

**PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA BERKAITAN TERJADINYA
PENUTUPAN PERUSAHAAN (*LOCK OUT*) YANG DILAKUKAN OLEH
PENGUSAHA****Alpiannor¹, Saprudin²**alpiannor94@gmail.com¹, saprudin@ulm.ac.id²**Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin**

Abstrak: Tindakan penutupan perusahaan (lock out) yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha merupakan persoalan krusial dalam hubungan industrial di Indonesia. Praktik tersebut kerap menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja, terutama dalam hal kehilangan pekerjaan, pemutusan hak atas upah, serta absennya kepastian hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja dalam menghadapi lock out, serta menelaah upaya hukum yang dapat ditempuh guna mempertahankan hak-haknya. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif. Sumber data terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Penelitian ini bersifat preskriptif, sehingga tidak hanya mendeskripsikan permasalahan hukum, tetapi juga memberikan rekomendasi normatif atas kelemahan sistem perlindungan yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks lock out masih lemah, baik dari aspek normatif (substansi hukum), institusional (peran lembaga), maupun substantif (pemenuhan hak secara konkret). Mekanisme penyelesaian sengketa, baik melalui jalur non-litigasi (bipartit, mediasi, konsiliasi) maupun jalur litigasi (Pengadilan Hubungan Industrial), belum mampu memberikan keadilan yang cepat, efektif, dan berpihak pada pekerja. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi norma hukum yang lebih spesifik mengenai lock out, peningkatan kapasitas kelembagaan penegakan hukum ketenagakerjaan, serta kebijakan afirmatif untuk menjamin perlindungan pekerja dalam situasi ketidakpastian hubungan kerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks ini harus diwujudkan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan dan menjamin keseimbangan antara kepentingan ekonomi pengusaha dan hak dasar pekerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Penutupan Perusahaan, Pengusaha.

Abstract: *Unilateral company closures (lock outs) initiated by employers represent a critical issue within Indonesia's industrial relations framework. This practice often results in injustice toward workers, especially in terms of job termination, cessation of wage entitlements, and lack of legal certainty. This research aims to analyze the forms of legal protection available to workers affected by lock outs and to examine the legal remedies they may pursue to defend their rights. This study employs a normative juridical research method, using statutory, conceptual, and comparative approaches. The data sources consist of primary, secondary, and tertiary legal materials. The research is prescriptive in nature, not only identifying legal issues but also offering normative recommendations to address the existing weaknesses in the protection system. The findings indicate that legal protection for workers in the context of lock outs remains inadequate across normative (legal substance), institutional (the role of enforcement agencies), and substantive (the actual fulfillment of rights) aspects. Dispute resolution mechanisms, whether non-litigation (bipartite, mediation, conciliation) or litigation (Industrial Relations Court), have not been able to deliver swift, effective, and equitable justice for workers. Hence, there is a need to reformulate more specific legal norms regarding lock outs, strengthen labor law enforcement institutions, and implement affirmative policies to ensure the protection of workers' rights in uncertain employment conditions. Legal protection in this context must be realized within a just labor law framework that balances the economic interests of employers and the fundamental rights of workers.*

Keywords: *Legal Protection, Company Closure, Employer.*

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang penuh tantangan dan persaingan global akan banyak diwarnai oleh pentingnya kualitas sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia berkualitas sangat menentukan hari depan bangsa. Pengembangan sumber daya manusia muncul dan merupakan kebutuhan mendesak di semua sektor dan sub sektor pembangunan.

Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penentu dan merupakan aset yang paling berharga dalam upaya pembangunan yang telah, sedang dan akan dilaksanakan. Dalam hal ini, sumber daya manusia sebagai sumber daya pembangunan serta pelaku pembangunan, harus memiliki etos kerja yang produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin dan profesionalisme, serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

Pembangunan ekonomi nasional tidak dapat dipisahkan dari peran serta dunia usaha, termasuk sektor industri yang menjadi pendorong utama pertumbuhan. Dalam kegiatan usaha, hubungan antara pengusaha dan pekerja merupakan aspek yang vital. Hubungan ini terjalin dalam bingkai hubungan industrial yang seyogianya dibangun atas asas kekeluargaan, musyawarah, dan keadilan sosial. Namun, dalam praktiknya, hubungan industrial tidak selalu berjalan harmonis. Salah satu permasalahan krusial yang sering muncul dalam dinamika hubungan industrial adalah penutupan perusahaan (*lock out*) oleh pengusaha yang mengakibatkan kerugian besar bagi pekerja.

Lock out adalah tindakan sepihak oleh pengusaha untuk menghentikan seluruh atau sebagian kegiatan kerja dalam rangka menekan atau memaksa pekerja agar tunduk pada kehendaknya dalam suatu perselisihan hubungan industrial. Dalam konteks ini, pengusaha tidak hanya menghentikan produksi, tetapi juga menolak pekerja untuk bekerja dan menutup akses mereka ke tempat kerja. Praktik *lock out* merupakan bentuk tekanan ekonomi dan psikologis terhadap pekerja yang dapat menyebabkan hilangnya pendapatan, hilangnya akses terhadap jaminan sosial, hingga berujung pada pemutusan hubungan kerja secara tidak adil.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, tindakan *lock out* secara normatif diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Meski terdapat pengaturan mengenai mogok kerja dan penutupan perusahaan, perlindungan terhadap pekerja dalam situasi *lock out* belum memperoleh perhatian yang memadai, baik dari sisi penegakan hukum maupun kebijakan perlindungan sosial.

Tindakan *lock out* seringkali dilakukan tanpa dasar hukum yang kuat, tanpa proses perundingan yang cukup, dan bahkan tanpa pemberitahuan kepada instansi terkait. Hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagaimana dijamin dalam Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi serta Konvensi ILO Nomor 98 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama. Dalam konteks nasional, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 juga menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Fenomena *lock out* tidak hanya berdampak pada hilangnya penghasilan pekerja, tetapi juga menciptakan ketidakpastian hukum dan ketidakamanan kerja yang melanggar prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Pekerja yang menjadi korban *lock out* tidak memiliki daya tawar untuk menolak atau menuntut perlindungan ketika pengusaha menggunakan kekuatan modalnya untuk mengendalikan arah hubungan kerja. Kelemahan posisi tawar pekerja ini diperparah oleh belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan dan lambannya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa hukum seharusnya berpihak pada kelompok yang

lemah, dalam hal ini pekerja, agar hukum tidak menjadi alat dominasi oleh pemilik modal.¹ Dalam hal ini, penutupan perusahaan oleh pengusaha perlu dikaji secara kritis karena dapat menjadi instrumen represi yang membahayakan eksistensi perlindungan hukum terhadap pekerja. Apabila pengusaha bebas menutup perusahaan kapan saja tanpa tanggung jawab, maka akan terjadi kekosongan hukum dalam perlindungan terhadap pekerja yang sedang dalam posisi paling rentan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam sistem hubungan industrial, konflik antara pengusaha dan pekerja merupakan sesuatu yang wajar. Namun, penyelesaiannya harus tetap berada dalam koridor hukum dan menjunjung tinggi prinsip keadilan. Pekerja sebagai subjek yang lemah secara struktural dan ekonomi seharusnya memperoleh perlindungan yang memadai dari negara dalam menghadapi tindakan *lock out*.² Tanpa perlindungan tersebut, pekerja tidak hanya menjadi korban kebijakan internal perusahaan, tetapi juga menjadi korban dari kegagalan negara dalam memenuhi tanggung jawab konstitusionalnya.

Penyelesaian sengketa akibat *lock out* seringkali berujung pada PHK sepihak, bahkan tanpa adanya kompensasi yang layak.³ Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai efektivitas peraturan ketenagakerjaan dalam melindungi hak-hak pekerja dalam kondisi darurat hubungan industrial. Apakah negara melalui sistem hukum pidana, administrasi ketenagakerjaan, atau mekanisme perdata memiliki instrumen yang cukup untuk menjamin keadilan bagi pekerja? Di dalam konteks pemikiran Lawrence M. Friedman, terdapat tiga subsistem hukum yang memengaruhi efektivitas hukum, yakni struktur, substansi, dan budaya hukum.⁴ Ketiganya harus berjalan beriringan agar hukum tidak hanya normatif, tetapi juga operatif. Dalam kasus *lock out*, ketimpangan pada ketiga subsistem tersebut terlihat jelas: regulasi yang belum kuat (substansi), penegakan hukum yang lemah (struktur), dan budaya industrial yang masih timpang (budaya hukum).

Oleh karena itu, urgensi penelitian ini terletak pada perlunya pembaruan paradigma dan regulasi dalam sistem perlindungan hukum terhadap pekerja yang menjadi korban *lock out*. Perlu dikaji sejauh mana sistem hukum Indonesia memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja dalam situasi penutupan perusahaan dan bagaimana perbandingannya dengan praktik di negara-negara lain yang memiliki sistem hubungan industrial yang lebih adil.

Pembangunan nasional yang penuh tantangan dan persaingan global akan banyak diwarnai oleh pentingnya kualitas sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia berkualitas sangat menentukan hari depan bangsa. Pengembangan sumber daya manusia muncul dan merupakan kebutuhan mendesak di semua sektor dan sub sektor pembangunan.⁵ Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penentu dan merupakan aset yang paling berharga dalam upaya pembangunan yang telah, sedang dan akan dilaksanakan. Dalam hal ini, sumber daya manusia sebagai sumber daya pembangunan serta pelaku pembangunan, harus memiliki etos kerja yang produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin dan profesionalisme, serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

Pembangunan di bidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan nasional. Begitu pula dalam perusahaan yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan

¹Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 53.

²Iman Soepomo, 2003, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, hlm. 41.

³R. Agustinus Pohan, 2021, *Hukum Pengupahan di Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 212.

⁴Lawrence M. Friedman, 1975, *Legal System: A Social Science Perspective*, New York: Russell Sage Foundation, hlm. 15.

⁵Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 10.

perkembangan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut peranan pekerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan.⁶

Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Apabila dilihat dari sisi pengusaha, penutupan perusahaan (*lock-out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

Namun, pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock-out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Pasal 1 angka 24 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa “penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan”. Penutupan perusahaan (*lock out*) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi serta kereta api.

Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya pembaruan paradigma dan regulasi dalam sistem perlindungan hukum terhadap pekerja yang menjadi korban *lock out*. Perlu dikaji sejauh mana sistem hukum Indonesia memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja dalam situasi penutupan perusahaan dan bagaimana perbandingannya dengan praktik di negara-negara lain yang memiliki sistem hubungan industrial yang lebih adil.

Kajian ini juga berupaya menelaah relevansi penggunaan pendekatan hukum pidana dalam menangani *lock out* yang dilakukan secara sewenang-wenang. Jika tindakan pengusaha mengakibatkan pelanggaran serius terhadap hak pekerja, termasuk hak untuk bekerja, hak atas kehidupan yang layak, dan hak atas perlindungan sosial, maka tindakan tersebut tidak semata merupakan persoalan keperdataan atau administratif, melainkan juga dapat dipandang sebagai bentuk pelanggaran terhadap hukum pidana ketenagakerjaan.

Penelitian ini menjadi penting dalam rangka memperkuat sistem perlindungan hukum terhadap pekerja, sekaligus mendorong reformasi hubungan industrial di Indonesia menuju sistem yang lebih adil dan beradab. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran terhadap perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang menjamin keadilan bagi kedua belah pihak, terutama pihak pekerja yang lebih rentan dalam relasi industrial. Berdasarkan hal tersebut penulis meneliti ke dalam penelitian yang berjudul: PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA BERKAITAN TERJADINYA PENUTUPAN PERUSAHAAN (*LOCK OUT*) YANG DILAKUKAN OLEH PENGUSAHA.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hukum sebagai suatu sistem norma. Penelitian hukum normatif mengandalkan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, doktrin atau pendapat para sarjana, serta putusan-putusan pengadilan yang relevan. Dalam penelitian ini, hukum diposisikan sebagai kaidah atau norma yang bersifat preskriptif, yakni memberikan arahan tentang bagaimana seharusnya subjek hukum bertindak, serta

⁶Zainal Asikin. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. Hlm. 15.

bagaimana konflik atau pelanggaran terhadap norma tersebut diselesaikan melalui mekanisme hukum yang berlaku.⁷

Penelitian hukum normatif sangat tepat digunakan untuk mengkaji permasalahan mengenai perlindungan terhadap pekerja dalam hal terjadinya tindakan *lock out* oleh pengusaha. Hal ini dikarenakan substansi yang dikaji berfokus pada norma-norma hukum positif yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta aturan turunannya, serta berbagai peraturan pelaksana lainnya. Penelitian ini juga mengkaji asas-asas hukum seperti asas keadilan, asas perlindungan hukum, dan asas kesetaraan dalam hubungan kerja yang menjadi dasar dalam memahami dan menganalisis bagaimana hukum seharusnya memberikan perlindungan bagi pekerja ketika terjadi penutupan perusahaan secara sepihak.⁸ Dalam penelitian hukum normatif ini Penulis menggunakan sumber data utama yang berasal dari data kepustakaan yang berdasarkan aturan perundang-undangan, baik ditinjau dari sudut hierarki perundang-undangan (*vertical*) maupun hubungan harmoni perundang-undangan (*horizontal*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Normatif Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan normatif merupakan bentuk perlindungan hukum yang bersumber dari norma-norma tertulis dalam peraturan perundang-undangan. Perlindungan ini mencakup pengaturan yang menjamin hak-hak pekerja sebagai subjek hukum, baik sebelum, selama, maupun setelah berlangsungnya hubungan kerja. Penutupan perusahaan atau *lock out* oleh pengusaha merupakan salah satu bentuk tindakan dalam hubungan industrial yang dapat berdampak serius terhadap posisi hukum dan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, norma-norma hukum positif yang mengatur tentang *lock out* memegang peran penting dalam menjamin keadilan dan keseimbangan antara pengusaha dan pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar utama dalam pengaturan hubungan kerja di Indonesia, termasuk mengenai tindakan *lock out*. Dalam Pasal 146 sampai Pasal 150, pengusaha diakui memiliki hak untuk melakukan *lock out* sebagai bagian dari hak industrial, sepanjang dilakukan sesuai prosedur hukum. Pengusaha yang ingin melakukan *lock out* wajib memberitahukan rencananya secara tertulis kepada instansi ketenagakerjaan dan serikat pekerja paling lambat tujuh hari kerja sebelum pelaksanaan. Selain itu, alasan pelaksanaan *lock out* harus disampaikan secara jelas dan tidak boleh mengandung unsur diskriminatif atau intimidatif terhadap pekerja yang sah melakukan mogok kerja atau menyampaikan pendapatnya.⁹

Namun demikian, dalam praktiknya, ketentuan normatif tersebut seringkali tidak dijalankan secara konsisten. Banyak pengusaha yang melakukan penutupan usaha secara sepihak tanpa mengikuti prosedur formal sebagaimana ditentukan dalam undang-undang. Ketidakpatuhan terhadap prosedur ini dapat mengakibatkan pelanggaran terhadap hak pekerja atas upah, keberlanjutan pekerjaan, dan jaminan sosial.¹⁰ Dalam beberapa kasus, *lock out* bahkan digunakan sebagai strategi untuk melemahkan posisi tawar pekerja dalam proses perundingan atau menyikapi mogok kerja, yang sebenarnya dilindungi oleh hukum sebagai hak dasar pekerja.

Perubahan besar terjadi ketika Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disahkan. Undang-undang ini mengubah dan mencabut sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, dengan tujuan meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja dan mendorong

⁷Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2001, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 13.

⁸Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, hlm. 35.

⁹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 146–150.

¹⁰Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 117.

investasi. Namun, perubahan ini juga menimbulkan kekhawatiran atas penurunan perlindungan normatif bagi pekerja. Misalnya, meskipun hak untuk melakukan *lock out* tetap diakui, tidak terdapat penguatan signifikan terhadap mekanisme pengawasan maupun sanksi bagi pengusaha yang menyalahgunakan hak tersebut.¹¹

Norma-norma perlindungan terhadap pekerja dalam konteks *lock out* juga harus dilihat dalam kerangka hak asasi manusia, sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil. Dalam hal ini, pekerja sebagai pihak yang rentan secara struktural dalam relasi industrial, harus menjadi subjek utama dari perlindungan hukum tersebut. Oleh karena itu, ketika pengusaha melakukan *lock out* secara sewenang-wenang, tanpa prosedur, atau dengan niat represif, negara memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada pekerja melalui instrumen hukum yang efektif.

Di samping itu, Indonesia sebagai anggota International Labour Organization (ILO) juga terikat pada standar internasional ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan terhadap kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama. Konvensi ILO Nomor 87 dan 98, yang telah diratifikasi oleh Indonesia, menegaskan bahwa setiap pekerja berhak untuk membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja serta melakukan perundingan kolektif tanpa ancaman atau pembalasan dari pengusaha. Dalam konteks ini, tindakan *lock out* yang dilakukan untuk menekan serikat pekerja atau menghalangi perundingan kolektif merupakan bentuk pelanggaran terhadap norma internasional.

Secara konseptual, perlindungan normatif dalam hukum ketenagakerjaan mencakup perlindungan atas hak-hak dasar seperti upah, jaminan sosial, kondisi kerja yang layak, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Dalam konteks *lock out*, bentuk perlindungan ini meliputi hak pekerja atas pemberitahuan, hak atas kompensasi bila terjadi pemutusan hubungan kerja, hak atas keberlanjutan asuransi tenaga kerja dan jaminan kesehatan, serta hak atas akses ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹²

Lebih lanjut, norma-norma dalam peraturan perundang-undangan juga memberikan perlindungan prosedural, yaitu hak pekerja untuk mengajukan keberatan atau gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika merasa dirugikan oleh tindakan *lock out*. Pengadilan ini memiliki kompetensi untuk menilai legalitas tindakan pengusaha, serta memutuskan bentuk ganti rugi atau pemulihan hak pekerja. Namun dalam praktiknya, mekanisme ini seringkali kurang efektif karena proses yang panjang, biaya tinggi, dan keterbatasan akses hukum bagi pekerja.¹³

Dalam kerangka hukum administrasi negara, pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab instansi ketenagakerjaan, termasuk Dinas Ketenagakerjaan dan pengawas ketenagakerjaan. Sayangnya, banyak pengawas ketenagakerjaan yang menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dari sisi jumlah maupun kualitas personel. Hal ini membuat perlindungan normatif yang telah diatur secara baik dalam perundang-undangan menjadi tidak optimal dalam pelaksanaannya.¹⁴

Perlindungan normatif terhadap pekerja dalam konteks tindakan *lock out* sepenuhnya berlandaskan pada asas bahwa hukum bertujuan untuk menjamin keadilan dan keamanan kerja. Konstitusi RI, yakni Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan hukum yang adil. Norma konstitusional ini kemudian diimplementasikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan pengaturan jelas tentang tindakan *lock out*.

¹¹R. Agustinus Pohan, 2021, *Hukum Pengupahan di Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 214.

¹²Surya Tjandra, 2019, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 145.

¹³Barda Nawawi Arief, 2014, *Sistem Hukum di Indonesia*, Jakarta: Kencana, hlm. 36.

¹⁴Manotar Tampubolon, 2018, *Kepolisian dan Kekerasan Negara*, Jakarta: ELSAM, hlm. 92

Pada Pasal 1 angka 24 UU 13/2003, *lock out* dipahami sebagai hak dasar pengusaha untuk menghentikan pekerjaan dan menolak pekerja masuk tempat kerja jika perundingan gagal. Namun, pasal ini tidak memberi pengusaha keleluasaan tanpa batas. UU tersebut mensyaratkan pemberitahuan tertulis minimal 7 hari kerja sebelumnya, beserta alasan dan waktu pelaksanaan. Norma tersebut dirancang agar pekerja memperoleh kesempatan mempersiapkan diri, misalnya mencari pekerjaan alternatif atau mengakses jaminan sosial.

Lebih jauh, Pasal 147 melarang *lock out* pada sektor pelayanan publik, seperti rumah sakit, air bersih, dan transportasi. Larangan ini mengedepankan perlindungan terhadap pekerja sekaligus mengamankan kepentingan publik. Undang-undang tersebut juga melarang *lock out* yang dilakukan sebagai balasan terhadap mogok kerja sah, karena dapat dianggap tindakan represif dan melanggar hak asasi pekerja.

