

# Peran Serikat Buruh Migran Indonesia Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Migran Yang Menjadi Korban Eksploitasi dan Diskriminasi di Tempat Kerja

Heri Noviadana, Tanti Kirana Utami, Aji Mulyana\*

Universitas Suryakencana

**Abstrak:** Indonesia merupakan negara dengan populasi terbesar di dunia pada tahun 2023, yaitu sebanyak 280, 73 juta jiwa, Jumlah penduduk Indonesia terus meningkat, namun lapangan pekerjaan terbatas menyebabkan pengangguran meningkat. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menjamin hak atas pekerjaan yang layak, namun sulitnya mencari pekerjaan di Indonesia melanggar hak asasi manusia. Keterbatasan lapangan pekerjaan memaksa warga Indonesia mencari pekerjaan di luar negeri yang menawarkan gaji dan fasilitas lebih baik. Jumlah pekerja migran Indonesia di luar negeri terus meningkat. Perlindungan hukum bagi pekerja migran telah diatur oleh Undang-Undang dan Serikat Buruh Migran Indonesia berperan dalam melindungi hak-hak mereka. Pekerja migran sering menghadapi masalah seperti keterbatasan hak, kondisi kerja yang tidak aman, dan diskriminasi. Perlindungan hukum dan dukungan dari serikat buruh penting bagi pekerja migran Indonesia. Diharapkan dengan kehadiran Serikat Buruh Migran Indonesia, perlindungan dan keadilan bagi mereka dapat terwujud.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Pekerja Migran Indonesia, Serikat Buruh Migran Indonesia.

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jcl.v2i3.3312>

\*Correspondence: Aji Mulyana

Email: [ajimulyana94@gmail.com](mailto:ajimulyana94@gmail.com)

Received: 24-04-2025

Accepted: 05-05-2025

Published: 06-06-2025



**Copyright:** © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** Indonesia is the country with the largest population in the world in 2023, which is 280.73 million people. Indonesia's population continues to increase, but employment is limited, causing unemployment to increase. The Constitution of the Republic of Indonesia guarantees the right to decent work, but the difficulty of finding work in Indonesia violates human rights. Limited employment opportunities force Indonesians to seek work abroad, which offers better salaries and facilities. The number of Indonesian migrant workers abroad continues to increase. Legal protection for migrant workers has been regulated by law and the Indonesian Migrant Workers Union plays a role in protecting their rights. Migrant workers often face problems such as limited rights, unsafe working conditions, and discrimination. Legal protection and support from labour unions are important for Indonesian migrant workers. It is hoped that with the presence of the Indonesian Migrant Workers Union, protection and justice for them can be realised.

**Keywords:** Indonesian Migrant Labour Union; Indonesian Migrant Workers; Legal Protection.

## Pendahuluan

Kebutuhan hidup manusia merupakan hak asasi yang dijamin oleh berbagai instrumen hukum internasional dan nasional yang menjamin akses setiap individu terhadap sumber daya yang diperlukan untuk memastikan kesejahteraan dan martabatnya (Fuad et al., 2023). Mencari pekerjaan adalah salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dalam masyarakat. Pekerjaan tidak hanya memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan finansial seseorang, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan pada dinamika dan kesejahteraan keluarga.

Keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri, maka warga Indonesia harus mencari pekerjaan di luar negeri, yang dikenal sebagai Pekerja Migran Indonesia. Menurut Pusdatin Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) yang diolah Pusdatik Kemnaker, Berdasarkan data penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan skema penempatan, status pekerjaan, dan jenis kelamin, terlihat bahwa skema *Private to Private* (P TO P) mendominasi dengan total penempatan sebanyak 181.270 orang. Dari jumlah tersebut, 60.922 orang bekerja di sektor formal (46.458 laki-laki dan 14.464 perempuan), sedangkan 120.348 orang di sektor informal (336 laki-laki dan 120.012 perempuan). Sedangkan berdasarkan Skema Perpanjangan PK Luar Negeri dengan total penempatan sebanyak 20.374 orang, seluruhnya di sektor formal (5.299 laki-laki dan 15.075 perempuan). Berdasarkan Skema Perseorangan (Mandiri) dengan jumlah total penempatan sebesar 16.313 orang, juga seluruhnya di sektor formal (10.638 laki-laki dan 5.675 perempuan). Selanjutnya, berdasarkan skema *Government to Government* (G TO G) mencatatkan total penempatan sebesar 7.712 orang di sektor formal (7.161 laki-laki dan 551 perempuan). Skema dengan berdasarkan Perpanjangan PK Dalam Negeri memiliki total penempatan 1.203 orang, terdiri dari 871 orang di sektor formal (535 laki-laki dan 336 perempuan) dan 332 orang di sektor informal (31 laki-laki dan 301 perempuan). Terakhir, dengan skema Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri (UKPS) mencatatkan total penempatan paling sedikit, yaitu hanya 654 orang, seluruhnya di sektor formal (649 laki-laki dan 5 perempuan). Maka secara keseluruhan, jumlah total PMI yang ditempatkan dari Januari hingga September 2024 adalah 227.526 orang, dengan mayoritas bekerja di sektor informal (BP2MI, 2024). Maka, penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, terbagi dalam sektor pekerjaan informal (pekerjaan antar perorangan) dan formal (pekerjaan pada instansi atau lembaga berbadan hukum). Di antara dua sektor pekerjaan ini (informal dan formal), yang rentan bermasalah adalah tenaga kerja informal di bidang penata laksana rumah tangga (TKI sektor domestik). Sedangkan TKI formal tidak terlalu banyak menemui masalah karena dari sisi perlindungan hukum lebih terlindungi.

