



International  
Labour  
Organization

# ► Rancangan kebijakan subsidi penyesuaian ketenagakerjaan di Jepang

► [ilo.org/jakarta](https://ilo.org/jakarta)

Supported by



# ▶ **Rancangan kebijakan subsidi penyesuaian ketenagakerjaan di Jepang**

---

Ippei Tsuruga

Copyright © International Labour Organization 2020.  
First published 2020

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) to find the reproduction rights organization in your country.

---

**ISBN: 9789220333167 (Web PDF)**

---

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at:  
[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## Ucapan terima kasih

---

Laporan ini bertujuan untuk memberi kontribusi untuk dialog kebijakan tentang perlindungan pengangguran dan kebijakan pasar tenaga kerja aktif di Indonesia dengan memaparkan praktik-praktik internasional. Produk pengetahuan ini disusun dan disempurnakan oleh Ippei Tsuruga, *Technical Officer* untuk bidang Pelindungan Sosial, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste. Penulis berterima kasih kepada Satoshi Ushijima, *Labour Policy Advisor*, Japan International Cooperation Agency (JICA), atas masukannya yang berharga; Ayunda Eka Pratama, *Communication Officer*, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, beserta para ahli lain yang telah membantu dalam editing dan desain; dan Fast Retailing Co., Ltd. yang telah membiayai penyusunan laporan ini melalui proyek *Unemployment Protection in Indonesia – Quality Assistance for Workers Affected by Labour Adjustments*.

# Daftar Isi

---

<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b>	<b>3</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>4</b>
<b>1 PENDAHULUAN</b>	<b>5</b>
<b>2 RANCANGAN</b>	<b>8</b>
2.1 Cakupan	8
2.2 Syarat kualifikasi	8
2.3 Besaran tunjangan	10
2.4 Durasi tunjangan	11
2.5 Klaim lanjutan	11
2.6 Pendaftaran	11
2.7 Klaim	12
2.8 Persetujuan	12
2.9 Kecurangan dan sanksi	12
<b>3 LANGKAH-LANGKAH KHUSUS UNTUK RESPONS KRISIS</b>	<b>13</b>
<b>REFERENSI</b>	<b>14</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>15</b>
<b>LAMPIRAN I</b> Parameter utama subsidi penyesuaian ketenagakerjaan	15
<b>LAMPIRAN II</b> Rangkuman langkah-langkah khusus untuk merespons krisis	16

## ► 1. Pendahuluan

Laporan ini bertujuan untuk meninjau dan merangkum fitur dan rancangan Subsidi Penyesuaian Ketenagakerjaan (*Koyou Chousei Joseikin*) di Jepang untuk digunakan dalam diskusi tentang rancangan kebijakan mengenai perlindungan pengangguran di Indonesia.

Sistem asuransi ketenagakerjaan di Jepang terdiri dari Tunjangan Pengangguran dan Layanan Asuransi Ketenagakerjaan, sebagaimana diatur oleh Undang-Undang Asuransi Ketenagakerjaan, 1974 (pasal 3)<sup>1</sup>. Layanan Asuransi Ketenagakerjaan memainkan peran inti dalam kebijakan pasar tenaga kerja aktif atau *active labour market policy* (ALMP), yang terdiri dari program stabilisasi ketenagakerjaan dan program pengembangan sumberdaya manusia, dan bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kelangsungan perusahaan melalui subsidi, dan sehingga membatasi pengeluaran Tunjangan Pengangguran. Sementara Tunjangan Pengangguran dibiayai melalui iuran dari pekerja dan pemberi kerja serta pendapatan pajak umum, Layanan Asuransi Ketenagakerjaan dibiayai hanya oleh pemberi kerja karena penerima manfaat langsung layanan tersebut adalah perusahaan.

Program stabilisasi ketenagakerjaan memberi insentif kepada pemberi kerja untuk mempertahankan pekerjaan – terutama dalam kemerosotan ekonomi – melalui Subsidi Penyesuaian Ketenagakerjaan. Undang-undang Standar Tenaga Kerja, 1947<sup>2</sup> (pasal 26) utamanya mewajibkan pemberi kerja membayar kompensasi cuti pekerja sebesar 60 persen atau lebih dari upah harian rata-rata pekerja tersebut selama tiga bulan terakhir<sup>3</sup>, ketika perusahaan mengurangi kegiatan usaha karena suatu alasan yang dibuat oleh pemberi kerja. Subsidi Penyesuaian Ketenagakerjaan mengganti sebagian dari jumlah yang dibayarkan oleh pemberi kerja sebagai kompensasi cuti, dengan syarat terdapat komitmen pemberi kerja untuk mempekerjakan kembali setelah berakhirnya pengurangan atau penangguhan usaha sementara. Dengan membentuk dana solidaritas antar pemberi kerja, subsidi ini bertujuan untuk mempertahankan pekerjaan dengan mengurangi beban keuangan yang ditanggung oleh pemberi kerja terkait pembayaran kompensasi cuti.

