

BAB III

MUNCULNYA TUNTUTAN BAGI BURUH MIGRAN FIFA *WORLD CUP* QATAR 2022

Bab ini akan membahas mengenai munculnya tuntutan dari organisasi internasional yang ditujukan kepada Pemerintah Qatar terkait dengan buruh migran FIFA *World Cup 2022* yang diawali dengan penjelasan sistem kafala di negara-negara GCC (Arab Saudi, Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar dan Uni Emirat Arab). Lalu dilanjutkan dengan penjelasan mengenai tindakan dari Pemerintah Qatar terkait dengan tuntutan tersebut.

A. MUNCULNYA TUNTUTAN ORGANISASI INTERNASIONAL

1. Sistem Kafala

Mendapatkan kesempatan yang ditunggu-tunggu oleh Qatar untuk menjadi tuan rumah FIFA *World Cup 2022*, Qatar diberikan waktu selama lebih dari 11 tahun, Desember 2010 hingga Mei 2022, untuk mempersiapkan segala sesuatu dengan baik, salah satunya yakni dengan membangun mega infrastruktur-infrastruktur yang dibangun untuk memfasilitasi para pemain, tamu undangan, media dan para penonton yang nantinya akan berdatangan ke Qatar di tahun 2022 kelak. Banyaknya mega infrastruktur yang dibangun mengharuskan Qatar untuk menambah jumlah pekerja asing dari luar negeri baik tenaga kerja profesional maupun tenaga kerja tamu atau kontrak (buruh).

Negara Qatar yang juga tergabung dengan negara-negara GCC, memiliki jumlah pekerja asing dengan populasi tertinggi diantara negara-negara GCC lainnya

yakni mencapai 87% dari total penduduk yang ada. Untuk menangani besarnya arus para pekerja asing yang masuk ke negara-negara GCC, pemerintah teluk memberlakukan sistem sponsor (kafala) yang kemudian menjadi dasar hukum untuk tempat tinggal dan pekerjaan bagi para buruh yang mengatur dan memberikan ketentuan-ketentuan diantara para buruh dan perusahaan atau individu yang mempekerjakan mereka.

Kata “kafala” atau “kafeel” diambil dari Bahasa Arab yang berarti “sponsor”. Dalam kamus KBBI menjelaskan “sponsor” sebagai orang atau perusahaan yang mengusahakan (memelopori, memprakarsai, mengusulkan, menyelenggarakan) suatu kegiatan (siaran, pertunjukan dan sebagainya) atau makna lainnya yakni penanggung jawab (wali) atau pendukung.

Kemunculan sistem kafala pada dasarnya memiliki beberapa teori yang berbeda-beda. Salah satunya yakni sosial antropolog Anh Nga Longva dalam bukunya *Walls Built on Sand: Migration, Exclusion and Society in Kuwait* yang dihimpun dari migrant-rights.org , menjelaskan bahwa kafala bermula pada saat ekonomi di negara-negara Teluk masih di era pencarian mutiara secara tradisional. Pada setiap musim, pemilik kapal akan memberikan “sponsor” kepada para pencari mutiara atau nelayan mutiara seperti menyediakan kamar dan tempat di kapal dan bahkan membiayai keluarga nelayan mutiara tersebut. Diakhir musim, para pemilik kapal akan mengurangi pengeluaran yang sudah digunakan oleh para nelayan mutiara sebelumnya dari upah mereka. Jika keuntungan yang didapatkan masih tersisa maka akan dibagikan kepada para nelayan akan tetapi, biasanya nelayan berakhir dengan berhutang kepada para pemilik kapal yang disebabkan oleh

pengeluaran yang digunakan diawal musim melebihi dari upah para nelayan mutiara dapatkan diakhir musim.

Sistem Kafala merupakan dasar sistem regulasi lain dalam sistem ketenagakerjaan di Timur Tengah. Sistem ini diadopsi oleh negara-negara yang tergabung dengan *Gulf Cooperation Countries* (GCC) yakni Arab Saudi, Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar dan Uni Emirat Arab. Melalui sistem ini, tenaga kerja asing sementara diwajibkan untuk memiliki sponsor (kafala atau kafeel) baik itu perusahaan atau individu yang akan menjadi tempat dimana mereka akan bekerja sekaligus menjadi penanggungjawab tenaga kerja asing sementara tersebut selama berada di negara itu.