Perlindungan bagi pekerja Migran Indonesia telah diatur pemerintah Indonesia dalam mengesahkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UUPPMI) diatur mengenai pelindungan PMI dan anggota keluarganya (Agusmidah et al., 2020). Masuknya klausul pelindungan PMI dan anggota keluarganya merupakan bentuk implementasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Atas Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya 1990 yang diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families 1990* (Erizal et al., 2020; Uswatun Khasanah et al., 2023).

Adapun berdirinya serikat buruh berusaha menampung aspirasi maupun hak-hak buruh yang seringkali diabaikan oleh pihak swasta maupun pemerintah. Serikat buruh adalah bentuk masyarakat sivil yang melindungi aspirasi dan hak buruh yang sering diabaikan oleh pemerintah dan perusahaan swasta, membantu meningkatkan kapasitas dan posisi tawar-menawar dengan pihak terkait (Afrindo, 2014).

Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) adalah salah satu serikat buruh yang memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan dan memperjuangkan nasib PMI. SBMI melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja migran, seperti upah yang adil, kondisi kerja yang layak, keselamatan di tempat kerja, dan perlindungan terhadap diskriminasi dan eksploitasi di tempat kerja. SBMI juga bertugas memberikan dukungan berupa Advokasi Hak-hak Pekerja, Pendidikan dan Informasi, Penyelesaian Sengketa, Pengawasan Kondisi Kerja, dan Advokasi Kebijakan (Rahayuantu & Nugroho, 2022).

Permasalahan yang sering timbul di tempat kerja yang terjadi pada buruh Migran Indonesia ialah permasalahan mengenai Keterbatasan Hak-hak, kondisi Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat, Tindakan Diskriminasi baik itu berdasarkan ras, agama, gender, atau status migrasi. Pekerja Migran mengalami perlakuan yang tidak adil atau diabaikan dalam akses terhadap layanan kesehatan, pendidikan, atau perumahan. dan Kekurangan Dukungan serta Perlindungan.

Dalam penelitian ini mengenai originalitas peran Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) dalam melindungi hak-hak pekerja migran Indonesia yang menjadi korban eksploitasi dan diskriminasi di tempat kerja, peneliti membandingkan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian pertama dilakukan oleh Faisal Huda (2021) dengan judul "Kolaborasi Pemerintah Desa Dengan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Dalam Perlindungan Pekerja Migran (Studi Kasus di Desa Margototo Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur)". Penelitian ini menunjukkan adanya kolaborasi yang efektif antara Pemerintah Desa Margototo dan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) dalam melindungi buruh migran Indonesia. Studi ini secara rinci menjelaskan bagaimana kolaborasi tersebut terbentuk, dilaksanakan, serta dampaknya dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja migran. Penulis juga menyertakan data empiris yang relevan serta kerangka teori yang mendukung. Hal ini memberikan nilai tambah pada penelitian sebagai studi kasus yang mendalam tentang kolaborasi lintas organisasi di tingkat desa. Namun, penelitian ini dapat dikritisi karena cakupannya yang terbatas pada satu desa, yaitu Desa Margototo, sehingga generalisasi hasil penelitian ke konteks yang lebih luas mungkin kurang relevan. Selain itu, penelitian ini lebih banyak mengandalkan metode kualitatif tanpa kombinasi data kuantitatif yang dapat memperkuat temuan, seperti pengukuran dampak perlindungan terhadap kesejahteraan buruh migran. Penelitian juga tidak menjelaskan secara mendalam tantangan yang dihadapi dalam kolaborasi dan bagaimana tantangan tersebut diatasi (Huda, 2021).

