



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 7255-7273

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Penerapan Skorsing Tanpa Batas Waktu Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Aziz Rahimy

Universitas Nasional

Email: azizrahimy.edu@gmail.com

Abstrak

Skorsing sebagai bentuk pemberhentian sementara terhadap pekerja diakui dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, namun pengaturannya secara normatif hanya terbatas pada proses pemutusan hubungan kerja. Dalam praktiknya, skorsing juga digunakan sebagai sanksi indisipliner terhadap pelanggaran yang dilakukan pekerja. Permasalahan muncul ketika skorsing diterapkan tanpa batas waktu yang jelas dan tanpa pembayaran upah, yang menimbulkan ketidakpastian hukum serta berpotensi memberikan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk pengaturan hukum mengenai skorsing dan mengkaji konsekuensi hukum dari penerapan skorsing tanpa batas waktu serta tanpa pembayaran upah dari perspektif kepastian hukum dan keadilan. Penelitian yang menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan undang-undang, kasus, serta konseptual, menemukan bahwa praktik skorsing tersebut melanggar hak konstitusional dan hak asasi pekerja, serta bertentangan dengan prinsip due process of law. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang lebih tegas dan komprehensif dalam hukum positif Indonesia untuk mencegah penyimpangan dalam penerapan skorsing dan melindungi hak-hak pekerja secara adil.

Kata Kunci: *Skorsing, Hukum Ketenagakerjaan, Kepastian Hukum, Keadilan, Hubungan Kerja, Upah*

Abstract

Suspension of workers as a form of temporary dismissal is recognized in Indonesian labor law, but normatively, the regulation only covers the process of termination of employment. In practice, suspension is used as a disciplinary sanction against violations committed by workers. Problems arise when suspension is applied without a defined period and without payment of wages, which creates legal uncertainty and potentially leads to injustice in labor relationships. This study aims to analyze the form of legal regulation regarding suspension and to examine the legal consequences of the application of indefinite suspension and without payment of wages from the perspective of legal certainty and justice. This study, using a normative juridical research method with a statutory, case, and conceptual approach, found that the practice of suspension violates the constitutional rights and human rights of workers, and contradicts the principle of due process of law. Therefore, more firm and comprehensive regulations are needed in Indonesian positive law to prevent violations in the application of suspensions and to protect the rights of workers fairly.

Keywords: *Suspension, Labor Law, Legal Certainty, Justice, Employment Relations, Wages*

PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja diharapkan dapat berjalan secara harmonis, sebagaimana tujuan pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan yang diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Namun dalam hubungan kerja yang didasari oleh perjanjian kerja tersebut, ada kalanya terjadi pelanggaran pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang dilakukan oleh pekerja, yang memberikan hak kepada pengusaha untuk memberikan sanksi terhadap pekerja tersebut.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang ("UU Ketenagakerjaan") memberikan hak kepada pengusaha untuk memberikan sanksi kepada pekerja yang dapat berupa surat peringatan sampai dengan sanksi pemutusan hubungan kerja. Menurut Dede Agus, sanksi berupa surat peringatan (SP) merupakan salah satu upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja karena dengan tindakan ini pengusaha tidak serta merta memutus hubungan kerja dengan buruh/pekerjanya (Dede Agus, 2020).

Selain sanksi berupa surat peringatan, dalam prakteknya pengusaha seringkali mengatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

bentuk sanksi lainnya, seperti teguran dan sanksi skorsing. UU Ketenagakerjaan tidak mendefinisikan secara spesifik yang dimaksud dengan skorsing. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, tindakan skors diartikan sebagai tindakan memecat atau menghentikan untuk sementara waktu dari jabatan, keanggotaan suatu perkumpulan (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Dalam kaitannya dengan administrasi terhadap prajurit Tentara Republik Indonesia, skorsing adalah pemberhentian untuk sementara waktu dari jabatan terhadap prajurit yang sedang menjalani proses hukum sampai dengan terbitnya putusan yang berkekuatan hukum tetap (Tetty Melina Lubis, 2022).

Pengaturan skorsing dalam UU Ketenagakerjaan hanya diatur dalam Pasal 157A ayat (2) yang menyebutkan "Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Berdasarkan Pasal 157A ayat (2) tersebut, skorsing dapat diartikan sebagai tindakan pemberhentian sementara yang ditetapkan oleh pengusaha terhadap pekerja untuk tidak melakukan kewajibannya sebagai pekerja dengan tetap membayarkan upah hak-hak pekerja lainnya.

Skorsing akan mengecualikan pekerja untuk memenuhi kewajibannya, namun disisi lain pekerja tetap berhak memperoleh upah dan hak-hak lainnya. Pengusaha melakukan skorsing kepada pekerja/buruh didasari oleh berbagai motif, diantaranya untuk menghindari bertambahnya kerugian yang diakibatkan oleh tindakan pekerja/buruh yang tidak sesuai dengan kewajibannya (Dhany Rachmadi dan Arinto Nugroho, 2020). Motif lainnya dari skorsing adalah untuk menghindari pekerja bersangkutan akan mengganggu proses produksi, seperti misalnya memengaruhi karyawan lainnya, merusak alat-alat produksi, atau bahkan menghilangkan barang bukti atas kesalahan berat yang dilakukan (Fernando Junio Gillardo, 2024).

