuk mengetahui apakah rezim ketenagakerjaan yang direformasi di Qatar sesuai dengan hukum adat internasional. Penelitian ini akan membandingkan teks undang-undang dan praktik negara dalam kerangka undang-undang utama Qatar (No. 21/2015, 14/2004, 19/2020), ICCPR (Pasal 12 dan 26), dan UU No. 18/2017 di Indonesia. Dokumen yang dapat digunakan untuk mendukungnya adalah laporan ILO dan Amnesty International serta karya Fernandez (2021), Ewers dkk. (2023), Hawkes dkk. (2023), Kalush dan Saraswathi (2024), Al-Thani (2025), dan Ashok (2025).

Analisis dengan mengacu pada hukum internasional tradisional ini sangat membantu dalam mengatasi wacana dan memberikan kritik normatif terhadap kebijakan tersebut. Penelitian ini menegaskan bahwa masih ada struktur di Qatar yang mengabaikan postulat standar internasional yang mengikat karena mereka memberikan batasan *de facto* yang mengingatkan pada kafala. Kelangsungan keberlanjutan ini bertentangan dengan prinsip *effet utile* dimana negara-negara harus memperhatikan kewajiban internasional secara substantif dan formal. Reformasi hukum lagi-lagi tidak sah dalam hal ini karena terus berdampak

diskriminatif terhadap TKI.

Penelitian ini berkontribusi dalam tiga aspek penting antara lain pengenalan konsep hukum adat internasional sebagai alat praktis dalam evaluasi reformasi ketenagakerjaan dalam negeri; konseptualisasi masalah Bayang-Bayang Kafala menggunakan alat ini untuk mendefinisikan bagaimana hubungan koersif dengan tenaga kerja dipertahankan; dan implikasi praktis kajian terhadap negara pengirim tenaga kerja seperti Indonesia dalam bentuk norma hukum universal untuk mendorong reformasi menuju reformisme.

Meskipun penelitian ini adalah studi normatif, tetapi penelitian ini mengandalkan bukti empiris dalam upaya untuk menarik perhatian pada perbedaan antara komitmen hukum dan situasi kehidupan nyata. Hal ini dimungkinkan dengan menggunakan studi kasus Qatar karena memberikan contoh yang dapat ditiru untuk mengamati kasus reformasi serupa lainnya di Teluk. Intinya, penelitian ini merumuskan pertanyaan apakah undang-undang ketenagakerjaan pasca-kafala di Qatar memang sesuai dengan praktik hukum internasional tradisional tentang pergerakan, kesetaraan, dan keadilan dan bahwa, terlepas dari perubahan hukum di Qatar, semangat kontrolnya belum terpatahkan. Ini menggarisbawahi permasalahan yang ada antara keadilan formal dan substantif dalam peraturan perburuhan internasional.

Metode

Dalam penelitian ini, teori yuridis-normatif akan diterapkan untuk menentukan bagaimana undang-undang ketenagakerjaan pasca-kafala di Qatar mematuhi kewajiban hukum adat internasional. Penelitian ini adalah studi ilmiah tentang norma-norma hukum berdasarkan teks-teks peraturan perundang-undangan, praktik kenegaraan, putusan pengadilan, dan doktrin hukum untuk mengetahui bagaimana norma-norma universal ditaati. Ashok (tahun 2025) dan Kalush & Saraswathi (2024) juga menyebutkan bahwa meskipun fakta bahwa sebagian besar penelitian yang berhubungan dengan Teluk kerja yang bersangkutan dengan pertanyaan-pertanyaan dari Kebijakan dan Hak asasi Manusia, mereka tidak fokus pada tanggung jawab hukum dari negara. Kesenjangan ini ditutup dengan bantuan model yuridis-normatif yang mengkoordinasikan perubahan hukum di Qatar dan termasuk mengikat norma-norma internasional.

Analisis akan dibagi menjadi 3 komponen. Pertama yaitu menentukan norma-norma kebiasaan tentang ketenagakerjaan dan kebebasan berdasarkan opinio juris dan kasus-kasus Mahkamah Internasional seperti kebebasan bergerak, non-diskriminasi, dan proses hukum, seperti di North Sea Continental Shelf (1969) dan Nikaragua v. Amerika Serikat (1986). Kedua, memperdalam undang-undang utama Qatar (No. 21/2015, 14/2004, dan 19/2020) dalam interpretasi gramatikal, sistematis, dan teleologis untuk menunjukkan bahwa teks reformasi tidak sesuai dengan pembatasan nyata terhadap hak-hak migran. Ketiga, mensintesis dan mengkonseptualisasikan secara komparatif dan menciptakan model kafala bayangan tentang efektivitas Qatar dalam menjaga kontrol seperti kafala dengan penegakan selektif.