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Irvianto Danang dan Arinto Nugroho (2021) berjudul "Peran Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Migran Indonesia Terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Sebelum Bekerja di Kabupaten Banyuwangi". Penelitian ini menyoroti peran Dewan Pimpinan Cabang SBMI Banyuwangi dalam memberikan perlindungan kepada pekerja migran Kabupaten Banyuwangi sebelum

keberangkatan bekerja. Penelitian ini memiliki beberapa kelebihan, di antaranya adalah fokus yang kuat pada peran Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Migran Indonesia (DPC SBMI) Banyuwangi dalam memberikan perlindungan hukum bagi calon pekerja migran. Dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris, penelitian ini mengintegrasikan analisis hukum dengan data empiris, sehingga memberikan pandangan mendalam tentang perlindungan administratif dan teknis yang dilakukan oleh DPC SBMI Banyuwangi. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti kendala internal dan eksternal yang dihadapi, memberikan wawasan tentang tantangan yang dapat digunakan sebagai pijakan untuk pengembangan kebijakan lebih lanjut. Namun, penelitian ini memiliki beberapa kekurangan. Pertama, cakupan geografis yang terbatas pada wilayah Banyuwangi membuat hasil penelitian sulit untuk digeneralisasi ke konteks nasional. Kedua, penelitian lebih banyak bergantung pada data kualitatif, yang meskipun mendalam, mungkin kurang memberikan gambaran kuantitatif tentang dampak perlindungan yang diberikan. Selain itu, tidak ada penekanan signifikan pada pandangan pihak pemerintah daerah atau swasta, yang dapat memberikan perspektif lebih seimbang terhadap isu yang diangkat. Terakhir, tantangan yang dihadapi dalam perlindungan hukum tidak diiringi dengan solusi konkret yang mendetail, sehingga potensi implementasi hasil penelitian menjadi terbatas (Rahayuantu & Nugroho, 2022).

Berdasarkan perbandingan tersebut, peneliti berfokus pada masalah eksploitasi dan diskriminasi terhadap pekerja migran Indonesia di tempat kerja serta peran SBMI dalam melindungi hak-hak pekerja buruh migran. Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini meliputi: a. Mengapa pekerja migran Indonesia rentan menjadi korban eksploitasi dan diskriminasi di tempat kerja? b. Bagaimana peran SBMI dalam melindungi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh? c. Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan bagi SBMI dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia korban eksploitasi dan diskriminasi di tempat kerja? Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai upaya perlindungan yang dilakukan SBMI dalam menghadapi tantangan tersebut.

## Metodologi

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, yang bertujuan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan prinsip-prinsip hukum yang relevan dengan perlindungan pekerja migran Indonesia. Pendekatan yuridis normatif ini dilakukan dengan meneliti bahan hukum primer, seperti Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UUPPMI) dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, serta bahan hukum sekunder berupa literatur, jurnal ilmiah, dan laporan resmi terkait pekerja migran.

Penelitian ini bertumpu pada pengkajian terhadap aturan hukum nasional dan internasional, seperti Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (1990), yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012, untuk memahami implementasi perlindungan hukum bagi pekerja

migran Indonesia, khususnya dalam menghadapi eksploitasi dan diskriminasi di tempat kerja.

Analisis dilakukan dengan menyoroti peran Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) dalam melindungi pekerja migran berdasarkan kerangka hukum yang ada, termasuk hambatan-hambatan yang muncul dalam pelaksanaan perlindungan. Pendekatan ini juga melibatkan interpretasi hukum untuk mengidentifikasi kesenjangan antara peraturan yang berlaku dengan praktik di lapangan. Dengan demikian, metode ini bertujuan memberikan rekomendasi kebijakan yang berbasis pada kerangka hukum dan konteks sosial pekerja migran Indonesia.

## Hasil dan Pembahasan

### Eksploitasi dan Diskriminasi Pekerja Migran Indonesia

Eksploitasi, juga dikenal sebagai eksploitasi, adalah politik pemanfaatan subjek eksploitasi secara sewenang-wenang atau berlebihan untuk kepentingan ekonomi tanpa mempertimbangkan rasa keadilan, keadilan, atau kompensasi kesejahteraan (Susilowati & Arsi, 2022). Fenomena eksploitasi yang terjadi di lingkungan ketenagakerjaan merupakan hal yang marak terjadi, baik di lingkup nasional hingga internasional. Tidak terkecuali bagi tenaga kerja migran, tenaga kerja migran termasuk sebagai salah satu subjek yang rentan akan menerima perlakuan eksploitatif (Akmaliyah Rachman & Aida, 2023; Cakti Indra Gunawan, 2020).

Eksploitasi terhadap pekerja migran merupakan tindakan pemaksaan dan perlakuan tidak manusiawi yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap pekerja migran di lingkungan kerja. Eksploitasi ini mencakup kondisi kerja yang tidak layak, perlakuan yang merugikan secara fisik maupun psikologis, serta ketidakadilan dalam pemberian upah, termasuk upah yang tidak sepadan atau bahkan tidak dibayarkan sama sekali. Bentuk-bentuk eksploitasi terhadap pekerja migran dapat diklasifikasikan sebagai berikut: 1) Eksploitasi Status/Legalitas Tenaga Kerja Migran: Pemanfaatan ketidaktahuan calon pekerja migran mengenai proses legal untuk bekerja di luar negeri, yang sering kali mengarahkan mereka untuk bekerja secara ilegal atau dengan status yang rentan; 2) Eksploitasi Waktu Kerja: Penuntutan kepada pekerja migran untuk bekerja melebihi batas waktu kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, tanpa kompensasi yang layak, sehingga mengakibatkan kelelahan fisik dan mental yang berlebihan; 3) Eksploitasi Beban dan Risiko Kerja: Pengabaian terhadap beban kerja yang berat serta risiko yang dihadapi oleh pekerja migran, tanpa menyediakan perlindungan keselamatan atau kompensasi yang memadai untuk risiko tersebut; dan 4) Eksploitasi Upah Kerja: Ketidakadilan dalam sistem pengupahan, termasuk pembayaran upah yang sangat rendah atau bahkan tidak membayarkan upah sama sekali, meskipun pekerja telah memenuhi kewajibannya. Eksploitasi ini mencerminkan ketidakpatuhan terhadap prinsip-prinsip dasar hak asasi manusia dan perlindungan tenaga kerja, serta memerlukan intervensi yang lebih tegas dari pemerintah dan organisasi terkait untuk melindungi hak-hak pekerja migran.

