



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 10600-10609

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

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

## Analisis Hukum Sita Jaminan Dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Yuddi Handry Robot<sup>1✉</sup>, Arthur Tuwaidan<sup>2</sup>, Lesza Lombok<sup>3</sup>, Isye Melo<sup>4</sup>

Pascasarjana Universitas Negeri Manado, Indonesia

Email: [robotyuddi12@gmail.com](mailto:robotyuddi12@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Analisis pada penulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana memahami Sita Jaminan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan Bagaimana implementasi Pasal 96 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara 2004 Nomor 6 dan Apa dasar hukum hakim menerima dan menolak peletakan sita jaminan pada perkara perselisihan hubungan industrial. Lewat metode penelitian dengan pendekatan yuridis normatif ditemukan kesimpulan Implementasi Pasal 96 Ayat (1) dan (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6 membuka ruang untuk peletakan sita jaminan pada gugatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu terjadi pertentangan norma ketika majelis hakim hendak memutus suatu perkara perselisihan hubungan industrial yang diletakan sita jaminan dalam hal ini antara penerapan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6 Pasal 96 Ayat (1) dan 3) dengan beberapa yurisprudensi-yurisprudensi perkara perdata dari Mahkamah Agung yang berkaitan dengan penerimaan dan penolakan sita jaminan, sehingga dibutuhkan pengaturan baru maka baiknya ada pengaturan khusus tentang Sita Jaminan pada perkara gugatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk menegaskan penerimaan dan penolakan sita jaminan dimaksud. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka disarankan Mahkamah Agung mengeluarkan/menerbitkan surat Peraturan Mahkamah Agung atau Surat Edaran Mahkamah Agung tentang Sita Jaminan pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: *Sita Jaminan, Perselisihan Hubungan Industrial*

## Abstract

The analysis in this writing aims to find out how to understand Confiscate Collateral in Settlement of Industrial Relations Disputes. This research aims to find out how the implementation of Article 96 Paragraph (3) of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes National Gazette 2004 Number 6 and what is the legal basis for judges accepting and rejecting the placement of confiscate collateral in industrial relations disputes cases. Through the research method with a normative juridical approach, conclusions were found that the implementation of Article 96 Paragraphs (1) and (3) of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes State Gazette 2004 Number 6 opened up space for the placement of confiscate collateral in Settlement of Industrial Relations Disputes lawsuits. In addition, there is a conflict of norms when the panel of judges wants to decide a case of industrial relations dispute in which confiscate collateral is placed in this case between the application of Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Disputes State Gazette 2004 Number 6 Article 96 Paragraphs (1) and (3) with several jurisprudences of civil cases from the Supreme Court relating to the acceptance and rejection of confiscate collateral, so that new arrangements are needed, it is better to have special arrangements on Confiscate Collateral in the Settlement of Industrial Relations Disputes lawsuit case to affirm the acceptance and rejection of the said confiscate collateral. Based on the results of research and discussion, it is recommended that the Supreme Court issue a Supreme Court Regulation or Supreme Court Circular on Confiscate Collateral in Settlement of Industrial Relations Disputes.

Keywords: *Confiscate Collateral, Industrial Relations Disputes*

## PENDAHULUAN

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut adalah pengadilan khusus yang ada dalam lingkungan peradilan perdata umum. Pengadilan hubungan industrial mempunyai tugas dan mempunyai wewenang memeriksa dan memutus:

- Dalam tingkat pertama soal perselisihan hak;
- Dalam tingkat pertama dan terakhir soal perselisihan kepentingan;
- Dalam tingkat pertama soal perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- Dalam tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat buruh pada sebuah tempat kerja.

