



PUTUSAN
Nomor 40 P/HUM/2025

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa dan mengadili perkara permohonan keberatan hak uji materiil terhadap Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, pada tingkat pertama dan terakhir telah memutuskan sebagai berikut, dalam perkara:

YAYASAN KRISTEN UNTUK KESEHATAN UMUM (YAKKUM), tempat kedudukan Jalan Adi Sumarmo Nomor 51 Tohudan Colomadu 57173, Kabupaten Karanganyar, Provinsi Jawa Tengah, yang diwakili oleh Pdt. Simon Julianto, S.Th., M.Si., jabatan Ketua I dan Kus Winarni, S.H., jabatan Sekretaris I;

Selanjutnya dalam hal ini diwakili oleh kuasa Prof. Dr. Nindyo Pramono, S.H., M.S., dan kawan-kawan, para Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum Nindyo & Associates Attorney at Law and Capital Market Consultant, beralamat di Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 1794/PS/SKR/VIII/2025, tanggal 8 Agustus 2025; Selanjutnya disebut sebagai **Pemohon**;

melawan:

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA, tempat kedudukan Jalan Jenderal Gatot Subroto Kaveling 51, Jakarta Selatan - 12950;

Dalam hal ini diwakili oleh kuasa kepada Cris Kuntadi, jabatan Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan dan kawan-kawan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor M/6/HK.10.03/IX/2025, tanggal 24 September 2025;

Selanjutnya disebut sebagai **Termohon**;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca permohonan Pemohon;

Membaca jawaban Termohon;

Halaman 1 dari 43 halaman. Putusan Nomor 40 P/HUM/2025



Memeriksa bukti-bukti Pemohon;
Membaca surat-surat yang bersangkutan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Pemohon dengan surat permohonannya tertanggal 14 Agustus 2025 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Agung pada tanggal 14 Agustus 2025 dan diregister dengan Nomor 40 P/HUM/2025 pada tanggal 15 Agustus 2025, telah mengajukan permohonan keberatan hak uji materiil terhadap Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, dengan dalil-dalil yang pada pokoknya sebagai berikut:

A. Kewenangan Mahkamah Agung Republik Indonesia Dalam Menguji Peraturan Perundang-Undangan di Bawah Undang-Undang;

Bahwa Pemohon mengajukan permohonan pengujian atas Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (vide Bukti P-1) dengan didasarkan pada hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa permohonan uji materiil ini didasarkan pada ketentuan Pasal 24A ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (vide Bukti P-2) yang menyatakan:

"Mahkamah Agung berwenang mengadili pada tingkat kasasi, menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang, dan mempunyai kewenangan lainnya yang diberikan oleh undang-undang";

2. Bahwa Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 (UU tentang MA) (vide Bukti P-3) pada Pasal 31 menyatakan:

"(1) Mahkamah Agung mempunyai wewenang menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang;



- (2) Mahkamah Agung menyatakan tidak sah peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang atas alasan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau pembentukannya tidak memenuhi ketentuan yang berlaku;
 - (3) Putusan mengenai tidak sahnya peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diambil baik berhubungan dengan pemeriksaan pada tingkat kasasi maupun berdasarkan permohonan langsung pada Mahkamah Agung;
 - (4) Peraturan perundang-undangan yang dinyatakan tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat”;
3. Bahwa berdasarkan Pasal 20 ayat (2) huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU tentang KK) (vide Bukti P-4) menyatakan bahwa *“Mahkamah Agung berwenang menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang”*;
 4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU tentang PPP), dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (vide Bukti P-5) pada Pasal 9 ayat (2) menyatakan:
“Dalam hal satu peraturan perundang-perundangan di bawah undang-undang diduga bertentangan dengan undang-undang pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Agung”;
 5. Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil (Perma Nomor 01/2011) (vide Bukti P-6) pada Pasal 1 angka 1 menyatakan:

Halaman 3 dari 43 halaman. Putusan Nomor 40 P/HUM/2025



“Dalam Peraturan Mahkamah Agung ini, yang dimaksud dengan (1) hak uji materiil adalah hak Mahkamah Agung untuk menilai materi muatan peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap peraturan perundang-undangan tingkat lebih tinggi”;

6. Bahwa berdasarkan Pasal 7 ayat (1) UU tentang PPP diatur jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan yang terdiri atas:
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
 - Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;*
 - Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;*
 - Peraturan Pemerintah;*
 - Peraturan Presiden;*
 - Peraturan Daerah Provinsi; dan*
 - Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.*

Selanjutnya berdasarkan Pasal 8 ayat (1) UU tentang PPP diketahui bahwa:

“Jenis peraturan perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat”;

7. Bahwa dengan merujuk kepada hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana disebutkan dalam UU tentang PPP di atas, dapat disimpulkan bahwa objek sengketa yang terdapat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Permenaker Nomor



28/2014) adalah termasuk jenis peraturan perundang-undangan yang secara hierarki berada di bawah undang-undang;

8. Bahwa sesuai Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil yang pada intinya mengatur mengenai ketentuan tata cara terkait dengan pengajuan permohonan keberatan atau uji materiil terhadap peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 UU tentang MA tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Mahkamah Agung Republik Indonesia berwenang secara penuh untuk menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang, sebagaimana halnya dengan Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 yang dimohonkan keberatan hak uji materiil oleh Pemohon dalam perkara *a quo*;

B. Objek Permohonan Merupakan Peraturan Perundang-undangan di Bawah Undang-Undang;

9. Bahwa objek permohonan dalam perkara *a quo* adalah ketentuan yang terdapat pada Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 yang merupakan peraturan menteri (*in casu* Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia), yang mana berdasarkan Pasal 7 ayat (1) *juncto* Pasal 8 ayat (1) *juncto* Pasal 9 ayat (2) UU tentang PPP merupakan bagian dari peraturan perundang-undangan yang secara hierarki kedudukannya berada di bawah undang-undang;

10. Bahwa untuk lebih jelasnya, isi ketentuan Pasal 7 UU tentang PPP dapat dikutip secara lengkap sebagai berikut:

- 1) *Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan terdiri atas:*
- a. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
 - b. *Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;*
 - c. *Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;*
 - d. *Peraturan Pemerintah;*
 - e. *Peraturan Presiden;*
 - f. *Peraturan Daerah Provinsi; dan*



g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota;

- 2) Kekuatan hukum peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1);*

Lebih lanjut Pasal 8 dan Pasal 9 ayat (2) UU tentang PPP mengatur mengenai kedudukan peraturan menteri sebagai bagian dari jenis peraturan perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) yang apabila bertentangan dengan undang-undang maka pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Agung, di mana isi ketentuan Pasal 8 dan Pasal 9 UU tentang PPP dapat dikutip secara lengkap sebagai berikut:

Pasal 8:

- 1) Jenis peraturan perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan undang-undang atau Pemerintah atas perintah undang-undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat;*
- 2) Peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan;*

Pasal 9:

- 2) Dalam hal suatu peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang diduga bertentangan dengan undang-undang, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Agung;*
11. Dengan demikian, objek permohonan dalam perkara *a quo*, yakni berupa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, menurut hierarki merupakan peraturan perundang-undangan yang berada di bawah



undang-undang. Oleh karena itu, pengajuan permohonan keberatan atau hak uji materiil dalam perkara *a quo* telah sesuai dengan kewenangan Mahkamah Agung sebagaimana telah diuraikan di atas;

C. Kedudukan dan Kepentingan Hukum Pemohon Keberatan Hak Uji Materiil;

- Kedudukan Hukum Pemohon:

12. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka (4) Perma Nomor 01/2011 dinyatakan bahwa:

"Pemohon keberatan adalah kelompok masyarakat atau perorangan yang mengajukan permohonan keberatan kepada Mahkamah Agung atas berlakunya suatu peraturan perundang-undangan tingkat lebih rendah dari undang-undang";

13. Bahwa ketentuan Pasal 31A UU tentang MA mengatur tentang subjek hukum yang dapat menjadi Pemohon dalam permohonan pengujian peraturan perundang-undangan di Mahkamah Agung, yakni sebagai berikut:

1. Pihak yang menganggap haknya dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang;

2. Pihak tersebut merupakan:

i. Perseorangan Warga Negara Indonesia;

ii. Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip NKRI yang diatur dalam undang-undang; atau

iii. Badan hukum publik atau badan hukum privat;

14. Bahwa berdasarkan 2 (dua) dasar hukum di atas, maka yang dapat menjadi Pemohon dalam permohonan uji materiil di Mahkamah Agung adalah perseorangan Warga Negara Indonesia (WNI) dan/atau kelompok masyarakat (adat atau non adat) dan/atau badan hukum publik atau privat yang mempunyai kepentingan dan menganggap haknya dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang;

15. Bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* adalah suatu yayasan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001



tentang Yayasan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan (UU tentang Yayasan) (vide Bukti P-7), pada Pasal 1 angka 1 yang menyatakan bahwa yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota. Dengan demikian, Pemohon yang merupakan badan hukum yayasan, telah memenuhi kualifikasi ataupun klasifikasi sebagai badan hukum privat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31A ayat (2) UU tentang MA di atas, yang dibuktikan dengan Akta Jejasan Nomor 6 tanggal 1 Februari 1950 yang dibuat di hadapan Tan A Sioe selaku wakil sementara dari Joost Hofstede Notaris di Semarang, selanjutnya berganti nama menjadi Jajasan Kristen untuk Kesehatan Umum berdasarkan Akta Penjataan tentang Perubahan Anggaran Dasar Jajasan Rumah-Rumah Sakit Kristen Djawa-Tengah sekarang bernama Jajasan Kristen Untuk Kesehatan Umum Nomor 9 tanggal 5 Desember 1964 yang dibuat di hadapan Raden Soegondo Notodisoerjo Notaris di Surakarta, dengan penyesuaian anggaran dasar terakhir yang telah berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum (YAKKUM) Nomor 01 tanggal 7 Mei 2025 yang dibuat di hadapan Asih Sari Dewanti, S.H., Notaris di Surakarta yang telah mendapatkan Keputusan Menteri Hukum Nomor AHU-0001295.AH.01.05.TAHUN 2025 tentang Persetujuan Perubahan Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum;

16. Bahwa berdasarkan pada pemaparan bukti terkait eksistensi dan kedudukan hukum Pemohon, maka Pemohon telah memenuhi kualifikasi sebagaimana diatur di dalam Pasal 31A ayat (2) UU tentang MA dan Pasal 1 ayat (4) Perma Nomor 01/2011;
 - Kepentingan Hukum Pemohon:
17. Bahwa Pemohon sebagai badan hukum privat, merupakan Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum (YAKKUM) yang berkegiatan di bidang



kesehatan, di mana YAKKUM memiliki dan mengelola sejumlah 12 unit rumah sakit, 1 Unit Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan, dan 3 unit Pengembangan Kesehatan Masyarakat dan Kemanusiaan dengan jumlah pegawai secara keseluruhan mencapai 5.260 orang. Dalam hal ini Pemohon selaku pemilik dan pengelola unit-unit rumah sakit tersebut, selalu melakukan upaya terbaiknya dalam pengelolaan manajemen dari unit-unit rumah sakit tersebut, demi memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat umum yang memerlukan perawatan kesehatan;

18. Bahwa Pasal 28H ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) menyatakan bahwa "*Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak kesehatan.*" Dengan demikian, kepentingan Pemohon dalam hal ini merupakan hak asasi yang dilindungi dan dijamin oleh UUD 1945 serta hukum yang berlaku di bawahnya;

19. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 menyatakan bahwa "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.*" Dengan demikian, kepentingan Pemohon dalam hal ini merupakan hak asasi yang dilindungi dan dijamin oleh UUD 1945 serta peraturan yang berlaku di bawahnya;

D. Alasan-Alasan Pemohon Mengajukan Uji Materiil;

20. Bahwa Permenaker Nomor 28/2014 merupakan peraturan pengganti dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi dan kebutuhan di lapangan sehingga perlu disempurnakan;

21. Bahwa Permenaker Nomor 28/2014 diketahui merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU tentang Ketenagakerjaan) (vide Bukti P-8),



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan demikian ketentuan-ketentuan dalam Permenaker Nomor 28/2014 tidak boleh bertentangan dengan UU tentang Ketenagakerjaan;

22. Bahwa Pasal 123 UU tentang Ketenagakerjaan menyatakan demikian:

(1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun;

(2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh;

(3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku;

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun;

23. Bahwa Pasal 29 Permenaker Nomor 28/2014 menyatakan demikian:

(1) Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) paling lama 2 (dua) tahun dihitung sejak ditandatangani atau diatur lain dalam PKB;

(2) Dalam hal perundingan PKB belum mencapai kesepakatan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari masa berlaku PKB berakhir, dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun dengan kesepakatan para pihak;

(3) Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati;

24. Bahwa jika mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam angka 198 sampai dengan angka 216 Lampiran II UU tentang PPP sebagaimana diubah terakhir dengan angka 200 Lampiran II UU tentang PPP jelas menyebutkan "delegasi kewenangan pengaturan harus menyebutkan ruang lingkup materi muatan yang diatur dan jenis

Halaman 10 dari 43 halaman. Putusan Nomor 40 P/HUM/2025



peraturan perundang-undangannya.” Sementara itu Pasal 123 UU tentang Ketenagakerjaan, yaitu pasal yang mengatur tentang isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak mendelegasikan pengaturan lebih lanjut dalam bentuk Peraturan Menteri Ketenagakerjaan terkait dengan Perjanjian Kerja Bersama. Sementara itu Pasal 133 UU tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: Ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan Keputusan Menteri. Oleh karena Pasal 123 UU tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan delegasi kewenangan pengaturan lebih lanjut dalam bentuk Peraturan Menteri Ketenagakerjaan terkait dengan jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama, dan Pasal 133 UU tentang Ketenagakerjaan hanya mengatur ruang lingkup delegasi pada tingkat Peraturan Menteri terbatas pada persyaratan, tata cara pembuatan, perpanjangan dan perubahan serta pendaftaran PKB, maka peraturan pelaksana dalam bentuk Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 khususnya pada Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 yang mengatur sehingga PKB berpotensi menjadi unlimitatif keberlakuannya adalah bertentangan dengan kewenangan yang diberikan oleh UU tentang Ketenagakerjaan kepada instansi Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana diatur oleh Pasal 8 ayat (2) UU tentang PPP;

25. Bahwa sesuai Pasal 124 ayat (1) UU tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:
- a. hak dan kewajiban pengusaha;*
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;*
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;*
dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama;*
26. Bahwa pokok persoalan permohonan *a quo* yaitu kerugian Pemohon yang timbul dari tidak ada kepastian hukum jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja Bersama yang timbul akibat Pasal 29 Permenaker Nomor 28/2014. Dimana hal ini jelas bertentangan dengan jangka



waktu yang diatur dalam Pasal 123 UU tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 133 UU tentang Ketenagakerjaan, dengan pokok perbandingan sebagai berikut:

Pasal	UU tentang Ketenagakerjaan	Pasal	Permenaker Nomor 28/2014
123 ayat (1)	Masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun	29 ayat (1)	Masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun
123 ayat (2)	Dapat diperpanjang lama 1 (satu) tahun	29 ayat (2)	Dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun
123 ayat (4)	Apabila perundingan PKB baru tidak mencapai kesepakatan, PKB tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun	29 ayat (3)	Apabila perundingan PKB baru tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan telah habis, PKB sebelumnya tetap berlaku sampai PKB baru disepakati. Pasal 29 (3) ini bertentangan dan menafikan Pasal 123 (4) UU tentang Ketenagakerjaan.