Selain bentuk-bentuk eksploitasi para pekerja migran tersebut, juga terdapat bentuk eksploitasi berupa Kerja Paksa. Berdasarkan *International Labour Organization*, "Kerja paksa sering terjadi akibat dari perdagangan orang (atau perdagangan manusia) yang melibatkan dipindahkannya seseorang, biasanya melewati perbatasan, untuk tujuan

eksploitasi.”(Andrees, 2008). Para tenaga kerja migran paling rentan untuk menjadi korban perdagangan manusia tanpa sepengetahuan mereka dan dieksploitasi di negara tujuan. Walaupun secara dasar Kerja Paksa berbeda dengan kondisi kerja di bawah standar yang terjadi karena sulit untuk mencapai opsi ekonomi yang layak dan membuat individu untuk memilih menetap di dalam situasi kerja eksploitatif, namun selama terdapat unsur-unsur pemaksaan dan penipuan guna ‘mengikat’ seorang pekerja agar tetap bertahan dalam situasi kerja yang eksploitatif, maka perlakuan tersebut dapat digolongkan sebagai Kerja Paksa yang bertujuan untuk eksploitasi (Andrees, 2008).

Sebagaimana diejelaskan di atas penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, terbagi dalam sektor pekerjaan informal (pekerjaan antar perorangan) dan formal (pekerjaan pada instansi atau lembaga berbadan hukum). Di antara dua sektor pekerjaan ini (informal dan formal), yang rentan bermasalah adalah tenaga kerja informal di bidang penata laksana rumah tangga (TKI sektor domestik). Seperti kasus yang dialami oleh Rokaya menunjukkan sisi lain dari pengalaman pekerja migran. Berdasarkan laporan Bank Dunia, Rokaya, seorang pekerja migran asal Indramayu, Jawa Barat, harus menghadapi pengalaman yang sangat berat. Setelah bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT) di Malaysia, ia terpaksa pulang akibat kondisi kesehatan yang memburuk. Namun, desakan mantan agennya untuk membayar biaya penempatan sebesar dua juta rupiah memaksanya menerima tawaran kerja di Erbil, Irak (Hincks, 2024).

Di tempat kerja barunya, Rokaya menghadapi eksploitasi yang parah. Ia ditugaskan mengurus rumah dengan luas yang sangat besar, bekerja sejak pukul 6 pagi hingga lewat tengah malam tanpa mendapatkan hari libur. Dalam keterangannya, ia mengungkapkan, “Saya tidak diberi hari libur. Saya hampir tidak punya waktu untuk istirahat, rasanya seperti di penjara.” Kondisi ini memperburuk kesehatan Rokaya, termasuk sakit kepala dan gangguan penglihatan yang sebelumnya dialaminya di Malaysia. Majikannya tidak hanya menolak memberikan akses ke layanan kesehatan, tetapi juga menyita telepon genggamnya, membuatnya tidak dapat berkomunikasi dengan dunia luar (Hincks, 2024).

Ketidakmampuannya untuk menahan situasi tersebut mendorong Rokaya merekam sebuah video yang kemudian menjadi viral dan mendapat perhatian Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI). Berkat advokasi SBMI, pemerintah berhasil membebaskannya dari situasi tersebut. Namun, Rokaya tetap mengalami kerugian akibat tindakan agensinya, yang secara ilegal memotong gajinya untuk biaya tiket pesawat dan memaksanya menandatangani dokumen pelepasan tanggung jawab melalui intimidasi. Ia mengakui pentingnya pemahaman terhadap setiap informasi terkait proses kerja untuk mencegah situasi serupa di masa depan. Meskipun ia merasa lega dapat kembali ke rumah, Rokaya tidak dapat mengklaim uang yang telah dirampas darinya (Hincks, 2024).

Penderitaan seperti yang dialami Rokaya tidaklah unik. Berdasarkan data dari Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM) yang bekerja sama dengan SBMI, sebanyak 544 pekerja migran Indonesia dilaporkan mengalami kekerasan fisik, psikologis, dan pelecehan seksual antara tahun 2019 hingga 2022. Kasus-kasus ini terus terjadi meskipun pemerintah Indonesia telah memberlakukan moratorium pada tahun 2015 terhadap pengiriman pekerja migran ke 21 negara di Timur Tengah dan Afrika Utara, menyusul eksekusi mati terhadap dua pekerja rumah tangga asal Indonesia di Arab Saudi. Situasi ini

menunjukkan perlunya perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja migran, baik di dalam maupun luar negeri (Hincks, 2024).