Untuk mewujudkan kepastian hukum tentu adalah nyata bila adanya sumber-sumber hukum yang berlaku dalam pengaturan dalam sebuah negara, termasuk di Indonesia. Dalam klasifikasinya menurut Budiono sumber-sumber hukum ketenagakerjaan (Agusmindah, 2010:4) terbagi atas:

- 1) Perundang-undangan;
- 2) Kebiasaan;
- 3) Keputusan;

4) Traktat; dan

5) Perjanjian.

Biasanya dalam suatu gugatan perselisihan hubungan industrial oleh pekerja sertakan permintaan meletakkan sita jaminan pada objek-objek milik perusahaan atau pemberi kerja atau pengusaha agar gugatan tidak ilusoir dan kabur, serta demi menghindari usaha Tergugat untuk mengalihkan harta perusahaan kepada pihak lain, baik benda bergerak maupun tidak bergerak.

Jika kita merujuk pada ketentuan dalam Pasal 96 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6 menjelaskan bahwa "dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.", konteks sita jaminan dalam ketentuan hukum acara ini telah disinggung walau tidak secara spesifik menjelaskan alasan bagaimana peletakan sita jaminan itu dapat diterima dan bagaimana peletakan sita jaminan itu tidak diterima.

Karena jika kita melihat lebih spesifik lagi pada penerapan hukum oleh majelis hakim dalam mengadili perkara perselisihan hubungan industrial, ada norma-norma yang dipakai sebagai refrensi yang dapat membuat tidak dikabulkannya permintaan sita jaminan dalam gugatan perselisihan hubungan industrial oleh pekerja selaku penggugat. Sehingga berdasarkan persoalan-persoalan yang disebutkan di atas maka sangat perlu dilakukan penelitian analisis hukum sita jaminan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, artinya permasalahan yang ada diteliti berdasarkan peraturan perundang-undangan dan literatur-literatur yang ada kaitannya dengan permasalahan. Dalam penelitian ini bahwa yang dipakai pada Pendekatan Yuridis Normatif, adalah Pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian harus disesuaikan dengan tipe penelitian yang diambil penulis. Dalam penulisan tesis ini dipergunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan selain itu juga Pendekatan Pendekatan kasus (*case approach*), oleh karena tipe penelitian yang merupakan penelitian yuridis normatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengertian Sita Jaminan

Sita jaminan atau yang sering disebut dengan istilah *conservatoir beslag* adalah merupakan suatu tindakan pendahuluan untuk pemenuhan suatu tuntutan dikemudian hari. Maksudnya agar kelak apa yang dituntut tidak kosong begitu saja, bilamana gugatan dikabulkan. Dengan kata lain sita jaminan adalah untuk menjamin pelaksanaan putusan dikemudian hari.

Tujuan utama *concevatoir beslag* tidak lain daripada upaya hukum yang diberikan kepada pihak penggugat untuk meminta kepada pengadilan atau hakim supaya harta yang disengketakan ataupun harta kekayaan tergugat diletakkan dibawah sita guna menjaga dan untuk menjamin agar gugatan yang diajukan tidak illusoir atau tidak hampa kelak apabila putusan telah memperoleh kekuatan hukum tetap. (M. Yahya Harahap 2016: 285-286)

### B. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Merujuk pada apa yang termaktub pada Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan hubungan industrial yaitu, pendapat yang berbeda yang membuat tidak sepahaminya pemberi kerja atau gabungan pemberi kerja dengan pekerja atau serikat pekerja, hal ini dikarenakan hadirnya persoalan hak, persoalan kepentingan, persoalan pemutusan hubungan kerja, dan persoalan antar serikat pekerja/serikat buruh pada satu tempat kerja.