Perubahan UU Cipta Kerja (UU 11/2020) sedikit menambah mekanisme prosedural, seperti mediasi elektronik dan pelaporan lebih terstruktur kepada instansi ketenagakerjaan. Namun, secara substansi norma mengenai *lock out* tidak berubah fundamental. Ketidakluasan norma ini masih membuka celah penyalahgunaan *lock out* sebagai alat tekanan.

Pentingnya harmonisasi dengan norma internasional juga tidak bisa diabaikan. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 87 dan No. 98, yang menjamin kebebasan berserikat dan hak perundingan kolektif. Jika *lock out* digunakan untuk menekan serikat pekerja atau menanggapi mogok sah, maka tindakan tersebut bertentangan dengan konvensi internasional dan prinsip ketenagakerjaan yang berkeadilan. Integrasi prinsip internasional ini menjadi pijakan penting dalam mengklarifikasi norma nasional.

Mekanisme perlindungan normatif juga berupa hak pekerja atas kompensasi. UU ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha bertanggung jawab atas konsekuensi *lock out*, khususnya terkait upah dan jaminan sosial pekerja. Bila *lock out* berlangsung tanpa prosedur atau jangka lama, pekerja berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan menuntut pemulihan hak atau ganti rugi. Namun dalam praktik di lapangan, banyak pekerja menghadapi hambatan seperti biaya hukum dan keterbatasan akses ke lembaga peradilan.

Aspek pengawasan oleh negara diatur melalui Dinas Ketenagakerjaan dan pengawas ketenagakerjaan di lapangan. Idealnya, mereka melakukan verifikasi surat pemberitahuan *lock out*, memediasi perselisihan, dan memastikan kepatuhan hukum. Akan tetapi, dalam praktik masih sering ditemukan lemahnya pengawasan, keterbatasan personel, dan rendahnya semangat penegakan hukum⁹. Hal ini menyebabkan perlindungan normatif masih tertahan pada tataran administrasi semata.

Putusan PHI dan MA menunjukkan bahwa ketika norma normatif dilanggar, putusan dapat efektif memberikan pemulihan. Misalnya, putusan MA nomor 800 K/Pdt.Sus PHI/2022 menyatakan putusan PHI tetap DUKUNG jika *lock out* dilakukan tanpa pemberitahuan dan merugikan pekerja⁵. Kasus seperti ini menunjukkan bahwa perlindungan normatif yang dijadikan dasar putusan yudisial memiliki kekuatan hukum nyata, sekalipun butuh waktu.

Syarat administratif pemberitahuan minimal 7 hari dan alasan jelas seharusnya bukan hanya syarat formal, tetapi menjadi alat kontrol terhadap penyalahgunaan *lock out*. Hukum hadir bukan hanya untuk menetapkan norma, tetapi juga memfasilitasi keseimbangan—antara hak pengusaha dan penguatan posisi tawar pekerja. Jika standar ini melemah, maka *lock out* kehilangan legitimasi dan berpotensi menggerus fungsi perlindungan normatif.

Dengan demikian, perlindungan normatif terhadap pekerja dalam konteks *lock out* mencakup: (a) pengaturan prosedural yang jelas; (b) jaminan atas kelangsungan hak ekonomi dan jaminan sosial; (c) larangan terhadap penggunaan *lock out* yang diskriminatif atau membahayakan publik; (d) jalur hukum dan putusan konkret melalui PHI; dan (e) pengawasan administratif. Untuk meningkatkan efektivitasnya, norma ini harus diperkuat melalui peraturan turunan yang jelas,

pemberian sanksi yang tegas, dan penguatan kapasitas lembaga penegak.

Perlindungan normatif tidak hanya bersumber dari peraturan perundang-undangan, tetapi juga didukung oleh kajian-kajian akademik yang memperkaya interpretasi dan implementasi norma hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan normatif terhadap pekerja mencerminkan pemenuhan atas hak-hak dasar yang harus dijamin negara dalam menghadapi tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) oleh pengusaha. Norma ini harus menjamin stabilitas kerja, penghidupan layak, serta akses terhadap mekanisme hukum yang adil dan efektif.

Aini menegaskan bahwa salah satu kelemahan utama dari perlindungan normatif dalam praktik hubungan industrial di Indonesia adalah lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum oleh pengusaha, terutama terhadap pekerja outsourcing dan kontrak yang paling rentan terhadap tindakan sepihak seperti *lock out*¹⁵. Kajian tersebut menunjukkan bahwa meskipun hak pekerja telah diatur secara normatif, seperti pemberitahuan sebelum *lock out*, jaminan atas upah, dan penyelesaian melalui mediasi, banyak pengusaha yang menghindari ketentuan ini karena lemahnya sanksi dan pengawasan dari negara.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Yulianto dan Ardiansyah mengungkap bahwa dalam banyak kasus, pengusaha menggunakan *lock out* sebagai bentuk represif terhadap mogok kerja sah yang dilakukan pekerja.¹⁶ Hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 146 UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa *lock out* tidak dapat dilakukan sebagai bentuk pembalasan. Tindakan tersebut melanggar prinsip keadilan dalam hubungan industrial dan menyebabkan hilangnya hak-hak pekerja secara sepihak tanpa proses hukum yang adil.

Dalam perspektif penyelesaian sengketa, Simanjuntak menunjukkan bahwa mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) belum mampu memberikan perlindungan normatif yang optimal karena terbatasnya pemahaman hukum para pekerja, minimnya bantuan hukum, serta lamanya proses persidangan yang menyebabkan kerugian ekonomi berkepanjangan.¹⁷ Hal ini diperparah dengan fakta bahwa banyak pekerja yang kehilangan sumber penghasilan akibat *lock out*, tetapi tidak mendapatkan ganti rugi yang layak karena tidak dapat membuktikan pelanggaran prosedural yang dilakukan pengusaha.

Sementara itu, kajian yang dilakukan oleh Herdiyanti dalam jurnal *Mimbar Hukum* menekankan bahwa norma tentang *lock out* belum cukup detail dalam mengatur sanksi administratif dan pidana terhadap pengusaha yang melakukan penutupan perusahaan secara ilegal.¹⁸ Dalam konteks ini, norma hanya memuat kewajiban prosedural tanpa memperkuat mekanisme pelaksanaannya. Akibatnya, pengusaha tetap bisa melakukan *lock out* tanpa rasa takut terhadap konsekuensi hukum yang berat.

Jurnal lain dari Safitri dan Santoso juga menggarisbawahi pentingnya pembaruan peraturan pelaksana yang secara khusus mengatur teknis pelaksanaan *lock out*, termasuk batas maksimal durasi, hak pekerja selama *lock out*, serta kewajiban negara dalam memberikan perlindungan sosial.¹⁹ Mereka menyarankan agar perlindungan normatif tidak hanya bersifat pasif (melalui ketentuan tertulis), tetapi juga aktif melalui penguatan peran mediator ketenagakerjaan dan lembaga pengawas.

¹⁵Aini, Shafira N., 2024, *Impacts of the Use of Outsourced Labor on the Welfare of Workers in Indonesia*, Yogyakarta: Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan, hlm. 112.

¹⁶Yulianto, Bambang dan Ardiansyah, 2021, *Lock Out Sebagai Tindakan Represif dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan, hlm. 78.

¹⁷Simanjuntak, Evi, 2020, *Efektivitas PHI dalam Menyelesaikan Konflik Pekerja dan Pengusaha*, Bandung: Jurnal Hukum Perburuhan, hlm. 135.

¹⁸Herdiyanti, Nissa, 2018, *Tinjauan Yuridis Terhadap Penutupan Perusahaan oleh Pengusaha dalam Perspektif Perlindungan Hukum Pekerja*, Yogyakarta: *Mimbar Hukum*, hlm. 67.

¹⁹Safitri, S.C. dan Santoso, I.B., 2022, *The Legal Protection for Labours According to Indonesian Laws*, Jakarta: Law Research Review Quarterly, Vol. 8 No. 1, hlm. 110.

Lebih jauh, perlindungan normatif juga memerlukan dukungan dari sistem hukum internasional yang telah diratifikasi Indonesia, seperti Konvensi ILO No. 87 dan No. 98. Penelitian yang dilakukan oleh Gallardo menunjukkan bahwa selama pandemi COVID-19, negara-negara yang memiliki mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat dan responsif terhadap pelanggaran hubungan kerja akibat penutupan perusahaan, berhasil meminimalkan kerugian pekerja dan menghindari konflik berkepanjangan.²⁰ Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan normatif tidak hanya ditentukan oleh isi aturan, tetapi juga oleh kecepatan dan efektivitas lembaga pelaksananya.

Dengan mempertimbangkan semua analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa perlindungan normatif dalam konteks *lock out* harus dimaknai secara luas, mencakup pengaturan hukum yang tegas, sanksi yang mengikat, mekanisme penyelesaian yang cepat, serta peran aktif negara dalam menjamin hak-hak dasar pekerja. Ketiadaan detail teknis dalam norma hukum menyebabkan kekosongan implementatif yang berdampak pada lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja, terutama di sektor nonformal dan pekerja kontrak.

Meskipun sistem hukum Indonesia telah memberikan dasar normatif yang cukup untuk melindungi pekerja dari tindakan *lock out* yang merugikan, terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya. Masalah ketidakpatuhan pengusaha terhadap prosedur, lemahnya pengawasan, dan keterbatasan akses pekerja terhadap keadilan hukum menjadi hambatan serius dalam mewujudkan perlindungan normatif yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi terhadap ketentuan mengenai *lock out*, baik melalui peraturan yang lebih rinci, penguatan sanksi administratif dan pidana terhadap pelanggaran, maupun peningkatan kapasitas lembaga penegak hukum ketenagakerjaan.

B. Perlindungan Institusional melalui Lembaga Penegak Hukum Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus *lock out* tidak hanya bersumber dari norma hukum yang tertulis (perlindungan normatif), tetapi juga sangat bergantung pada efektivitas lembaga penegak hukum ketenagakerjaan. Lembaga-lembaga tersebut memainkan peran penting dalam menjamin pelaksanaan hukum, menyelesaikan konflik, dan memberikan jaminan keadilan secara konkret kepada pekerja yang terdampak. Perlindungan hukum tidak akan bermakna apabila tidak diiringi dengan kehadiran institusi yang kuat dan responsif.