Dalam beberapa peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, skorsing seringkali tidak diberikan dalam rangka proses pemutusan hubungan kerja, skorsing dianggap sebagai sanksi yang dapat dijatuhkan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, bahkan skorsing diberikan kepada pekerja apabila dinilai tidak menjalankan kewajiban sebagaimana mestinya setelah diberikan surat peringatan ketiga atau terakhir, atau apabila pekerja melakukan pelanggaran yang nilainya lebih berat dari pelanggaran yang dikenakan sanksi surat peringatan ketiga atau terakhir. Dalam kondisi ini skorsing tidak dijatuhkan semata-mata untuk tujuan pemutusan hubungan kerja, namun untuk tujuan mendidik atau memberikan pembinaan terhadap pekerja (Peraturan Perusahaan PT Metropolitan Land Tbk, 2020).

Berdasarkan praktek hubungan industrial di Indonesia, skorsing dapat merupakan tindakan yang ditujukan untuk mitigasi risiko dalam proses pemutusan hubungan kerja, maupun tindakan yang ditujukan untuk pembinaan atau mendidik pekerja yang telah melakukan pelanggaran agar dapat memperbaiki kesalahannya, meskipun UU Ketenagakerjaan hanya mengatur skorsing sebagai tindakan yang diberikan dalam proses pemutusan hubungan kerja. Pengenaan tindakan skorsing oleh pengusaha kepada pekerja seringkali menimbulkan sengketa. Sengketa terkait pengenaan tindakan skorsing tersebut, pada umumnya disebabkan oleh perbedaan pemahaman mengenai pembayaran upah dan hak-hak ketenagakerjaan selama skorsing diberikan, maupun karena jangka waktu atau batas waktu skorsing.

Dalam perkara yang telah diputus oleh Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 4 PK/Pdt.Sus-PHI/2016, pekerja dikenakan tindakan skorsing dengan alasan pekerja meninggalkan pekerjaan tanpa ada izin pihak perusahaan. Skorsing tersebut diberikan secara tertulis, dan tanpa batas waktu yang jelas. Selain itu selama masa skorsing pekerja juga tidak memperoleh gaji bulanan. Setelah pekerja berusaha menanyakan kepada manajemen perusahaan, dan juga datang ke kantor untuk melakukan pekerjaan, namun tidak diperkenankan oleh pihak perusahaan, kemudian pekerja tersebut melakukan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai dengan pengadilan hubungan industrial. Dalam perkara ini majelis hakim pada tingkat peninjauan kembali menyatakan telah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha, dan pengusaha dihukum untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak, tunjangan hari raya, dan upah yang tidak dibayar.

Pada perkara lainnya, yaitu sebagaimana telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam Putusan Nomor 173/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg, pengusaha melakukan skorsing sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja telah melakukan pelanggaran perjanjian kerja bersama, dimana selama masa skorsing pengusaha tidak melakukan pembayaran upah. Sanksi skorsing yang telah diberikan pengusaha kemudian dicabut setelah berlaku selama 3 (tiga) bulan. Dalam perkara ini pengusaha mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapat putusan pengadilan mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut berikutan dengan kompensasinya. Pengadilan tingkat pertama memutuskan bahwa pemutusan hubungan kerja berlaku efektif pada tanggal putusan pengadilan namun perusahaan wajib membayar upah selama masa skorsing, yaitu selama 3 (tiga) bulan. Pada

tingkat kasasi, Mahkamah Agung juga menguatkan putusan pengadilan tingkat pertama mengenai upah selama skorsing.

Dari perkara-perkara tersebut, menunjukkan bahwa permasalahan skorsing dapat menjadi kompleks, terutama jika tindakan skorsing dilakukan tanpa batas waktu yang jelas dan tanpa pembayaran upah terhadap pekerja. Dalam praktiknya, tindakan skorsing yang dikenakan oleh pengusaha terhadap pekerja sebagai suatu sanksi pelanggaran atau sanksi indisipliner, dan tanpa disertai kejelasan mengenai lamanya masa skorsing serta tanpa pembayaran upah serta hak-hak normatif pekerja, menimbulkan permasalahan ketidakpastian hukum. Pekerja akan mengalami ketidakpastian mengenai status hubungan kerja, dan juga ketidakpastian terhadap nasib dan penghidupan pekerja yang bersangkutan di masa mendatang.

Ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan di Indonesia yang secara spesifik mengatur mengenai skorsing hanya terdapat dalam Pasal 157A ayat (2), yang dimaksudkan dalam konteks proses pemutusan hubungan kerja, sementara praktek hubungan kerja telah menjadikan skorsing sebagai sanksi indisipliner yang berdiri sendiri. Kondisi ini juga berpotensi terjadi "penyalahgunaan kondisi" oleh pengusaha untuk menentukan pengaturan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, mengenai skorsing sebagai sanksi indisipliner, dengan secara tidak adil merugikan hak dan kepentingan pekerja.