Diskriminasi merupakan salah satu bentuk memperlakukan seseorang dengan tidak baik. Diskriminasi dapat dilakukan kepada siapa saja seperti diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, warna kulit, dan diskriminasi kewarganegaraan (Ananta et al., 2024). Pelecehan seksual dan tindak kekerasan terhadap orang lain merupakan salah satu bentuk hasil dari tindakan diskriminasi seseorang (Paradias & Soponyono, 2022). Penganiayaan oleh majikan merupakan sebagian kecil masalah PMI yang dianiaya oleh majikan. Penganiayaan seringkali dilakukan oleh pihak majikan dengan alasan PMI tidak mampu bekerja, PMI tidak mampu menguasai bahasa, PMI tidak mampu menggunakan (Husnah, 2021; Prabu Hawari Fadhi, 2023).

Bentuk-bentuk diskriminasi yang dialami tenaga kerja migran sangat beragam dan mencakup berbagai aspek kehidupan pekerja migran. Diskriminasi ini meliputi perbedaan upah antara pekerja migran laki-laki dan perempuan, yang mencerminkan ketidaksetaraan gender (Likumahua et al., 2023; M et al., 2024). Selain itu, pekerja migran perempuan sering menghadapi kekerasan berlapis, mulai dari pelecehan hingga risiko kekerasan fisik. Pekerja migran yang tidak berdokumen juga kerap diperlakukan berbeda dan tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Diskriminasi terhadap pekerja rumah tangga (PRT) migran juga sangat nyata, seperti larangan memegang paspor sendiri, upah yang lebih rendah, tidak adanya hak libur, dan minimnya akses terhadap keadilan. Bahkan, diskriminasi berbasis kebangsaan juga terjadi, seperti panggilan merendahkan seperti "budak indon," yang menunjukkan rendahnya penghormatan terhadap martabat mereka. Diskriminasi ini menimbulkan tekanan fisik dan psikologis yang besar, yang semakin memperburuk kondisi kerja para pekerja migran (Noveria et al., 2020).

Perempuan pekerja migran Indonesia di sektor informal masih sangat rawan mengalami diskriminasi dan kekerasan. Ironisnya, pekerja migran kerap tidak sadar sudah menjadi korban. Regulasi yang tepat sangat dibutuhkan agar pekerja mendapatkan jaminan keamanan yang semestinya (Sukesi et al., 2017). Para pekerja migran perempuan menjadi korban ketidakpastian yang disebabkan oleh sistem migrasi dan perekrutan yang cenderung eksploitatif kapitalis, sehingga membuat pekerja migran kehilangan hak-haknya sebagai pekerja (Nurani, 2017).

Solusi untuk melindungi pekerja migran Indonesia melibatkan serangkaian langkah strategis yang berfokus pada perlindungan hak dan kesejahteraannya. Pertama, pemerintah perlu memperkuat regulasi yang melarang praktik eksploitasi, termasuk penyitaan dokumen dan pemotongan gaji yang tidak adil oleh majikan atau agensi tenaga kerja. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil bagi pekerja migran.

Kedua, pekerja migran yang menjadi korban eksploitasi atau diskriminasi harus memiliki akses ke bantuan hukum yang gratis atau terjangkau. Ini akan memastikan bahwa mereka dapat menuntut hak-hak mereka tanpa rasa takut akan pembalasan. Selain itu, kerja sama internasional perlu ditingkatkan melalui perjanjian bilateral dengan negara tujuan untuk memastikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja migran Indonesia di luar negeri.

Penting juga bagi pekerja migran untuk mendapatkan pelatihan dan pembinaan sebelum keberangkatan, agar para pekerja migran memahami hak-hak dan prosedur

hukum di negara tujuan. Dengan pengetahuan ini, pekerja migran dapat lebih siap menghadapi tantangan yang mungkin mereka hadapi di tempat kerja.

Terakhir, pemerintah harus menyediakan layanan pendukung seperti jalur pengaduan yang aman dan efisien, yang melindungi pekerja migran tanpa dokumen dari ancaman deportasi. Inisiatif terbaru dalam hal ini termasuk RUU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (P2MI), yang diharapkan dapat memberikan perlindungan menyeluruh bagi pekerja migran, baik yang memiliki dokumen maupun tidak. Legislator juga menekankan pentingnya keterlibatan semua pemangku kepentingan dalam proses ini untuk menciptakan sistem perlindungan yang efektif dan berkelanjutan, dengan langkah-langkah ini, diharapkan pekerja migran Indonesia dapat bekerja dengan lebih aman dan terjamin, serta mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka terhadap perekonomian nasional.