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan institusional dilakukan oleh sejumlah lembaga, antara lain: Dinas Ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan, Mediator Hubungan Industrial, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Keempat institusi ini memiliki peran strategis yang saling berhubungan dalam menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang menjadi korban *lock out*.

Pertama, Dinas Ketenagakerjaan sebagai perpanjangan tangan pemerintah di daerah bertanggung jawab dalam pengawasan awal terhadap dinamika hubungan industrial di perusahaan. Dalam konteks *lock out*, Dinas Ketenagakerjaan menerima pemberitahuan dari pengusaha dan memiliki kewenangan administratif untuk menilai apakah tindakan tersebut sah secara hukum. Jika pemberitahuan tidak dilakukan sesuai ketentuan, maka tindakan *lock out* dapat dinyatakan tidak sah dan pengusaha dapat dikenai sanksi.

Kedua, peran Pengawas Ketenagakerjaan juga sangat penting dalam menjamin perlindungan terhadap pekerja. Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016, pengawas bertugas memeriksa dan menindaklanjuti pelanggaran norma ketenagakerjaan di perusahaan, termasuk pelaksanaan prosedur *lock out*. Sayangnya, berbagai studi menunjukkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi keterbatasan serius, baik dari sisi jumlah personel, kompetensi, maupun independensi kelembagaan.²¹ Hal ini menyebabkan

²⁰Gallardo, Linda, 2023, *Protecting the Rights of Laid-off Workers During the COVID-19 Pandemic*, Geneva: Environmental Sociology, DOI: 10.1080/23251042.2023.2021345.

²¹Surya Tjandra, 2019, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 167.

banyak pelanggaran hukum dalam kasus *lock out* tidak tertindaklanjuti secara serius.

Ketiga, dalam situasi ketika terjadi perselisihan akibat *lock out*, peran Mediator Hubungan Industrial menjadi penting. Mediasi adalah langkah awal non-litigasi untuk menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediasi wajib ditempuh sebelum sengketa diajukan ke pengadilan. Namun, praktik mediasi di banyak daerah tidak berjalan efektif karena keterbatasan anggaran, SDM, serta keengganan pengusaha hadir dalam proses tersebut.²² Dalam kondisi demikian, pekerja sering kali berada dalam posisi lemah karena tidak memiliki daya tawar yang memadai.

Keempat, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan forum terakhir yang dapat digunakan pekerja untuk menuntut keadilan ketika haknya dilanggar akibat tindakan *lock out*. PHI memiliki yurisdiksi absolut untuk memeriksa dan memutus sengketa hubungan kerja, termasuk keabsahan tindakan *lock out* dan kompensasi atas kerugian yang ditimbulkan. Namun, dalam praktiknya, pekerja seringkali mengalami kesulitan dalam mengakses PHI karena keterbatasan biaya, durasi proses hukum yang panjang, serta ketidakseimbangan posisi hukum dengan pengusaha yang memiliki sumber daya lebih besar.²³

Hasil studi dalam Jurnal Hukum & Pembangunan menegaskan bahwa efektivitas lembaga hubungan industrial masih rendah, terutama dalam memberikan perlindungan yang bersifat langsung dan nyata kepada pekerja. Banyak pengusaha memanfaatkan kelambanan proses ini untuk memperlama penyelesaian, sehingga pekerja memilih mundur dari proses hukum karena tekanan ekonomi dan ketidakpastian.²⁴

Dalam Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, ditunjukkan pula bahwa keberadaan lembaga formal tidak menjamin keadilan substantif apabila tidak diimbangi dengan prinsip-prinsip perlindungan yang berorientasi pada kelompok rentan seperti pekerja. Penelitian tersebut merekomendasikan penguatan kapasitas kelembagaan serta integrasi peran serikat pekerja sebagai bagian dari sistem perlindungan institusional yang lebih responsif.²⁵ Dengan demikian, perlindungan institusional terhadap pekerja yang menjadi korban *lock out* sangat tergantung pada sinergi antarlembaga dan dukungan nyata dari negara melalui regulasi, pengawasan, dan peradilan yang berpihak kepada keadilan sosial. Tanpa hal tersebut, perlindungan hukum hanya akan menjadi formalitas belaka yang gagal memberikan kepastian dan keadilan bagi pihak yang dirugikan.

Perlindungan institusional merupakan manifestasi dari fungsi negara hukum dalam menjamin pemenuhan hak-hak warga negara, termasuk hak pekerja atas kepastian kerja dan penghidupan yang layak. Dalam konteks hubungan industrial di Indonesia, eksistensi lembaga penegak hukum ketenagakerjaan menjadi pilar utama dalam mencegah dan menindak pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha melalui tindakan sepihak, termasuk tindakan *lock out*. Ketiadaan intervensi lembaga yang efektif dalam kondisi semacam ini berpotensi menimbulkan ketimpangan struktural antara pekerja dan pengusaha.

Salah satu problem mendasar yang dihadapi pekerja dalam melawan tindakan *lock out* adalah lemahnya mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan maupun Pengawas Ketenagakerjaan. Dalam banyak kasus, pekerja tidak memiliki akses langsung untuk melaporkan pelanggaran karena minimnya informasi, keengganan birokrasi menindak tegas pengusaha, serta

²²Safitri, S.C., 2022, "Efektivitas Peran Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal Hukum dan Administrasi Negara*, Vol. 8 No. 2, hlm. 112.

²³Simanjuntak, Evi, 2020, Efektivitas PHI dalam Menyelesaikan Konflik Pekerja dan Pengusaha, Bandung: *Jurnal Hukum Perburuhan*, hlm. 135.

²⁴Amiruddin, 2021, "Persoalan Keadilan dalam Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 51 No. 3, hlm. 344.

²⁵Rahayu, Endang, 2021, "Peran Lembaga dalam Menjamin Perlindungan Hukum Pekerja", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 28 No. 2, hlm. 212.

keterbatasan jumlah personel pengawas yang tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan di wilayah tertentu. Dalam catatan Ombudsman RI, pengawasan ketenagakerjaan termasuk salah satu layanan publik yang paling banyak dikeluhkan masyarakat pekerja karena tidak responsif dan minim penyelesaian tuntas.²⁶

Selain itu, dalam mekanisme penyelesaian sengketa, peran Mediator Hubungan Industrial cenderung seremonial. Banyak mediator tidak memiliki latar belakang yang kuat dalam hukum ketenagakerjaan atau tidak memiliki independensi yang cukup dalam menangani konflik pekerja-pengusaha. Hal ini berdampak pada tidak efektifnya mediasi sebagai sarana penyelesaian awal dalam sengketa *lock out*. Pekerja seringkali menghadapi tekanan struktural dan psikologis untuk menerima penyelesaian yang merugikan karena lemahnya posisi tawar dalam forum mediasi.²⁷

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai garda akhir perlindungan pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang pengusaha seharusnya memberikan keadilan yang substantif dan berpihak pada pihak yang lemah. Namun dalam praktiknya, PHI justru sering mereproduksi ketimpangan karena berbagai kendala prosedural dan biaya. Proses litigasi di PHI bisa berlangsung lama, melelahkan, dan tidak menjamin kompensasi memadai bagi pekerja. Putusan yang inkonsisten antar majelis hakim PHI dalam menilai legalitas tindakan *lock out* juga menjadi persoalan tersendiri dalam upaya penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.²⁸

Masalah lain yang cukup serius adalah tidak terintegrasinya lembaga-lembaga ini dalam sistem perlindungan yang komprehensif. Dinas Ketenagakerjaan, Mediator, dan PHI cenderung bekerja sendiri-sendiri, tanpa koordinasi yang jelas. Padahal, dalam konteks *lock out*, perlindungan hukum hanya efektif apabila sistem pengawasan, mediasi, dan penegakan hukum terhubung secara fungsional dan substansial. Lemahnya integrasi ini membuka peluang bagi pengusaha untuk menghindari pertanggungjawaban hukum, karena prosedur hukum bisa dibelokkan dengan dalih “sengketa belum sampai ke ranah PHI”.

Perlindungan institusional juga harus menyentuh aspek perlindungan sosial pekerja selama proses sengketa berjalan. Dalam praktiknya, pekerja yang terkena *lock out* akan kehilangan upah, jaminan sosial, dan akses terhadap sumber penghidupan lainnya. Tidak adanya regulasi yang mewajibkan pengusaha tetap membayar sebagian upah selama sengketa menyebabkan kerugian berat di pihak pekerja. Lembaga seperti BPJS Ketenagakerjaan dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) belum sepenuhnya dapat diakses dalam konteks *lock out*, padahal seharusnya menjadi bagian dari sistem perlindungan komprehensif.²⁹

Sejumlah studi juga menunjukkan bahwa perlindungan institusional belum cukup efektif dalam menghadirkan keadilan karena lemahnya political will pemerintah daerah dan pusat dalam memperkuat lembaga ketenagakerjaan. Anggaran pengawasan minim, jumlah mediator sedikit, dan fasilitas PHI yang kurang memadai menjadi gejala struktural yang belum terselesaikan. Dalam perspektif teori hukum progresif Satjipto Rahardjo, hukum harusnya membela yang lemah dan bersifat responsif terhadap realitas sosial pekerja.³⁰ Sayangnya, institusi-institusi penegak hukum ketenagakerjaan belum menginternalisasi prinsip ini secara konsisten.

Salah satu solusi yang ditawarkan dalam studi oleh Safitri dan Santoso adalah integrasi teknologi dalam pengawasan dan penyelesaian sengketa, seperti pengaduan daring, mediasi virtual,

²⁶Ombudsman Republik Indonesia, *Laporan Tahunan Ombudsman RI 2022*, Jakarta: Ombudsman, 2023, hlm. 45.

²⁷Safitri, S.C., 2022, “Efektivitas Peran Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial”, *Jurnal Hukum dan Administrasi Negara*, Vol. 8 No. 2, hlm. 112.

²⁸Simanjuntak, Evi, 2020, “Efektivitas PHI dalam Menyelesaikan Konflik Pekerja dan Pengusaha”, *Jurnal Hukum Perburuhan*, Bandung, hlm. 135.