**Tabel 1**

### Program dan pembiayaan Sistem Asuransi Ketenagakerjaan

Program		Pembiayaan		
		Pekerja	Pemberi kerja	Pemerintah
Tunjangan Pengangguran	Tunjangan pencari kerja			
	Tunjangan promosi ketenagakerjaan	0,3 persen upah	0,3 persen upah	2.5 persen pembayaran
	Tunjangan pendidikan dan pelatihan			
	Tunjangan ketenagakerjaan berkelanjutan			
Layanan Asuransi Ketenagakerjaan	Program stabilisasi ketenagakerjaan	n/a	0,3 persen upah	n/a
	Program pengembangan sumberdaya manusia			

n/a = tidak berlaku.

<sup>1</sup> Tersedia (dalam bahasa Jepang) di [https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws\\_search/lsg0500/detail?lawId=349AC0000000116](https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=349AC0000000116).

<sup>2</sup> Tersedia (dalam bahasa Jepang) di [https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws\\_search/lsg0500/detail?lawId=322AC0000000049](https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=322AC0000000049).

<sup>3</sup> Perlu diperhatikan bahwa UU Standar Ketenagakerjaan, 1947, menggunakan istilah “upah rata-rata” untuk menyebut upah harian rata-rata yang diterima oleh pekerja. Laporan ini mengikuti terminologi yang digunakan di UU tersebut. Lihat kotak 1 di bawah untuk informasi lebih lanjut mengenai cara upah rata-rata ditentukan.

## ► Kotak 1

### ► Menentukan upah rata-rata dan jumlah minimum yang bisa dikompensasi

#### (1) Upah rata-rata

Upah rata-rata yang digunakan untuk menghitung besaran kompensasi cuti bagi seorang karyawan didefinisikan sebagai jumlah total upah yang dibayarkan selama tiga bulan terakhir (sebelum hari pertama cuti) dibagi jumlah hari kalender pada bulan-bulan tersebut (Undang-undang Standar Ketenagakerjaan, pasal 12). Misalnya, jika sebuah perusahaan membayar gaji pada tanggal 20 setiap bulan dan menghitung upah rata-rata seorang karyawan mengikuti tabel di bawah ini pada tanggal 10 Juni, upah rata-rata untuk karyawan tersebut adalah 7.415 yen Jepang. Jika pekerjaan orang tersebut ditangguhkan karena alasan yang dibuat oleh pemberi kerja, karyawan tersebut harus dibayar sekurang-kurangnya 60 persen dari jumlah ini setiap hari selama masa cuti.

Bulan dibayar dan masa kerja	Maret 21 Feb. – 20 Mar.	April 21 Mar. – 20 Apr.	Mei 21 Apr. – 20 Mei
Gaji pokok	200 000	200 000	200 000
Tunjangan transport	10 000	10 000	10 000
Lembur	10 000	20 000	0
Jumlah total per bulan	220 000	230 000	210 000
Jumlah total gaji dibayarkan	220 000 + 230 000 + 210 000 = 660 000		
Jumlah total hari kalender	28 + 31 + 30 = 89		
Upah rata-rata	660 000/89 = 7 415,73		

#### (2) Jumlah minimum yang bisa dikompensasi

Dalam beberapa kasus, upah rata-rata yang dihitung untuk seorang karyawan mungkin lebih rendah dari pada jumlah minimum yang bisa dikompensasi. Skenario semacam itu mungkin terjadi pada pekerja terdampak yang diupah per jam, harian atau berdasarkan kinerja selama tiga bulan terakhir. Jumlah minimum yang bisa dikompensasi didefinisikan sebagai jumlah total pembayaran selama tiga bulan terakhir dibagi jumlah hari kerja – bukan hari kalender – dikalikan 60 persen. Misalnya, anggaplah sebuah perusahaan membayar upah pada tanggal 25 setiap bulan dan menghitung upah rata-rata karyawan pada tanggal 5 Februari. Tabel di bawah ini menyajikan contoh seorang karyawan yang berpenghasilan 8.000 yen untuk gaji pokok dan 400 yen untuk transportasi per hari, tetapi hanya bekerja 35 hari selama tiga bulan sebelumnya. Dengan menggunakan rumus di atas, upah rata-rata selama tiga bulan adalah 3.195 yen. Namun, jumlah minimum yang bisa dikompensasi untuk pekerja yang hanya bekerja 35 hari adalah 5.040 yen. Dalam hal ini, jumlah minimum yang

bisa dikompensasi tersebut akan dijadikan acuan untuk menghitung Subsidi Penyesuaian Ketenagakerjaan – yaitu, pekerja tersebut harus menerima sekurang-kurangnya 60 persen dari jumlah minimum yang bisa dikompensasi per hari cuti.