### **Peran Serikat Buruh Migran Indonesia dalam melindungi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan**

Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) memiliki peran strategis dalam melindungi hak-hak pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Undang-undang ini menetapkan bahwa serikat pekerja dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan. Serikat ini bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja, sekaligus meningkatkan kesejahteraan mereka beserta keluarganya (R & Nugroho, 2022). Berikut adalah beberapa peran utama SBMI:

- a. Advokasi Sosial dan Hukum: SBMI aktif dalam melakukan advokasi sosial dan hukum untuk melindungi pekerja migran dari eksploitasi, diskriminasi, dan pelanggaran hak-hak mereka. Advokasi adalah praktik sistematis untuk memperjuangkan keadilan sosial melalui perubahan atau perumusan kebijakan publik. Menurut Roem Topatimasang, advokasi adalah upaya untuk memperbaiki atau mengubah kebijakan publik sesuai dengan kepentingan pihak-pihak yang membutuhkan perbaikan tersebut (Dwarte, 2019). Adapun tahapan advokasi:
  - 1) Pra-Keberangkatan: Memberikan pembekalan dan informasi kepada calon tenaga kerja Indonesia (CTKI) mengenai hak-hak mereka, risiko pekerjaan, serta langkah-langkah yang dapat diambil jika menghadapi masalah.
  - 2) Masa Penempatan: Pendampingan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di negara tujuan, seperti penahanan dokumen, gaji yang tidak dibayarkan, atau kekerasan fisik.
  - 3) Purna Penempatan: Membantu pekerja migran yang kembali ke Indonesia untuk memperoleh hak-hak mereka, seperti klaim asuransi dan penyelesaian sengketa lainnya.
- b. Proses Negosiasi adalah salah satu strategi yang digunakan SBMI untuk menyelesaikan konflik antara pekerja migran, agensi, atau pihak pemberi kerja. Adapun Tahapan Negosiasi:
  - 1) Pemberitahuan Awal: SBMI menyampaikan tuntutan atau keluhan kepada pihak terkait, seperti Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).

- 2) **Negosiasi Aktif:**Jika pihak terkait tidak memberikan tanggapan memadai, SBMI mengadakan perundingan untuk mencapai kesepakatan.
  - 3) **Hasil Negosiasi:** SBMI berhasil menyelesaikan berbagai kasus, seperti penahanan dokumen atau klaim asuransi, melalui negosiasi yang melibatkan motivasi korban dan dukungan dokumen pendukung.
- c. **Pengaduan dan Kompensasi** yang dilakukan oleh SBMI yaitu membantu pekerja migran dalam mengajukan pengaduan dan memperoleh kompensasi atas pelanggaran hak-hak mereka. Layanan Pengaduan dapat menyediakan jalur pengaduan yang aman dan responsif untuk pekerja migran yang menghadapi eksploitasi atau pelanggaran lainnya. Selain itu adanya kompensasi yang mendukung pekerja migran dalam mendapatkan hak asuransi atau kompensasi lainnya dengan memastikan kelengkapan dokumen yang dibutuhkan.
  - d. **Edukasi dan Peningkatan Kesadaran** yang dilakukan SBMI dalam memberikan pendidikan kepada pekerja migran mengenai hak-hak mereka dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya melindungi hak pekerja migran, maka sebelum pra-keberangkatan SBMI perlu menyelenggarakan pelatihan dan penyuluhan untuk membekali CTKI dengan informasi penting sebelum bekerja di luar negeri, serta melakukan kampanye publik untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang isu-isu pekerja migran.
  - e. **Kerja Sama dengan Organisasi Lain** yang dilakukan SBMI guna meningkatkan koordinasi dengan pemerintah, organisasi masyarakat, dan organisasi buruh internasional untuk memperkuat perlindungan pekerja migran.

SBMI telah berhasil menangani berbagai kasus melalui strategi negosiasi, seperti: **Penahanan Dokumen:** Menyelesaikan kasus pekerja migran yang dokumennya ditahan oleh majikan atau PJTKI, dan **Klaim Asuransi:** membantu pekerja migran mengurus klaim asuransi dengan memastikan dokumen pendukung yang dibutuhkan telah lengkap.

Dengan strategi yang komprehensif dan pendekatan yang berorientasi pada keadilan sosial, SBMI memainkan peran krusial dalam melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja migran Indonesia. Hal ini tidak hanya memberikan perlindungan langsung, tetapi juga mendorong perubahan kebijakan yang lebih berpihak pada pekerja migran.

### **Faktor-Faktor yang menjadi hambatan serikat buruh migran Indonesia dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Korban Eksploitasi Dan Diskriminasi**

Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) menghadapi berbagai hambatan kompleks dalam upayanya melindungi Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang menjadi korban eksploitasi dan diskriminasi. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pengetahuan dan kesadaran hukum, baik di kalangan pekerja migran maupun masyarakat umum. Ketidakkonsistenan dalam implementasi peraturan perundang-undangan serta minimnya pemahaman tentang hak-hak pekerja migran menyebabkan mereka rentan terhadap eksploitasi. Situasi ini juga membuat pekerja migran sulit mengenali dan menghadapi keadaan yang merugikan, sehingga semakin memperparah risiko diskriminasi.