²⁹Aini, Shafira N., 2024, Impacts of the Use of Outsourced Labor on the Welfare of Workers in Indonesia, Yogyakarta: *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, hlm. 112.

³⁰Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 56.

dan sistem pelaporan otomatis pelanggaran ketenagakerjaan.³¹ Selain itu, diperlukan penguatan kapasitas dan kemandirian lembaga mediator agar dapat benar-benar menjadi forum penyelesaian awal yang berpihak pada keadilan.

Perlindungan institusional terhadap pekerja dari tindakan *lock out* pengusaha tidak hanya bergantung pada eksistensi formal lembaga hukum, tetapi juga pada kapasitas, integritas, koordinasi, dan keberpihakan institusi tersebut terhadap nilai keadilan substantif. Reformasi sistem perlindungan hukum harus mengarah pada integrasi kelembagaan, peningkatan kapasitas SDM, dan penyusunan regulasi teknis pelaksanaan *lock out* yang lebih rinci dan adil.

dalam sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkeadilan. Perlindungan ini dilakukan melalui lembaga-lembaga negara dan perangkat kelembagaan lainnya yang secara fungsional bertugas menegakkan hukum ketenagakerjaan dan menyelesaikan konflik yang timbul dalam hubungan industrial. Lembaga-lembaga ini tidak hanya berperan sebagai pengawas, melainkan juga sebagai mediator, fasilitator, hingga adjudikator dalam menjamin pemenuhan hak-hak pekerja, terutama dalam kasus-kasus yang berkaitan dengan penutupan perusahaan atau *lock out* yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha.

Dalam konteks Indonesia, perlindungan institusional dilaksanakan oleh berbagai organ pemerintah dan lembaga yudisial yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan. Di tingkat administratif, Dinas Ketenagakerjaan di setiap kabupaten/kota maupun provinsi berfungsi sebagai pelaksana teknis pengawasan norma-norma ketenagakerjaan. Dinas ini menerima laporan pelanggaran, melakukan inspeksi ketenagakerjaan, memberikan peringatan atau sanksi administratif kepada pelaku pelanggaran, dan memfasilitasi proses mediasi dalam perselisihan hubungan industrial. Namun, efektivitas peran Dinas Ketenagakerjaan sering kali bergantung pada integritas aparat, ketersediaan anggaran, serta kapasitas sumber daya manusia yang mengelola pengawasan tersebut.

Selain Dinas Ketenagakerjaan, keberadaan Pengawas Ketenagakerjaan memiliki arti penting dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan secara langsung. Pengawas Ketenagakerjaan bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan norma-norma kerja di perusahaan, termasuk ketentuan terkait hak-hak pekerja atas upah, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan terhadap tindakan sepihak pengusaha seperti *lock out*. Mereka memiliki wewenang melakukan pemeriksaan, meminta keterangan, hingga membuat nota pemeriksaan yang dapat menjadi dasar rekomendasi tindak lanjut administratif atau bahkan pidana.

Dalam situasi konflik antara pekerja dan pengusaha, khususnya dalam hal terjadi *lock out*, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga memainkan peran penting. Mekanisme yang tersedia secara normatif meliputi penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Mediasi dan konsiliasi dilaksanakan oleh pejabat fungsional yang ditunjuk oleh pemerintah dan berada di bawah naungan Dinas Ketenagakerjaan. Mereka bertugas menengahi dan menyusun anjuran atau risalah penyelesaian yang bersifat tidak mengikat, namun dapat dijadikan dasar jika perselisihan dilanjutkan ke pengadilan.

Lembaga peradilan khusus yang menangani konflik ketenagakerjaan adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI berada di lingkungan Peradilan Umum dan berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara hubungan industrial, termasuk kasus pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, dan perselisihan kepentingan. Dalam konteks *lock out*, pekerja yang merasa dirugikan dapat menggugat pengusaha di PHI untuk meminta pengembalian hak, kompensasi, atau pemulihan hubungan kerja. Meskipun PHI hadir sebagai bentuk perlindungan institusional yang konkret, proses peradilan sering kali dihadapkan pada tantangan birokrasi, waktu yang panjang, dan tidak jarang beban pembuktian yang berat bagi pekerja.

³¹Safitri, S.C. dan Santoso, I.B., 2022, "The Legal Protection for Labours According to Indonesian Laws", *Law Research Review Quarterly*, Vol. 8 No. 1, hlm. 110.

Peran kelembagaan lain yang tidak dapat diabaikan adalah Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) yang dapat memberikan perhatian pada pelanggaran HAM dalam hubungan kerja, termasuk dalam kasus *lock out* yang berdampak pada hak atas penghidupan dan kesejahteraan pekerja. Komnas HAM memiliki kewenangan untuk melakukan investigasi, klarifikasi, hingga menyusun rekomendasi kepada pihak terkait. Meskipun bukan lembaga adjudikatif, Komnas HAM sering kali menjadi pintu masuk untuk mendapatkan keadilan sosial melalui mekanisme advokasi publik.

Tak kalah penting adalah peran Ombudsman Republik Indonesia yang dapat menerima laporan atas maladministrasi dalam pelayanan publik, termasuk dalam konteks kelambanan, pengabaian, atau penyimpangan prosedur oleh aparat negara dalam menangani laporan pelanggaran ketenagakerjaan. Ombudsman memiliki kewenangan untuk memberikan rekomendasi perbaikan dan tindakan korektif terhadap institusi yang dianggap lalai atau melanggar kewajiban dalam memberikan perlindungan kepada pekerja.

Dalam perspektif perlindungan institusional, efektivitas kelembagaan dalam menjamin hak-hak pekerja sangat ditentukan oleh sejauh mana koordinasi antar-lembaga berjalan harmonis dan adanya regulasi yang mendukung kinerja mereka secara optimal. Saat ini, penguatan sinergi antarlembaga menjadi kebutuhan mendesak agar perlindungan terhadap pekerja tidak bersifat parsial atau simbolik. Ketika *lock out* terjadi, pekerja sering kali berada dalam posisi tidak seimbang, baik secara hukum maupun sosial-ekonomi, sehingga negara melalui lembaga-lembaganya harus tampil aktif untuk mengintervensi dan memberikan perlindungan nyata.

Di sisi lain, perlindungan institusional tidak akan berjalan efektif tanpa adanya akuntabilitas dan transparansi dari lembaga-lembaga tersebut. Masyarakat, khususnya serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil, perlu diberdayakan untuk mengawasi pelaksanaan tugas lembaga penegak hukum ketenagakerjaan. Peran masyarakat sipil menjadi penting dalam mendorong transparansi, memperkuat kapasitas advokasi, dan meningkatkan literasi hukum di kalangan pekerja, agar mereka memahami hak dan mekanisme perlindungan yang tersedia.

Perlindungan institusional juga mensyaratkan adanya pembaruan regulasi dan kebijakan yang lebih progresif dan responsif terhadap dinamika hubungan industrial. Banyak peraturan pelaksana yang belum secara eksplisit mengatur tentang *lock out*, prosedurnya, batasannya, serta konsekuensi hukumnya bagi pengusaha. Ketiadaan pengaturan rinci ini membuat institusi penegak hukum ketenagakerjaan sering kali kesulitan dalam menilai dan memutus pelanggaran secara objektif. Oleh karena itu, penguatan hukum positif dan peningkatan kapasitas lembaga sangat dibutuhkan.

Dengan demikian, perlindungan institusional terhadap pekerja pasca-*lock out* tidak dapat hanya bergantung pada satu lembaga saja, melainkan harus menjadi kerja kolektif dari seluruh sistem penegakan hukum ketenagakerjaan. Negara sebagai pemegang mandat konstitusional dalam menjamin hak warga negara wajib memastikan bahwa lembaga-lembaga ini dapat bekerja secara efektif, responsif, dan berorientasi pada keadilan substantif bagi para pekerja. Bila sinergi, regulasi, dan kapasitas lembaga dapat ditingkatkan, maka harapan atas sistem ketenagakerjaan yang adil dan manusiawi akan semakin mungkin terwujud di Indonesia.

Penerapan perlindungan institusional dalam praktik sering kali dihadapkan pada realitas lemahnya koordinasi antar lembaga yang seharusnya bersinergi. Sebagai contoh, ketika terjadi penutupan perusahaan secara sepihak oleh pengusaha, Dinas Ketenagakerjaan sebagai ujung tombak pengawasan seharusnya segera turun tangan, baik dalam bentuk pengawasan langsung maupun pemberian teguran administratif. Namun, dalam banyak kasus, respons yang lambat atau tidak adanya pelaporan formal dari pekerja menyebabkan tindakan *lock out* tidak tercatat secara resmi dan gagal ditindaklanjuti secara hukum. Situasi ini menggambarkan bahwa efektivitas lembaga tidak hanya dipengaruhi oleh kewenangan hukum, tetapi juga sangat bergantung pada dinamika administratif dan budaya hukum di masyarakat.

Disparitas kapasitas antardaerah juga memengaruhi kualitas perlindungan institusional. Dinas Ketenagakerjaan di daerah perkotaan cenderung memiliki sumber daya dan personel yang lebih lengkap dibandingkan daerah terpencil. Hal ini menciptakan ketimpangan akses perlindungan bagi pekerja. Dalam konteks *lock out*, pekerja di daerah dengan akses lembaga yang terbatas akan lebih rentan dan sulit memperoleh keadilan. Oleh karena itu, penting adanya kebijakan afirmatif dari pemerintah pusat untuk memperkuat struktur kelembagaan ketenagakerjaan di daerah, termasuk pembentukan unit khusus penanganan pelanggaran hubungan industrial yang dilengkapi sistem pelaporan digital dan berbasis bukti.

Perlindungan institusional melalui Pengadilan Hubungan Industrial pun menghadapi tantangan serius. Banyak pekerja tidak memiliki kemampuan ekonomi atau literasi hukum yang memadai untuk mengakses proses litigasi. Pengadilan yang pada dasarnya dibentuk untuk menyelesaikan konflik ketenagakerjaan justru kerap menjadi jalan panjang yang melelahkan bagi pekerja karena durasi perkara yang lama dan beban pembuktian yang rumit. Meskipun secara formil sudah tersedia bantuan hukum dan peran serikat pekerja dalam mendampingi, realitasnya pendampingan ini tidak merata dan tidak selalu optimal. Ini menandakan bahwa perlindungan institusional melalui jalur yudisial perlu didorong dengan reformasi yang lebih berorientasi pada perlindungan kelompok rentan.