Bulan dibayar dan masa kerja	November 26 Okt. – 25 Nov.	Desember 26 Nov. – 25 Des.	Januari 26 Des. – 25 Jan.
Gaji pokok	120 000	40 000	120 000
Tunjangan transport	6 000	2 000	6 000
Lembur	126 000	42 000	126 000
Jumlah total per bulan	$126\,000 + 42\,000 + 126\,000 = 294\,000$		
Jumlah total gaji dibayarkan	$31 + 30 + 31 = 92$		
Jumlah total hari kalender	$15 + 5 + 15 = 35$		
Upah rata-rata	$294\,000/92 = 3\,195.65$		
Jumlah minimum yang bisa dikompensasi	$294\,000/35 \times 0,6 = 5\,040$		

Dalam kasus seperti itu, jika pemberi kerja sebelumnya menyetujui 15 hari kerja antara 26 Januari dan 25 Februari, tetapi kemudian memutuskan untuk menguranginya menjadi 14 hari kerja, pemberi kerja tersebut tetap harus membayar sekurang-kurangnya 60 persen dari jumlah minimum yang bisa dikompensasi untuk satu hari, yaitu 3.024 yen ( $5.040 \times 0.6$ ), dan gaji selama 14 hari kerja.

Sumber: Biro Ketenagakerjaan Osaka 2016; Pemerintah Prefektur Osaka 2020; UU Standar Ketenagakerjaan, 1947.



## ▶ 2. Rancangan

---

Subsidi Penyesuaian Ketenagakerjaan biasanya diterapkan untuk tiga jenis skenario, yaitu bila:

- ▶ perusahaan mengurangi jam kerja karyawan karena penutupan sementara atau restrukturisasi kegiatan usaha;
- ▶ perusahaan memberi kesempatan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan; dan
- ▶ perusahaan mengirim karyawan ke perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pelaksanaan UU Asuransi ketenagakerjaan (pasal 102-2)<sup>4</sup>.

Laporan ini difokuskan pada subsidi untuk kasus pengurangan sementara atau restrukturisasi kegiatan usaha.

### 2.1 Cakupan

Mengingat Subsidi Penyesuaian Ketenagakerjaan merupakan bagian dari paket Asuransi Ketenagakerjaan, maka cakupannya mengikuti cakupan Asuransi Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, subsidi mencakup karyawan yang bekerja sekurang-kurangnya 20 jam per pekan dan memiliki kontrak dengan durasi lebih dari satu bulan<sup>5</sup>. Karyawan harus telah membayar iuran ke Asuransi Ketenagakerjaan selama sekurang-kurangnya selama enam bulan terakhir<sup>6</sup>, yang manfaatnya sama dengan tunjangan tunai pengangguran bagi pekerja yang diberhentikan tidak secara sukarela.

Karena subsidi ini bertujuan untuk mempertahankan pekerjaan, pemberi kerja tidak akan diberi penggantian untuk karyawan yang:

- ▶ mengundurkan diri secara sukarela karena penyesuaian ketenagakerjaan;
- ▶ tidak mau bekerja; dan
- ▶ tidak mampu bekerja.<sup>7</sup>

### 2.2 Syarat kualifikasi

Sebagaimana diuraikan di atas, Subsidi Penyesuaian Ketenagakerjaan pada prinsipnya ditujukan pada perusahaan yang melakukan penyesuaian ketenagakerjaan sementara akibat berkurangnya kegiatan usaha. Perusahaan-perusahaan tersebut harus berupaya mempertahankan pekerjaan, dan telah membayar kompensasi cuti kepada karyawan terdampak.<sup>8</sup>

Selain itu, skema subsidi telah menetapkan kriteria kelayakan yang lebih rinci untuk menjalankan prinsip-prinsip ini. Beberapa kriteria utama meliputi:

- ▶ Cuti yang berlaku untuk semua karyawan lebih dari satu hari, atau untuk karyawan tertentu sekurang-kurangnya satu jam;

---

<sup>4</sup> Tersedia (dalam bahasa Jepang) di [https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws\\_search/lsg0500/detail/350M50002000003\\_20180101\\_429M600001000066/0?revIndex=4&lawId=350M50002000003&openerCode=1](https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail/350M50002000003_20180101_429M600001000066/0?revIndex=4&lawId=350M50002000003&openerCode=1).

<sup>5</sup> UU Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 6.

<sup>6</sup> Peraturan Pelaksanaan UU Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 102-3.

<sup>7</sup> Subsidi ini tidak memberikan penggantian kepada pemberi kerja untuk jumlah yang dibayarkan kepada pekerja yang melakukan pemogokan. Para karyawan ini dianggap sebagai pekerja yang tidak mau atau tidak bersedia bekerja. Demikian juga, karyawan yang sedang dalam cuti sakit tidak dapat diperhitungkan oleh Subsidi karena mereka tidak memiliki kemampuan untuk bekerja.