Berlakunya sistem kafala ini merupakan kebijakan pemerintah teluk untuk mengatur, mengelola dan mengendalikan populasi pekerja migran sementara. Sistem ini merupakan sistem pokok perekrutan tenaga kerja asing untuk negara-negara teluk diawali oleh perusahaan atau individu yang memberikan pekerjaan mengajukan visa kerja dari pemerintah, sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan individu tersebut. Selanjutnya, mereka menggunakan agensi perekrutan untuk mempekerjakan karyawan yang rata-rata berasal dari negara-negara di Asia Selatan atau Asia Tenggara. Melalui proses ini, perusahaan atau individu akan bertanggungjawab secara resmi atas pekerja asing tersebut selama beradanya sementara pemerintah negara yang bersangkutan mengontrol dan mengawasi para pekerja migran.

Kemunculan Sistem Kafala berawal diakhir tahun 1960 an dan awal 1970 an sejalan dengan adanya impor buruh untuk pembangunan yang pesat di negara-negara Teluk. Sistem Kafala berasal dari 3 (tiga) sumber yang berbeda yakni sosial, politik dan lingkungan ekonomi di wilayah Teluk. Memuat akar budaya dan sejarah dalam budaya Bedouin, mengikuti tradisi kerja dengan sistem terikat di wilayah Teluk dan mengelola serta mengendalikan populasi tenaga kerja asing menjadi keputusan aktif pemerintah (apmigrants.org , 2014).

Menurut Martin Ruhs dalam tulisannya, *Can't change one without the other': reforming labor immigration and labor markets in the Gulf* yang dikutip dalam *The Kafala: Research on the Impact and Relation of the Sponsorship System to Migrant Labor Bondage in GCC Countries* menjelaskan bahwa terdapat 3 (tiga) tujuan yang terefleksikan pada “bentuk unik” dan aturan-aturan dari Sistem Kafala: menyediakan tenaga kerja yang murah untuk perusahaan swasta, memantau “dampak yang dirasakan” imigrasi terhadap identitas kolektif dan budaya penduduk setempat, menangani setiap “kepentingan keamanan” yang mungkin akan muncul dari jumlah migran yang melebihi penduduk asli.

Fungsi khusus dari sistem kafala pada dasarnya sederhana. Perusahaan atau individu mempekerjakan buruh dari luar negeri untuk bekerja, pada umumnya dalam kurun waktu 2 tahun di setiap periodenya, menggunakan jasa dari agen perekrutan. Sponsor (perusahaan atau individu) harus membayar biaya yang dikeluarkan para buruh termasuk untuk agensi, visa kerja, izin kerja dan biaya transportasi (pulang - pergi). Apabila sudah diterima bekerja, para buruh akan menerima stempel atau cap pada paspor mereka di negara asal yang memungkinkan

untuk masuk ke negara yang dituju untuk bekerja. Di negara tersebut, para buruh akan menunggu sekitar 1 (satu) bulan untuk mendapatkan izin tinggal yang dibantu oleh sponsor. Buruh migran juga harus melewati tes kesehatan, termasuk tes HIV/AIDS, guna mendapatkan izin tinggal. Izin tinggal yang akan didapatkan memungkinkan pekerja untuk dapat mengakses pelayanan sosial, seperti pelayanan kesehatan (apmigrants.org , 2014).

Syarat untuk mempekerjakan seorang buruh asing sendiri tergantung dari kebijakan setiap negara, ukuran dari perusahaan dan kemampuan untuk memenuhi upah bagi para pekerja domestik. Adanya kebijakan nasional yang baru, mempersulit para sponsor untuk mencari pekerja asing kecuali mereka bisa melalui kebijakan pemerintah nasional.

Sebagai sponsor dari pekerja asing, perusahaan atau individu, bukan negara, bertanggungjawab untuk para buruh tersebut. Para buruh bergantung kepada sponsor terkait dengan hak legal mereka untuk tinggal di negara yang bersangkutan.

Dalam upaya untuk mengatur jumlah warga negara asing yang berada di negara-negara GCC dan untuk melindungi kepentingan para pengusaha, pemerintah negara Teluk memberlakukan undang-undang bagi warga negara asing yang telah habis masa kerja, pembatalan izin kerja dan tertangkap bekerja di perusahaan atau individu selain sponsor yang legal di negara-negara GCC, maka para pekerja tidak akan mendapatkan izin tinggal maupun izin kerja di negara tersebut. Para pekerja asing harus menghabiskan sejumlah waktu di negara lain dan dapat kembali lagi setelahnya. Jumlah waktu yang diberlakukan berbeda-beda di setiap negara.