Ketika skorsing diterapkan secara sewenang-wenang, baik dalam hal lamanya waktu maupun penghilangan hak atas upah, maka hal tersebut berpotensi melanggar prinsip-prinsip dalam hukum ketenagakerjaan. Tidak adanya pengaturan yang tegas mengenai batas waktu skorsing dan konsekuensi hukumnya, serta membuka peluang bagi tindakan-tindakan sepihak yang merugikan pihak pekerja secara tidak. Oleh karena itu, penting untuk dikaji lebih lanjut hakikat skorsing berdasarkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, serta penerapan prinsip kepastian hukum dan keadilan dalam tindakan skorsing tanpa batas waktu dan tanpa pembayaran upah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini akan difokuskan pada dua pokok permasalahan, yaitu: (1) Bagaimana bentuk pengaturan skorsing dalam UU Ketenagakerjaan Indonesia? (2) Bagaimana konsekuensi hukum dari tindakan skorsing tanpa batas waktu dan tanpa pembayaran upah bagi hubungan kerja ditinjau dari prinsip kepastian hukum dan keadilan?.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau penelitian yuridis normatif, dengan menggunakan berbagai pendekatan, yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi Negara dan juga bahan hukum sekunder yaitu buku hukum, jurnal hukum yang berisi prinsip-prinsip dasar (*asas hukum*), pandangan para ahli hukum (*doktrin*), hasil penelitian hukum, kamus hukum, dan ensiklopedia hukum.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui studi pustaka. Bahan yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan analisis data dilakukan secara kualitatif, dalam bentuk preskriptif analisis, yaitu untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian, berupa preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah atau apa yang seyogyanya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian (Muhaimin, 2020), dalam hal ini mengenai pengaturan dan pelaksanaan skorsing dalam hubungan kerja yang memberikan kepastian hukum dan memberikan keadilan bagi pekerja maupun pengusaha.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk pengaturan skorsing dalam UU Ketenagakerjaan Indonesia

Sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan mengenai skorsing terdapat pada Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011, kemudian menyatakan bahwa frasa "belum ditetapkan" pada Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar RI Tahun

1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "belum berkekuatan hukum tetap".

Dengan demikian skorsing merupakan bagian dari proses pemutusan hubungan kerja, yang merupakan hak pengusaha untuk memilih pekerja tetap melaksanakan kewajibannya untuk bekerja atau memilih pekerja tidak perlu melakukan kewajibannya untuk bekerja namun pekerja tersebut tetap menerima upah. Ketentuan ini tentunya menyimpangi prinsip *no work no pay*, karena pekerja yang tidak melaksanakan pekerjaan sebagai akibat tindakan skorsing dari pengusaha, tetap berhak atas pengupahan (Fitriana Gunadi, 2020).

Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian dihapuskan berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan pengaturan skorsing diatur dalam Pasal 157A UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

- (1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

Muatan dalam UU Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja, juga menjadikan skorsing sebagai bagian dari proses pemutusan hubungan kerja, yang mengesampingkan kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan selama proses pemutusan hubungan kerja, namun pekerja tetap berhak menerima upah serta hak-hak normatif lainnya. Hal yang membedakan adalah, pada ayat 3 Pasal 157A berikut dengan penjelasannya, menyebutkan bahwa pelaksanaan kewajiban pihak pekerja maupun pengusaha tersebut, hanya berlaku sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan tingkatannya, yaitu di tingkat bipartit atau mediasi/ konsiliasi/ arbitrase atau Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja tersebut dapat diartikan bahwa dalam proses pemutusan hubungan kerja, kewajiban pengusaha membayar upah serta memenuhi hak-hak normatif pekerja lainnya, hanya terbatas sampai dengan selesainya perselisihan sesuai dengan tingkatannya, baik di tingkat bipartit, tripartit, atau pengadilan hubungan industrial. Namun Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 168/PUU-XXI/2023 menyatakan bahwa Pasal 157A tersebut tidak memiliki kekuatan

hukum mengikat sepanjang Pasal 157 ayat (3) tidak dimaknai sebagai berikut: "Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap atas proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial".

Pandangan Mahkamah Konstitusi pada Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 tersebut konsisten dengan pandangan Mahkamah Konstitusi pada Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011, yang menyatakan kewajiban pekerja maupun pengusaha tetap harus dipenuhi sampai dengan adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap. Meskipun demikian, praktik pengadilan di Indonesia pada umumnya cenderung membatasi upah yang wajib dipenuhi pengusaha selama proses pemutusan hubungan kerja, selama-lamanya 6 (enam) bulan, dan hal ini telah dianggap sebagai yurisprudensi di Mahkamah Agung (Yurisprudensi Mahkamah Agung 1/Yur/PHI/2018, 2018).

Dengan demikian dalam konteks sebagai bagian dari proses pemutusan hubungan kerja, skorsing merupakan hak yang diberikan kepada pengusaha untuk menentukan pekerja tidak memenuhi kewajibannya dengan melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan, namun pekerja tersebut tetap berhak menerima upah serta hak-hak normatif lainnya. Penulis berpendapat dengan menggunakan penafsiran *a contrario*, apabila dalam proses pemutusan hubungan kerja pengusaha tidak mengenakan tindakan skorsing terhadap pekerja, namun pekerja tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja, maka pengusaha tidak berkewajiban membayar upah dan hak-hak lainnya, sesuai dengan prinsip *no work no pay* dalam Pasal 93 UU Ketenagakerjaan.