27. Bahwa Pasal 123 ayat (4) UU tentang Ketenagakerjaan secara jelas dan tegas telah memberikan limitasi/pembatasan mengenai jangka waktu PKB yang belum diperbaharui yaitu paling lama/maksimal 1 (satu) tahun. Adapun frasa "paling lama" merujuk pada batas waktu maksimum atau akhir dari suatu periode yang tidak dapat diperpanjang lagi, artinya Pasal 123 ayat (4) UU tentang Ketenagakerjaan secara limitatif dan imperatif mengatur setelah batas waktu PKB mencapai Pasal 123 ayat (4) UU tentang Ketenagakerjaan tersebut terlampaui artinya PKB yang sudah ada itu menjadi tidak berlaku lagi;
28. Bahwa Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 telah membuat norma baru yang bertentangan (dan bahkan menafikan, atau membuat jadi tidak berlaku) Pasal 123 ayat (4) UU tentang Ketenagakerjaan, dengan menyatakan PKB tetap berlaku sampai PKB baru disepakati. Klausul berupa syarat "sampai PKB baru disepakati" tersebut, membuat



PKB lama menjadi tetap berlaku tanpa adanya batas waktu (*unlimited*). Oleh karena itu, selain bertentangan dengan Pasal 123 ayat (4) UU tentang Ketenagakerjaan, ketentuan Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 juga bertentangan dengan Pasal 28D UUD NRI 1945 karena tidak memberikan kepastian hukum jangka waktu berlakunya PKB;

29. Bahwa secara asas hukum, Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang hierarkinya lebih tinggi (*lex superior derogate legi inferiori*) dalam hal ini Pasal 28D UUD NRI 1945 dan Pasal 123 ayat (4) UU tentang Ketenagakerjaan. Hal ini juga sejalan dalam Penjelasan Pasal 7 ayat (2) UU tentang PPP (*vide* Bukti P-5) yang menyatakan:

"Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan "hierarki" adalah penjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi";

30. Bahwa faktanya, akibat Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 telah merugikan Pemohon karena Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku dalam Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum (YAKKUM) telah disepakati sejak tanggal 13 April 2019, yang mana jika mengacu Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 maka sudah berumur lebih dari 6 (enam) tahun. Padahal, seharusnya mengacu pada Pasal 123 ayat (4) UU tentang Ketenagakerjaan, PKB YAKKUM sudah tidak berlaku sejak 13 April 2022;
31. Bahwa persoalan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja Bersama ini telah berdampak dan menimbulkan kerugian bagi Pemohon selaku pemberi kerja karena ketentuan Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 yang keliru ini dimanfaatkan pihak serikat pekerja untuk tidak melaksanakan perundingan dan bertahan tetap menggunakan Perjanjian Kerja Bersama yang lama. Di tempat lain, Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 juga dapat digunakan bagi pihak pemberi



kerja yang tidak ingin melakukan perubahan/melaksanakan perundingan dengan pekerjanya;

32. Apabila dibiarkan terus-menerus maka bukan tidak mungkin hal ini akan mengganggu kegiatan operasional Pemohon dan dapat berdampak pada berhentinya kegiatan usaha akibat kerugian yang berkesinambungan. Hal ini pun nantinya dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja akibat hilangnya lapangan kerja bagi para pekerja Pemohon. Padahal dalam Pasal 102 ayat (2) dan ayat (3) UU tentang Ketenagakerjaan, baik pemberi kerja dan pekerja harus bersama-sama mengupayakan kelangsungan usaha dan pekerjaan untuk kesejahteraan bersama, sebagai berikut:

(2) *Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya;*

(3) *Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahnya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan;*

33. Bahwa Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 juga menimbulkan akibat kerugian yang nyata bagi Pemohon, sebagaimana digunakan dasar oleh Termohon cq. Direktur Hubungan Kerja dan Pengupahan dalam Surat Nomor 4/76/HI.00.01/VI/2025 tanggal 18 Juni 2025 (vide Bukti P-10) yang menyatakan "*PKB Yakkum periode 2019 masih berlaku sampai adanya pembaruan PKB yang disepakati kedua belah pihak*";

34. Bahwa Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 telah melanggar asas konsensualisme/kata sepakat yang seharusnya ada dalam



Perjanjian Kerja Bersama yang pada dasarnya merupakan hasil perundingan antara pengusaha/pemberi kerja dengan serikat pekerja/serikat buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (vide Pasal 1 angka 21 *juncto* Pasal 116 ayat (1) UU tentang Ketenagakerjaan). Dalam hal ini, Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 telah mengakibatkan Pemohon terpaksa/dipaksa masuk dalam situasi yang merugikan Pemohon, karena menjadi terikat dengan PKB 2019 (vide Bukti P-9) yang terus menerus dipaksakan berlakunya dengan cara serikat pekerja tidak mau berdiskusi untuk menyepakati PKB yang baru. Tentu isi PKB 2019 yang sudah tidak relevan dengan perkembangan masa kini, termasuk kondisi dan situasi Pemohon, membuat Pemohon semakin terpuruk dalam menjalankan kegiatan usahanya, termasuk isi dari PKB yang sudah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang terkini, menjadi tidak dapat diubah/disesuaikan, karena adanya Pasal 29 (3) Permenaker Nomor 28/2014 tersebut;

35. Bahwa Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014 telah melanggar asas *pacta sunt servanda* (vide pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) (vide Bukti P-11) dimana Perjanjian Kerja Bersama sebagai perjanjian yang sah dan mengikat, mempunyai kedudukan yang sama dengan undang-undang, justru harus tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berada di bawahnya yang setingkat Peraturan Menteri terkait mengenai jangka waktu berlaku sebagaimana diuraikan di atas;
36. Bahwa berdasarkan asas *pacta sunt servanda*, maka Perjanjian Kerja Bersama yang mengikat para pihak tidak dapat dibatalkan secara sepihak kecuali ada alasan yang sah ditentukan menurut undang-undang. UU tentang Ketenagakerjaan mengamankan masa berlaku perpanjangan PKB paling lama 1 (satu) tahun, hal ini menjadikan alasan yang sah menurut undang-undang untuk membatalkan PKB, bukannya justru untuk terus memberlakukan PKB sampai waktu yang tidak jelas sebagaimana Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014;