<sup>8</sup> Peraturan Pelaksanaan UU Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 102-3.

- ▶ Kompensasi cuti telah dibayar setara dengan sekurang-kurangnya 60 persen dari upah rata-rata karyawan selama tiga bulan sebelumnya;<sup>9</sup>
- ▶ Pendapatan atau produksi rata-rata selama tiga bulan terakhir turun sebesar 10 persen atau lebih dibandingkan dengan periode yang sama di tahun sebelumnya;
- ▶ Selama tiga bulan terakhir jumlah rata-rata karyawan yang diasuransikan dan pekerja yang diberhentikan sementara tidak naik lebih dari 10 persen atau empat pekerja atau lebih untuk usaha kecil dan menengah (UKM), atau sebesar 5 persen atau 6 pekerja atau lebih untuk perusahaan besar dibandingkan dengan periode yang sama di tahun sebelumnya (lihat kotak 2); dan
- ▶ Penyerahan perjanjian bersama dengan karyawan mengenai rencana pelaksanaan penutupan sementara atau pengurangan kegiatan usaha.

Perlu dicatat bahwa subsidi ini tidak hanya menilai catatan iuran dan kinerja ekonomi dan ketenagakerjaan, tetapi juga hubungan industrial. Sementara pemberi kerja memegang tanggung jawab utama atas kompensasi cuti, subsidi berkontribusi untuk mendorong pemberi kerja agar melakukan dialog dan bekerjasama dengan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan dan mengatasi masa-masa yang sulit untuk usaha.

## ▶ Kotak 2

### Menentukan perusahaan kecil dan menengah

Subsidi Penyesuaian Ketenagakerjaan memberi UKM bantuan yang lebih besar karena mereka dan karyawannya lebih rentan terhadap guncangan ekonomi. Subsidi ini mempertimbangkan ukuran modal yang dimiliki dan jumlah karyawan untuk menentukan UKM atau perusahaan besar.

Industri	Modal	Jumlah karyawan
Ritel (termasuk restoran)	50 juta yen ke bawah	50 ke bawah
Jasa	50 juta yen ke bawah	100 ke bawah
Grosir	100 juta yen ke bawah	100 ke bawah
Industri lain	300 juta yen ke bawah	300 ke bawah

Sumber: Peraturan Pelaksanaan UU Asuransi Ketenagakerjaan, Pasal 102-3.

<sup>9</sup> Peraturan Pelaksanaan UU Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 102-3.

## 2.3 Besaran tunjangan

Sebagaimana dibahas di atas, pemberi kerja harus membayar karyawan sekurang-kurangnya 60 persen dari upah rata-rata mereka selama tiga bulan sebelumnya dalam bentuk kompensasi cuti. Setelah diajukan dan disetujuinya pendaftaran pemberi kerja, Subsidi Penyesuaian Ketenagakerjaan akan mengganti sebagian dari pengeluaran yang timbul kepada pemberi kerja. Besaran subsidi ditetapkan sebesar dua pertiga dari pengeluaran kompensasi cuti untuk UKM, dan setengah untuk perusahaan besar (lihat kotak 3).

### ▶ Kotak 3

#### ▶ Simulasi besaran subsidi

Tabel di bawah ini mensimulasikan beban keuangan aktual yang dihadapi oleh pemberi kerja untuk membiayai kompensasi cuti setelah mereka menerima penggantian dari dana Asuransi Ketenagakerjaan. Dengan asumsi bahwa upah rata-rata dalam tiga bulan sebelumnya dan pendapatan rata-rata yang dapat diasuransikan pada tahun sebelumnya adalah sama, dan pemberi kerja dari perusahaan kecil membayar karyawannya 60 persen dari upah rata-rata dan klaim untuk subsidi, pemberi kerja pada akhirnya hanya akan membiayai 20 persen dari upah rata-rata karyawannya. 40 persen sisanya akan diganti oleh dana Asuransi Ketenagakerjaan.

Penanggung biaya	UKM	Perusahaan besar
Subsidi Penyesuaian Ketenagakerjaan	40 persen upah	30 persen upah
Pemberi kerja	20 persen upah	30 persen upah

Lebih tepatnya, dalam praktiknya, besaran subsidi dihitung berdasarkan upah harian per pekerja di tahun sebelumnya dikalikan besaran penggantian kompensasi cuti sebagaimana diatur oleh perjanjian bersama, besaran subsidi dan jumlah hari kerja penghentian kerja sementara.

$$\text{Besaran subsidi} = \frac{\text{Jumlah total pendapatan yang bisa diasuransikan untuk asuransi ketenagakerjaan tahun lalu}}{\text{Jumlah rata-rata bulanan yang diasuransikan pada tahun lalu} \times \text{hari kerja yang ditetapkan pada tahun lalu} \times \text{Besaran penggantian untuk kompensasi cuti sebagaimana diatur oleh perjanjian bersama} \times \text{Besaran subsidi} \times \text{Hari kerja penghentian kerja sementara}}$$

Jumlah maksimum subsidi mengikuti jumlah maksimum tunjangan pengangguran tunai, yaitu 8.330 yen per karyawan per hari, per Maret 2020. Ini juga berarti bahwa pagu tersebut diindeks dengan upah rata-rata tahun sebelumnya.