Skorsing sebagai sanksi indisipliner atas pelanggaran oleh pekerja

UU Ketenagakerjaan hanya mengatur skorsing sebagai tindakan yang dapat dipilih oleh pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja, dan tidak mengatur sebagai sanksi indisipliner yang dikenakan terhadap pekerja yang melanggar syarat kerja, peraturan, dan tata tertib perusahaan. Meskipun demikian praktik hubungan industrial di Indonesia telah menjadikan skorsing sebagai sanksi yang ditujukan untuk pembinaan atau mendidik pekerja yang telah melakukan pelanggaran agar dapat memperbaiki kesalahannya, jadi tidak semata-mata dalam proses pemutusan hubungan kerja.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja didasari oleh perjanjian kerja, yang juga termasuk dalam bidang hukum perjanjian. Hukum perjanjian di Indonesia mengenal sistem yang bersifat terbuka (*open system*), yang berarti setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian, baik yang sudah diatur maupun yang belum diatur di dalam

undang-undang, termasuk menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya, sepanjang memenuhi syarat sah perjanjian. Dengan demikian pengusaha dan pekerja dimungkinkan untuk mengatur dalam perjanjian kerja hak pengusaha untuk mengenakan sanksi skorsing terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran dan dengan syarat tertentu, meskipun sanksi skorsing tersebut tidak diberikan dalam rangka proses pemutusan hubungan kerja.

Ketentuan, syarat kerja, dan tata tertib, serta hak dan kewajiban para pihak dalam suatu hubungan kerja diatur tidak hanya pada perjanjian kerja, namun juga pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Peraturan perusahaan yang merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat kerja dan tata tertib perusahaan, wajib dimiliki perusahaan apabila telah mempekerjakan pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih. Sedangkan perjanjian kerja bersama yang juga memuat syarat kerja, serta hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, dibuat sebagai hasil perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja atau mewakili lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja.

Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama bersifat substitutif, dan keduanya memuat syarat kerja, tata tertib, hak dan kewajiban para pihak, serta ketentuan-ketentuan dalam hubungan kerja. Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama umumnya mengatur hal-hal yang bersifat umum yang dapat diberlakukan terhadap seluruh pekerja, sedangkan perjanjian kerja mengatur hal-hal yang bersifat khusus bagi masing-masing pekerja, seperti jenis pekerjaan, lokasi kerja, dan upah. Dalam kondisi tertentu berdasarkan Pasal 51 ayat (1) dan Pasal 63 ayat (1) perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan dengan disertai kewajiban membuat surat pengangkatan, oleh karenanya syarat kerja, tata tertib, hak dan kewajiban para pihak, serta ketentuan-ketentuan dalam hubungan kerja akan mengacu kepada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, merupakan acuan bagi para pihak dalam hubungan kerja, yang memuat syarat kerja, tata tertib, hak dan kewajiban para pihak, serta ketentuan-ketentuan dalam hubungan kerja, termasuk mengatur mengenai jenis-jenis pelanggaran serta sanksi yang dikenakan terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran. Ketentuan mengenai skorsing sebagai suatu sanksi disipliner harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Salah satu prinsip penting dalam pembuatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, adalah ketentuan didalamnya tidak boleh bertentangan atau lebih rendah dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang

berlaku, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 111 ayat (2), dan Pasal 124 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Hal ini juga sebagai bentuk pemenuhan syarat sah perjanjian, yaitu syarat kasus halal, yang berarti ketentuan dalam perjanjian tidak boleh bertentangan dengan ketentuan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Skorsing dalam UU Ketenagakerjaan diartikan sebagai tindakan pemberhentian sementara yang ditetapkan oleh pengusaha terhadap pekerja untuk tidak memenuhi kewajibannya berupa melaksanakan pekerjaan, namun pengusaha tetap membayarkan upah hak-hak pekerja lainnya. Prinsip perlindungan hak pekerja untuk menerima upah selama masa skorsing harus diterapkan dalam hal skorsing dilakukan sebagai sanksi indisipliner. Hal ini sesuai dengan prinsip *no work no pay* yang dianut dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 93 ayat (2), yang antara lain mengatur buruh tetap dibayar upahnya meskipun tidak melaksanakan pekerjaan dalam kondisi-kondisi tertentu, antara lain dalam kondisi pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

Dalam Protection of Wages Convention, 1949, yang diselenggarakan oleh International Labor Organization (ILO), disebutkan dalam Pasal 8 ayat 1: "*Deductions from wages shall be permitted only under conditions and to the extent prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreement or arbitration award*". Jika dikaitkan dengan sanksi skorsing, maka pemotongan upah tidak diperbolehkan kecuali untuk kondisi-kondisi tertentu sebagaimana diatur dalam hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau keputusan arbitrase, atau *collective agreement*. Sementara regulasi di Indonesia hanya memperkenankan pemotongan pembayaran upah dalam kondisi tertentu seperti pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, atau dalam kondisi pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 93 ayat (3) dan Pasal 160 UU Ketenagakerjaan.

Pentingnya perlindungan upah bagi pekerja merupakan salah satu hak konstitusional yang harus dijamin oleh Negara, sebagaimana dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) yang menyebutkan "Tiap--tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Lebih lanjut dalam Pasal 38 ayat (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) disebutkan "Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya

Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya”.