Penelitian ini mengandalkan penalaran normatif-deduktif dan menggunakan sumber primer (undang-undang nasional, Pasal 12 dan 26 ICCPR, UU No. 18 tahun 2017 di Indonesia, dan draf pasal ILC tentang tanggung jawab negara) dan sumber sekunder (dalam bentuk publikasi oleh badan internasional (misalnya ILO 2022), LSM (seperti Amnesty International 2023), dan peneliti (contohnya Fernandez 2021 dan Ashok 2025) untuk mendukung studi mereka sebelumnya, yang sebagian besar telah dilakukan sosiopolitik dan deskriptif, belum membahas masalah kepatuhan Qatar terhadap hukum adat.

Pendekatan ini membentuk landasan yang sangat kokoh dalam standar penilaian akuntabilitas negara dalam reformasi ketenagakerjaan. Pendekatan ini mengeksplorasi masalah apakah reformasi hukum Qatar merefleksikan kepatuhan dan niat baik yang sebenarnya karena menghadirkan perbedaan antara reformasi formal dan keadilan yang sebenarnya. Kesimpulan ini menyiratkan bahwa Bayang-Bayang Kafala tetap ada meskipun diduga hukum berada pada arah perubahan yang benar.

Hasil dan Pembahasan

Dinamika Reformasi Ketenagakerjaan di Kawasan Teluk dan Posisi Qatar Pasca-Kafala

Negara-negara yang tergabung dalam Dewan Kerja Sama Teluk (GCC) seperti Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, Arab Saudi, dan Uni Emirat Arab mengalami beberapa perubahan sosial ekonomi yang drastis untuk mencegah ketergantungan pada pendapatan minyak dan beralih ke diversifikasi berbasis pengetahuan. ekonomi (De Bel-Air, 2024). Hal ini juga mengubah sistem ketenagakerjaan dan migrasi yang diatur oleh sistem sponsor kafala sebelumnya di mana jutaan buruh migran di masa lalu terikat pada pemberi kerja dan tidak dapat bergerak dengan bebas. Di Qatar, pengawasan internasional, khususnya terkait Piala Dunia FIFA 2022, ditambah dengan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan global, dan undang-undang No. 21 tahun 2015 dan Undang-undang No. 19 tahun 2020 mereformasi izin keluar, memberikan kesempatan untuk bekerja tanpa persetujuan pemberi kerja (Kalush & Saraswathi, 2024). Namun demikian, kenyataan telah menunjukkan bahwa reformasi ini sebagian besar tetap bersifat kosmetik, yaitu bertujuan pada permukaan, tetapi bukan pada ketidaksetaraan di bawah permukaan.

Kafala adalah penemuan ekonomi politik negara rentier, yang menurutnya minyak mensubsidi kebutuhan warga tanpa melibatkan para migran ke dalam masyarakat (De Bel-Air, 2024). Pekerjaan pemerintah-industri dimiliki warga negara yang berkelompok dengan jaminan pekerjaan yang stabil dan pekerja migran yang paling umum adalah orang Asia Selatan dan Afrika Sub-Sahara yang mengambil pekerjaan manual dengan upah rendah di sektor konstruksi dan domestik. Dualisme ini mendukung batas kebangsaan, ras, dan kelas yang menjunjung tinggi hierarki tatanan kerja.

Terlepas dari kenyataan bahwa Qatar telah mengambil beberapa langkah liberal, seperti pengenalan upah minimum 1.000 riyal Qatar dan pembatalan No-Objection Certificate (NOC) (ILO, 2022), telah diketahui bahwa manfaat dari perubahan baru tersebut terutama diperoleh oleh ekspatriat dan investor yang terampil. Sebaliknya, migran berketerampilan rendah masih berada di bawah administrasi, memiliki hambatan bahasa, dan memiliki penyelesaian hukum yang tertunda (Ashok, 2025). Menurut Migrant-Rights.org (2022) mayoritas pekerja mengeluhkan penurunan upah dan gaji, ketidakmampuan mengajukan pengaduan karena proses pengadilan hanya dilakukan dalam bahasa Arab, dan tidak ada penerjemah. Insiden-insiden ini menunjukkan bahwa organisasi kafala yang sebenarnya berada dalam bentuk yang lebih rumit, yang oleh makalah ini disebut sebagai Bayang-Bayang Kafala.