## 2.4 Durasi tunjangan

Pemberi kerja menetapkan jangka waktu satu tahun ketika mereka berencana untuk melakukan penyesuaian ketenagakerjaan, dan dapat mengklaim subsidi hingga durasi maksimum 100 hari dalam satu tahun atau 150 hari selama tiga tahun (lihat kotak 4).<sup>10</sup>

### ▶ Kotak 4

#### Menghitung jumlah hari untuk subsidi

Subsidi untuk pemberi kerja dihitung secara bulanan. Jumlah hari untuk mendapatkan subsidi ditentukan sebagai total hari kerja tidak hadir dibagi jumlah total karyawan yang terdampak oleh penyesuaian ketenagakerjaan dan yang memenuhi syarat untuk mendapatkan subsidi.

Contohnya, jika sepuluh karyawan terdampak oleh penyesuaian ketenagakerjaan dan memenuhi syarat untuk mendapatkan subsidi, dan enam diantaranya mengambil cuti lima hari sekaligus, jumlah hari yang digunakan untuk menghitung subsidi adalah tiga ( $= 6 \times 5/10$ ) bukan lima ( $= 6 \times 5/6$ ).

Sumber: Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan, dan Kesejahteraan 2020

## 2.5 Klaim berikutnya

Subsidi ini menetapkan masa tunggu bagi pemberi kerja untuk mengajukan klaim berikutnya. Setelah tahun pertama, pemberi kerja harus menunggu minimal satu tahun sebelum mereka dapat mengajukan klaim kedua dan mereka sekali lagi harus menentukan tahun berikutnya untuk penyesuaian ketenagakerjaan. Masa tunggu untuk klaim berikutnya bertujuan untuk mencegah perusahaan bergantung pada subsidi untuk jangka waktu lama yang tidak perlu.

## 2.6 Pendaftaran

Sebelum penerapan penyesuaian ketenagakerjaan, pemberi kerja harus menyerahkan rencana pelaksanaan mereka ke Biro Tenaga Kerja Prefektur atau kantor Hello Work. Rencana ini harus mencakup informasi tentang:

- ▶ durasi penyesuaian ketenagakerjaan

<sup>10</sup> Peraturan Pelaksanaan UU Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 102-3.

- ▶ jumlah karyawan yang berpotensi terdampak
- ▶ justifikasi pemilihan karyawan dan unit
- ▶ perjanjian bersama untuk rencana implementasi dan
- ▶ dokumen pendukung lainnya untuk mengklarifikasi persyaratan kualifikasi.

Perjanjian antara pemberi kerja dan karyawan harus ditandatangani oleh serikat pekerja yang diikuti oleh lebih dari separuh karyawan atau oleh karyawan yang mewakili minimal separuh karyawan, jika tidak ada serikat pekerja.

## 2.7 Klaim

Pemberi kerja harus mengajukan klaim untuk subsidi di Biro Tenaga Kerja Prefektur dan kantor Hello Work dalam waktu dua bulan setelah periode penyesuaian ketenagakerjaan yang ditentukan.<sup>11</sup> Misalnya, jika periode yang ditentukan untuk penyesuaian ketenagakerjaan adalah dari tanggal 16 April hingga 15 Mei, periode klaim untuk subsidi adalah dari tanggal 16 Mei hingga 15 Juli (Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan, dan Kesejahteraan 2020). Jika suatu perusahaan bangkrut sebelum keputusan pembayaran subsidi dibuat, perusahaan tersebut tidak akan menerima pembayaran.

## 2.8 Persetujuan

Saat menerima pendaftaran atau klaim, Biro Tenaga Kerja Prefektur atau kantor Hello Work akan memverifikasi persyaratan kualifikasi. Biro Tenaga Kerja Prefektur merupakan pemberi persetujuan akhir untuk pendaftaran dan klaim.

## 2.9 Kecurangan dan sanksi

Biro Tenaga Kerja Prefektur mengungkap nama pemberi kerja bila pemberi kerja tersebut melakukan kecurangan untuk menerima subsidi, dan telah menerapkan beberapa langkah untuk meminimalkan risiko penyalahgunaan.<sup>12</sup> Pemberi kerja tidak berhak atas subsidi jika:

- ▶ Subsidi mereka dibatalkan karena kecurangan dalam lima tahun terakhir.
- ▶ Mereka masih memiliki personel manajemen senior yang sebelumnya melakukan kecurangan.
- ▶ Mereka tidak membayar iuran Asuransi Ketenagakerjaan untuk tahun fiskal sebelumnya.
- ▶ Mereka melanggar undang-undang ketenagakerjaan dalam 12 bulan terakhir.