Berdasarkan ketentuan dalam UUD 1945 dan UU HAM tersebut, maka dalam konteks skorsing, di mana pekerja dikeluarkan sementara dari kewajiban kerjanya atas dasar tertentu, tidak seharusnya menghilangkan hak pekerja atas upah, terlebih jika skorsing dilakukan sebelum efektifnya pengakhiran hubungan kerja. Pembayaran upah selama masa skorsing adalah bentuk dari perlindungan hak konstitusional atas penghidupan yang layak. Menghentikan pembayaran upah tanpa landasan hukum yang sah dapat dipandang sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak asasi pekerja dan bertentangan dengan nilai-nilai keadilan sosial yang dijunjung dalam UUD 1945.

Oleh karena itu, dalam kerangka negara hukum yang menjamin keadilan dan kemanusiaan, pembayaran upah selama skorsing bukan hanya merupakan kewajiban normatif berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, tetapi juga merupakan perintah konstitusi dan komitmen terhadap penghormatan terhadap hak asasi manusia. Negara dan pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa hak atas upah tetap dihormati, sehingga pekerja tetap dapat menjalani kehidupan yang layak selama masa skorsing tersebut.

Disamping itu pengaturan mengenai skorsing, harus dinyatakan secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, termasuk sebab-sebab dapat diberlakukannya skorsing, pengaturan jangka waktu skorsing, dan prosedur persyaratan-persyaratan skorsing lainnya. Hal ini merupakan bentuk prinsip *due process of law* dalam hukum ketenagakerjaan yang menekankan aspek proporsionalitas. Penerapan yang tepat dari prinsip ini dapat membatasi potensi penyalahgunaan kekuasaan dan sangat penting untuk memastikan bahwa peraturan tidak secara tidak proporsional merugikan hak-hak pekerja dalam praktiknya (Alon-Shenker & Davidov, 2014). Selain itu perlunya pengaturan yang jelas dan transparan, untuk melindungi hak-hak karyawan, memastikan bahwa tuduhan dan perselisihan diselesaikan dengan pengawasan yang diperlukan untuk mencegah pelanggaran (Darwati, 2024)

Berdasarkan uraian diatas, pemberian skorsing sebagai suatu sanksi indisipliner kepada pekerja dalam rangka pembinaan dan mendidik pekerja, merupakan hal yang tidak dilarang dan dapat diterapkan dalam suatu hubungan kerja, meskipun pemberian skorsing tersebut tidak bertujuan untuk pemutusan hubungan kerja. Namun demikian skorsing tersebut harus memenuhi prinsip-prinsip hukum, yaitu: (i) dilakukan berdasarkan

pengaturan yang jelas dan transparan, baik aspek materiil maupun aspek formil atau prosedural; (ii) memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mengetahui skorsing dan membela diri; (iii) tidak membatasi atau menghilangkan hak pekerja untuk menerima upah secara adil dan proporsional.

Tindakan skorsing tanpa batas waktu dan tanpa pembayaran upah bagi hubungan kerja ditinjau dari prinsip kepastian hukum dan keadilan

Kepastian hukum dan keadilan merupakan hal yang sangat penting dalam bidang hukum. Kepastian hukum dan keadilan dipandang sebagai tujuan yang harus dicapai oleh hukum, disamping kemanfaatan atau kemaslahatan. Gustav Radbruch adalah salah satu filsuf hukum yang memandang keadilan, kemanfaatan atau kemaslahatan umum, dan kepastian hukum sebagai tujuan hukum. Menurut Radbruch, undang-undang yang diharapkan memberikan nilai yang baik, yaitu keadilan dan kemaslahatan umum, harus diamankan dari ketidakpastian (Gustav Radbruch, 2006).

Dalam doktrin ilmu hukum berbagai filsuf maupun akademisi telah mencoba mendefinisikan yang dimaksud dengan keadilan. Pemikiran klasik dari Aristoteles membagi keadilan dalam bentuk keadilan distributif dan keadilan komutatif atau keadilan korektif. Keadilan distributif adalah keadilan yang diberikan kepada setiap orang menurut jasanya atau kontribusinya, dengan demikian keadilan bukan merupakan kesamaan, namun merupakan kesebandingan. Sedangkan keadilan komutatif atau keadilan korektif adalah keadilan yang memberikan pada setiap orang sama banyaknya tanpa melihat jasa atau kontribusinya (L.J. Van Apeldoorn, 1982). Keadilan korektif dapat berarti juga keadilan yang bertujuan mengoreksi kejadian yang tidak adil, dimana prinsip koreksi ini mengandung konsep persamaan hak, yaitu orang yang merugikan pihak lain, maka harus mengganti kerugian pihak lain tersebut, dan sebaliknya (Margono, 2020).

Pandangan Aristoteles mengenai bahwa setiap individu harus dapat melaksanakan apa yang menjadi haknya tersebut, haruslah diartikan secara proporsional, yaitu adil adalah apabila setiap orang mendapatkan apa yang menjadi haknya secara proporsional (Bahder Johan Nasution, 2014). Dengan demikian keadilan bukan berarti setiap orang harus memperoleh bagian yang sama, dalam keadilan hak, kewajiban, dan penghargaan seseorang harus sesuai dengan jasa dan kontribusi sosialnya (Margono, 2020). Dalam konteks hak pengusaha dalam pemberian sanksi dan hak pekerja atas upah, maka pengusaha dalam memberikan sanksi harus proporsional sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pekerja, dan hak pekerja untuk memperoleh upah dalam

rangka pemenuhan kehidupan yang layak tidak boleh dibatasi, kecuali diperkenankan berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan, serta norma-norma yang berlaku.