37. Bahwa untuk mengisi kekosongan hukum terkait pengaturan syarat kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja sehubungan dengan tidak berlakunya PKB setelah lewat masa perpanjangan 1 (satu) tahun, seharusnya Menteri Ketenagakerjaan tidak membuat norma baru yaitu berlaku sampai adanya PKB baru. Menteri Ketenagakerjaan seharusnya mengatur berdasarkan asas dan norma hukum yang berlaku, termasuk memaksakan pihak pemberi kerja dan karyawan atau Serikat Pekerja untuk membuat PKB yang baru yang disesuaikan dengan kondisi terkini, dan peraturan perundangan yang berlaku;
38. Bahwa pembatasan perpanjangan PKB hanya berlaku untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun bertujuan untuk mendorong pihak pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh duduk bersama dan sungguh-sungguh menyepakati pengaturan syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Apabila mengacu pada Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28/2014, pembahasan PKB akan berlarut-larut dimana pihak pengusaha akan 'tersandera' dengan kondisi yang diciptakan oleh pihak serikat pekerja/serikat buruh;
39. Bahwa ketika pengaturan syarat kerja, hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam PKB telah melewati jangka waktu 1 (satu) tahun perpanjangan, maka seharusnya pihak pengusaha diberikan kewenangan untuk mengatur secara sepihak. Mengingat pengusaha sebagai pemberi kerja diperhadapkan pada keputusan atas kelangsungan usaha, investasi yang harus dilakukan secara cepat dimana semua entitas pasti akan terkait dengan biaya sumber daya manusia;
40. Berdasarkan uraian di atas, telah terbukti berdasarkan hukum bahwa Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 123 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia



Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, oleh karenanya Permohonan Pemohon sudah patut dan selayaknya dikabulkan untuk seluruhnya;

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, selanjutnya Pemohon mohon kepada Ketua Mahkamah Agung berkenan memeriksa permohonan dan memutuskan:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan keberatan uji materiil dari Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 123 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
3. Menyatakan Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat atau tidak berlaku secara hukum;
4. Memerintahkan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk mencabut Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama karena telah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 123 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Memerintahkan kepada Panitera Mahkamah Agung untuk mengirimkan petikan putusan ini kepada Percetakan Negara untuk dicantumkan dalam Berita Negara;
6. Menghukum Termohon untuk membayar biaya yang timbul dalam permohonan kebaratan ini;

Atau, apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa untuk mendukung dalil-dalil permohonannya, Pemohon telah mengajukan surat-surat bukti berupa:

1. Fotokopi Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Bukti P-1);
2. Fotokopi Pasal 24A ayat (1), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28H ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Bukti P-2);
3. Fotokopi Pasal 31, Pasal 31A Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung dan Pasal 31A Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Bukti P-3);
4. Fotokopi Pasal 11 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, dan Pasal 20 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Bukti P-4);
5. Fotokopi Pasal 7 dan Penjelasan, Pasal 8, Pasal 9 ayat (2), Angka 200 Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Bukti P-5);
6. Fotokopi Pasal 1 angka 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 01 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil (Bukti P-6);

Halaman 18 dari 43 halaman. Putusan Nomor 40 P/HUM/2025

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Fotokopi Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan (Bukti P-7);
8. Fotokopi Pasal 1 angka 21, Pasal 102 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 116 ayat (1), Pasal 123, Pasal 124 ayat (1), Pasal 133 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Bukti P-8);
9. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama antara Pengurus Yayasan Kristen untuk Kesehatan Umum (YAKKUM) dengan Pengurus Serikat Pekerja Badan Musyawarah Kesejahteraan Karyawann (SP BMKK) YAKKUM sesuai Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.097/PHIJSK-PK/PKB/IV/2019, tanggal 22 April 2019 (Bukti P-9);
10. Fotokopi Surat Direktur Hubungan Kerja dan Pengupahan Nomor 4/76/HI.00.01/VI/2025 tanggal 18 Juni 2025 (Bukti P-10);
11. Fotokopi Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Bukti P-11);

Menimbang, bahwa permohonan keberatan hak uji materiil tersebut telah disampaikan kepada Termohon pada tanggal 19 Agustus 2025 berdasarkan Surat Panitera Muda Tata Usaha Negara Mahkamah Agung Nomor 40/PER-PSG/VIII/40 P/HUM/2025, tanggal 19 Agustus 2025;

Menimbang, bahwa terhadap permohonan Pemohon tersebut, Termohon telah mengajukan jawaban tertulis pada tanggal 1 Oktober 2025, yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. Pokok Permohonan Pemohon.

Bahwa Pemohon pada pokoknya memohon untuk menguji materiil ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Permenaker 28/2014) terhadap:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003);

Halaman 19 dari 43 halaman. Putusan Nomor 40 P/HUM/2025



3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU 12/2011);

Menurut Termohon, terdapat 2 (dua) alasan utama keberatan Pemohon yaitu:

1. Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 dianggap melampaui kewenangan karena menetapkan norma baru yang tidak pernah didelegasikan oleh UU 13/2003. UU 13/2003 sudah secara tegas membatasi masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maksimal 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 tahun, dengan ketentuan bahwa apabila tidak tercapai kesepakatan baru, PKB lama hanya berlaku paling lama 1 tahun. Dengan membuka kemungkinan PKB berlaku tanpa batas waktu hingga adanya PKB baru, Permenaker 28/2014 ini juga bertentangan dengan Pasal 123 UU 13/2003, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 tentang kepastian hukum, serta asas *lex superior derogat legi inferiori*;
2. Penerapan Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 tersebut telah menimbulkan kerugian nyata bagi Pemohon karena PKB lama yang seharusnya berakhir tetap dipaksakan berlaku lebih dari 6 (enam) tahun. Kondisi ini membuat serikat pekerja enggan berunding untuk menyepakati PKB baru, sehingga Pemohon terikat pada isi PKB yang sudah tidak relevan dengan perkembangan usaha dan regulasi terkini. Situasi tersebut melanggar asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda*, serta menimbulkan ketidakpastian hukum yang berpotensi mengganggu kelangsungan usaha dan merusak hubungan industrial yang harmonis;

II. Penjelasan Termohon Terhadap Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon.

Berkenaan dengan kedudukan hukum (*legal standing/persona standi in judicio*) dan kepentingan hukum Pemohon dalam perkara *a quo*, Termohon menyampaikan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan Pasal 31A ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-



Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, yang berbunyi:

(2) *Permohonan sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya dapat dilakukan oleh pihak yang menganggap haknya dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang, yaitu:*

- a. *perorangan warga negara Indonesia;*
- b. *kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang; atau*
- c. *badan hukum publik atau badan hukum privat;*

(3) *Permohonan sekurang-kurangnya harus memuat:*

- a. *nama dan alamat pemohon;*
- b. *uraian mengenai perihal yang menjadi dasar permohonan dan menguraikan dengan jelas bahwa:*
 1. *materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang dianggap bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi; dan/atau*
 2. *pembentukan peraturan perundang-undangan tidak memenuhi ketentuan yang berlaku; dan*
- c. *hal-hal yang diminta untuk diputus;*

2. Bahwa Mahkamah Agung sejak Putusan Nomor 54P/HUM/2013, tanggal 19 Desember 2013 dan Putusan Nomor 62P/HUM/2013, tanggal 18 November 2013 serta putusan-putusan berikutnya berpendirian bahwa kerugian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. *Adanya hak Pemohon yang diberikan oleh suatu peraturan perundang-undangan;*



Menurut Termohon, Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum dengan alasan:

1. Bahwa Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung menegaskan bahwa permohonan uji materiil hanya dapat diajukan oleh pihak yang benar-benar dirugikan haknya secara langsung oleh berlakunya suatu peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang. Dengan demikian, kerugian hukum yang didalilkan Pemohon harus nyata, konkret, spesifik, dan dapat dibuktikan. Namun dalam perkara *a quo*, Termohon menilai tidak terdapat kerugian hukum yang demikian pada diri Pemohon;
2. Bahwa dalil Pemohon mengenai keberlakuan Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 yang menyatakan PKB lama tetap berlaku sampai ada PKB baru, tidak dapat dijadikan dasar adanya kerugian



hukum. Norma tersebut sesungguhnya merupakan jaminan hukum agar tidak terjadi kekosongan pengaturan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial, sekaligus menjaga kepastian hukum dan stabilitas hubungan kerja. Keberlakuan PKB lama tidak menghilangkan hak Pemohon untuk melakukan perundingan PKB baru dengan serikat pekerja/serikat buruh;