Lampiran I di bawah ini memberikan tabel ringkasan materi yang disajikan di bagian dua laporan ini.

---

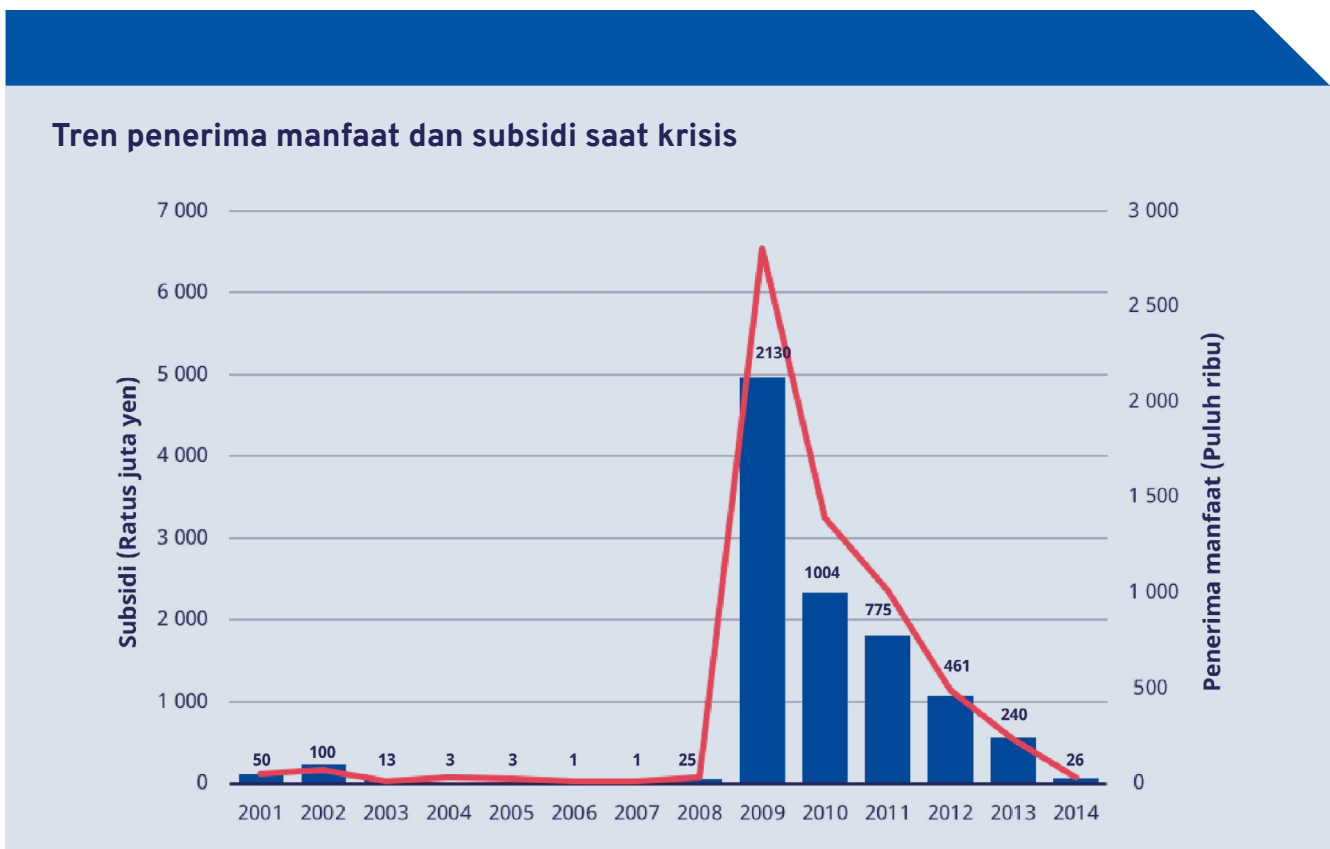
<sup>11</sup> Jangka waktunya satu bulan, biasanya ditentukan oleh siklus pembayaran (lihat kotak 4).

<sup>12</sup> Peraturan Pelaksanaan UU Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 120-2.

### ► 3. Langkah-langkah khusus untuk respons krisis

Menengok kembali respons krisis di masa lalu, Pemerintah telah menerapkan langkah-langkah khusus baik di tingkat daerah maupun nasional, tergantung pada dampak krisis tersebut. Meskipun tanggung-jawab utama atas kompensasi cuti tetap berada di tangan pemberi kerja, bahkan di saat krisis, Pemerintah cenderung secara fleksibel memperluas Subsidi Penyesuaian Ketenagakerjaan dengan melonggarkan persyaratannya dan meningkatkan subsidi untuk mengurangi beban ekonomi pada pemberi kerja. Setelah krisis mereda, Pemerintah seringkali melakukan penyesuaian parameternya kembali agar dana Asuransi Ketenagakerjaan dapat mengakumulasi cadangan untuk krisis yang akan datang.