Apeldoorn berpendapat untuk mencapai keadilan maka diperlukan adanya kepastian hukum, kepastian hukum adalah unsur yang penting untuk mewujudkan keadilan. Apabila hukum hanya menghendaki keadilan, yaitu semata-mata memberikan kepada setiap orang apa yang patut diterimanya, maka tidak akan bisa mencapai peraturan-peraturan umum yang harus ditaati. Ketiadaan peraturan umum ini akan ketidakpastian mengenai apa yang disebut adil atau tidak adil, yang justru akan memberikan ketidakteraturan (L.J. Van Apeldoorn, 1982). Lebih lanjut Apeldoorn mengemukakan bahwa kepastian hukum memiliki dua segi, yaitu pertama, dapat ditetapkannya hukum dalam hal yang konkret, yang berarti pihak yang mencari keadilan ingin mengetahui apa yang menjadi hukum dalam suatu hal tertentu sebelum ia memulai perkara. Kedua kepastian dalam bentuk keamanan hukum, yang berarti setiap orang akan mendapat perlindungan hukum dalam memperoleh keadilan (L.J. Van Apeldoorn, 1982).

Berbagai pandangan menunjukkan bahwa kepastian hukum memiliki dimensi yang luas. Pertama, secara formil, kepastian hukum menekankan pada adanya norma hukum yang sah dalam suatu sistem (H.L.A. Hart, 1994). Kedua, secara normatif, hukum harus dirumuskan secara jelas dan logis agar tidak menimbulkan tafsir ganda atau konflik antar norma (C.S.T. Kansil et al., 2009). Ketiga, secara konkrit, hukum harus dapat diketahui masyarakat, termasuk hak dan konsekuensi hukumnya. Keempat, kepastian hukum juga mencakup perlindungan hukum yang menjamin keadilan dan melindungi dari kesewenang-wenangan (E.C.A. Marbun, 2022).

Pemberian sanksi skorsing tanpa adanya batas waktu yang jelas memberikan ketidakpastian hukum, terlebih lagi apabila skorsing tersebut tidak disertai dengan pembayaran upah serta pemenuhan hak-hak normatif pekerja lainnya. Pekerja tidak mengetahui kepastian status hubungan kerjanya dengan pengusaha, konsekuensi dari pemberhentian sementara tersebut, kapan haknya dipulihkan, dan kapan statusnya dipastikan. Skorsing harus dilakukan sesuai dengan norma hukum yang sah, dimana UU Ketenagakerjaan mensyaratkan adanya pembayar upah serta pemenuhan hak normatif pekerja selama masa skorsing.

Dengan tidak jelasnya batas waktu skorsing dan tanpa pembayaran upah, akan menciderai pemenuhan hak konstitusional dan hak asasi pekerja untuk memilih pekerjaan dengan syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil, mendapatkan upah, dan atas penghidupan

yang layak bagi dirinya maupun keluarganya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 38 UU HAM. Meskipun selama skorsing pekerja tetap memperoleh pembayaran upah, hal tersebut juga menimbulkan ketidakpastian hukum dalam hal hak pekerja untuk memilih pekerjaan yang layak, untuk tetap melanjutkan hubungan kerja atau mendapatkan pekerjaan yang baru. Pekerja mengalami ketidakpastian hukum dengan tidak memperoleh hukum, berupa perlindungan hukum dalam memperoleh keadilan.

Dari perspektif keadilan, pemberian skorsing secara sewenang-wenang tanpa didasarkan pada norma hukum, maupun prosedur yang jelas, akan memberikan ketidakadilan bagi pekerja, terutama apabila mengakibatkan adanya pembatasan hak mendapatkan upah untuk penghidupan yang layak. Sebagaimana pandangan Aristoteles yang menerangkan bahwa setiap individu harus dapat melaksanakan apa yang menjadi haknya, maka dalam hal pekerja bersedia melakukan pekerjaannya, namun pengusaha tidak mempekerjakannya, maka prinsip *no work no pay* tidak dapat diterapkan, dan pekerja berhak atas upah serta hak-hak normatif lainnya.

Ukuran keadilan dalam hal ini haruslah diartikan secara proporsional, yaitu adil adalah apabila setiap orang mendapatkan apa yang menjadi haknya secara proporsional. Sebagaimana konsep keadilan distributif yang dikemukakan Aristoteles bahwa keadilan diberikan kepada setiap orang menurut jasanya atau kontribusinya, dengan demikian keadilan bukan merupakan kesamaan, namun merupakan kesebandingan. Dalam konteks ini, hal yang sangat penting adalah adanya kesediaan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang merupakan kewajibannya.