Perselisihan Putusnya Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang terjadi dikarenakan tidak hadirnya satu pandangan pemikiran soal konsep berakhirnya hubungan kerja oleh satu pihak. Persoalan ini merupakan bentuk persoalan yang paling banyak lahir dari perselisihan perburuhan, pihak pemberi kerja dengan begitu banyak alasan menerbitkan dokumen PHK pada pekerja tertentu apabila pemberi kerja mempunyai anggapan bahwa pekerja tak bisa melaksanakan kerjanya sesuai apa yang dibutuhkan pemberi kerja dan tempat usaha, tapi PHK juga bisa dilaksanakan atas permintaan pekerja jika pemberi kerja tidak dapat melakukan apa yang wajib yang sebelumnya diperjanjikan atau melakukan semaunya terhadap pekerja (Bambang, 2013:292).

### C. Implementasi Pasal 96 Ayat (1) dan Ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6

Pasal 96 Ayat (1) dan (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6 membuka ruang untuk peletakan sita jaminan oleh pekerja selaku penggugat dengan catatan permintaan peletakan sita jaminan dimaksud haruslah disertakan dalam materi gugatan oleh pekerja selaku penggugat dengan meminta putusan sela pada persidangan sebelum dilanjutkan pada pemeriksaan pokok perkara perselisihan hubungan industrial gugatan dimaksud.

Dalam hal ini yang dimaksud dengan penyertaan permintaan sita jaminan pada materi gugatan merupakan unsur formil yang wajib dipenuhi oleh pekerja selaku penggugat dengan membuktikan dengan jelas bahwa objek-objek adalah milik perusahaan dan dengan jelas (tidak kabur atau ilusitor) diterangkan soal kepemilikan, batas-batas dan luas jika itu berupa objek tanah, entah itu tanah pekarangan, tanah perkebunan, tanah sawah, tanah yang berdiri bangunan di atasnya dan lain sebagainya. Jika objek itu berupa kendaraan harus diterangkan minimal jenis kendaraan, tahun pembelian, warna, dan lainnya yang tentu secara spesifik harus diuraikan. Serta wajib menyertakan bukti-bukti kepemilikan sebagai pembenaran bahwa aset-aset yang diletakan sita jaminan itu milik perusahaan atau pengusaha.

Namun perlu juga menjadi perhatian penting bagi pekerja selaku penggugat manakala hendak meletakan sita jaminan dalam gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan bagi perusahaan atau pengusaha selaku tergugat. Perhatian yang dimaksud adalah norma-norma dalam yurisprudensi yakni putusan-putusan hakim yang terdahulu sebagai salah satu sumber hukum yang dipakai di Indonesia ketika berada dalam dunia peradilan.

Hal ini dikarenakan ada norma-norma yurisprudensi membuat nyata bahwa implementasi Pasal 96 Ayat (1) dan (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6 sulit untuk dilaksanakan penerapannya, dikarenakan majelis hakim akan mempertimbangkan ulang pengaturan khusus yang terkandung dalam yurisprudensi-yurisprudensi di atas, apalagi soal mana tidak dikabulkannya apabila objek gugatan merupakan aset perusahaan atau yang membantu jalanya usaha dari perusahaan atau pengusaha berjalan dengan baik.

Melihat pandangan dari Prof. Dr. Notonagoro, S.H. yang mana dijelaskan suatu keadaan yang dikatakan adil jika sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Bernard

2013:117). Namun bagaimana bisa ditemukan keadilan jika terjadi pertentangan antara suatu norma yang satu dengan norma yang lainnya yang menyebabkan terjadi ketidakpastian hukum dan kekaburan dalam realisasi hukum itu sendiri.

Sebabnya konsep dasar kepastian hukum dari Gustav Radbruch yang mana sebagai suatu jaminan bagi semua orang, hukum itu yang adalah penjelmaan kewajiban untuk direalisasikan dengan baik dan dengan tepat karena kegunaan dari hukum itu yang yang paling utama adalah kepastian (Achmad 2010:8). Asas kepastian hukum ialah satu filosofi agar terciptanya kepastian yang dalam hal ini hukum tersebut direalisasikan secara baik olehnya tidak membuat orang merasa rugi karena kekosongan hukum atau kekaburan hukum.