Hambatan lainnya adalah kurangnya data yang akurat dan terkini terkait PMI, yang memengaruhi efektivitas perlindungan di beberapa aspek utama. Pertama, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) menjadi sulit direncanakan tanpa data yang valid. Kedua, fasilitasi pemulangan PMI bermasalah terganggu oleh kurangnya informasi keberangkatan dan data kependudukan yang lengkap. Ketiga, pencatatan keberangkatan PMI di tingkat desa belum optimal, sehingga berkontribusi pada tingginya jumlah PMI non-prosedural. Keempat, reintegrasi sosial dan pemberdayaan PMI purna juga sangat bergantung pada ketersediaan data yang mendukung.

Selain itu, pelaksanaan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia masih terkendala rendahnya kompetensi sumber daya manusia di berbagai tingkatan pemerintahan. Kompetensi ini mencakup pemahaman teknis, administratif, dan kebijakan, yang jika tidak terpenuhi, menghambat implementasi perlindungan secara efektif. Ketimpangan pembagian kekuasaan antara pemerintah pusat dan daerah juga menjadi kendala. Kebijakan yang tidak sinkron antara pusat dan daerah, serta ketergantungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada komitmen kepala daerah, membuat upaya pelindungan PMI kurang optimal.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menekankan pentingnya kemandirian CPMI, PMI, dan PMI purna dalam menjalankan proses migrasi. Namun, tingkat pemahaman mereka terhadap prosedur migrasi masih rendah. Akibatnya, praktik lama seperti penggunaan jasa calo dan sponsor masih terjadi meskipun bertentangan dengan ketentuan undang-undang. Untuk mengatasi berbagai hambatan ini, diperlukan kerja sama yang erat antara pemerintah pusat, daerah, serikat buruh, dan masyarakat guna memastikan perlindungan yang lebih efektif bagi PMI.

## **Kesimpulan**

Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) memainkan peran yang sangat strategis dalam melindungi hak-hak Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang rentan terhadap eksploitasi dan diskriminasi di tempat kerja. Dengan mendasarkan perannya pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, SBMI tidak hanya melakukan advokasi, negosiasi, dan pendampingan, tetapi juga meningkatkan kesadaran serta memberikan dukungan hukum kepada pekerja migran. Namun, tantangan seperti kurangnya data yang akurat, rendahnya kesadaran hukum, serta implementasi kebijakan yang belum optimal menjadi hambatan utama dalam perlindungan PMI. Untuk mengatasi berbagai hambatan dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI), diperlukan beberapa langkah strategis. Pertama, peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan intensif bagi aparatur pemerintah dan pengurus SBMI agar memiliki kompetensi yang lebih baik dalam melaksanakan tugas perlindungan PMI. Kedua, penguatan basis data melalui pengembangan sistem pendataan yang terintegrasi dan akurat dari tingkat desa hingga nasional untuk mendukung kebijakan perlindungan PMI secara efektif. Ketiga, kerja sama multisektor perlu ditingkatkan dengan membangun sinergi antara pemerintah, serikat buruh, dan organisasi masyarakat sipil untuk mengatasi eksploitasi dan diskriminasi secara komprehensif. Keempat, sosialisasi dan edukasi kepada CPMI dan PMI sangat penting untuk meningkatkan kesadaran akan hak-hak mereka,

sekaligus mengurangi ketergantungan pada calo atau sponsor ilegal. Terakhir, perjanjian internasional dengan negara tujuan harus diperkuat untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja migran serta penerapan standar kerja internasional. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perlindungan PMI dapat lebih maksimal, sehingga kesejahteraan dan martabat mereka sebagai pekerja migran Indonesia tetap terjaga.

## Referensi

- Afrindo, A. (2014). Strategi Advokasi Berjejaring terhadap Tenaga Kerja Indonesia oleh Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Malang. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Universitas Brawijaya Malang*, 1(2), 1–21. <https://jgp-fisip.ub.ac.id/index.php/jgp/article/view/13>
- Agusmidah, Wijayanti, A., & Shalihah, F. (2020). *Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 18 Tahun 2017*. Yayasan Al-Hayat.
- Akmaliyah Rachman, R., & Aida, N. (2023). Tindak Pidana Perdagangan Orang Ilegal Ditinjau dari UU Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4), 4761–4779. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/jimps.v8i4.26908>
- Ananta, Z. D., Astuti, A. P., Rahayu, P. A., Ibrahim, M. J., & Anshori, M. I. (2024). Memahami tindakan diskriminasi di tempat kerja: perspektif hukum dan etika. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3), 106–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638>
- Andrees, B. (2008). *Kerja Paksa dan Perdagangan Orang: Buku Pedoman untuk Pengawas Ketenagakerjaan*. International Labour Organization.
- BP2MI, P. (2024). *Penempatan PMI (Pekerja Migran Indonesia) Periode Januari-September 2024*. Kementerian Ketenagakerjaan. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1985>
- Cakti Indra Gunawan. (2020). *Teori Manajemen Migrasi Internasional Tenaga Kerja Domestik: Perlindungan dan Pengembangan Ekonomi*. Cv. IRDH. <https://irdhjournals.com/bos/article/view/22/21>
- Dwarte, A. A. (2019). *Upaya Advokasi Kebijakan oleh Migrant CARE dalam Melindungi Kerentanan Pekerja Migran Indonesia* [Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah]. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/63209%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/63209/1/AZIZAH\\_AKTAVIANI\\_DWARTE-FDK.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/63209%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/63209/1/AZIZAH_AKTAVIANI_DWARTE-FDK.pdf)
- Erizal, A., Agusmidah, A., & Ningsih, S. (2020). Pelindungan Keluarga Pekerja Migran Indonesia (Pmi) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. *Law Jurnal*, 1(1), 9–24. <https://doi.org/10.46576/lj.v1i1.784>