Salah satu celah yang belum optimal dimanfaatkan adalah peran lembaga quasi-yudisial, seperti Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (jika pekerja perempuan terdampak), dan lembaga Ombudsman. Ketiganya memiliki kewenangan untuk melakukan investigasi dan memberikan rekomendasi atas pelanggaran yang terjadi. Namun, rekomendasi tersebut bersifat tidak mengikat, dan sering kali tidak diindahkan oleh lembaga eksekutif maupun pelaku usaha. Ketiadaan kekuatan eksekutorial dari lembaga-lembaga ini menjadikan perlindungan yang mereka berikan lebih bersifat simbolik, kecuali bila dikawal oleh tekanan publik dan advokasi berkelanjutan.

Reformasi institusi penegakan hukum ketenagakerjaan tidak cukup hanya melalui revisi regulasi, tetapi juga membutuhkan peningkatan kapasitas kelembagaan, transparansi prosedural, dan profesionalitas aparat. Pemerintah perlu menetapkan indikator kinerja yang konkret bagi lembaga-lembaga tersebut, seperti waktu respons penanganan aduan, jumlah kasus yang diselesaikan, tingkat keberhasilan mediasi, hingga penilaian publik terhadap keadilan pelayanan. Dengan adanya standar performa ini, lembaga penegak hukum ketenagakerjaan akan terdorong untuk lebih akuntabel dalam menjalankan tugasnya.

Penting pula menyoroti perlunya pembentukan lembaga pengawas independen khusus ketenagakerjaan. Lembaga ini harus bersifat otonom dan diberi mandat untuk menerima aduan, melakukan penyelidikan, menerbitkan sanksi administratif, serta memberikan rekomendasi hukum secara langsung terhadap pelanggaran yang terjadi. Dalam kasus *lock out*, lembaga ini dapat menjadi otoritas pertama yang memutuskan apakah tindakan pengusaha termasuk pelanggaran hukum atau bukan, sebelum masuk ke proses penyelesaian lebih lanjut di pengadilan. Struktur seperti ini telah diterapkan di beberapa negara yang sistem ketenagakerjaannya lebih maju dan terbukti memberikan perlindungan lebih kuat bagi pekerja.

Digitalisasi sistem pelaporan dan penegakan hukum juga menjadi kebutuhan mendesak. Dengan platform pelaporan daring yang dapat diakses oleh pekerja dari seluruh wilayah Indonesia, pengawasan terhadap tindakan *lock out* dapat dilakukan secara real-time, serta mempermudah lembaga terkait untuk segera bertindak. Platform tersebut harus dilengkapi dengan integrasi database lintas kementerian dan instansi, seperti BPJS Ketenagakerjaan, Kemenaker, dan Kepolisian. Integrasi ini memudahkan verifikasi data pekerja yang dirugikan, perusahaan yang melakukan *lock out*, serta riwayat pelanggaran hubungan industrial.

Keterlibatan serikat pekerja sebagai mitra institusional dalam penegakan hukum

ketenagakerjaan juga perlu diperkuat. Serikat pekerja memiliki posisi strategis dalam mengorganisasi perlawanan terhadap tindakan *lock out*, serta memiliki akses langsung kepada anggota yang terdampak. Namun, kelemahan struktural dalam organisasi serikat pekerja sering kali menghambat efektivitas perlindungan yang mereka berikan. Oleh karena itu, perlu ada pelatihan berkelanjutan, penguatan kapasitas advokasi, serta pendanaan publik yang transparan untuk mendukung keberlanjutan fungsi serikat dalam mengawal keadilan hubungan industrial.

Peran universitas, LSM, dan media dalam membentuk opini publik serta mendorong akuntabilitas lembaga penegakan hukum juga tidak kalah penting. Ketika lembaga-lembaga formal belum optimal memberikan keadilan, masyarakat sipil dapat menjadi jembatan untuk memobilisasi tekanan sosial agar lembaga-lembaga tersebut lebih responsif dan terbuka terhadap aspirasi pekerja. Dalam konteks *lock out*, dukungan publik sering kali menjadi penentu apakah pelanggaran hak akan mendapatkan respons hukum atau tidak.

Dengan seluruh tantangan yang ada, konsep perlindungan institusional harus terus dikembangkan secara dinamis sesuai perubahan zaman. Penguatan regulasi, revitalisasi kelembagaan, serta peningkatan partisipasi publik menjadi tiga pilar penting dalam menciptakan sistem hukum ketenagakerjaan yang melindungi secara utuh. Negara tidak boleh membiarkan pekerja berada dalam posisi lemah ketika menghadapi pengusaha yang menyalahgunakan kekuasaan ekonomi dengan dalih efisiensi atau ketidakstabilan usaha.

Akhirnya, perlindungan institusional dalam konteks penutupan perusahaan oleh pengusaha harus menjadi perhatian prioritas dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dalam era globalisasi dan fluktuasi ekonomi yang tinggi, sistem ketenagakerjaan harus mampu menjamin perlindungan menyeluruh bagi pekerja sebagai subjek utama pembangunan ekonomi nasional. Tanpa lembaga yang kuat, hukum yang adil, dan masyarakat yang peduli, hak-hak pekerja akan selalu berada di ambang ancaman, termasuk dalam bentuk *lock out* yang sering kali terselubung dan sulit dibuktikan secara formil.

C. Perlindungan Substantif terhadap Hak-Hak Pekerja Pasca *Lock out*

Perlindungan substantif merupakan aspek paling konkret dari pemenuhan hak-hak pekerja, khususnya ketika mereka menjadi korban dari tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) yang dilakukan oleh pengusaha. Perlindungan ini tidak berhenti pada pengakuan norma hukum atau prosedur formal semata, melainkan menyangkut sejauh mana pekerja benar-benar mendapatkan kembali hak-haknya dalam kehidupan kerja dan sosial secara nyata. Dalam konteks *lock out*, bentuk-bentuk perlindungan substantif yang dibutuhkan pekerja meliputi pemenuhan hak atas upah, hak atas kompensasi, pemulihan hubungan kerja, akses terhadap jaminan sosial, dan perlindungan terhadap hak berserikat.

Salah satu hak utama pekerja yang sering dilanggar dalam praktik *lock out* adalah hak atas upah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha tetap berkewajiban membayar upah pekerja selama masa *lock out* yang tidak sah, atau apabila pengusaha tidak memenuhi prosedur sebagaimana diatur dalam Pasal 146 sampai dengan Pasal 150. Namun dalam kenyataan, banyak pekerja yang justru tidak menerima hak tersebut karena pengusaha melakukan *lock out* secara sepihak dan tidak melalui proses mediasi atau penyelesaian perselisihan terlebih dahulu. Pelanggaran terhadap hak upah ini menjadi problem substansial karena mengganggu stabilitas ekonomi pekerja dan keluarganya.

Pekerja yang mengalami *lock out* dan kemudian terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) seringkali tidak memperoleh kompensasi yang layak. Padahal dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, kompensasi atau pesangon merupakan bentuk perlindungan atas kehilangan hubungan kerja, terutama jika PHK dilakukan bukan atas kesalahan pekerja. Namun begitu, banyak perusahaan menghindari kewajiban ini dengan berdalih bahwa *lock out* disebabkan oleh alasan ekonomi, tanpa melalui proses restrukturisasi yang sah. Surya Tjandra menyebut bahwa alasan

efisiensi atau kerugian ekonomi sering digunakan untuk menghindari kewajiban membayar pesangon, padahal tindakan tersebut tetap harus tunduk pada persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan.³²

Reintegrasi atau pemulihan hubungan kerja merupakan bentuk perlindungan substantif yang belum banyak diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Tidak seperti di beberapa negara yang mewajibkan pengusaha untuk menawarkan kembali pekerjaan kepada pekerja terdampak pasca perusahaan kembali beroperasi, di Indonesia belum ada ketentuan eksplisit yang mengatur hal tersebut. Akibatnya, pekerja yang pernah menjadi korban *lock out* sering kehilangan kesempatan untuk kembali bekerja meskipun perusahaan telah dalam keadaan normal kembali. Padahal, dari perspektif hak atas pekerjaan dan kelayakan hidup, reintegrasi kerja merupakan bagian tak terpisahkan dari pemulihan martabat pekerja.³³

Perlindungan substantif juga mencakup keberlanjutan akses terhadap jaminan sosial, seperti Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Kesehatan melalui BPJS. Dalam kondisi *lock out*, banyak pengusaha menghentikan iuran jaminan sosial secara sepihak sehingga pekerja kehilangan perlindungan yang menjadi hak dasar mereka. Hal ini menimbulkan beban ganda bagi pekerja yang bukan hanya kehilangan pendapatan tetapi juga rentan terhadap risiko sosial tanpa adanya perlindungan yang memadai. Herqutanto dan kawan-kawan dalam risetnya menekankan bahwa pekerja formal sekalipun tidak selalu mendapatkan perlindungan sosial secara utuh apabila sistem pengawasan dan pelaporan tidak berjalan efektif.³⁴

Hak atas perlindungan hukum dan akses keadilan juga merupakan bagian dari perlindungan substantif. Pekerja yang terkena *lock out* semestinya dapat mengajukan pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan, melakukan mediasi, atau mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Akan tetapi, hambatan struktural seperti mahalnya biaya perkara, kurangnya informasi hukum, dan minimnya bantuan hukum menjadi kendala nyata bagi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Riset yang dilakukan oleh Simanjuntak menunjukkan bahwa mayoritas pekerja tidak melanjutkan proses hukum karena ketidakpastian hasil serta proses yang berbelit-belit, terutama jika mereka tidak didampingi oleh serikat pekerja atau konsultan hukum.³⁵

Selain hak-hak ekonomi dan hukum, perlindungan substantif juga mencakup aspek psikologis dan sosial pekerja. Tindakan *lock out* yang mendadak seringkali menyebabkan tekanan mental, rasa ketidakpastian, dan trauma berkepanjangan. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, belum terdapat instrumen hukum yang secara eksplisit memberikan pemulihan terhadap dampak psiko-sosial ini. Padahal, dalam pendekatan hak asasi manusia, negara memiliki kewajiban untuk melindungi tidak hanya hak ekonomi pekerja tetapi juga integritas pribadi mereka, termasuk kesehatan mental.³⁶

Perlindungan terhadap hak berserikat menjadi semakin relevan dalam konteks *lock out*, karena tindakan penutupan perusahaan sering kali dilakukan untuk melemahkan kekuatan serikat pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan menjamin kebebasan berserikat, tetapi tidak jarang pengusaha menggunakan *lock out* sebagai instrumen untuk membubarkan atau menekan serikat pekerja yang vokal. Perlindungan substantif dalam konteks ini berarti memastikan bahwa serikat pekerja tetap dapat beroperasi, menyuarakan kepentingan anggotanya, dan ikut serta dalam proses penyelesaian konflik pasca *lock out*.³⁷

³²Surya Tjandra, 2019, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 154.