#### D. Alasan Hukum Penolakan Sita Jaminan pada Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum menetapkan permohonan sita jaminan, Ketua pengadilan/majelis hakim wajib terlebih dahulu mendengarkan pihak tergugat. Dalam mengabulkan permohonan sita jaminan, hakim wajib memperhatikan:

- 1) Penyitaan hanya dilakukan terhadap barang milik tergugat (atau dalam hal sita revindicatoir terhadap barang bergerak milik penggugat yang telah ada di tangan tergugat yang dimaksud dalam surat gugatan), setelah terlebih dahulu mendengarkan keterangan pihak tergugat (vide Pasal 227 ayat (2) H.I.R./Pasal 261 ayat (2) Rbg);
- 2) Apabila yang disita adalah sebidang tanah dengan atau tanpa rumah, maka berita acara penyitaan harus didaftarkan sesuai ketentuan dalam Pasal 227 ayat (3) jo. Pasal 198 dan Pasal 199 H.I.R. atau Pasal 261 jo. Pasal 213 dan Pasal 214 RBG;
- 3) Dalam hal tanah yang disita sudah terdaftar/bersertifikat, penyitaan harus didaftarkan di Badan Pertanahan Nasional. Dalam hak tanah yang disita belum terdaftar/belum bersertifikat, penyitaan harus didaftarkan di kelurahan. Tindakan tersita yang bertentangan dengan larangan tersebut adalah batal demi hukum.
- 4) Barang yang disita ini, meskipun jelas adalah milik penggugat yang disita dengan sita revindicatoir, harus tetap dipegang/dikuasai oleh tersita. Barang yang disita tidak dapat dititipkan kepada lurah atau kepada penggugat atau membawa barang itu untuk disimpan di gedung pengadilan negeri.

Dalam sita jaminan terhadap barang milik tergugat (*consevatoir beslaag*) harus ada sangkaan yang beralasan bahwa Tergugat sedang berupaya mengalihkan barang-barangnya untuk menghindari gugatan. Yang disita adalah barang bergerak dan barang yang tidak bergerak milik tergugat. Apabila disita adalah tanah, maka harus dilihat dengan saksama, bahwa tanah tersebut adalah milik tergugat, luas serta batas-batasnya harus

disebutkan dengan jelas bilat diperhatikan SEMA Nomor 2 Tahun 1962 tertanggal 25 April 1962. Prinsip kepastian hukum merupakan satu jaminan yang mana sebuah hukum itu sebagai bentuk kewajiban untuk dilaksanakan secara baik dan secara tepat karena maksud dari hukum yang terutama ialah kepastian. Prinsip kepastian hukum merupakan suatu pemikiran untuk menciptakan kepastian bahwa hukum itu telah dilaksanakan dengan baik sehingga tak menciptakan kerugian bagi siapa saja, hukum wajib "mengayomi" dan "melindungi" orang-orang.

Segala sesuatu yang dikemukakan dalam membahas sita conservatoir secara mutatis mutandis berlaku untuk sita revindicatoir. Dalam hal objek yang disita tidak terletak di wilayah pengadilan yang menangani gugatan tersebut, maka penyitaan dilakukan oleh pengadilan negeri di mana objek yang akan disita terletak. Majelis hakim yang mengeluarkan penetapan sita jaminan wajib memberitahukan hal tersebut kepada ketua pengadilan agar ketua pengadilan meminta bantuan kepada pengadilan dalam daerah hukum mana objek yang akan disita itu terletak agar penyitaan tersebut dilaksanakan.