- Fuad, N., Sirjon, L., Ode, L., & Sulihin, M. (2023). Akses Keadilan Bagi Korban Tindak Pidana Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 7588–7603. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5818>
- Hincks, J. (2024). *Jerat Perdagangan Orang: Kisah-Kisah Pilu Dari Pekerja Migran Indonesia*. International Organization for Migration (IOM) Indonesia. <https://indonesia.iom.int/id/stories/jerat-perdagangan-orang-kisah-kisah-pilu-dari-pekerja-migran-indonesia>
- Huda, F. (2021). *Kolaborasi Pemerintah Desa Dengan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Dalam Perlindungan Pekerja Migran (Studi Kasus di Desa Margototo Kecamatan Metro Kibang Kabupaten Lampung Timur)* [Universitas Lampung]. <http://digilib.unila.ac.id/61519/>
- Husnah, W. (2021). Perlindungan Terhadap Hak-Hak Perempuan Pekerja Migran Indonesia Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017: Perspektif Feminisme Legal Theory. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(2), 382–398. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol51.no2.3056>
- Likumahua, A. G., Anwar, A., & Waas, R. M. (2023). Perlindungan Hak Asasi Manusia Pekerja Migran Di Qatar Terhadap Sistem Kafala Berdasarkan Konvensi International Labour Organization Nomor 143 Tahun 1975 Tentang Pekerja Migran. *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(4), 366–384. <https://doi.org/10.47268/tatohi.v3i4.1796>
- M, L. N. Y., Prigitaningtyas, I. D., & Saputro, D. (2024). Perlindungan Hak Perempuan Pekerja Migran Indonesia Penyintas Kekerasan Berbasis Gender (KBG) Ditinjau Dari Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women (CEDAW). *Rechtswetenschap*, 1(1), 1–14. <http://ejournal.fisip.unjani.ac.id/index.php/Rechtswetenschap/article/view/2539>
- Noveria, M., Fitranita, A., Utami, D. W., & Saleh, R. (2020). *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia: Kesepakatan dan Implementasinya*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Nurani, F. (2017). *Buruh Migran Perempuan: Afirmasi Kebijakan Bagi Kaum Marginal*. Universitas Brawijaya Press.
- Paradias, R., & Soponyono, E. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Pelecehan Seksual. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.14710/jphi.v4i1.61-72>
- Prabu Hawari Fadhi. (2023). Analisis Push and Pull Factors Terhadap Migrasi Pekerja Rumah Tangga Migran Perempuan Kabupaten Malang ke Hong Kong Tahun 2022. *Jurnal Transformasi Global*, 10(2), 114–143. <https://scholar.archive.org/work/ux7cqhpfff3xpdtbwxoglfuy/access/wayback/https://transformasiglobal.ub.ac.id/index.php/trans/article/download/449/170>

- 
- R, I. D. S., & Nugroho, A. (2022). Peran Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Migran Indonesia Terhadap Pelindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Sebelum Bekerja Di Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Novum*, 9(2), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.39487>
- Rahayunto, I. D. S., & Nugroho, A. (2022). Peran Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Migran Indonesia Terhadap Pelindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Sebelum Bekerja Di Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Novum*, 9(2), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.39487>
- Sukei, K., Rosalinda, H., & Hartati, A. S. (2017). *Migrasi Perempuan, Remitansi, dan Perubahan Sosial Ekonomi Pedesaan*. Universitas Brawijaya Press.
- Susilowati, & Arsi, A. A. (2022). Eksploitasi Ladies CB Oleh Komunitas CB. *Solidarity: Journal of Education, Society and Culture*, 11(1), 27–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/solidarity.v11i1.58795>
- Uswatun Khasanah, D. R. A., Khanifa, N. K., & Rizkiana, R. E. (2023). Analisis Yuridis Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Terhadap Pelaksanaan Desmigratif. *Integralistik*, 34(1), 20–32. <https://doi.org/10.15294/integralistik.v34i1.40200>