Kerajaan Arab Saudi akan melarang pekerja asing untuk kembali ke negaranya dalam periode 2 (dua) tahun apabila pekerja asing tertangkap bekerja di perusahaan atau individu selain sponsor yang legal sebelum habis masa bekerja atau dibebaskan oleh sponsor legal tersebut dan mendapat persetujuan dari otoritas terkait untuk pengalihan layanan.

Undang-Undang Imigrasi dan Tempat Tinggal 1965 Bahrain menetapkan bagi warga negara asing yang izin tinggalnya telah habis atau telah dibatalkan maka ia tidak akan mendapatkan izin tinggal di Bahrain setelah 52 minggu terhitung saat ia mendapatkan peringatan pembatalan.

Peraturan di Oman melarang untuk menerbitkan visa kerja bagi warga negara asing yang sebelumnya sudah pernah bekerja di Oman sampai batas waktu minimal 2 (dua) tahun setelah habis masa kerja. Akan tetapi, Inspektur Jenderal memiliki wewenang untuk mengabaikan peraturan ini apabila dianggap penting untuk kepentingan umum. Bahkan, bagi pekerja asing yang telah di deportasi karena melakukan kejahatan atau kejahatan besar membutuhkan izin khusus dari Inspektur Jenderal sebagai tambahan dari 2 (dua) tahun periode larangan masuk.

Dibawah peraturan Pemerintah Kuwait, para pengusaha dapat membatalkan izin kerja bagi pekerja asing dan menolak hak mereka untuk bekerja di negara tersebut selama 2 (dua) tahun apabila pekerja telah melanggar atau menyalahi syarat dan ketentuan pada kontraknya, atau apabila pelayanannya dihentikan sesuai dengan pasal 55 Hukum No.38 tahun 1964.

Negara Uni Emirat Arab memiliki pengecualian dalam kasus transfer sponsor, pembatalan penerbitan izin tinggal yang telah dikeluarkan untuk tujuan pekerjaan akan berujung dengan larangan 6 (enam) bulan untuk masuk ke Uni Emirat Arab. Seperti yang dihimpun dari penelitian *Gulf Research Center* dengan judul *The Legal Framework of the Sponsorship Systems of the Gulf Cooperation Council Countries: A Comparative Examination*, kasus ini terjadi jika kontrak kerja tidak berbatas waktu dan kontrak karyawan dihentikan sebelum selesai waktu 1 (tahun) masa kerja. Disamping itu, apabila kontrak kerja karyawan memiliki batas waktu dan pekerjaan yang dilakukan belum jatuh tempo, maka larangan yang dikenakan yakni selama 1 (satu) tahun. Akan tetapi, sejumlah kategori tenaga kerja profesional tidak termasuk dalam larangan tersebut. Keputusan menteri tahun 2006 mengidentifikasi sejumlah kasus dimana larangan diperpanjang hingga satu tahun dari tanggal keberangkatan para pekerja asing dan ini juga termasuk akhir dari hubungan pekerjaan (kontrak) karena adanya dorongan mogok yang tidak sah, pembatalan izin kerja karena memiliki atau tertular penyakit yang menular serta pembatalan izin tinggal karena adanya hukuman deportasi.

Pemerintah di Qatar sendiri menyatakan bahwa bagi warga negara asing yang pernah tinggal dan memiliki tujuan pekerjaan di negara tersebut, tidak akan menerbitkan visa masuk dalam jangka waktu 2 (dua) tahun setelah keberangkatannya dari Qatar. Akan tetapi, pemberlakuan masa larangan tersebut bisa mendapatkan pengecualian dari Menteri atau pihak berwenang apabila mereka mendapatkan izin tertulis resmi dari sponsor sebelumnya.

Keberadaan pekerja asing di negara-negara GCC diatur sangat ketat. Hal ini juga berpengaruh terhadap mereka (pekerja asing) jika ingin keluar, sementara atau permanen, dari negara-negara GCC.