³³OECD, 2021, *Good Practices in Industrial Relations*, Paris: OECD Publishing, hlm. 79.

³⁴Herqutanto et al., 2019, "Workers' Safety in Indonesia", ScitePress, hlm. 45.

³⁵Simanjuntak, Evi, 2020, Efektivitas PHI dalam Menyelesaikan Konflik Pekerja dan Pengusaha, *Jurnal Hukum Perburuhan*, hlm. 130.

³⁶International Labour Organization, 2020, *Mental Health in the Workplace*, Geneva: ILO.

³⁷Yulianto & Ardiansyah, 2021, "Lock Out sebagai Tindakan Represif terhadap Aktivitas Serikat", *Jurnal Hukum & Ketenagakerjaan*, hlm. 82.

Hak atas pelatihan ulang dan pengembangan keterampilan juga merupakan bagian dari perlindungan substantif, meskipun sering tidak dianggap demikian. Pekerja yang terkena *lock out* kehilangan kesempatan untuk berkembang dalam jalur kariernya, bahkan kehilangan keterampilan karena tidak digunakan dalam waktu lama. Negara semestinya memiliki program pelatihan ulang (*re-skilling*) sebagai bentuk perlindungan substantif agar pekerja dapat kembali memasuki pasar kerja. Pendekatan ini selaras dengan kerangka keadilan sosial yang dikemukakan oleh Martha Nussbaum dan Amartya Sen yang menekankan pentingnya memperluas kapabilitas warga negara dalam mencapai kesejahteraan.³⁸

Perlindungan substantif terhadap pekerja pasca *lock out* merupakan upaya nyata untuk menjamin hak-hak pekerja yang terdampak penutupan usaha oleh pengusaha, baik secara permanen maupun sementara. Dalam konteks hubungan industrial, perlindungan substantif tidak hanya berbentuk pengakuan normatif atas hak-hak pekerja dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga menitikberatkan pada implementasi hak tersebut dalam realitas praktik ketenagakerjaan. Pasca *lock out*, pekerja berada dalam posisi sangat rentan karena kehilangan akses terhadap mata pencaharian dan perlindungan sosial. Oleh karena itu, perlindungan substantif menjadi kunci untuk memastikan pekerja tidak menjadi korban pengabaian hak oleh pengusaha maupun lemahnya peran negara dalam menjamin keadilan industrial.

Salah satu bentuk perlindungan substantif yang sangat krusial adalah hak atas upah yang belum dibayarkan atau hak atas kompensasi akibat tidak dilaksanakannya perjanjian kerja. Dalam banyak kasus *lock out*, pekerja tidak hanya diberhentikan secara mendadak, tetapi juga tidak menerima hak finansial yang seharusnya mereka peroleh. Ini menjadi permasalahan serius yang tidak dapat diselesaikan hanya dengan pendekatan normatif atau administratif. Negara harus memastikan adanya mekanisme untuk menjamin pembayaran hak-hak tersebut secara tuntas, termasuk kemungkinan eksekusi atas aset perusahaan atau tanggung jawab personal direksi apabila diperlukan.

Perlindungan substantif juga mencakup pemulihan hubungan kerja apabila *lock out* terbukti dilakukan secara tidak sah. Pemulihan hubungan kerja tidak hanya bermakna bahwa pekerja dikembalikan ke posisi semula, tetapi juga bahwa mereka memperoleh kompensasi atas kehilangan pendapatan selama periode *lock out* berlangsung. Pemulihan ini juga harus disertai dengan jaminan tidak adanya diskriminasi atau pembalasan dari pengusaha terhadap pekerja yang telah memperjuangkan haknya melalui jalur hukum maupun serikat pekerja. Hal ini menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa prinsip keadilan dalam hubungan kerja tidak hanya menjadi slogan, tetapi hadir dalam setiap tindakan konkret penyelesaian perselisihan.

Perlindungan substantif menuntut negara untuk aktif dalam memastikan reintegrasi pekerja ke dalam dunia kerja. Dalam konteks pasca *lock out*, tidak semua pekerja dapat langsung kembali bekerja pada perusahaan yang sama, apalagi jika *lock out* disusul oleh kebangkrutan atau likuidasi. Oleh karena itu, negara perlu menyediakan program-program pelatihan ulang, peningkatan keterampilan, dan akses terhadap pasar kerja baru bagi para korban *lock out*. Hal ini bukan hanya bagian dari tanggung jawab sosial negara, tetapi juga bagian dari kewajiban konstitusional untuk menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Tidak kalah penting, perlindungan substantif harus berorientasi pada keadilan restoratif. Dalam banyak kasus, dampak *lock out* tidak hanya berupa kerugian ekonomi, tetapi juga kerugian psikologis, sosial, bahkan keluarga. Oleh karena itu, penyelesaian pasca *lock out* harus mempertimbangkan aspek pemulihan secara menyeluruh, termasuk penyediaan bantuan hukum, konseling psikologis, dan mediasi berkelanjutan yang melibatkan semua pihak. Dengan pendekatan ini, konflik industrial tidak semata-mata menjadi persoalan hukum atau ketenagakerjaan, tetapi juga persoalan

³⁸Nussbaum, Martha & Sen, Amartya, 1993, *The Quality of Life*, Oxford: Clarendon Press, hlm. 37.

kemanusiaan yang harus ditangani secara bermartabat.

Aspek penting lain dari perlindungan substantif adalah pengawasan dan penegakan hukum yang konsisten terhadap pengusaha yang melakukan *lock out* secara sepihak tanpa mengikuti prosedur hukum. Dalam realitasnya, tidak sedikit pengusaha yang menggunakan *lock out* sebagai instrumen untuk melemahkan posisi tawar pekerja, terutama ketika ada perselisihan terkait perjanjian kerja bersama atau upah. Dalam kondisi ini, negara harus hadir secara tegas untuk menegakkan aturan, memberikan sanksi yang tegas, dan menjamin tidak adanya impunitas terhadap tindakan sewenang-wenang tersebut.

Perlindungan substantif juga mencakup aspek pemberdayaan pekerja. Pasca *lock out*, pekerja tidak boleh hanya menjadi objek dari perlindungan hukum, tetapi harus diposisikan sebagai subjek yang memiliki peran dan kesadaran atas hak-haknya. Dalam konteks ini, peran serikat pekerja sangat strategis untuk mendampingi pekerja dalam proses negosiasi, penyelesaian sengketa, maupun pemulihan hak. Negara perlu memperkuat kapasitas kelembagaan serikat pekerja agar mampu memberikan advokasi hukum, pendidikan hukum ketenagakerjaan, serta menjadi mitra dalam membangun hubungan industrial yang sehat dan setara.

Upaya penguatan perlindungan substantif juga perlu diperluas dalam kerangka internasional. Dalam era globalisasi, banyak perusahaan yang beroperasi lintas negara dengan struktur kepemilikan yang kompleks. Oleh karena itu, mekanisme perlindungan substantif terhadap pekerja pasca *lock out* harus pula mengadopsi prinsip-prinsip internasional ketenagakerjaan, termasuk mekanisme pemantauan dan pelaporan terhadap pelanggaran hak pekerja yang bersifat transnasional. Kerjasama lintas negara, baik melalui ILO maupun platform multilateral lainnya, menjadi penting dalam mendorong perusahaan multinasional untuk tunduk pada standar keadilan global. Keberhasilan perlindungan substantif terhadap hak-hak pekerja pasca *lock out* sangat bergantung pada komitmen politik dari pembuat kebijakan dan integritas lembaga pelaksana hukum. Tanpa dukungan kebijakan yang kuat dan penegakan hukum yang konsisten, perlindungan substantif hanya akan menjadi retorika kosong. Oleh karena itu, reformasi hukum ketenagakerjaan, penguatan kelembagaan, dan pendidikan publik tentang hak-hak pekerja harus menjadi bagian integral dari strategi perlindungan substantif di Indonesia.

Perlindungan substantif merupakan aspek krusial dalam sistem ketenagakerjaan, yang menekankan pada jaminan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja secara nyata dan berkelanjutan. Dalam konteks penutupan perusahaan (*lock out*) yang dilakukan sepihak oleh pengusaha, perlindungan substantif menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja tidak dirugikan secara ekonomi maupun sosial. *Lock out*, yang sering dimaknai sebagai taktik pengusaha untuk mengendalikan atau menekan pekerja dalam perselisihan hubungan industrial, membawa konsekuensi langsung terhadap pemenuhan hak normatif seperti upah, jaminan sosial, tunjangan, serta jaminan keberlanjutan kerja.

Secara normatif, pekerja memiliki hak atas perlindungan dari tindakan sepihak yang berdampak pada terputusnya sumber penghidupan mereka. Namun dalam praktik, perlindungan substantif pasca *lock out* kerap bersifat lemah karena belum adanya aturan yang secara eksplisit mengatur konsekuensi hukum dari *lock out* terhadap kewajiban pengusaha kepada pekerja. Hal ini menyebabkan pekerja yang terdampak tidak memiliki posisi tawar yang memadai untuk menuntut pemenuhan haknya, terlebih jika perusahaan menyatakan kondisi keuangan yang tidak memungkinkan kelanjutan usaha.

