

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peluang kerja bagi generasi muda menjadi topik yang semakin sering diperbincangkan dalam berbagai forum nasional maupun internasional. Dunia kerja kini tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga pengalaman lapangan sebagai nilai tambah bagi para pencari kerja. Program magang hadir sebagai jembatan antara pendidikan dan dunia industri, menawarkan pengalaman kerja nyata sebelum seseorang resmi memasuki pasar tenaga kerja. Perusahaan-perusahaan dari berbagai sektor membuka pintu selebar-lebarnya bagi mahasiswa dan lulusan baru untuk bergabung dalam program magang. Fenomena ini dipandang sebagai solusi inovatif dalam mengatasi *employment gap* yang terjadi di kalangan usia produktif.

Persepsi publik terhadap program magang umumnya positif karena dianggap sebagai ajang pembelajaran praktis. Media massa dan institusi pendidikan mendorong mahasiswa untuk aktif mencari peluang magang guna memperkaya wawasan dan keterampilan. Pemerintah juga mendukung pengembangan program ini melalui berbagai regulasi dan kemitraan dengan sektor swasta. Dalam praktiknya, program magang juga menjadi salah satu instrumen perusahaan untuk menemukan dan merekrut talenta terbaik. Namun, dalam perkembangan tertentu, program magang justru membuka celah bagi praktik ketenagakerjaan yang menyimpang dan eksploitatif.¹

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua program magang dijalankan sesuai dengan prinsip keadilan dan perlindungan terhadap peserta. Banyak peserta magang yang mengalami beban kerja yang setara bahkan melebihi pekerja tetap tanpa menerima kompensasi yang memadai. Pengawasan terhadap program magang kerap lemah, sehingga memberi ruang

¹ Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Abadi, Jember, 2020, hal. 23.

bagi pelanggaran hak-hak peserta. Praktik semacam ini sering kali tidak dianggap serius oleh publik maupun aparat penegak hukum karena tersembunyi di balik label “pembelajaran kerja”. Bentuk penyimpangan inilah yang menjadi titik krusial dalam meninjau ulang eksistensi program magang di Indonesia.²

Eksplotasi yang dialami peserta magang tidak hanya sebatas ketidakadilan upah, tetapi bisa mengarah pada praktik yang lebih serius seperti *mensenhandel* atau perdagangan orang. Situasi ini muncul ketika relasi kerja tidak didasarkan atas kesepakatan yang adil dan terjadi ketergantungan yang dimanfaatkan oleh pihak perusahaan. Dalam banyak kasus, peserta magang tidak memiliki akses terhadap perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada pekerja. Ketiadaan kontrak kerja yang sah atau kontrak yang menyesatkan memperburuk posisi tawar mereka. Aspek ini menunjukkan perlunya pendekatan hukum yang lebih tajam dalam menelaah bentuk eksploitasi dalam program magang.³

Ketentuan dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas secara eksplisit mengatur tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan dalam Pasal 74. Norma ini mengandung prinsip bahwa perseroan memiliki kewajiban moral dan hukum untuk tidak menimbulkan kerugian sosial dalam operasionalnya. Eksploitasi terhadap peserta magang jelas bertentangan dengan amanat pasal tersebut karena menempatkan individu dalam posisi rentan secara sosial dan ekonomi. Namun dalam praktiknya, banyak perseroan terbatas yang mengabaikan aspek tanggung jawab ini demi efisiensi dan keuntungan. Kesenjangan antara norma hukum dan kenyataan ini menjadi titik awal penting dalam pembahasan lebih lanjut.

² Anak Agung Ayu Sri Wulandari dan Gusti Ayu Arya Prima Dewi, Perlindungan Hukum serta Hak-Hak Mahasiswa Magang Program Kampus Merdeka dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, *Jurnal Kertha Wicara* Vol. 13 No. 12, 2024, hal. 617.

³ Syifa Nurfajriana, Handoyo Prasetyo, Pertanggungjawaban Pemerintah Terhadap Mahasiswa Indonesia Korban Eksploitasi Program Magang Ferienjob di Jerman, *Media Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 3, Juni–September 2024, Yayasan Daarul Huda Krueng Mane, hal. 261.

Perseroan terbatas sebagai bentuk badan hukum yang dominan dalam sektor korporasi Indonesia memiliki kekuatan besar dalam membentuk struktur ketenagakerjaan. Dengan kekuasaan tersebut, perusahaan memiliki kontrol penuh terhadap mekanisme rekrutmen, termasuk perekrutan peserta magang. Dalam konteks ini, pelanggaran terhadap hak peserta magang oleh perseroan menunjukkan adanya ketimpangan struktural yang perlu dikaji. Pemenuhan kewajiban sosial yang diatur dalam Pasal 74 tidak akan tercapai jika praktik eksploitasi dibiarkan terus berlangsung. Oleh karena itu, studi hukum menjadi penting untuk mengurai aspek tanggung jawab hukum korporasi dalam situasi ini.