Seperti yang terjadi di Qatar. Para pekerja asing yang berada di Qatar harus mendapatkan izin dari sponsor mereka untuk bisa meninggalkan negara tersebut baik itu secara permanen atau hanya sementara. Bagi wanita yang bukan bertindak sebagai kepala keluarga atau bukan pekerja, anak-anak dan pengunjung dibawah tiga puluh hari maka memiliki pengecualian, tidak perlu mendapatkan izin dari sponsor. Apabila sponsor menolak untuk memberikan izin keluar atau tidak dapat melakukannya dan tidak memiliki wakil yang dapat dituju, maka ekspatriat atau pekerja tersebut harus menunjuk sponsor keberangkatan atau mengumpulkan sertifikat yang membuktikan ia tidak sedang menjalani hukuman apapun dan tidak sedang memiliki tuntutan hukum yang tertunda dari pengadilan terhitung 15 (lima belas) hari dari tanggal keberangkatannya. Pekerja asing harus mengajukan izin setidaknya 3 (tiga) hari sebelum tanggal keberangkatan. Dalam hal ini, sponsor bisa saja keberatan dengan pengajuan izin tersebut dan pekerja bisa mengumpulkan petisi yang ditujukan kepada *Exit Petitions Committee*. Apabila petisi untuk izin keluar yang diajukan merupakan situasi yang darurat, maka Komite wajib mengambil keputusan dalam tempo tiga hari kerja. Bagi pekerja asing yang telah mendapatkan izin keluar, boleh meninggalkan Qatar selama maksimal 6 (enam) bulan tanpa kehilangan izin tinggal yang dimiliki (Zahra, 2015).

Beragamnya peraturan terkait sistem kafala yang dijalankan, dipengaruhi oleh kebijakan dari setiap Pemerintah Nasional masing-masing negara. Peraturan yang

berlaku juga dibuat berdasarkan kepentingan dari setiap negara serta kepentingan pengusaha baik itu perusahaan maupun individu.

2. Tuntutan Organisasi Internasional

Pelaksanaan sistem kafala dengan konsepnya yang telah dirancang oleh pemerintah di negara-negara GCC dan peraturan-peraturan yang telah disepakati mengikuti kepentingan nasional dan perusahaan di setiap negara, berbanding terbalik dengan apa yang terjadi di lapangan. Organisasi-organisasi internasional seperti *Amnesty International*, *Human Right Watch*, *International Labour Organization* menemukan bahwa banyak terjadinya penyalahgunaan terhadap hak-hak para buruh migran yang dilakukan oleh sponsor mereka.

Rancangan sistem kafala menurut *International Labour Organization* (ILO) atau Organisasi Buruh Internasional, lebih berpihak kepada sponsor daripada pekerja migran. Para sponsor memiliki kekuatan yang lebih sesuai dengan kepentingan yang ada serta menghasilkan keuntungan yang besar. Hal ini tidak sebanding dengan apa yang didapatkan oleh para buruh migran sementara yang bekerja dibawah wewenang para sponsor. Oleh karena itu, sistem kafala menurut ILO merupakan salah satu bentuk dari perbudakan kontemporer atau moderen yang terjadi terhadap para buruh migran yang bekerja di negara-negara GCC salah satunya yaitu Qatar.

Seiring dengan kemenangan Qatar menjadi tuan rumah FIFA World Cup 2022 pada tahun 2010 lalu, Pemerintah Qatar diharuskan untuk menambah jumlah pekerja migran asing dalam jumlah yang tidak sedikit mengingat Qatar belum

memiliki fasilitas-fasilitas yang sesuai standar untuk menjadi tuan rumah FIFA *World Cup*, seperti stadion-stadion yang sesuai, jumlah hotel atau tempat penginapan yang memadai untuk menampung ratusan ribu orang yang akan berkunjung ke Qatar, sarana transportasi umum dan sebagainya.

Bertambahnya jumlah buruh migran yang masuk ke Qatar akan meningkatkan perbudakan yang terjadi mengingat Qatar merupakan salah satu negara yang menjalankan sistem kafala. Eksploitasi buruh asing dimulai bahkan dari proses penerimaan awal. Negara Qatar berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 2004, ayat 33 melarang untuk memungut biaya penerimaan. Meskipun Undang-Undang Perburuhan di Qatar tidak memperbolehkan menerima uang penerimaan, akan tetapi beberapa negara pengirim telah melegalkan hal ini atau bahkan agen perekrutan asing membayar uang suap untuk agen perekrutan Qatar, sehingga menghindari Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dibawah sistem kafala, buruh migran bisa diidentifikasi sebagai 'pekerja tamu' akan tetapi sering diperlakukan seperti layaknya komoditi ekonomi sekali pakai oleh sponsor. Pusat perbudakan dari sistem kafala yakni ketidaksetaraan kekuatan diantara sponsor dan juga pekerja migran. Kafeel atau sponsor memiliki kekuatan untuk mengubah syarat kerja para buruh dalam kontraknya yang memaksa buruh untuk bekerja dibawah kondisi yang tidak adil. Kontrak pengganti ini mengakibatkan para buruh harus menerima upah yang rendah dan tinggal ditempat yang tidak layak dari apa yang seharusnya dijanjikan.

