

II. TINJAUAN PUSTAKA

2. 1 Pengertian Peran

Peran adalah suatu sistem kaidah-kaidah yang berisikan patokan-patokan perilaku, pada kedudukan-kedudukan tertentu dalam masyarakat, kedudukan dimana dapat dimiliki pribadi atau kelompok-kelompok (Soerjono Soekanto, 1982: 60). Istilah peran sering diucapkan banyak orang. Kata peran dikaitkan dengan posisi atau kedudukan seseorang atau peran dikaitkan dengan apa yang dimainkan oleh seorang aktor dalam suatu drama. Istilah peran dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005: 854).

Peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu sistem. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Peran adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi sosial tertentu. Peran adalah suatu pola sikap, nilai dan tujuan yang diharapkan dari seseorang yang berdasarkan posisinya di masyarakat. Posisi ini merupakan identifikasi dari status atau tempat seseorang dalam suatu sistem sosial dan merupakan perwujudan aktualisasi diri. Peran juga diartikan sebagai serangkaian perilaku yang diharapkan oleh lingkungan sosial berhubungan dengan fungsi individu dalam berbagai kelompok sosial. Peran merupakan salah satu komponen dari konsep diri.

Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan, maka seseorang yang diberi (atau mendapatkan) sesuatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang

diharapkan oleh pekerjaan tersebut, karena itu ada yang disebut dengan *role expectation*. Harapan mengenai peran seseorang dalam posisinya, dapat dibedakan atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan/posisi tersebut.

Peranan berasal dari kata peran, berarti sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan yang terutama (Kamus Bahasa Indonesia, 1985: 735). Levinson sebagaimana dikutip oleh Soejono Soekanto menyatakan peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat. Peranan meliputi norma-norma yang dikembangkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat, peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan (Soejono Soekanto, 1982: 238). Pribadi yang mempunyai peran dinamakan pemegang peranan (*role occupant*) dan perilakunya adalah berperannya pemegang peranan, dapat sesuai atau mungkin berlawanan dengan apa yang ditentukan di dalam kaidah-kaidah. Pemegang peranan adalah subyek hukum.

Peranan merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan yang dimiliki seseorang. Apabila seseorang yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peranan. Soerjono Soekanto juga mengatakan bahwa syarat-syarat peranan mencakup tiga hal, yaitu:

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang
2. dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat;
3. Peranan adalah suatu konsep perilaku yang dapat dilaksanakan oleh individu-individu dalam masyarakat dalam suatu organisasi;
4. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat (Soerjono Soekanto, 1982: 65).

2. 2 Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenal 4 (empat) jenis perselisihan yaitu:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan PHK; dan
- d. perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

Mekanisme yang harus ditempuh dalam setiap perselisihan adalah sebagai berikut:

- a. Bipartit, yaitu Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- b. Mediasi, yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
- c. Konsiliasi, yaitu penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu

perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

- d. Arbitrasi, yaitu penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
- e. Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Semua jenis perselisihan ini harus diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah secara bipartit, apabila perundingan mencapai persetujuan atau kesepakatan, maka persetujuan bersama (PB) tersebut dicatatkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun apabila perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak mencatatkan perselisihannya ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada kabupaten/kota.

2. 3 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Charles D. Drake perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena:

- a. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum, misalnya pengusaha tidak mempertanggungungkan buruh/pekerjanya pada program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya. Perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh:
 - 1) Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan, misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh/serikat buruh hak cuti harus tetap diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
 - 2) Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya (Lalu Husni, 2004: 42).
- b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin dan diperlakukan berbeda (Lalu Husni, 2004: 42).

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, bahwa jenis-jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan; dan
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Ad. 1 Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Asri Wijayanti, 2009: 180)

Dari pengertian di atas, dapat diketahui bahwa perselisihan hak (*rechtsgeschil*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena itu, menurut Imam Soepomo, perselisihan hak terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja.

Ad. 2 Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Asri Wijayanti, 2009: 180). Dari pengertian mengenai perselisihan kepentingan tersebut, jelaslah perbedaannya dengan perselisihan hak. Obyek sengketa perselisihan hak adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan, sedangkan dalam perselisihan kepentingan, obyek sengketanya karena tidak adanya kesesuaian paham/pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sedangkan

dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada.

Ad. 3 Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Asri Wijayanti, 2009: 180).

Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja yang paling banyak terjadi selama ini. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun buruh/pekerja, di mana dari pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan buruh/pekerja melakukan berbagai tindakan pelanggaran. Demikian sebaliknya, para buruh/pekerja juga dapat mengajukan permohonan untuk dilakukan pemutusan hubungan pemutusan kerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau bertindak sewenang-wenang kepada buruh/pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja seringkali tidak dapat dihindari. Hal ini dapat dipahani karena hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis diantara kedua belah pihak. (Lalu Husni, 2004: 47).

