



LAW OFFICE

Dr. ANWAR BUDIMAN & PARTNERS

MEMAHAMI

PERPPU No.2 Tahun 2022 Ciptakerja

Dr. Anwar Budiman, SH., MM.,MH

Lawyer & Legal Consultant - Kurator & Pengurus Kepailitan

Dosen Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana

Ketua Himpunan Konsultan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia - Wilayah Jawa Barat

HP : 08129270980 / 081316009789

anwarbudiman@yahoo.com

www.anwarbudiman@lawyer.com

1. Personal Data

Nama : **Dr. Anwar Budiman, SH.,SE.,MM.,MH.**

T/TTL : Jakarta / 23 August 1970

Latar belakang Pendidikan :

1. S3 - Doctor Ilmu Hukum
2. S2 - Magister Hukum
3. S2 - Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
4. S1 - Hukum
5. S1 – Ekonomi

2. Organisasi

1. Perhimpunan Advokat Indonesia
2. Himpunan Kurator & Pengurus Indonesia
3. Asosiasi Praktisi Human Resources Indonesia
4. Asosiasi Profesor & Doktor Hukum Indonesia
5. Himpunan Konsultan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia
6. Perkumpulan Konsultan Hukum & Pengacara Pertambangan

4. Profesi lain

- Lawyer/Advocate at Law Firm “Dr. Anwar Budiman & Partners”

Client:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. PT. Unicharm Indonesia | 6. PT. Mahle Indonesia |
| 2. PT. Mitsui Kinzoku Act Indonesia | 7. PT. Autoliv Indonesia |
| 3. PT. Kasai Teck See Indonesia | 8. PT. Indonesia Smelting Technology |
| 4. PT. BML (Hitachi Transport System) | 9. PT. Toyota Tsusho Indonesia |
| 5. PT. Seiwa Indonesia | 10. PT. Sekisui Techno Molding Indonesia |

3. Pengalaman Bekerja

- | | | |
|-----------|---|--|
| ... - Now | : | Dosen Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana |
| 2016~Now | : | General Manager HR & Legal and Corporate Advisor for Japanese Company |
| 2012~2016 | : | Sr. General Manager of HR & GA/Legal for PT. TT Metals Indonesia & Corporate Advisor for Toyota Tsusho Indonesia Group |
| 2006~2012 | : | Sr. Manager of HR & GA/Legal for PT. Yamaha Motor Manufacturing West Java |
| 2003~2006 | : | Manager of HR & GA for PT. Honda Precision Part Manufacturing |
| 1997~2003 | : | Manager of HR & GA for PT. Seiwa Indonesia (Mitsuboshi Belting Ltd) |

11. PT. G-Tek Manufacturing Indonesia

12. PT. Trix Indonesia

13. PT. Marubeni Indonesia

14. PT. Sanly Industries

15. PT. SSA

16. PT. Lotte Chemical Eng Plastic Indonesia

17. PT. Cyber Property Indonesia

18. PT. Plasindo Indonesia

• Penulis Buku: **1. Hubungan Industrial 2. Hukum Ketenagakerjaan 3. Hukum Pembangunan Nasional 4. Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja**

UU NO.13 -2003
KETENAGAKERJAAN



UU NO.11 - 2020
CIPTA KERJA

Pembentukan tidak sesuai dengan UU-12-2011

1. Tidak mengenal Omnibus
2. Tidak melibatkan partisipasi masyarakat

BAB IV
KETENAGAKERJAAN

Beberapa ketentuan diubah:

- TKA
- PKWT → ada kompensasi
- Alih Daya → tanpa batas
- PHK → penambahan proses
- Pesangon → lebih rendah

PP-34, PP-35, PP-36, PP37

PUTUSAN Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020

1. Tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan
2. **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini**
3. Memerintahkan kepada **pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan** dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka UU-11-2020 Cipta Kerja menjadi inkonstitusional secara permanen
4. Menyatakan apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan UU-11-2020 tentang Cipta Kerja maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh UU-11-2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali
5. Menanggihkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