Sponsor juga dapat menggunakan kekuatannya untuk ‘mengurung’ para buruh yakni dengan menahan paspor dan memegang kendali yang sah untuk mengganti pekerjaan buruh dan keluarnya para buruh asing dari negara tersebut, membatasi komunikasi dan menahan atau tidak memberikan upah para buruh.

Menurut *Human Right Watch*, perusahaan menahan upah untuk menghindari pekerja migran meninggalkan pekerjaan sebelum masa kontraknya selesai. Pekerja konstruksi migran di Qatar mengatakan bahwa perusahaan menggunakan kebijakan resmi tentang penahanan upah di bulan pertama hingga ketiga untuk mencegah pekerja berhenti. Pada kenyataannya, perusahaan sering menahan upah selama masa kerja dan akan diberikan apabila pekerja telah menyelesaikan kontraknya. Terdapat banyak kasus, upah yang diterima bahkan lebih rendah dari yang didapatkan pekerja migran di negara asalnya (apmigrants.org , 2014).

Motivasi dari para buruh migran menyepakati syarat ketentuan dari sistem kafala yakni potensi keuntungan finansial yang bisa didapatkan oleh buruh tersebut dan keluarganya. Akan tetapi, praktik eksploitasi yang terjadi seperti upah yang tidak dibayar, tidak sesuai (dibawah) dan penundaan pembayaran serta terdapat biaya yang tidak sah yang menambah hutang buruh kepada sponsor, merusak tujuan para buruh asing (ilo.org).

ILO juga menyatakan bahwa pekerja migran sering menghadapi hukuman jika mereka melaporkan sponsor terkait dengan penyalahgunaan dan mempertanyakan syarat dan kondisi pekerjaan. Kafeel dapat melakukan balasan dengan banyak cara termasuk: memberikan upah yang rendah, tidak memperpanjang kontrak,

penyiksaan, menerima suap dari buruh untuk mendapatkan izin keluar, tuduhan palsu seperti pencurian atau mendeportasi pekerja. Sponsor juga dapat menghindari tanggungjawab hukum atas biaya dibawah sistem kafala, sebagaimana mereka dapat mengajukan permohonan kepada pihak berwenang untuk mencabut izin tinggal pekerja yang mengarah pada paksaan deportasi sebelum suatu kasus sampai di pemerintah.

Banyak pekerja yang takut akan kehilangan uang terkait balasan sponsor tersebut sehingga memilih untuk diam dalam penderitaan. Pekerja asing lain yang pergi tanpa izin tertulis dari sponsor, berakhir dengan kehilangan izin tinggal dan menghadapi kemungkinan status imigrasi yang tidak beraturan termasuk kemungkinan menghadapi tuntutan kriminal, kurungan dan deportasi. Hal ini menyebabkan kriminalisasi terhadap pekerja asing yang berhubungan dengan perselisihan dan tidak memiliki mekanisme solusi yang dapat diakses dan dipercaya.

Sistem kafala pada dasarnya menyediakan cara ganti rugi terhadap pelanggaran hak buruh. Ganti rugi legal tersebut tidak mungkin dapat dilaksanakan apabila pekerja asing tidak dapat membayar untuk perwakilan atau menemukan pengacara publik (tanpa dibayar). Inilah yang menjadi salah satu penyebab mengapa suara para buruh migran di Qatar tidak dapat didengar karen mereka terhalang oleh dana.

Protes yang dilakukan oleh organisasi-organisasi internasional tersebut meminta kepada Pemerintah setiap negara anggota GCC untuk memperbaiki ketentuan dari sistem kafala tersebut salah satunya yakni kepada Pemerintah Qatar

yang pada saat ini merupakan negara dengan jumlah ekspatriat tertinggi di dunia. Aktor internasional tersebut juga memperingatkan PBB dan FIFA terkait dengan hak asasi manusia, bahwa manusia semuanya memiliki martabat dan hak yang sama di seluruh dunia (DW.com , 2017).