Nasionalisasi buruh, seperti Saudisasi dan Qatarisasi, telah berupaya meningkatkan keterlibatan warga di sektor swasta tetapi belum banyak berhasil. Pengusaha terus menginginkan tenaga kerja asing karena lebih murah dan lebih fleksibel, dan nasionalisasi sekarang menjadi instrumen politik untuk meningkatkan kejujuran negara dan tidak benar-benar menerapkan perubahan struktural (De Bel-Air, 2024).

Selain itu, restrukturisasi lapangan kerja di Teluk telah dipercepat oleh kekuatan geopolitik dan ekonomi seperti pandemi COVID-19. Karena Arab Saudi dan Oman membatasi migrasi dengan menaikkan biaya visa dan memperkenalkan kuota kewarganegaraan, Qatar tetap lebih terbuka untuk memenuhi persyaratan tenaga kerja terkait dengan infrastruktur Piala Dunia (De Bel-Air, 2024). Namun demikian, dengan perbedaan kebijakan ini, semua negara GCC masih menjalankan ekonomi ganda-warga negara menikmati hak kesejahteraan, sedangkan migran masih merupakan pekerja sementara dan kehilangan haknya.

Secara umum, situasi pasca reformasi di Qatar menunjukkan ambivalensi antara modernisasi hukum dan konservatisme struktural. Meskipun undang-undang nasional diperbarui agar sesuai dengan standar internasional, masih ada mekanisme dasar pengendalian dan ketergantungan, yang menggemakan alasan kafala pra-reformasi. Bayang-Bayang Kafala ini terus menunjukkan konflik yang lebih besar antara legitimasi internasional dan kepentingan negara penyewa yang menunjukkan bahwa reformasi hukum yang dilakukan di Qatar belum dilaksanakan secara substantif untuk menjamin perlindungan yang adil bagi

semua buruh (Jureidini, 2010).

Kajian Kepatuhan Hukum Qatar terhadap Hukum Kebiasaan Internasional dan Operasi "Bayang-Bayang Kafala"

Saat mengevaluasi sistem ketenagakerjaan pasca reformasi di Qatar, wacana administratif perlu diubah menjadi evaluasi hukum internasional normatif. Kesesuaian tidak didasarkan pada reformasi formal tetapi pada kesesuaian dengan hukum adat internasional, keseragaman praktik kenegaraan dan opinio juris (Longva, 1997). Mahkamah Internasional di North Sea Continental Shelf (1969) dan Nikaragua v. Amerika Serikat (1986) menyimpulkan bahwa negara-negara yang tidak terikat perjanjian masih tunduk pada norma-norma adat. Meskipun Qatar bukan penandatangan beberapa konvensi ILO yang penting, ada prinsip-prinsip yang mengikat secara universal yang mencakupnya, yaitu non-diskriminasi, kebebasan bergerak, dan proses hukum. Non-diskriminasi nya adalah norma jus cogens dan dua lainnya adalah norma hukum universal yang diterima oleh sistem hukum adalah signifikan (ICJ, 1970; UNHRC, 1999).

1. Pelanggaran Kebebasan Bergerak

Pasal 12 International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) mengakui kebebasan bergerak sebagai hak fundamental. Lebih dari 170 negara telah meratifikasi ICCPR, menunjukkan bahwa hak ini secara konsisten dijunjung tinggi oleh negara-negara. Komentar Umum No. 27 Komite Hak Asasi Manusia PBB (1999) menyatakan bahwa pembatasan terhadap kebebasan bergerak hanya diperbolehkan jika diperlukan, adil, dan ditetapkan oleh hukum. Persyaratan dalam UU Ketenagakerjaan Qatar No. 14/2004, Pasal 67, bahwa kontrak kerja harus diakhiri dengan pemberitahuan setidaknya 90 hari, melampaui apa yang wajar secara internasional. Sebagai perbandingan, Uni Emirat Arab, Kuwait, Bahrain, dan Oman di GCC telah menetapkan masa pemberitahuan maksimum 30 hari (De Bel-Air, 2024). Negara-negara yang lebih maju seperti Singapura, Australia, dan Kanada bahkan menetapkan jangka waktu dua hingga empat minggu (ILO, 2022).