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Perselisihan ini biasanya menyangkut masalah dominasi keanggotaan dan

keterwakilan dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) di suatu perusahaan (Maimun, 2007: 153).

2.4 Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial dalam sistem peradilan Indonesia termasuk pengadilan khusus dalam lapangan peradilan umum. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial masih memberlakukan hukum acara perdata yang termasuk pada ruang lingkup peradilan umum, kecuali diatur dengan ketentuan yang berbeda dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa hakim yang bersidang terdiri dari 3 (tiga) hakim, satu hakim karier dan dua Hakim *Ad Hoc*. Hakim *Ad Hoc* adalah anggota majelis hakim yang ditunjuk dari organisasi pekerja dan organisasi pengusaha. Hakim *Ad Hoc* merupakan orang yang dianggap mengerti dan memahami hukum perburuhan saat ini dengan baik. Tujuannya, karena hukum perburuhan ini mempunyai sifat yang spesifik, maka, dibutuhkan orang-orang khusus yang mengerti permasalahan perburuhan. Masalah perburuhan tidak hukumansis, ada faktor sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya. Berbeda dengan hakim peradilan umum yang merupakan murni hukum.

Sebelum keluarnya Undang-Undang Hubungan Industrial penyelesaian sengketa perburuhan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 melalui peradilan P4D dan P4P. Untuk mengantisipasi penyelesaian dan penyaluran sengketa Buruh dan Tenaga Kerja sejalan dengan tuntutan kemajuan zaman dibuat dan diundangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai wadah peradilan Hubungan Industrial di samping peradilan umum. Dalam Pasal 56

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Para pihak yang beracara dipengadilan hubungan industrial tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya pelaksanaan putusan yang nilai gugatannya kurang dari 150.000.000 Rupiah, artinya untuk nilai gugatan di bawah jumlah nominal tersebut para pihak beracara dengan cuma-cuma. Hal tersebut sangat berbeda dengan acara peradilan perdata atau agama yang walaupun juga berawal dari gugatan, namun tetap membayar biaya perkara tanpa memperhatikan berapa nilai gugatannya, kecuali jika Penggugat mengajukan prodeo kepada hakim. Prodeo pun membutuhkan proses yang tidak sederhana, karena hakim akan mengadakan pra peradilan untuk memutuskan apakah Penggugat layak untuk mendapat prodeo atau tidak. Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk di Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung. Pengadilan Hubungan Industrial juga dibentuk di provinsi dan kabupaten/kota tertentu.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari:

- 1) Hakim;
- 2) Hakim *Ad Hoc* (mewakili organisasi pekerja dan organisasi pengusaha
- 3) Panitera Muda; dan
- 4) Panitera Pengganti.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial di Mahkamah Agung terdiri dari:

- 1) Hakim Agung;

- 2) Hakim *Ad Hoc* pada Mahkamah Agung; dan
- 3) Panitera.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hukum acara yang digunakan pada Peradilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Gugatan perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah Hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, apabila tidak lampirkan dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi berkas dikembalikan kepada para pihak. Gugatan dapat dicabut Penggugat sebelum Tergugat memberi jawaban. Dalam hal perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan hubungan kerja, Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Zaeni Asyhadie II, 2007: 158).

Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kalinya dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota di setiap ibukota provinsi yang mempunyai daerah hukum meliputi seluruh wilayah provinsi bersangkutan dan pada Mahkamah Agung di tingkat kasasi. Untuk kabupaten/kota yang padat industri juga dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Susunan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari Hakim, Hakim *Ad Hoc*, Panitera Muda dan Panitera Pengganti (Maimun, 2007: 169).

Ketua Pengadilan Hubungan Industrial adalah Ketua Pengadilan Negeri setempat, dengan Majelis Hakim terdiri dari 1 (satu) Ketua Majelis dari Hakim Karier, 2 (dua) anggota Hakim *Ad Hoc* masing-masing dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung (Agusmidah, 2010: 163). Susunan hakim pada Mahkamah Agung terdiri dari Hakim Agung, Hakim Agung *Ad Hoc* dan Panitera (Maimun, 2007: 91).

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali bila ada hal-hal yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Para pihak yang berperkara

di Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenakan biaya apapun juga termasuk biaya eksekusi apabila nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dalam proses beracara (Maimun, 2007: 173). Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat. Pemeriksaan melalui acara biasa meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Gugatan;
- b. Jawaban Tergugat;
- c. Replik (tanggapan Penggugat atas jawaban Tergugat);
- d. Duplik (tanggapan Tergugat atas replik Penggugat);
- e. Pembuktian (surat dan saksi-saksi);
- f. Kesimpulan para pihak, dan
- g. Putusan hakim (Adrian Sutedi, 2009: 132).