3. Bahwa Pemohon tetap memiliki hak penuh dan terbuka untuk melaksanakan perundingan PKB baru dengan serikat pekerja/serikat buruh sampai tercapai kesepakatan, terlepas dari keberlakuan PKB lama. Norma dalam Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 justru memberi ruang kepastian hukum bagi proses perundingan, karena menjamin keberlangsungan hubungan kerja di satu sisi, sambil tidak menutup ruang dialog dan negosiasi di sisi lainnya. Oleh sebab itu, klaim Pemohon seolah-olah kehilangan hak untuk berunding adalah dalil yang keliru, tidak berdasar, dan mengada-ada;
4. Bahwa berdasarkan doktrin *persona standi in judicio* serta praktik peradilan Mahkamah Agung, kerugian yang dikualifikasikan sebagai dasar kedudukan hukum haruslah langsung, spesifik, dan aktual. Pemohon sama sekali tidak dirugikan karena haknya untuk berunding PKB tetap dapat dijalankan, baik sekarang maupun di masa mendatang. Keberlakuan PKB lama tidak menutup atau membatasi ruang hukum Pemohon. Dengan demikian, unsur kerugian hukum yang spesifik, aktual, maupun potensial sebagaimana dimaksud dalam yurisprudensi Mahkamah Agung tidak terpenuhi;
5. Bahwa syarat adanya *causal verband* (hubungan sebab-akibat) antara kerugian dengan norma yang diuji juga tidak terpenuhi. Pemohon tidak dapat membuktikan bahwa Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 secara langsung menimbulkan kerugian. Sebaliknya, norma tersebut memberikan perlindungan hukum agar tidak terjadi kekosongan pengaturan, sehingga justru



menguntungkan semua pihak yang terikat dalam hubungan kerja, baik pekerja/buruh maupun pengusaha;

6. Bahwa oleh karena itu, Pemohon tidak memenuhi kualifikasi sebagai subjek hukum yang berhak mengajukan uji materiil. Tidak terbukti adanya kerugian hukum yang spesifik, aktual, maupun potensial akibat berlakunya ketentuan Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014. Pemohon hanya mendasarkan permohonannya pada tafsir yang keliru dan kekhawatiran yang tidak berdasar;

Berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut Termohon Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), sehingga sudah tepat apabila Yang Mulia Majelis Hakim Agung Mahkamah Agung menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

III. Jawaban Termohon Terhadap Pokok Permohonan Pemohon.

1. Terhadap dalil Pemohon yang menyatakan:

Bahwa menurut Pemohon materi muatan Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 dianggap melampaui kewenangan karena menetapkan norma baru yang tidak pernah didelegasikan oleh UU 13/2003. UU 13/2003 sudah secara tegas membatasi masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maksimal 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 tahun, dengan ketentuan bahwa apabila tidak tercapai kesepakatan baru, PKB lama hanya berlaku paling lama 1 tahun. Dengan membuka kemungkinan PKB berlaku tanpa batas waktu hingga adanya PKB baru, Permenaker 28/2014 ini juga bertentangan dengan Pasal 123 UU 13/2003, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 tentang kepastian hukum, serta asas *lex superior derogat legi inferiori*;

Bahwa terhadap dalil Pemohon tersebut, Termohon menolak dan tidak sependapat dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa Pemohon keliru dalam menafsirkan adanya pertentangan antara Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 dengan Pasal 123 UU 13/2003. Sesungguhnya ketentuan



tersebut tidak bertentangan, melainkan merupakan penjabaran teknis dari Pasal 123 *juncto* Pasal 124 UU 13/2003. Pasal 123 UU 13/2003 memang mengatur masa berlaku PKB maksimal 2 tahun dan perpanjangan 1 tahun, dengan konsekuensi bahwa PKB lama hanya berlaku paling lama 1 tahun apabila tidak ada kesepakatan baru. Namun ketentuan tersebut tidak serta-merta menutup kemungkinan adanya aturan teknis yang menjamin keberlanjutan perjanjian demi mencegah kekosongan hukum. Justru Pasal 124 ayat (2) UU 13/2003 menegaskan bahwa isi PKB tidak boleh lebih rendah dari ketentuan peraturan perundang-undangan, yang berarti PKB harus menjadi instrumen yang memberikan perlindungan lebih baik. Oleh karena itu, kewenangan Menteri untuk mengatur tata cara pembuatan perpanjangan PKB juga bisa dimaknai sebagai pengaturan mengenai akibat hukum apabila proses perpanjangan itu gagal. Pengaturan tata cara tidak diartikan secara sempit hanya sebagai prosedur administratif saja. Tata cara juga mencakup keseluruhan proses hingga akhir termasuk mengatur apa yang terjadi jika perpanjangan itu tidak berhasil disepakati. Jika Menteri tidak mengaturnya, maka pendelegasian tersebut menjadi kurang lengkap. Oleh karena itu, demi kepastian hukum dan perlindungan pekerja/buruh, keberlakuan PKB lama tetap dipertahankan sampai disepakati PKB baru. Dengan demikian, Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 adalah bentuk pengaturan yang selaras dengan amanat undang-undang dan tidak melampaui kewenangan;

- b. Bahwa keberadaan Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 justru memberikan kepastian hukum dan stabilitas hubungan industrial. PKB merupakan produk perundingan bersama yang bersifat *lex specialis* dan mengikat para pihak sebagaimana undang-undang (vide Pasal 1338 Kitab Undang-Undang



Hukum Perdata). Jika ditafsirkan sebagaimana Pemohon, maka setiap kali gagal mencapai PKB baru, PKB lama harus dianggap gugur dan hubungan kerja kembali tunduk sepenuhnya pada ketentuan undang-undang yang hanya bersifat minimum. Penafsiran ini jelas menimbulkan ketidakpastian hukum, melemahkan posisi pekerja/buruh, dan bertentangan dengan esensi PKB sebagai instrumen peningkatan standar perlindungan di atas ketentuan undang-undang. Oleh karenanya, norma dalam Permenaker 28/2014 dimaksud menjaga agar kesepakatan terakhir tetap menjadi dasar hukum sampai lahir kesepakatan baru, sehingga hubungan industrial tetap berkelanjutan dan harmonis;