Jadi, aturan 90 hari tidak dapat dilihat sebagai pembatasan yang adil. Ini menciptakan hambatan sementara yang mempersulit pekerja untuk berganti pekerjaan secara bebas, terutama bagi pekerja migran berketerampilan rendah yang tidak memiliki cara lain untuk menghasilkan uang selama masa pemberitahuan (Roberts, 2001). Selain itu, bukti empiris menunjukkan bahwa karyawan dari negara-negara Barat sering mendapatkan pembebasan kontraktual untuk durasi 30 hari, sedangkan karyawan dari Asia Selatan dan Tenggara dipaksa untuk mematuhi periode 90 hari penuh. Ini menunjukkan bahwa hukum tidak diterapkan secara adil atau konsisten (Amnesty International, 2021; Ashok, 2025). Jadi, meskipun ketentuan tersebut de jure netral, implementasi de facto-nya bertentangan dengan prinsip kebebasan bergerak yang dilindungi oleh hukum kebiasaan internasional (Shaw, 2017).

2. Pelanggaran Prinsip Non-Diskriminasi

Kasus Barcelona Traction (ICJ, 1970) menetapkan prinsip non-diskriminasi sebagai norma jus cogens, yang berarti bahwa semua orang di dunia harus mengikuti aturan terhadap diskriminasi berdasarkan kebangsaan atau ras (kewajiban erga omnes). UU No. 19/2020 di Qatar dengan jelas menyatakan bahwa upah minimum QAR 1.000 berlaku untuk semua pekerja tanpa terkecuali. Tetapi laporan dari seluruh dunia menunjukkan bahwa aturan ini tidak diikuti secara setara (Tomuschat, 2010).

Amnesty International (2021) melaporkan pelanggaran upah yang memiliki dampak lebih besar pada pekerja Asia Selatan daripada kelompok lain. Laporan Kemajuan ILO (2022) juga menyatakan bahwa sangat sulit untuk menerapkan perlindungan ketenagakerjaan yang sama untuk semua orang di Qatar. Human Rights Watch (2023) menemukan bahwa pencurian upah masih umum, dan pekerja migran Asia lebih mungkin mengalami pelanggaran hak mereka daripada pekerja non-Asia. Draf Artikel Komisi Hukum Internasional (ILC) tentang Tanggung Jawab Negara (2001) menyatakan bahwa negara yang tidak menegakkan hukum secara setara juga melanggar kewajiban internasionalnya. Qatar dengan demikian

bertanggung jawab karena melanggar prinsip non-diskriminasi melalui pengabaian sistematis terhadap penegakan yang adil (Wina, 1969).

Selain itu, UU No. 21/2015, Pasal 23, yang mengatur cara perpindahan pekerjaan, menunjukkan bahwa aturan tidak diikuti dengan cara yang sama untuk semua orang, tergantung pada kebangsaan mereka. Menurut laporan FairSquare Projects dari 2022, dibutuhkan 7 hingga 14 hari untuk memproses pekerja dari negara-negara Barat. Untuk pekerja dari Asia Tenggara dan Afrika, dapat memakan waktu hingga 60 hari, dan mereka sering ditolak oleh pemerintah tanpa alasan hukum yang jelas (Yin, 2018). Fenomena ini menandakan adanya diskriminasi implisit yang secara signifikan melanggar prinsip fundamental non-diskriminasi.

3. Pelanggaran Prinsip Due Process

Pasal 38(1)(c) Statuta Mahkamah Internasional menyatakan bahwa hak atas due process hukum adalah prinsip umum yang diakui dalam semua sistem hukum di seluruh dunia. Mahkamah memperjelas dalam kasus *Corfu Channel* (1949) bahwa prosedur hukum tidak hanya harus tersedia di atas kertas, tetapi juga harus mudah bagi orang untuk digunakan. Komite Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan dalam sistem hukum Qatar menetapkan cara formal untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan (Diop, 2020). Tetapi pada kenyataannya, seluruh proses dilakukan dalam bahasa Arab, dan tidak ada cukup alat terjemahan (Migrant-Rights.org, 2022). Karena ini, ribuan pekerja migran yang tidak berbicara bahasa Arab tidak dapat mengajukan keluhan atau memahami hak hukum mereka.