Seperti data-data soal yurisprudensi-yurisprudensi yang bisa saja dipakai sebagai sumber hukum oleh majelis hakim yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, yang mana pertimbangan-pertimbangan itu membuat mustahilnya suatu gugatan dengan peletakan sita jaminan di dalamnya yang mencakup objek milik perusahaan dan pengusaha yang dipakai untuk menjalankan usahanya dapat dikabulkan. Sebab itu dapat dikemukakan bahwa kebutuhan penjelasan pengaturan tentang sita jaminan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus segera dilakukan oleh DPR RI dan Presiden, yang mana dilakukan revisi pada pengaturan yang mengatur hukum acara perselisihan hubungan industrial. Secara kongkrit diwujudkan dengan penjelasan bagaimana hakim dapat menerima ataupun menolak permintaan peletakan sita jaminan pada objek yang dimiliki atau dikuasai oleh penggugat dalam perkara perselisihan hubungan industrial di Pengadilan.

Konsepsi ini diselaraskan dengan penjunjungan kepastian hukum sebagaimana yang telah diuraikan, oleh Gustav Radbruch menjelaskan ada beberapa pemikiran prinsip hukum yang oleh banyak ahli teori hukum dan filsafat hukum dijelaskan sebagai tiga tujuan hukum, antara lain kemanfaatan, kepastian hukum dan keadilan. Gustav Radbruch menyampaikan kepastian hukum sebagai "*Scherkeit des Rechts selbst*" (kepastian hukum soal hukum itu sendiri). Salah satu hal yang mempunyai korelasi dengan arti kepastian hukum, yaitu hukum adalah positif, yang maksudnya hukum merupakan undang-undang itu sendiri (*gesetzliches Recht*).

Prinsip kepastian hukum merupakan satu jaminan yang mana sebuah hukum itu sebagai bentuk kewajiban untuk dilaksanakan secara baik dan secara tepat karena maksud dari hukum yang terutama ialah kepastian. Prinsip kepastian hukum merupakan suatu pemikiran untuk menciptakan kepastian bahwa hukum itu telah dilaksanakan dengan baik sehingga tak menciptakan kerugian bagi siapa saja, hukum wajib “mengayomi” dan “melindungi” orang-orang.

Sehingga dalam rangka hukum wajib “mengayomi” dan “melindungi” orang-orang haruslah pengaturan hukum acara dilakukan penjelasan detail pada norma-norma yang tertuang dalam sebuah peraturan perundang-undangan yang dalam hal ini kita fokuskan pada pengaturan hukum acara yang menyinggung soal sita jaminan pada perkara perselisihan hubungan industrial lewat menjelaskan bagaimana syarat agar hakim dapat menerima ataupun peletakan sita jaminan pada objek yang dimiliki atau dikuasai oleh penggugat atau sebab hakim melakukan penolakan pada permintaan peletakan sita jaminan dalam perkara perselisihan hubungan industrial di Pengadilan.

Sita jaminan pada kenyataan hukumnya tidak boleh diletakan terhadap peralatan atau barang yang dipakai pengusaha atau perusahaan untuk melaksanakan pekerjaannya atau menjalankan usahanya ataupun tempat usahanya jika karena dipakai untuk mencari nafkah merujuk pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 206 K/Sip/1955 tanggal 9 Januari 1957 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 808 K/Pdt/1989 tanggal 20 Oktober 1990. Selain itu juga sita jaminan tidak boleh diletakan terhadap benda bukan milik dari pengusaha atau perusahaan merujuk pada dan benda telah dijaminkan kepada bank sebagaimana Putusan Mahkamah Agung Nomor 394 K/Pdt/1984 tanggal 5 Juli 1985. Juga sita jaminan tidak dapat dikabulkan jika benda tersebut salah menyebutkan hak tanahnya sebagaimana Putusan Putusan Mahkamah Agung Nomor 3089 K/Pdt/1991 tanggal 28 April 1993. Serta sita jaminan tidak dapat diletakan pada aset negara atau pemerintah termasuk juga dalam hal ini benda milik kepunyaan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah sesuai Putusan Putusan Mahkamah Agung Nomor 2539 K/Pdt/1985 tanggal 30 Juli 1987. (Hulman 2014:187)

Sehingga dalam pembahasan ini diambil intisari bahwa sesungguhnya diperlukan:

1. Kepastian hukum dengan wajib diadakannya adanya urgensi perubahan hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
2. Bila memang pada proses legislasi revisi pengaturan hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial memakan waktu yang lama, maka Mahkamah Agung kiranya dapat mengeluarkan Peraturan Mahkamah Agung atau Surat Edaran Mahkamah Agung yang membahas tentang sita jamina dalam penyelesaiain

perselisihan hubungan industrial.