Parameter umum yang disesuaikan pada saat krisis meliputi cakupan, produksi, pekerjaan, besaran tunjangan, durasi tunjangan, masa tunggu untuk klaim berikutnya, dan prosedur administratif (lihat Lampiran II). Sebuah analisis data administratif terkait Krisis Keuangan Global dan Gempa Jepang Timur menunjukkan perluasan cakupan yang signifikan yang bersumber dari pelonggaran persyaratan terkait indikator ekonomi dan ketenagakerjaan (Lembaga Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pelatihan Jepang 2017). Jika persyaratan kualifikasi pada indikator ekonomi tidak dilonggarkan, hanya 51,3 persen perusahaan yang menerima subsidi pada tahun 2009, 18,3 persen pada tahun 2010, 16,8 persen pada tahun 2011, dan 14,7 persen pada tahun 2012 yang memenuhi persyaratan. Demikian pula, jika persyaratan kualifikasi pada indikator ketenagakerjaan tetap diberlakukan, hanya 73 persen perusahaan yang menerima subsidi pada tahun 2009, 70,7 persen pada tahun 2010, 66,5 persen pada tahun 2011, dan 70,5 persen pada tahun 2012 yang memenuhi persyaratan. Dampak terhadap cakupan ini terlihat di gambar di bawah ini.



Catatan: Jumlah yang disajikan di bagan ini adalah jumlah total penerima manfaat per bulan. Pekerja yang sama mungkin dihitung beberapa kali jika mereka menerima tunjangan untuk periode lebih dari satu bulan.

Sumber: Lembaga Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pelatihan Jepang 2017

## ▶ Referensi

---

- Lembaga Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pelatihan Jepang. 2017 *雇用調整助成金の政策効果に関する研究*, Laporan Riset Kebijakan Ketenagakerjaan No. 187. Tokyo.
- Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan, dan Kesejahteraan. 2020a. "雇用調整助成金ガイドブック", 1 Maret. Tokyo.
- . 2020b. "雇用調整助成金支給要領", 12 Juni. Tokyo.
- . 2020c. "新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置に関するQ & A", 10 Maret. Tokyo.
- . 2020d. "新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ雇用調整助成金の特例を拡充します", 10 April. Tokyo.
- Biro Ketenagakerjaan Osaka. 2016. "労働基準法ワンポイント解説 (平均賃金)". Osaka.
- Pemerintah Prefektur Osaka. 2020. "平均賃金", 2 Maret. Osaka.

## ► Lampiran I - Parameter utama Subsidi Penyesuaian Ketenagakerjaan

Kompensasi cuti dibayarkan kepada karyawan oleh pemberi kerja sekurang-kurangnya sebesar 60 persen dari upah rata-rata sebelumnya. Dari pengeluaran tersebut, pemberi kerja bisa menerima subsidi sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Tabel di bawah ini merangkum persyaratan bagi pemberi kerja untuk menerima subsidi.

Parameter		Rancangan dasar	
<b>Kontingensi</b>		Cuti yang diberlakukan untuk semua karyawan lebih dari satu hari atau karyawan tertentu sekurang-kurangnya selama satu jam karena pengurangan kegiatan usaha.	
<b>Cakupan</b>		Karyawan diasuransikan pada asuransi ketenagakerjaan sekurang-kurangnya selama 6 bulan. (Pemberi kerja harus mendaftarkan kepada Asuransi Ketenagakerjaan karyawannya yang bekerja selama 20 jam per pekan dan berdasarkan kontrak lebih dari 1 bulan.)	
<b>Persyaratan kualifikasi</b>	Indikator produksi	Produksi dalam 3 bulan terakhir turun sebesar 10 persen atau lebih dibandingkan dengan periode yang sama di tahun sebelumnya	
	Indikator ketenagakerjaan	Perusahaan besar	Jumlah rata-rata karyawan yang diasuransikan dan pekerja yang dikirimkan tidak meningkat lebih dari 5 persen atau sebanyak 6 pekerja atau lebih dalam 3 bulan terakhir dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya
		UKM	Jumlah rata-rata karyawan yang diasuransikan dan pekerja yang dikirimkan tidak meningkat lebih dari 10 persen atau sebanyak 4 pekerja atau lebih dalam 3 bulan terakhir dibandingkan dengan periode yang sama tahun sebelumnya
	Kompensasi cuti	Kompensasi cuti yang dibayarkan kepada karyawan dengan besaran sekurang-kurangnya 60 persen dari upah rata-rata dalam tiga bulan terakhir	
	Hubungan industrial	Pengajuan perjanjian pemberi kerja-karyawan untuk rencana pelaksanaan penutupan atau pengurangan kegiatan usaha	
<b>Besaran tunjangan</b>	Perusahaan besa	50% dari jumlah setara yang dibayarkan untuk kompensasi cuti	
	UKM	67% dari jumlah setara yang dibayarkan untuk kompensasi cuti	
<b>Tunjangan maksimum</b>		Sama seperti tunjangan pengangguran (8,330 yen per karyawan per hari pada tahun 2020)	
<b>Indeksasi tunjangan maksimum</b>		Sama seperti tunjangan pengangguran (yaitu, upah rata-rata)	
<b>Durasi tunjangan</b>		100 hari per tahun atau 150 hari selama 3 tahun	
<b>Masa tunggu untuk klaim berikutnya</b>		1 tahun	
<b>Pendaftaran</b>		Sebelum penyesuaian ketenagakerjaan	
<b>Pembiayaan</b>		Asuransi ketenagakerjaan (0,3 persen dari upah oleh pemberi kerja)	
<b>Perusahaan didiskualifikasi</b>		Subsidinya dibatalkan karena kecurangan dalam 5 tahun terakhir.	
		Personel manajemen senior sebelumnya melakukan kecurangan.	
		Tidak membayar iuran Asuransi Ketenagakerjaan untuk tahun fiskal sebelumnya.	
		Melanggar UU terkait ketenagakerjaan dalam 1 tahun terakhir.	