Selain hambatan bahasa, waktu rata-rata yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sengketa—enam hingga sembilan bulan—memberikan beban keuangan yang tidak adil pada pekerja yang tidak menghasilkan banyak uang. Dalam praktiknya, penundaan administratif ini berarti bahwa pekerja tidak dapat memperoleh keadilan karena mereka tidak mampu hidup sementara proses berlangsung (Brownlie, 2008). Situasi ini adalah pelanggaran yang jelas terhadap hak atas prosedur hukum yang adil dan efektif, menurut prinsip due process, yang diakui dalam prinsip-prinsip umum hukum.

4. Operasi "Bayang-Bayang Kafala": Selektivitas dan Ilusi Kepatuhan

Ketiga pelanggaran di atas menunjukkan bahwa reformasi pasca-kafala Qatar bekerja dalam kerangka kerja yang disebut Bayang-Bayang Kafala. Ini adalah istilah untuk bentuk palsu dari kepatuhan hukum. Dalam kerangka kerja ini, negara secara resmi menghapus ketentuan yang dengan jelas membatasi kebebasan, tetapi mempertahankan efek substantifnya melalui cara prosedural, linguistik, atau administratif yang berbeda (Kalush & Saraswathi, 2024). Dengan kata lain, "bayang-bayang" kafala bukanlah kelanjutan yang jelas dari sistem hukum lama. Sebaliknya, ini adalah salinan struktural yang lebih halus yang masih membuat pekerja migran bergantung dan tunduk.

Secara teoretis, Bayang-Bayang Kafala menggambarkan bagaimana kerangka kerja hukum dapat menggunakan bahasa netral dan prosedur formal untuk mempertahankan dinamika kekuatan yang asimetris sambil tampaknya mematuhi standar hukum internasional. Di Qatar, ini jelas dalam sistem yang tampaknya adil di permukaan, seperti pemberitahuan kerja wajib dan proses keluhan administratif, tetapi sebenarnya hanya digunakan untuk beberapa orang berdasarkan kebangsaan dan kelas sosial mereka (Bahrain, 2012). Situasi ini menunjukkan jenis penegakan selektif, di mana negara hanya menegakkan hukum untuk beberapa kelompok dan tidak untuk kelompok lain yang lebih rentan.

Jadi, Bayang-Bayang Kafala bukan hanya metafora deskriptif; tetapi juga menunjukkan bahwa ada pelanggaran hukum internasional yang nyata. Draft Artikel ILC tentang Tanggung Jawab Negara (2001) menyatakan bahwa negara tidak dapat menggunakan teks hukum nasional yang tampak netral untuk menghindari tanggung jawab internasional. Bahkan jika tidak ada aturan tertulis, menggunakan hukum diskriminatif masih membuat negara bertanggung jawab karena dilihat sebagai tindakan organ negara.

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Qatar tidak memenuhi standar

kepatuhan terhadap hukum kebiasaan internasional sejak reformasi. Perubahan hukum yang telah dibuat sebagian besar tentang bentuk dan prosedur, dan tidak sampai ke inti masalah ketidaksetaraan dalam hubungan ketenagakerjaan migran. Dengan kata lain, sistem kafala masih merupakan bagian besar dari sistem ketenagakerjaan Qatar, menunjukkan bahwa sekedar menyinkirkannya tidak berarti orang benar-benar bebas.

Simpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa revisi undang-undang ketenagakerjaan yang dibuat oleh Qatar setelah penghapusan sistem kafala pada tahun 2020 tidak sepenuhnya cukup untuk mematuhi hukum adat internasional yang mewajibkan semua negara terlepas dari apakah mereka menjadi anggota perjanjian atau tidak. Dengan analisis yuridis-normatif dari tiga prinsip utama hukum adat internasional-kebebasan bergerak, non-diskriminasi, dan proses hukum, terungkap bahwa amandemen dalam peraturan yang diadopsi oleh Qatar cukup dangkal dan parsial. Reformasi tersebut secara resmi membubarkan izin keluar dan merampingkan mobilitas pekerjaan, meskipun masih melekat secara struktural melalui prosedur, bahasa, dan administrasi.