Apabila pekerja dikenakan skorsing tanpa batas waktu, maka pekerja harus menunjukkan itikad baiknya untuk bersedia melakukan pekerjaan. Sebagaimana dalam perkara yang telah diputus oleh Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 4 PK/Pdt.Sus-PHI/2016, pekerja yang diberikan sanksi skorsing tanpa batas waktu yang jelas, menunjukkan itikadnya untuk datang ke kantor, namun tidak diperkenankan oleh pihak perusahaan. Selain itu pekerja tersebut juga berkali-kali menanyakan dan mendesak pihak perusahaan untuk memberikan kepastian mengenai hubungan kerjanya. Dalam perkara ini majelis hakim yang memeriksa perkara berpendapat skorsing tanpa batas waktu sama saja dengan pemutusan hubungan kerja, karena pekerja ingin kembali bekerja namun tidak diizinkan oleh pihak perusahaan.

Dalam perkara yang telah diputus oleh Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 647 K/Pdt.Sus-PHI/2024, pekerja dikenakan sanksi skorsing tanpa pembayaran upah, dan dalam 3 (tiga) bulan kemudian pengusaha mencabut sanksi skorsing dan melakukan pemutusan

hubungan kerja. Majelis hakim yang memeriksa perkara pada tingkat kasasi mengabulkan gugatan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pengusaha, menyatakan pengusaha wajib membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, serta membayarkan selama masa skorsing, yaitu sebesar 3 (tiga) bulan upah, meskipun tanggal pemutusan hubungan kerja mengacu pada tanggal putusan pengadilan negeri tingkat pertama. Berdasarkan putusan ini, batas waktu skorsing yang diikuti dengan pemutusan hubungan kerja, menjadi acuan bagi majelis hakim untuk menentukan upah yang menjadi hak pekerja.

Dengan demikian skorsing tanpa batas waktu dan tanpa pembayaran upah merupakan praktik yang tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum, tetapi juga memberikan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Dalam perspektif kepastian hukum, tindakan skorsing semacam itu melanggar prinsip dasar hukum yang menuntut kejelasan norma, prosedur, serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang sah. Ketidakjelasan status hubungan kerja, tidak adanya batas waktu skorsing, dan pembatasan hak pekerja atas upah dan hak untuk memilih pekerjaan yang layak dengan syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil, perlu mendapatkan kepastian hukum dalam bentuk keamanan hukum.

Tindakan skorsing tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan proporsional, di mana hak pekerja harus diberikan secara adil sesuai dengan kontribusi dan jasanya. Pekerja yang menunjukkan itikad baik untuk tetap bekerja, namun tidak melakukan pekerjaan karena keputusan atau tindakan pengusaha, tidak dapat dihukum dengan pencabutan hak atas upah untuk penghidupan yang layak. Putusan-putusan pengadilan, seperti Putusan MA No. 4 PK/Pdt.Sus-PHI/2016 dan Putusan MA No. 647 K/Pdt.Sus-PHI/2024, menegaskan bahwa skorsing yang dilakukan secara sewenang-wenang dan tanpa dasar yang sah pada dasarnya merupakan pemutusan hubungan kerja terselubung, sehingga tetap menimbulkan kewajiban hukum bagi pengusaha untuk membayar hak-hak pekerja.

Berdasarkan prinsip umum, dalam hal terjadi skorsing ilegal, pekerja berhak untuk dipekerjakan kembali dan mendapatkan kompensasi atas penghasilan rata-rata selama ketidakhadiran yang dipaksakan (Marina Nikolaevna Gluschenko, 2023). Berdasarkan regulasi di Indonesia, pekerja yang mengalami skorsing tanpa batas waktu yang jelas dan tanpa pembayaran upah dapat menempuh upaya represif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mulai dari perundingan bipartit, perundingan tripartit, sampai dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial (Claria J Londa et al, 2024).

Selain itu pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan penegakan hukum salah satunya yaitu pengawasan, untuk memastikan norma-norma ketenagakerjaan dilaksanakan di perusahaan atau tempat kerja, dan memberikan sanksi administrasi kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran norma tersebut berupa sanksi administratif berupa: a) Teguran tertulis; b) Pembatasan kegiatan usaha; c) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan d) Pembekuan kegiatan usaha (Claria J Londa et all, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis melihat perlu peran negara untuk memberikan kepastian hukum dalam permasalahan ini, dalam bentuk pengaturan yang lebih komprehensif mengenai tindakan skorsing baik sebagai bagian dari proses pemutusan hubungan kerja maupun sebagai sanksi indisiplener. Negara perlu memastikan konstitusionalisasi hak-hak ketenagakerjaan diakomodir sebagai metode untuk menjaga otonomi hukum ketenagakerjaan dari hukum privat umum dengan memasukkan hak-hak fundamental ke dalam kerangka hukum ketenagakerjaan (O'Connor, 2020).

Penulis menilai regulasi yang perlu diakomodir dalam kerangka hukum ketenagakerjaan adalah pendefinisian skorsing secara jelas, batasan kewenangan pengusaha dalam menjatuhkan skorsing, syarat dan prosedur yang harus dipenuhi, jangka waktu maksimal skorsing, serta kewajiban pembayaran upah dan pemenuhan hak-hak normatif pekerja selama masa skorsing. Untuk memberikan kepastian hukum, dapat juga diatur konsekuensi dari skorsing yang tidak ada batas waktu atau melanggar persyaratan dan ketentuan yang ditentukan, menimbulkan konsekuensi pemutusan hubungan kerja. Hal ini penting untuk memberikan kepastian hukum dan melindungi hak-hak pekerja.