UJI FORMIL



PERTIMBANGAN HUKUM:

1. HUKUM TATANEGARA INDONESIA
TIDAK MENGENAL METODE
OMNIBUS LAW
2. TIDAK MELIBATKAN PARTISIPASI
MASYARAKAT SECARA MAKSIMAL



PERJALANAN UNDANG-UNDANG

[dalam rangka memenuhi unsur omnibus law]



TUJUAN DIBENTUKNYA PERPPU-2-2022

UUD-1945 (Pasal 22)

1. Dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa, Presiden berhak menetapkan peraturan pemerintah sebagai pengganti undang-undang.
2. Peraturan Pemerintah itu harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan yang berikut.
3. Jika tidak mendapat persetujuan, maka Peraturan Pemerintah itu harus dicabut



UU-12-2011 Pasal 1 angka 4

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa

Putusan MK No.138/PUU-VII/2009

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang diperlukan apabila:

1. Adanya keadaan yaitu kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat berdasarkan Undang-Undang;
2. Undang-Undang yang dibutuhkan tersebut belum ada sehingga terjadi kekosongan hukum, atau ada Undang-Undang tetapi tidak memadai;
3. Kekosongan hukum tersebut tidak dapat diatasi dengan cara membuat Undang-Undang secara prosedur biasa karena akan memerlukan waktu yang cukup lama sedangkan keadaan yang mendesak tersebut perlu kepastian untuk diselesaikan;

Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan [Pasal 7 UU-12-2011]

- 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2 Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
- 3 Undang-Undang/**Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang**
- 4 Peraturan Pemerintah
- 6 Peraturan Presiden
- 7 Peraturan Daerah Provinsi
- 8 Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

PERJALANAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Dalam waktu 2 tahun harus dilakukan perbaikan pembentukannya

tidak memenuhi unsur metode omnibus law



Sudah memenuhi unsur metode omnibus law

UU NO.13 -2003
KETENAGAKERJAAN



UU NO.11 - 2020
CIPTA KERJA



PERPPU NO.2 - 2022
CIPTA KERJA

BAB IV
KETENAGAKERJAAN

Beberapa ketentuan diubah:

- TKA
- PKWT → ada kompensasi
- Alih Daya → tanpa batas
- PHK → penambahan proses
- Pesangon → lebih rendah

BAB IV
KETENAGAKERJAAN

ketentuan diubah:

- Alih Daya



Menunggu
Peraturan pelaksana

PERUBAHAN TERPENTING YANG TERJADI DALAM
KETENAGAKERJAAN OLEH PERPPU-2-2022

| UU-13-2003 | UU-11-2020 | PERPPU-2-2022 |
|---|----------------------------------|---|
| <p>Pasal 64 Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis</p> | <p>Pasal 64 DIHAPUS</p> | <p>Pasal 64</p> <ol style="list-style-type: none">1. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.2. Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).3. Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah |


Putusan MK No.138/PUU-VII/2009

Perpu melahirkan norma hukum dan sebagai norma hukum baru akan dapat menimbulkan: (a) status hukum baru, (b) hubungan hukum baru, dan (c) akibat hukum baru. Norma hukum tersebut lahir sejak Perpu disahkan dan nasib dari norma hukum tersebut tergantung kepada persetujuan DPR untuk menerima atau menolak norma hukum Perpu, ***namun demikian sebelum adanya pendapat DPR untuk menolak atau menyetujui Perpu, norma hukum tersebut adalah sah dan berlaku seperti Undang-Undang***

Pasal 184 → PERPPU-2-2022

Pada saat Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini mulai berlaku:

- a. semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini; dan
- b. semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini



Artinya PP-34, PP-35, PP-36, PP-37

[TETAP BERLAKU SEPANJANG
TIDAK BERTENTANGAN DENGAN
PERPPU-2-2022]

TERIMAKASIH