Penelitian ini mempresentasikan teori Bayang-Bayang Kafala dalam penjelasan pengoperasian lapangan kerja di dalam pemerintahan Qatar dalam zona abu-abu hukum di mana pembatasan besar-besaran terhadap pekerja migran terus ada meskipun ada perubahan undang-undang. Jangka waktu pemberitahuan selama 90 hari, pengubahan waktu pemrosesan menurut negara asal dan penggunaan bahasa Arab sebagai satu-satunya bahasa hukum yang digunakan pada sistem pengaduan menjadi ciri berlanjutnya tren pengendalian yang tidak dapat diterima yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum adat internasional. Tidak dapat dikatakan bahwa suatu negara telah mematuhi hukum internasional hanya dengan mengubah undang-undangnya karena apa yang dipraktikkan secara legislatif, walaupun dilakukan dengan cara yang diskriminatif dan tidak proporsional.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi yang besar bagi disiplin hukum internasional karena memperkuat paradigma penilaian reformasi ketenagakerjaan, yang didasarkan pada hukum internasional tradisional dan melampaui perjanjian internasional. Pendekatan ini juga memperkuat disiplin dengan menawarkan sistem evaluasi tanggung jawab negara yang lebih spesifik sehubungan dengan praktik ketenagakerjaan yang diskriminatif. Hal ini telah dibuktikan dengan pengaruh reformasi undang-undang ketenagakerjaan yang tidak dapat diukur dengan menghilangkan hukum kafala namun berupa kinerja integrasi mekanisme kinerja substantif dan non-diskriminatif yang tersedia untuk semua karyawan tanpa memandang latar belakang sosial atau kebangsaan. Dengan demikian, penelitian ini menjembatani kesenjangan dalam literatur, memberikan kerangka normatif dalam hubungan antara akuntabilitas negara, amandemen kebijakan domestik di lingkungan pasca-kafala, dan hukum adat internasional. Kerangka ini mengarah ke kesimpulan sebagai berikut: Bayang-Bayang Kafala adalah tidak sekedar anomali administratif, tapi kegagalan kelembagaan dalam proses hukum di Qatar untuk mengadopsi sistem kerja yang akan sejalan dengan komitmen dunia global.

Daftar Pustaka

- Al-thani, M. (2025). In the liminal realm: Qatar's world cup struggle between tradition, modernity, and human rights. *Front. Sports Act. Living*, 2(5), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fspor.2024.1434522>
- Amnesty International. (2021). Qatar: Reality check 2021 - The state of migrant workers' rights with one year to the FIFA World Cup. London: Amnesty International, <https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/4614/2021/en/>.
- Ashok, M. R. (2025). A Critical Evaluation of the 'Reforms' in the Kafala System: A Case Study of Qatar. *Electronic Journal of Social and Strategic Studies*, 5(3), 437–451.
- Australia, Commonwealth of. Fair Work Act 2009. No. 28 of 2009. Federal Register of Legislation, 2009. <https://www.legislation.gov.au/Details/C2023C00139>.
- Bahrain, Kingdom of. Labour Law for the Private Sector. Law No. 36 of 2012. Official Gazette, 2012.