- c. Bahwa apabila ditafsirkan sebagaimana Pemohon, maka Pasal 123 ayat (4) UU 13/2003 akan menimbulkan risiko kekosongan hukum setelah lewat 1 tahun masa perpanjangan tanpa kesepakatan baru. Akibatnya, pekerja/buruh hanya akan memperoleh perlindungan standar minimum yang sifatnya mendasar, bukan perlindungan hasil negosiasi yang lebih tinggi. Kondisi ini jelas bertentangan dengan Penjelasan Pasal 124 ayat (2) UU 13/2003 yang menegaskan bahwa kualitas dan kuantitas isi PKB tidak boleh lebih rendah dari ketentuan undang-undang. Dengan demikian, keberadaan Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 adalah mekanisme preventif untuk mencegah terjadinya degradasi hak pekerja/buruh, sekaligus memastikan adanya kesinambungan perlindungan hukum yang tidak dapat diinterupsi hanya karena perundingan mengalami kebuntuan;
- d. Bahwa ketentuan Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 juga tidak bertentangan dengan asas *lex superior derogat legi inferiori*, karena Permenaker 28/2014 bukanlah peraturan yang menciptakan norma baru yang bertolak belakang dengan undang-undang. Sebaliknya, Permenaker 28/2014 merupakan



peraturan pelaksana dari delegasi Pasal 133 UU 13/2003 yang memberikan kewenangan kepada Menteri untuk mengatur tata cara pembuatan, perubahan, perpanjangan, dan pendaftaran PKB telah bersesuaian dengan asas keadilan dan kemanfaatan hukum. Dengan demikian, norma yang diatur dalam Permenaker 28/2014 adalah bentuk konkretisasi dari delegasi undang-undang yang bersifat teknis administratif. Permenaker 28/2014 tidak mengurangi dan tidak menyimpangi substansi norma dalam undang-undang, melainkan mempertegas mekanisme agar tidak ada kekosongan hukum ketika perundingan buntu. Oleh karenanya, klaim Pemohon yang menyatakan Pasal 29 ayat (3) bertentangan dengan undang-undang adalah premis yang tidak berdasar hukum;

- e. Bahwa dalam praktik hubungan industrial, pemberlakuan kembali PKB lama sampai adanya PKB baru adalah bentuk kompromi hukum yang mengandung prinsip *pacta sunt servanda*. PKB adalah perjanjian yang lahir dari perundingan sukarela antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, sehingga perjanjian tersebut tetap berlaku dan mengikat layaknya undang-undang. Dengan tetap memberlakukan PKB lama, hukum menjamin adanya kesinambungan perlindungan syarat kerja serta menghindarkan potensi perselisihan hubungan industrial. Sebaliknya, jika PKB otomatis dianggap gugur, maka akan terjadi kekosongan norma yang menimbulkan ketidakpastian hukum, melemahkan perlindungan pekerja/buruh, dan berpotensi mengganggu kelangsungan usaha;
- f. Bahwa secara prinsipil, keberlakuan Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 sejalan dengan asas *in dubio pro operario* yang mewajibkan tafsir hukum berpihak pada perlindungan pekerja/buruh. Jika terdapat dua tafsir atas Pasal



123 dan Pasal 124 UU 13/2003, maka tafsir yang dipilih haruslah yang memberikan perlindungan lebih besar bagi pekerja/buruh. Dengan tetap memberlakukan PKB lama, pekerja/buruh tidak kehilangan hak-hak yang telah diperoleh. Sebaliknya, jika mengikuti logika Pemohon, maka pekerja/buruh akan kembali pada standar minimum undang-undang, yang jelas lebih rendah dan merugikan;

- g. Bahwa Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 juga sejalan dengan asas *non-regression* (prinsip non-regresi) yang telah diakui dalam hukum ketenagakerjaan internasional dan didukung oleh *International Labour Organization* (ILO). Prinsip ini menegaskan bahwa perlindungan pekerja/buruh yang sudah dicapai tidak boleh diturunkan atau direduksi. Norma dalam Permenaker 28/2014 menjamin bahwa hak-hak pekerja/buruh dalam PKB lama tetap berlaku sampai ada kesepakatan baru, sehingga tidak ada pengurangan hak (*no backward step*). Dengan demikian, Permenaker 28/2014 ini memperkuat, bukan melemahkan perlindungan pekerja/buruh;
- h. Bahwa apabila Pemohon beranggapan bahwa isi PKB lama sudah tidak relevan dengan kebutuhan usaha atau perkembangan regulasi, mekanisme yang tersedia adalah perundingan kembali atau penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Norma dalam Permenaker 28/2014 tidak menutup akses tersebut. Artinya, Pemohon masih dapat menempuh jalur hukum yang sah untuk memperbaharui PKB. Oleh karena itu, klaim kerugian Pemohon lebih tepat dikaitkan dengan dinamika perundingan yang tidak berjalan optimal, bukan dengan keberadaan norma Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014;

Halaman 28 dari 43 halaman. Putusan Nomor 40 P/HUM/2025



Dengan uraian tersebut, jelas bahwa Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 tidak bertentangan dengan Pasal 123 UU 13/2003, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, maupun asas *lex superior derogat legi inferiori*. Sebaliknya, norma tersebut justru memperkuat prinsip perlindungan pekerja/buruh, menjamin kepastian hukum, menjaga stabilitas hubungan industrial, serta sejalan dengan asas *pacta sunt servanda*, *in dubio pro operario*, dan *non-regression*. Oleh karena itu, dalil Pemohon patut dinyatakan tidak beralasan menurut hukum dan permohonan *a quo* sebaiknya ditolak untuk seluruhnya;

2. Terhadap dalil Pemohon yang menyatakan:

Bahwa menurut Pemohon penerapan materi muatan Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 tersebut telah menimbulkan kerugian nyata bagi Pemohon karena PKB lama yang seharusnya berakhir tetap dipaksakan berlaku lebih dari 6 (enam) tahun. Kondisi ini membuat serikat pekerja/serikat buruh enggan berunding untuk menyepakati PKB baru, sehingga Pemohon terikat pada isi PKB yang sudah tidak relevan dengan perkembangan usaha dan regulasi terkini. Situasi tersebut melanggar asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda*, serta menimbulkan ketidakpastian hukum yang berpotensi mengganggu kelangsungan usaha dan merusak hubungan industrial yang harmonis;

Bahwa terhadap dalil Pemohon tersebut, Termohon menolak dan tidak sependapat dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa Pemohon keliru dalam mendalilkan adanya kerugian nyata akibat Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014. Norma ini justru memberikan jaminan kepastian hukum bagi para pihak, dengan menetapkan bahwa apabila perundingan PKB belum menghasilkan kesepakatan baru, maka PKB terakhir tetap berlaku sampai tercapai kesepakatan. Dengan adanya ketentuan ini, tidak akan terjadi kekosongan hukum yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hal ini sejalan dengan Pasal 124 ayat (2) UU



13/2003 yang menegaskan bahwa isi PKB tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan peraturan perundang-undangan. Maka, keberlakuan PKB lama merupakan wujud perlindungan hukum yang menjaga stabilitas hubungan industrial, bukan pelanggaran hukum sebagaimana didalilkan Pemohon;

- b. Bahwa Pemohon keliru menilai berlakunya PKB lama sebagai bentuk “pemaksaan” yang merugikan pengusaha. Sesungguhnya, yang dijalankan adalah hasil kesepakatan terakhir antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, yang lahir dari proses perundingan bersama dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Berdasarkan asas *pacta sunt servanda* yang tertuang dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, setiap perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak sebagaimana undang-undang. Dengan demikian, keberlakuan PKB lama justru merupakan perwujudan dari penghormatan terhadap perjanjian yang sudah dibuat, sehingga tidak bisa dianggap bertentangan dengan asas konsensualisme. Sebaliknya, bila perjanjian yang sah diabaikan atau diputus secara sepihak tanpa mekanisme yang sah, hal itu justru akan menimbulkan ketidakpastian hukum dan merusak prinsip dasar hubungan kerja yang dilandasi perjanjian kolektif;
- c. Bahwa kerugian yang diklaim Pemohon dalam perkara *a quo* sesungguhnya tidak dapat dikualifikasikan sebagai kerugian hukum langsung, melainkan semata-mata kerugian ekonomis dan operasional. Doktrin dan yurisprudensi Mahkamah Agung mengenai uji materiil menegaskan bahwa kerugian yang dapat dijadikan dasar *legal standing* harus bersifat spesifik, aktual atau setidaknya potensial, serta memiliki hubungan sebab-akibat (*causal verband*) langsung dengan berlakunya norma yang diuji. Dalam kasus ini, kerugian yang didalilkan Pemohon lebih disebabkan oleh sikap serikat pekerja/serikat buruh yang



enggan melakukan perundingan kembali, bukan karena keberadaan norma Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014. Norma tersebut hanya mengatur keberlakuan hukum, tidak menghalangi perundingan baru. Dengan demikian, dalil Pemohon tidak memenuhi unsur kerugian hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;