B. TINDAKAN PEMERINTAH QATAR

Seiring dengan berjalannya pembangunan infrastruktur fasilitas yang akan digunakan pada saat FIFA *World Cup* 2022, tuntutan terkait dengan pembaharuan hukum ketenagakerjaan di Qatar atau yang disebut sistem kafala sudah mulai berdatangan dari tahun 2012 atau dua tahun berjalannya pembangunan. Tuntutan yang disuarakan oleh organisasi-organisasi internasional seperti *Amnesty Internasional*, *Human Rights Watch* dan *International Labour Organization* tersebut mengarah kepada Pemerintah Nasional Qatar untuk meninjau ulang peraturan-peraturan yang terdapat dalam sistem kafala.

Menjawab dari tuntutan tersebut, Pemerintah Qatar melakukan amandemen pada undang-undang ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan Qatar yang baru No. 21 tahun 2015 mengatur tentang izin masuk, keluar dan tinggal ekspatriat mulai diberlakukan pada 14 Desember 2016. Undang-undang baru ini telah menggantikan sistem kafala dengan sistem berbasis kontrak yang mana mulai sekarang akan mengatur hubungan pengusaha dan pekerja selain membatalkan Sistem Izin Keluar yang ada.

Peraturan-peraturan baru tersebut mempermudah pekerja asing untuk mengganti pekerjaan dan meninggalkan negara Qatar. Hal ini dibuat untuk memperbaiki dan menjaga hak-hak para ekspatriat yang bekerja di Qatar.

Sistem Kafala mewajibkan pekerja asing untuk mendapatkan izin tertulis sponsor apabila akan meninggalkan Qatar atau mengganti pekerjaan, dimana dua masalah ini dapat menjadi hal yang mengarah kepada eksploitasi dan kerja paksa menurut organisasi-organisasi internasional diatas.

Terdapat beberapa fitur yang menonjol dalam amandemen hukum ketenagakerjaan ini dimana yang pertama, Pemerintah Qatar menghapus larangan dua tahun. Undang-undang ketenagakerjaan yang baru telah menghapus larangan periode dua tahun yang diwajibkan bagi pekerja asing yang ingin kembali bekerja di Qatar setelah habis masa kontraknya.

Kedua, pekerja asing akan mendapatkan kontrak kerja yang akan mengatur hubungan antar pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak diharuskan untuk menghormati kontrak yang ditandatangani tersebut baik itu masa kontrak dua tahun atau lima tahun.

Pada undang-undang yang baru, pekerja asing tidak lagi diwajibkan untuk mendapatkan izin keluar dari sponsor apabila ingin meninggalkan Qatar. Ia hanya perlu memberitahukan kepada perusahaan bahwa ia akan meninggalkan Qatar. Akan tetapi, pekerja asing harus memberitahukan kepada departemen terkait di Qatar melalui Aplikasi Metrash2 (aplikasi Kementerian Dalam Negeri Qatar) (moi.gov.qa) dan memberitahukan sponsor dalam waktu tiga hari sebelum

keberangkatan. Sponsor tidak memiliki hak menahan pekerja asing untuk meninggalkan Qatar dan apabila terdapat bantahan, kedua belah pihak bisa menemui komite pengaduan untuk meninjau kasus ini lebih dalam oleh Kementerian Tenaga Kerja Qatar. Undang-undang baru ini juga menaikkan denda bagi sponsor yang menahan paspor pekerja yakni dari 10.000 menjadi 25.000 Riyal Qatar.

Dalam pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan yang baru, pekerja asing akan mendapatkan dan menandatangani kontrak yang baru pula. Kontrak tersebut akan berbeda dari kontrak yang berbasis sistem kafala. Akan tetapi, undang-undang ini akan berlaku hanya pada kontrak yang baru dan tidak dapat diberlakukan pada kontrak yang telah ditandatangani sebelumnya.

Amandemen undang-undang ketenagakerjaan selanjutnya yakni pekerja asing diperbolehkan untuk mengganti pekerjaan. Pekerja ekspatriat dengan kontrak kerja pasti dapat mengganti pekerjaan dan menandatangani kontrak yang baru di akhir masa kontrak apabila mereka menginginkannya. Untuk ini, mereka tidak membutuhkan persetujuan dari sponsor mereka saat ini. Akan tetapi, mereka harus mendapatkan persetujuan dari Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Ketenagakerjaan (beoe.gov.pk , 2015).