- <https://www.lmra.bh/portal/en/page/show/126>.
- Brownlie, Ian. (2008). *Principles of Public International Law*. 7th ed. Oxford: Oxford University Press,
- Canada, Government of. Canada Labour Code. R.S.C., 1985, c. L-2. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/>.
- Corfu Channel Case (United Kingdom v. Albania). Judgment. ICJ Reports 1949. <https://www.icj-cij.org/case/1>.
- Diop, Abdoulaye, Trevor R. Johnston, and Kien T. Le. (2020). The challenge of labour and immigration reform in Qatar. *Exeter Gulf Studies*, 2(1), 1-25.
- Ewers, M., Diop, A., Duma, N., & Le, K. (2023). Beyond vulnerability : contextualizing migrant worker views on rights and wellbeing in the Gulf Arab states. *Comparative Migration Studies*, 11(20), 1–24. <https://doi.org/10.1186/s40878-023-00344-1>
- Fair recruitment and decent work in Qatar: Achievements and lessons learned in the lead-up to the FIFA World Cup 2022. Geneva: ILO, 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748992.pdf.
- Fernandez, B. (2021). Racialised institutional humiliation through the Kafala. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(19), 4344–4361. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1876555>
- Hawkes, S., Evagora-Campbell, M., Zahidie, A., Rabbani, F., & Buse, K. (2023). Protecting and promoting the rights of the ‘ reserve army of labour ’: a policy analysis of structural determinants of migrant worker health in Pakistan and Qatar. *Health Policy and Planning*, 38(May), 665–680.
- Human Rights Watch. (2023). *World Report 2023: Qatar - Events of 2022*. New York: Human Rights Watch. <https://www.hrw.org/world-report/2023/country-chapters/qatar>.
- ILO. (2022). Labour reforms in the State of Qatar.
- ILO.(2020). *Termination of employment legislation: A global review*. Geneva: ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_795962.pdf.
- Indonesia, Republic of. Law No. 18 of 2017 on the Protection of Indonesian Migrant Workers Overseas. State Gazette No. 242. 2017. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/UU_18_2017.pdf.
- International Court of Justice. Barcelona Traction, Light and Power Company, Limited (Belgium v. Spain), Second Phase. Judgment. ICJ Reports 1970. 1970. <https://www.icj-cij.org/case/50>.
- International Labour Organization. (2022). *Progress report on the technical cooperation programme between the Government of Qatar and the ILO*. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/---ilo-qatar/documents/publication/wcms_859839.pdf.
- International Law Commission. Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts with commentaries. UN Doc. A/56/10. 2001. https://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/commentaries/9_6_2001.pdf.
- Jureidini, R. (2010). Trafficking and contract migrant workers in the Middle East. *International Migration*, 48(4), 142-163. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2009.00552.x>
- Kalush, R., & Saraswathi, V. (2024). Reforms without Rights : The GCC states ' blinkered view of labour reforms. *Gulf Labour Markets and Migration (GLMM)*, 2, 1–23.
- Kuwait, State of. Private Sector Labour Law No. 6 of 2010. Official Gazette, <https://www.manpower.gov.kw/en/legislation>.
- Law No. 19 of 2020 on Minimum Wage. Official Gazette. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=110088.
- Law No. 21 of 2015 on the Regulation of Entry, Exit and Residence of Expatriates. Official Gazette, 2015. <https://www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt=&LawID=5961&language=en>.
- Longva, Anh Nga. (1997). *Walls built on sand: Migration, exclusion, and society in Kuwait*. Boulder, CO: Westview Press.
- Migrant-Rights.org. (2022). Qatar's labour reforms: Two years on. <https://www.migrant-rights.org/2022/08/qatars-labour-reforms-two-years-on/>.
- Military and Paramilitary Activities in and against Nicaragua (Nicaragua v. United States of America). Merits, Judgment. ICJ Reports 1986. <https://www.icj-cij.org/case/70>.
- North Sea Continental Shelf Cases (Federal Republic of Germany v. Denmark; Federal Republic of Germany v. Netherlands). Judgment. ICJ Reports 1969. <https://www.icj-cij.org/case/51>.
- Oman, Sultanate of. Labour Law. Royal Decree 35/2003. 2003. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=64313.
- Qatar, State of. Labour Law No. 14 of 2004. Official Gazette, 2004. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=68992.
- Roberts, Anthea E. (2001). Traditional and modern approaches to customary international law: A reconciliation. *American Journal of International Law*. 95, no. 4 757-791. <https://doi.org/10.2307/2674626>.
- Shaw, Malcolm N. (2017). *International law*. 8th ed. Cambridge: Cambridge University Press

-
- Singapore, Republic of. Employment Act. Chapter 91, amended 2023. <https://sso.agc.gov.sg/Act/EmPA1968>.
- Statute of the International Court of Justice. 1945. <https://www.icj-cij.org/en/statute>.
- Tomuschat, Christian. "Obligations arising for states without or against their will." *Recueil des Cours* 241 (2010): 195-374. https://doi.org/10.1163/1875-8096_pplrdc_A9789041104304_195.
- UN Human Rights Committee. General Comment No. 27: Article 12 (Freedom of Movement). CCPR/C/21/Rev.1/Add.9. 1999. <https://www.refworld.org/docid/45139c394.html>.
- United Arab Emirates. Federal Decree-Law No. 33 of 2021 on the Regulation of Labour Relations. Official Gazette, 2021. <https://uaelabourlaw.com/federal-decree-law-no-33-of-2021>.
- United Nations. (1966). International Covenant on Civil and Political Rights. Treaty Series, vol. 999. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>.
- Vienna Convention on the Law of Treaties. United Nations Treaty Series, vol. 1155. 1969. https://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/1_1_1969.pdf.