## SIMPULAN

Implementasi Pasal 96 Ayat (1) dan (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6 membuka ruang untuk peletakan sita jaminan oleh pekerja selaku penggugat dengan catatan permintaan peletakan sita jaminan dimaksud haruslah disertakan dalam materi gugatan pekerja selaku penggugat dengan meminta putusan sela pada persidangan sebelum dilanjutkan pada pemeriksaan pokok perkara perselisihan hubungan industrial dimaksud.

Pada kenyataannya terjadi pertentangan norma ketika majelis hakim hendak memutus suatu perkara perselisihan hubungan industrial yang diletakan sita jaminan dalam hal ini antara penerapan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6 Pasal 96 Ayat (1) dan 3) dengan beberapa yurisprudensi-yurisprudensi perkara perdata dari Mahkamah Agung yang berkaitan dengan penerimaan dan penolakan sita jaminan.

Melihat belum jelasnya norma hukum tentang sita jaminan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6 sebagai hukum acara perselisihan hubungan industrial maka disarankan lembaga legislatif bersama lembaga eksekutif negara melakukan kajian ulang tentang hukum acara perselisihan hubungan industrial. Selan itu lembaga legislatif bersama lembaga eksekutif negara melakukan revisi terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6 dengan menjelaskan tentang ketentuan norma yang bisa dan tidak bisa dikabulkan dalam peletakan sita jaminan agar menjamin kepastian hukum dalam penyelenggaraan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun apabila prosedur konsep pembentukan peraturan tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial khusus untuk Sita Jaminan akan memakan waktu legislasi, maka baiknya oleh Mahkamah Agung mengeluarkan/menerbitkan surat Peraturan Mahkamah Agung atau Surat Edaran Mahkamah Agung tentang Sita Jaminan pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Konsep pengaturan baru tentang hukum acara perselisihan hubungan industrial khususnya yang mengatur tentang peletakan sita jaminan wajib diutamakan untuk digunakan dan menyampingkan yurisprudensi tentang sita jaminan, guna terciptanya kepastian hukum bagi pekerja selaku penggugat. Selanjutnya ketentuan tentang hukum

acara perselisihan hubungan industrial yang telah dirumuskan ditetapkan tersebut yang telah dibuat harus langsung disosialisasikan lewat seluruh instrumen Negara yang ada dan dilakukan secara berkesinambungan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) & Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Undang-Undang (Legisprudence) Volume I Pemahaman Awal*, 2010, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group)
- Agusmindah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia).
- Bambang R. Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia)
- Bernard L Tanya dkk, 2013, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, (Yogyakarta: Genta Publising).
- Herzien Inlandsch Reglement.
- Hulman Panjaitan, 2014, *Kumpulan Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group).
- M. Yahya Harahap, 2016, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, (Jakarta: Sinar Grafika).
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 206 K/Sip/1955 tanggal 9 Januari 1957.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 808 K/Pdt/1989 tanggal 20 Oktober 1990.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 394 K/Pdt/1984 tanggal 5 Juli 1985.
- Putusan Putusan Mahkamah Agung Nomor 3089 K/Pdt/1991 tanggal 28 April 1993.
- Putusan Putusan Mahkamah Agung Nomor 2539 K/Pdt/1985 tanggal 30 Juli 1987
- Rechtreglement Voor De Buitengewesten
- Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 1962 tertanggal 25 April 1962.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*