- d. Bahwa penafsiran Pemohon yang menghendaki PKB otomatis berakhir setelah satu tahun perpanjangan lalu tunduk sepenuhnya pada ketentuan undang-undang adalah tafsir yang keliru dan bertentangan dengan semangat hukum ketenagakerjaan. Jika PKB otomatis gugur, maka standar perlindungan pekerja/buruh akan kembali turun pada level minimum sebagaimana diatur undang-undang. Hal ini jelas berlawanan dengan Pasal 124 ayat (2) UU 13/2003 yang justru menghendaki agar kualitas dan kuantitas isi PKB tidak boleh lebih rendah dari ketentuan undang-undang. Dengan kata lain, maksud pembentuk undang-undang adalah agar PKB menjadi instrumen yang meningkatkan standar perlindungan pekerja/buruh, bukan justru alat untuk mereduksinya ketika perundingan mengalami kebuntuan;
- e. Bahwa penerapan Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 sejalan dengan asas *in dubio pro operario*, yaitu asas penafsiran yang menyatakan bahwa apabila terdapat keraguan dalam hukum ketenagakerjaan, maka tafsir harus berpihak kepada pekerja/buruh sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Dengan tetap memberlakukan PKB lama sampai ada kesepakatan baru, maka pekerja/buruh tetap terlindungi dari potensi penurunan standar perlindungan yang mungkin terjadi bila PKB otomatis berakhir. Sebaliknya,



pandangan Pemohon yang menghendaki PKB langsung gugur justru akan menimbulkan kondisi yang merugikan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh hanya akan kembali pada ketentuan minimum dalam undang-undang yang bersifat dasar, bukan hasil kesepakatan bersama yang lebih tinggi kualitasnya;

- f. Bahwa selain asas *in dubio pro operario*, norma Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 juga selaras dengan asas *non-regression* (prinsip non-regresi), yaitu prinsip hukum ketenagakerjaan internasional yang diakui oleh ILO dan berkembang dalam praktik perlindungan hak asasi manusia. Asas ini menegaskan bahwa standar perlindungan pekerja/buruh yang telah dicapai tidak boleh diturunkan atau direduksi. Dengan tetap memberlakukan PKB lama sampai adanya PKB baru, regulasi ini memastikan bahwa pekerja/buruh tidak kehilangan hak atau fasilitas yang telah diperoleh melalui kesepakatan kolektif, meskipun perundingan baru belum berhasil. Sebaliknya, jika mengikuti logika Pemohon yang menghendaki PKB otomatis berakhir, maka perlindungan pekerja/buruh akan mundur ke standar minimum undang-undang, sehingga terjadi regresi perlindungan yang bertentangan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan nasional maupun internasional. Dengan demikian, Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 justru mengimplementasikan prinsip non-regresi dalam hukum ketenagakerjaan;
- g. Bahwa jika Pemohon beranggapan isi PKB lama sudah tidak relevan dengan perkembangan usaha maupun regulasi terbaru, maka mekanisme yang tepat untuk memperbaikinya bukan dengan membatalkan norma Permenaker 28/2014, melainkan melalui jalur perundingan kolektif dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam



Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme 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 PKB. Norma dalam Permenaker 28/2014 tidak pernah menutup akses hukum tersebut, sehingga Pemohon masih memiliki jalan yang sah untuk memperjuangkan perubahan substansi PKB. Oleh karenanya, klaim kerugian nyata Pemohon tidak dapat dibebankan pada Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014, melainkan lebih tepat dikaitkan dengan dinamika perundingan yang memang harus ditempuh sesuai mekanisme hukum yang berlaku atau melalui mekanisme perselisihan kepentingan di Pengadilan Hubungan Industrial;

Dengan uraian tersebut, jelas bahwa dalil Pemohon mengenai kerugian nyata akibat Pasal 29 ayat (3) Permenaker 28/2014 tidak berdasar secara hukum, karena norma tersebut tidak menimbulkan kerugian, melainkan justru menjaga kepastian hukum, menjunjung asas perlindungan pekerja/buruh, serta selaras dengan asas *pacta sunt servanda*, *in dubio pro operario*, dan *non-regression*;

IV. Petitum;

Berdasarkan seluruh uraian dan penjelasan di atas, Termohon memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung RI yang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan keberatan *a quo*, dapat memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

1. Menerima jawaban Termohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
3. Menyatakan menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklard*);



4. Menyatakan Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;

Menimbang, bahwa Termohon tidak mengajukan alat bukti surat;

PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan permohonan keberatan hak uji materiil dari Pemohon adalah sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa yang menjadi objek permohonan keberatan hak uji materiil Pemohon adalah ketentuan Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Objek Permohonan);

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan keberatan hak uji materiil dari Pemohon, Mahkamah Agung terlebih dahulu mempertimbangkan:

- Kewenangan Mahkamah Agung untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*;
- Kedudukan hukum Pemohon untuk mengajukan permohonan;

Menimbang, bahwa terhadap kedua hal tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat;

Kewenangan Mahkamah Agung

Menimbang, bahwa kewenangan Mahkamah Agung untuk memeriksa, mengadili dan memutus permohonan pengujian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang secara atributif didasarkan pada ketentuan Pasal 24A ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 31 dan Pasal 31A Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, dan Pasal 20 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 48



Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang pada intinya mengatur bahwa Mahkamah Agung berwenang menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;

Menimbang, bahwa yang menjadi Objek Permohonan *a quo* adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Peraturan yang menjadi Objek Permohonan tersebut termasuk dalam kategori peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dan keberadaannya didasarkan pada ketentuan Pasal 133 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Mahkamah Agung berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum Pemohon

Menimbang, bahwa berikutnya dipertimbangkan apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan keberatan hak uji materiil *a quo*;

Menimbang, bahwa Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung pada pokoknya menyatakan bahwa permohonan pengujian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang hanya dapat dilakukan oleh pihak yang menganggap haknya dirugikan oleh berlakunya peraturan, yaitu:

- a) *perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama;*



b) *kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang; atau*

c) *badan hukum publik atau badan hukum privat;*

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan tersebut, pemohon dalam pengujian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

a) kedudukannya sebagai Pemohon; dan

b) kerugian hak yang diakibatkan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;

Menimbang, bahwa menurut Mahkamah Agung, kerugian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, setidaknya harus memenuhi 5 (lima) persyaratan, yaitu:

a) adanya hak pemohon yang diberikan oleh suatu peraturan perundang-undangan;

b) hak tersebut oleh pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;

c) kerugian tersebut harus bersifat spesifik dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;

d) adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dan berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian; dan

e) adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

Menimbang, bahwa Pemohon *in casu* Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum adalah sebuah badan hukum privat berbentuk yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia. Pemohon dalam hal ini diwakili oleh pengurusnya, yaitu Simon Julianto selaku Ketua I dan Kus Winarni selaku Sekretaris I, sesuai Akta Nomor 1 tanggal 7 Mei 2025 yang dibuat Notaris Asih Sari Dewanti, S.H. tentang Perubahan Badan Hukum Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum, yang telah disetujui berdasarkan Keputusan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor AHU-0001295.AH.01.05.TAHUN