Ketiadaan regulasi spesifik yang mengatur hak dan kewajiban peserta magang secara rinci menambah kompleksitas masalah ini. Meskipun terdapat undang-undang ketenagakerjaan dan perlindungan anak, tidak semua program magang tercakup dalam definisi hubungan kerja formal. Banyak peserta magang yang terjebak dalam *schijnconstructie* atau konstruksi kerja palsu yang menyamarkan hubungan kerja sebenarnya. Model ini memungkinkan perusahaan lepas dari kewajiban hukum atas pekerjaannya. Dalam konteks inilah perlu adanya reformulasi kebijakan hukum agar program magang tidak menjadi celah praktik perdagangan orang.⁴

Konstruksi hukum mengenai perdagangan orang telah diatur dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2007, namun belum sepenuhnya diterapkan pada praktik eksploitasi di dunia kerja. Banyak kasus perdagangan orang dalam bentuk kerja paksa atau eksploitasi kerja tersembunyi tidak tertangani karena lemahnya perspektif hukum dalam mengenali modus baru. Padahal, bentuk perdagangan orang tidak selalu melibatkan perpindahan fisik, melainkan bisa juga melalui eksploitasi ketergantungan ekonomi dan relasi kuasa.⁵ Dalam konteks program magang,

⁴ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2013, hal. 21.

⁵ Fahmi Tanjung, *Konstruksi Pertanggungjawaban Pidana Paguyuban (Analisis Melalui Pendekatan Teori-Teori Korporasi)*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2023, hal. 9.

relasi ini sering kali digunakan perusahaan untuk menekan peserta. Ketika hal ini diabaikan, maka terjadi pelanggaran terhadap prinsip *menselijke waardigheid* atau martabat manusia.

Fenomena ini menunjukkan pentingnya perspektif korporasi sebagai subjek hukum dalam praktik perdagangan orang. Korporasi tidak bisa hanya dipandang sebagai entitas ekonomi, tetapi juga sebagai aktor hukum yang bertanggung jawab atas pelanggaran hak asasi manusia. Pasal 3 UU Perseroan Terbatas menyebutkan bahwa perseroan terbentuk berdasarkan hukum dan tunduk pada ketentuan yang berlaku. Jika demikian, maka pelanggaran hak oleh perseroan harus dimaknai sebagai pelanggaran hukum korporasi. Konsep ini membuka ruang bagi perluasan akuntabilitas pidana korporasi dalam kasus perdagangan orang.

Perkembangan hukum internasional juga menunjukkan bahwa korporasi dapat dimintai pertanggungjawaban atas pelanggaran hak asasi manusia. Prinsip *corporate liability* mulai diterapkan dalam berbagai yurisdiksi sebagai bentuk perlindungan terhadap korban eksploitasi. Di Indonesia, pengadopsian prinsip ini masih belum maksimal karena terbatasnya instrumen hukum yang mendukung. Studi ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengusulkan pendekatan baru dalam memahami tanggung jawab korporasi terhadap praktik eksploitasi. Oleh karena itu, tesis ini tidak hanya penting bagi dunia akademik, tetapi juga bagi pengembangan hukum nasional.⁶

Konteks Indonesia yang memiliki jumlah penduduk usia produktif yang besar menjadikan program magang sebagai alat strategis pembangunan sumber daya manusia. Namun jika tidak diatur secara adil, program ini justru menjadi instrumen perbudakan modern. Dalam beberapa kasus, peserta magang dilibatkan dalam pekerjaan rutin yang seharusnya dilakukan oleh tenaga

⁶ Nurynyansyah Irawan, *Eksplorasi Tenaga Kerja: Dinamika dan Perlindungan Hukum Rangkaian Jabatan dalam Konteks Perusahaan Group*, Deepublish Digital, Yogyakarta, 2024, hal. 69.

kerja tetap. Situasi ini membuat batas antara pembelajaran dan eksploitasi menjadi kabur. Karena itu, diperlukan kajian hukum untuk memperjelas batasan tersebut secara normatif.

Pasal 1 angka 1 UU Perseroan Terbatas menyebutkan bahwa perseroan adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian. Dalam konteks ini, hubungan antara peserta magang dan perusahaan juga harus dilihat dalam bingkai perjanjian yang berimbang. Jika perjanjian tersebut memuat klausul yang merugikan salah satu pihak, maka dapat dikategorikan sebagai perjanjian yang tidak sah menurut hukum perdata.⁷ Hal ini menunjukkan bahwa praktik magang eksploitatif tidak hanya melanggar norma ketenagakerjaan, tetapi juga norma kontraktual. Oleh karena itu, pendekatan multidimensi sangat dibutuhkan dalam menelaah fenomena ini.

Pemanfaatan peserta magang sebagai tenaga kerja murah sering kali dilandasi oleh motif ekonomi. Perusahaan mengurangi biaya produksi dengan tidak memberikan upah kepada peserta magang, namun tetap memperoleh hasil kerja mereka. Dalam hal ini, perusahaan telah mengaburkan status hukum dari peserta magang yang semestinya bukan pekerja tetap. Praktik ini membuka ruang bagi bentuk *economische exploitatie* atau eksploitasi ekonomi. Sebuah bentuk pelanggaran yang secara prinsip bertentangan dengan Pasal 74 UU Perseroan Terbatas tentang kewajiban sosial perusahaan.⁸

⁷ Muhammad Ridlo Zarkasyi, *Entrepreneurship – Intrapreneurship untuk Kemandirian dan Kelestarian Bisnis*, UNIDA Gontor Press, Ponorogo, 2021, hal. 168.

⁸ *Ibid*