SIMPULAN

Skorsing sebagai bentuk pemberhentian sementara terhadap pekerja dalam hubungan kerja pada dasarnya diperbolehkan oleh hukum, namun pelaksanaannya harus memenuhi prinsip-prinsip hukum yang menjamin kepastian hukum dan keadilan. Berdasarkan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, tindakan skorsing hanya secara eksplisit diatur dalam konteks proses pemutusan hubungan kerja. Skorsing sebagai suatu sanksi indisipliner kepada pekerja dalam rangka pembinaan dan mendidik pekerja, merupakan hal yang tidak dilarang dan dapat diterapkan dalam suatu hubungan kerja, meskipun pemberian skorsing tersebut tidak bertujuan untuk pemutusan hubungan kerja.

Dalam praktik terjadi skorsing tanpa batas waktu, tanpa dasar hukum dan prosedur yang jelas, bahkan tanpa pembayaran upah. Hal ini mengakibatkan ketidakpastian status hukum pekerja dan melanggar hak-hak konstitusional dan hak asasi manusia

sebagaimana dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 38 ayat (4) UU HAM. Selain itu, tindakan tersebut juga bertentangan dengan prinsip keadilan, karena tidak memperhitungkan kontribusi dan itikad baik pekerja untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakjelasan dalam pengaturan dan pelaksanaan skorsing berpotensi dimanfaatkan secara sepihak oleh pengusaha, sehingga menimbulkan kerugian tidak adil bagi pekerja. Oleh karena itu, perlu adanya pembaruan regulasi dan pengawasan yang ketat terhadap praktik skorsing agar tidak menyimpang dari prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan yang menjunjung keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dede. 2020. "Kedudukan Hukum Surat Peringatan (SP) dan Skorsing dalam Proses PHK Buruh/Pekerja." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20 (2): 482–489.
- Alon-Shenker, P., dan Davidov, G. 2014. "Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts." *McGill Law Journal*, 59 (2): 375–423. <https://doi.org/10.7202/1022312ar>
- Apeldoorn, L.J. Van. 1982. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- C.S.T Kansil, Engeline R. Palandeng, dan Robert J. Palandeng. 2009. *Kamus Istilah Aneka Hukum*. Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Darwati. 2024. "Authority of the Labor Inspector in Protecting Worker's Rights." *KnE Social Sciences*, 8 (21).
- Eldbert Christanto Anaya Marbun. 2022. "Mengkaji Kepastian Hukum dan Perlindungan Hukum Terhadap Investasi di Indonesia Melalui Lembaga Perizinan Online Single Submission (OSS)." *Dharmasiswa: Jurnal Program Magister Hukum FHUI*, 2 (3).
- Gluschenko, M. N. 2023. Protection of rights of employees in case of employment contract's suspension under the martial law. *Naukovij Visnik Užgorods'kogo Nacional'nogo Universtitetu*, 1(74), 176–182. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.74.30>
- Gunadi, F. (2021). Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(4), 858-878.
- Gustav Radbruch. 2006. "Five Minutes of Legal Philosophy (1945)." *Oxford Journal of Legal Studies*, 26 (1).
- Hart, H.L.A. 1994. *The Concept of Law (Second Edition)*. New York: Oxford University Press Inc.

International Labor Organization. 1949. Protection of Wages Convention (No. 95).

Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka.
<https://archive.org/details/BalaiPustakaKamusBesarBahasaIndonesiabOk.org>

Lubis, Tetty Melina, dkk. 2022. "Skorsing dan Sanksi Administratif bagi Prajurit TNI yang Melakukan Pelanggaran Hukum." *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial*, 1 (3): 249–256.

Londa, Claria J., Jemmy Jefry Pietersz, and Ronny Soplantila. "Penegakan Hukum Administrasi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Upah Pekerja Yang Diskorsing Pada Proses Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum* 4.9 (2024): 774-788.

Mahkamah Agung. 2018. Yurisprudensi Nomor 1/Yur/PHI/2018.
<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/yurisprudensi/detail/11eae840a5d4f2d0a88f313533383134.html>

Mahkamah Agung. 2024. Putusan Nomor 647 K/Pdt.Sus-PHI/2024.

Mahkamah Konstitusi. 2011. Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011.

Margono. 2020. *Asas Keadilan, Kemanfaatan, dan Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*. Jakarta: Sinar Grafika.

Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.

Nasution, Bahder Johan. 2014. "Kajian Filosofis tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern." *Yustisia: Jurnal Hukum*, 3 (2).

O'Connor, N. (2020). 'unchartered' waters: fundamental rights, brexit and the (re)constitution of the employment law hierarchy of norms. *European Labour Law Journal*, 12(1), 52-82.

Peraturan Perusahaan PT Metropolitan Land Tbk. 2020.
<https://intranet.metropolitanland.com/wp-content/uploads/2021/09/Peraturan-Perusahaan-2020-2022-PT-Metropolitan-Land-Tbk.pdf>

Rachmadi, Dhany, dan Arinto Nugroho. 2020. "Kajian Yuridis Dasar Pertimbangan Hakim pada Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt. Sus-PHI/2012 tentang Kewajiban Pemberian Upah dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja."

Junio Gillardo, Fernando. 2024. Diakses melalui
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/karyawan-diskors--apakah-tetap-digaji-lt4d56a0a460363/>

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.