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2025 tanggal 21 Mei 2025 tentang Persetujuan Perubahan Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum;

Menimbang, bahwa Pemohon mendalilkan memiliki dan mengelola sejumlah 12 (dua belas) unit rumah sakit, 1 (satu) unit akademik sekolah tinggi ilmu kesehatan, dan 3 (tiga) unit pengembangan kesehatan masyarakat dan kemanusiaan, dengan jumlah pegawai secara keseluruhan mencapai 5.260 (lima ribu dua ratus enam puluh) orang. Dengan berlakunya Objek Permohonan tersebut, Pemohon merasa haknya dirugikan, karena berdasarkan ketentuan Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, telah mengakibatkan Pemohon terikat dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2019 (vide Bukti P-9) yang tetap berlaku, karena tidak ada kesepakatan dengan serikat pekerja untuk membuat PKB yang baru. Sementara di sisi lain, Pemohon selaku pihak pengusaha menganggap PKB 2019 sudah tidak relevan dengan perkembangan aktual dan peraturan perundang-undangan terkini. Hal tersebut juga terkonfirmasi dari Surat Direktur Hubungan Kerja dan Pengupahan Kementerian Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa PKB Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum periode 2019 masih berlaku sampai adanya pembaharuan PKB yang disepakati kedua belah pihak (Bukti P-10);

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut, Mahkamah Agung berpendapat bahwa Pemohon telah dapat membuktikan kedudukannya sebagai Pemohon, yaitu sebagai badan hukum privat dan adanya kerugian hak yang diakibatkan oleh berlakunya Objek Permohonan, di mana kerugian tersebut bersifat spesifik dan aktual, serta terdapat kemungkinan dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

Menimbang, bahwa dengan demikian sesuai ketentuan Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, dikaitkan dengan dalil kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dan bukti-bukti yang relevan,

Halaman 37 dari 43 halaman. Putusan Nomor 40 P/HUM/2025

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Mahkamah Agung berpendapat bahwa Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan pengujian *a quo*;

Menimbang, bahwa oleh karena Mahkamah Agung berwenang mengadili permohonan pengujian *a quo* dan Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan, maka permohonan *a quo* secara formal dapat diterima;

Pokok Permohonan

Menimbang, bahwa berikutnya Mahkamah Agung mempertimbangkan pokok permohonan keberatan hak uji materiil, yaitu apakah Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama bertentangan atau tidak dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;

Menimbang, bahwa Pemohon pada pokoknya mendalilkan Objek Permohonan keberatan hak uji materiil bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 123 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

Menimbang, bahwa Termohon dalam jawabannya pada pokoknya menyatakan Objek Permohonan keberatan hak uji materiil telah sesuai dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;

Menimbang, bahwa dari alasan keberatan Pemohon yang kemudian dibantah oleh Termohon dalam jawabannya dihubungkan dengan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon, Mahkamah Agung berpendapat bahwa alasan keberatan Pemohon tidak dapat dibenarkan, dengan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan perjanjian hasil perundingan antara serikat pekerja yang berhak mewakili pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak di dalam hubungan industrial antara pengusaha



dengan pekerja/buruh (vide Pasal 1 angka 21, Pasal 119 dan Pasal 120 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pembuatan PKB tersebut bertujuan untuk mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha agar tercipta keseimbangan, kepastian hukum dan hubungan industrial yang harmonis. PKB yang telah disepakati mengikat para pihak dan berlaku sebagai undang-undang (*pacta sunt servanda*), sehingga setiap perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan PKB (vide Pasal 117 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 123 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKB memiliki masa limitasi waktu, yaitu paling lama 2 (dua) tahun. PKB yang telah melewati masa berlaku tersebut dapat diperpanjang masa berlakunya untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, dan dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya tidak mencapai kesepakatan, maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 133 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Menteri Ketenagakerjaan, *in casu* Termohon diberikan kewenangan untuk menerbitkan pengaturan teknis terkait persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama yang diatur dengan Keputusan Menteri (Peraturan Menteri);

Menimbang, bahwa berdasarkan kewenangan tersebut, Termohon telah menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, yang atas pembatasan berlakunya PKB dalam Pasal 123 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara teknis diatur lebih lanjut dalam Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan



Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, yang menyebutkan: *"Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati"*;

Menimbang, bahwa terhadap pengaturan Pasal 29 ayat (3) tersebut, Mahkamah Agung berpendapat ketentuan pemberlakuan PKB sebelumnya sampai PKB yang baru disepakati adalah tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 123 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Mahkamah Agung menilai pengaturan tersebut adalah sesuai dengan kewenangan Termohon berdasarkan ketentuan Pasal 133 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan pemberlakuan PKB sebelumnya sampai dengan adanya PKB baru diperlukan untuk menjaga agar hubungan industrial di dalam perusahaan tetap berjalan dengan baik dan harmonis berdasarkan prinsip kesepakatan para pihak, kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh. Adanya norma baru dalam Objek Permohonan tersebut justru mengisi adanya kekosongan hukum manakala setelah satu tahun sebagaimana ketentuan Pasal 123 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak tercapai kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Dengan tetap memberlakukan PKB yang lama, pengaturan tersebut dipandang lebih menjamin pemenuhan hak-hak pekerja/buruh agar tidak mengalami penurunan, sampai adanya kesepakatan dalam PKB yang baru;

Menimbang, bahwa apabila pengaturan dalam PKB lama dianggap merugikan para pihak, sementara belum terdapat kesepakatan dalam PKB yang baru, maka upaya yang dapat ditempuh adalah penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 117 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun



2017 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2017 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, huruf B. Rumusan Hukum Kamar Perdata, angka 2. Perdata Khusus, huruf b. angka 2);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut terbukti bahwa ketentuan Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi yaitu Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 123 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, karenanya permohonan pengujian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang dari Pemohon harus ditolak, dan selanjutnya sebagai pihak yang kalah Pemohon dihukum untuk membayar biaya perkara;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, Peraturan Mahkamah Agung Nomor 01 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil, serta peraturan perundang-undangan lain yang terkait;

MENGADILI,

1. Menolak permohonan keberatan hak uji materiil dari Pemohon **YAYASAN KRISTEN UNTUK KESEHATAN UMUM (YAKKUM)** tersebut;
2. Menghukum Pemohon untuk membayar biaya perkara sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta Rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 12 November 2025, oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, bersama-sama dengan Agus Subroto, S.H., M.Kn.,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

dan Dr. Hj. Lulik Tri Cahyaningrum, S.H., M.H., Hakim-Hakim Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dan Hery Abduh Sasmito, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota Majelis:

ttd.

Agus Subroto, S.H., M.Kn.
C.N.

ttd.

Dr. Hj. Lulik Tri Cahyaningrum, S.H., M.H.

Ketua Majelis,

ttd.

Dr. Irfan Fachruddin, S.H.,

Panitera Pengganti,

ttd.

Hery Abduh Sasmito, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

- | | | |
|------------|----|-----------|
| 1. Meterai | Rp | 10.000,00 |
| 2. Redaksi | Rp | 10.000,00 |

Halaman 42 dari 43 halaman. Putusan Nomor 40 P/HUM/2025



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

3. Administrasi PK Rp 980.000,00
Jumlah Rp1.000.000,00

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Tata Usaha Negara,

H. Hendro Puspito, S.H., M.Hum.
NIP 19610514 198612 1 001

Halaman 43 dari 43 halaman. Putusan Nomor 40 P/HUM/2025