Salah satu aspek terpenting dari perlindungan substantif adalah hak atas upah selama masa *lock out*. Dalam beberapa kasus, pengusaha menghentikan pembayaran upah meskipun tidak ada putusan pengadilan yang menyatakan PHK atau perubahan hubungan kerja. Ini menimbulkan kekosongan hukum yang menempatkan pekerja dalam situasi tidak pasti: mereka tidak lagi bekerja, namun tidak juga diberhentikan secara resmi, sehingga kehilangan hak upah namun tidak dapat

mengklaim pesangon. Oleh karena itu, harus ada regulasi yang mengatur secara tegas bahwa selama belum ada keputusan yang sah mengenai status hubungan kerja, pekerja tetap berhak atas perlindungan pendapatan minimum.

Perlindungan terhadap jaminan sosial pekerja juga menjadi bagian integral dari perlindungan substantif. Dalam banyak kasus lock out, perusahaan menghentikan iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, yang berdampak langsung pada akses layanan kesehatan dan jaminan hari tua pekerja. Padahal, jaminan sosial merupakan hak yang tidak boleh dikurangi dalam kondisi apapun. Penghentian sepihak terhadap iuran jaminan sosial tidak hanya melanggar prinsip perlindungan tenaga kerja, tetapi juga menempatkan pekerja dan keluarganya dalam risiko kerentanan ekonomi yang serius.

Selain itu, hak atas pesangon dan kompensasi lain pasca lock out sering kali diabaikan oleh pengusaha dengan dalih bahwa penutupan bersifat darurat atau akibat force majeure. Hal ini memperlihatkan lemahnya posisi hukum pekerja dalam menuntut haknya. Dalam kondisi di mana lock out berujung pada penutupan permanen perusahaan, pekerja seharusnya diberikan hak-hak yang sama sebagaimana dalam kasus pemutusan hubungan kerja, termasuk hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sayangnya, tanpa perlindungan substantif yang kuat, banyak pengusaha berhasil menghindari kewajiban tersebut.

Di sisi lain, pekerja juga sering kali tidak mendapatkan perlindungan dalam bentuk akses terhadap informasi mengenai status perusahaan, dasar penutupan, atau hak-hak yang bisa mereka tuntutan. Kurangnya transparansi dari pihak pengusaha menyebabkan pekerja berada dalam posisi yang tidak hanya lemah secara hukum, tetapi juga tidak memiliki informasi yang cukup untuk membela diri. Perlindungan substantif seharusnya juga mencakup hak atas informasi yang jujur dan transparan tentang kondisi perusahaan dan alasan terjadinya lock out.

Penting pula menyoroti perlindungan terhadap hak pekerja untuk kembali bekerja pasca lock out. Dalam banyak kasus, lock out dimanfaatkan sebagai taktik untuk menggantikan pekerja lama dengan pekerja baru yang dianggap lebih “kooperatif.” Hal ini tidak hanya melanggar prinsip kesetaraan kesempatan kerja, tetapi juga menjadi bentuk diskriminasi yang terselubung. Perlindungan substantif yang ideal seharusnya menjamin bahwa pekerja yang terkena lock out tetap memiliki prioritas untuk dipekerjakan kembali setelah situasi kembali stabil.

Kondisi yang dihadapi pekerja pasca lock out juga menimbulkan beban psikologis yang tidak ringan. Rasa ketidakpastian, kehilangan penghasilan, tekanan sosial, dan beban keluarga merupakan aspek penting yang harus dipertimbangkan dalam perlindungan substantif. Oleh karena itu, selain perlindungan hukum dan ekonomi, seharusnya terdapat kebijakan perlindungan sosial yang membantu pekerja terdampak lock out dalam bentuk bantuan langsung, akses pelatihan kerja ulang, atau program padat karya pemerintah yang bersifat sementara.

Dalam perspektif pembangunan berkelanjutan, negara tidak dapat membiarkan perusahaan menutup usahanya tanpa terlebih dahulu memastikan bahwa hak-hak pekerja telah dipenuhi. Harus ada mekanisme tanggung jawab hukum terhadap pengusaha yang menghindari pemenuhan hak pekerja dengan alasan penutupan usaha. Misalnya, pemerintah dapat menetapkan bahwa pengusaha yang melakukan lock out wajib menyetorkan dana kompensasi ke lembaga penjamin pekerja, sebelum melakukan penutupan operasional.

Reformasi hukum juga harus diarahkan untuk memperkuat posisi hukum pekerja pasca lock out, antara lain dengan merumuskan standar nasional untuk kompensasi minimal dalam setiap tindakan penghentian kerja sepihak, mewajibkan perusahaan menyediakan laporan keuangan yang dapat diaudit dalam kasus perselisihan, serta menjadikan lock out sebagai salah satu objek pengawasan aktif oleh pengawas ketenagakerjaan.

Perlindungan substantif terhadap hak-hak pekerja pasca lock out tidak cukup hanya mengandalkan pasal-pasal normatif dalam undang-undang, tetapi harus diwujudkan dalam sistem

kelembagaan, mekanisme tanggap darurat ketenagakerjaan, dan intervensi aktif negara dalam situasi krisis hubungan industrial. Tanpa adanya sistem perlindungan substantif yang komprehensif dan berorientasi pada keadilan sosial, tindakan lock out akan terus menjadi alat eksploitasi yang melanggar harkat dan martabat pekerja di Indonesia.

KESIMPUAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun model normatif dalam studi hukum menjamin kejelasan prinsip-prinsip hukum dan menetapkan kerangka kerja yang jelas, model tersebut tidak mampu mempresentasikan perilaku hukum aktual di masyarakat secara memadai, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial, budaya, dan ekonomi. Metodologi empiris penelitian ini menekankan pentingnya memahami situasi dunia nyata dan aktivitas hukum yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari, sehingga menghasilkan pemahaman hukum yang lebih menyeluruh dan kontekstual.

Kontribusi utama studi ini adalah untuk menyoroti perlunya pendekatan normatif dan empiris yang berkeja bersama untuk memperkuat hubungan antara teori hukum dan praktik sosial, sekaligus meletakkan dasar bagi terciptanya regulasi yang lebih adaptif. Temuan studi ini menunjukkan bahwa kualitas studi hukum telah meningkat, regulasi berbasis bukti telah ditemukan, dan standar hukum sedang dikaji secara kritis. Pembatasan ini tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya secara akurat. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengumpulkan data primer guna menilai penerapan standar hukum terhadap kegiatan sosial dan untuk memperkuat validitas saran-saran untuk mengembangkan hukum modern.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Buku:

_____. 2006. *Hukum dan Upah: Politik dan Praktik Pengupahan di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

_____. 2007. *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan Rakyat*. Jakarta: Kompas.

_____. 2009. *Biarkan Hukum Mengalir*. Jakarta: Kompas.

_____. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

_____. 2014. *Sistem Hukum di Indonesia*. Jakarta: Kencana.

Arief, Barda Nawawi. 2014. *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*. Jakarta: Kencana.

Asikin, Zainal. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Budd, John W. 2004. *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice*. Ithaca: Cornell University Press.

Cappelletti, Mauro dan Bryant Garth. 1978. *Access to Justice*. Milan: Giuffrè Editore.

Djumadi. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Friedman, Lawrence M. 1975. *The Legal System: A Social Science Perspective*. New York: Russell Sage Foundation.

Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

Irianto, Sulistyowati. 2006. *Hukum dan Masyarakat*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Kant, Immanuel. 1785. *Groundwork of the Metaphysics of Morals*. Hamburg: Felix Meiner Verlag.

- Latief, Abdul. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mahmud Marzuki, Peter. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Nozick, Robert. 1974. *Anarchy, State, and Utopia*. New York: Basic Books.
- Nussbaum, Martha dan Amartya Sen. 1993. *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press.
- Pohan, R. Agustinus. 2021. *Hukum Pengupahan di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Pound, Roscoe. 1959. *Introduction to the Philosophy of Law*. New Haven: Yale University Press.
- Rahardjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rawls, John. 1971. *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Simatupang, Estomihi FP. 2016. *Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono. 1983. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soepomo, Iman. 2003. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Sunggono, Bambang. 2001. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Surya Tjandra. 2019. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wiradi, Gunawan. 2005. *Reformasi dan Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiratraman, R. Herlambang P. 2017. *Krisis Negara Hukum*. Jakarta: Epistema Institute.
- Jurnal:**
- Aini, Shafira N. 2024. "Impacts of the Use of Outsourced Labor on the Welfare of Workers in Indonesia", *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, hlm. 112.
- Amiruddin. 2021. "Persoalan Keadilan dalam Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 51 No. 3, hlm. 344.
- Gallardo, Linda. 2023. "Protecting the Rights of Laid-off Workers During the COVID-19 Pandemic", *Environmental Sociology*, DOI: 10.1080/23251042.2023.2021345.
- Herdiyanti, Nissa. 2018. "Tinjauan Yuridis Terhadap Penutupan Perusahaan oleh Pengusaha dalam Perspektif Perlindungan Hukum Pekerja", *Mimbar Hukum*, hlm. 67.
- Herqutanto et al. 2019. "Workers' Safety in Indonesia", *ScitePress*, hlm. 45.
- Rahayu, Endang. 2021. "Peran Lembaga dalam Menjamin Perlindungan Hukum Pekerja", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 28 No. 2, hlm. 212.
- Ramdani, Rezka dan Rizki Syafril. 2024. "Efektivitas Pelaksanaan Mediasi di Kota Padang", *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, Vol. 4 No. 3, hlm. 1665–1666.
- Safitri, S.C. 2022. "Efektivitas Peran Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal Hukum dan Administrasi Negara*, Vol. 8 No. 2, hlm. 112.
- Safitri, S.C. dan I.B. Santoso. 2022. "The Legal Protection for Labours According to Indonesian Laws", *Law Research Review Quarterly*, Vol. 8 No. 1, hlm. 110.
- Simanjuntak, Evi. 2020. "Efektivitas PHI dalam Menyelesaikan Konflik Pekerja dan Pengusaha", *Jurnal Hukum Perburuhan*, hlm. 130–135.
- Yulianto & Ardiansyah. 2021. "Lock out sebagai Tindakan Represif terhadap Aktivitas Serikat", *Jurnal Hukum & Ketenagakerjaan*, hlm. 82.
- Yulianto, Bambang dan Ardiansyah. 2021. "Lock out sebagai Tindakan Represif dalam Hubungan Industrial", *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, hlm. 78.