2. 5 Hakim *Ad Hoc* Pada Pengadilan Hubungan Industrial

Kata hakim secara etimologi berarti orang yang memutuskan hukum. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi hakim, yaitu orang yang mengadili perkara (dalam pengadilan atau mahkamah). Hakim *Ad Hoc* merupakan hakim yang diangkat dari luar hakim karier yang memenuhi persyaratan profesional, berdedikasi dan berintegritas tinggi, menghayati cita-cita negara hukum dan negara kesejahteraan yang berintikan keadilan, memahami dan menghormati hak asasi manusia dan kewajiban dasar manusia.

Pasal 60 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari:

- a. Hakim;
- b. Hakim *Ad Hoc*;
- c. Panitera Muda; dan

- d. Panitera Pengganti.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari:

- a. Hakim Agung;
- b. Hakim *Ad Hoc* pada Mahkamah Agung; dan
- c. Panitera.

Pasal 61 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menyatakan bahwa Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung. Pengangkatan Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 63 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan Hakim *Ad Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Calon Hakim *Ad Hoc* diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh Menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha. Ketua Mahkamah Agung mengusulkan pemberhentian Hakim *Ad Hoc* Hubungan Industrial kepada presiden.

Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, seseorang untuk dapat diangkat menjadi Hakim *Ad Hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim *Ad Hoc* pada Mahkamah Agung, harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. warga negara Indonesia;
- b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- d. berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun;

- e. berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. berpendidikan serendah-rendahnya Strata Satu (S-1) kecuali bagi Hakim *Ad Hoc* pada Mahkamah Agung syarat pendidikan Sarjana Hukum; dan
- h. berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

Sebelum memangku jabatannya, Hakim *Ad Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agama atau kepercayaannya, bunyi sumpah atau janji itu adalah sebagai berikut:

“Saya bersumpah/berjanji dengan sungguh-sungguh bahwa saya untuk memperoleh jabatan saya ini, langsung atau tidak langsung, dengan menggunakan nama atau cara apapun juga, tidak memberikan atau menjanjikan barang sesuatu kepada siapapun juga.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatan ini, tidak sekali-kali akan menerima langsung atau tidak langsung dari siapapun juga suatu janji atau pemberian.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, akan setia kepada dan akan mempertahankan serta mengamalkan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa, dasar negara, dan ideologi nasional, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan segala undang-undang serta peraturan lain yang berlaku bagi negara Republik Indonesia.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya senantiasa akan menjalankan jabatan saya ini dengan jujur, seksama dan dengan tidak membedakan orang dan akan melaksanakan kewajiban saya sebaik-baiknya dan seadil-adilnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Hakim *Ad Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diambil sumpah atau janjinya oleh Ketua Pengadilan Negeri atau pejabat yang ditunjuk. Berdasarkan Pasal 66

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Hakim *Ad Hoc* tidak boleh merangkap jabatan sebagai:

- a. anggota Lembaga Tinggi Negara;
- b. kepala daerah/kepala wilayah;
- c. lembaga legislatif tingkat daerah;
- d. pegawai negeri sipil;
- e. anggota TNI/Polri;

- f. pengurus partai politik;
- g. pengacara;
- h. mediator;
- i. konsiliator;
- j. arbiter; atau
- k. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

Dalam hal seorang Hakim *Ad Hoc* yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), jabatannya sebagai Hakim *Ad Hoc* dapat dibatalkan. Pasal 67 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Hakim *Ad Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim *Ad Hoc* Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena:

- a. meninggal dunia;
- b. permintaan sendiri;
- c. sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan;
- d. telah berumur 62 (enam puluh dua) tahun bagi Hakim *Ad Hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berumur 67 (enam puluh tujuh) tahun bagi Hakim *Ad Hoc* pada Mahkamah Agung;
- e. tidak cakap dalam menjalankan tugas;
- f. atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan; atau
- g. telah selesai masa tugasnya.
- h. Masa tugas Hakim *Ad Hoc* untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Pasal 68 menyatakan bahwa Hakim *Ad Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatannya dengan alasan:

- a. dipidana karena bersalah melakukan tindak pidana kejahatan;
- b. selama 3 (tiga) kali berturut-turut dalam kurun waktu 1 (satu) bulan melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas pekerjaannya tanpa alasan yang sah; atau
- c. melanggar sumpah atau janji jabatan.

Pemberhentian tidak dengan hormat dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk mengajukan pembelaan kepada

Mahkamah Agung. Hakim *Ad Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial sebelum diberhentikan tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1), dapat diberhentikan sementara dari jabatannya. Hakim *Ad Hoc* yang diberhentikan sementara sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1), berlaku pula ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (2).

Pasal 70 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pengangkatan Hakim *Ad Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia. Untuk pertama kalinya pengangkatan Hakim *Ad Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri paling sedikit 5 (lima) orang dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan 5 (lima) orang dari unsur organisasi pengusaha.