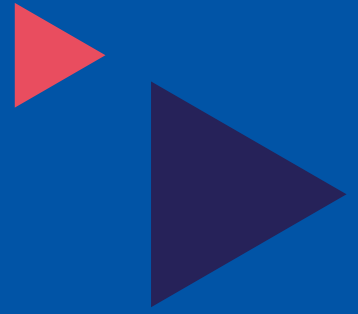


► Lampiran II - Rangkuman langkah-langkah khusus untuk respons krisis

Parameter		Rancangan dasar (per April 2008)	Respons terhadap Krisis Keuangan Global (per Juni 2009)	Rancangan dasar (per Desember 2013)	Respons terhadap Krisis COVID-19 (per Juni 2020)
<b>Cakupan</b>		Karyawan diasuransikan sekurang-kurangnya selama 6 bulan	<b>Semua karyawan yang diasuransikan (tanpa jangka waktu minimum)</b>	Karyawan diasuransikan sekurang-kurangnya selama <b>6 bulan</b>	<b>Semua karyawan, termasuk pekerja yang tidak diasuransikan</b>
<b>Persyaratan kualifikasi</b>	Produksi	Produksi dalam 6 bulan terakhir turun sebesar 10% atau lebih dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya	Produksi dalam <b>3 bulan</b> terakhir turun <b>5%</b> dibandingkan dengan <b>3 bulan</b> sebelumnya atau periode yang sama pada tahun sebelumnya	Produksi dalam 3 bulan terakhir turun sebesar <b>10%</b> atau lebih dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya	Produksi dalam <b>1 bulan</b> terakhir turun sebesar <b>5%</b> atau lebih dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya
	Ketenagakerjaan	Ketenagakerjaan dalam 6 bulan terakhir tidak mengalami peningkatan dari periode yang sama pada tahun sebelumnya	Tanpa persyaratan	Ketenagakerjaan dalam <b>3 bulan</b> terakhir tidak mengalami peningkatan dari periode yang sama pada tahun sebelumnya	<b>Tanpa persyaratan</b>
<b>Besaran tunjangan</b>	Perusahaan besar	50% dari jumlah setara yang dibayarkan untuk kompensasi cuti	<b>67%</b> dari jumlah setara yang dibayarkan untuk kompensasi cuti <b>75% jika pemberi kerja tidak memberhentikan karyawan</b>	<b>50%</b> dari jumlah setara yang dibayarkan untuk kompensasi cuti	<b>67%</b> dari jumlah setara yang dibayarkan untuk kompensasi cuti <b>75% jika pemberi kerja tidak memberhentikan karyawan</b>
	UKM	67% dari jumlah setara yang dibayarkan untuk kompensasi cuti	<b>80%</b> dari jumlah setara yang dibayarkan untuk kompensasi cuti <b>90% jika pemberi kerja tidak memberhentikan karyawan</b>	<b>67%</b> dari jumlah setara yang dibayarkan untuk kompensasi cuti	<b>100%</b> dari jumlah setara yang dibayarkan untuk kompensasi cuti
<b>Durasi tunjangan</b>		100 hari per tahun atau 150 hari selama 3 tahun	<b>300 hari selama 3 tahun</b>	<b>100 hari</b> per tahun atau <b>150 hari</b> selama 3 tahun	100 hari per tahun atau 150 hari selama 3 tahun, dan <b>April hingga September 2020</b>
<b>Masa tunggu untuk klaim berikutnya</b>		1 tahun	<b>Tanpa masa tunggu</b>	<b>1 tahun</b>	<b>Tanpa masa tunggu</b>
<b>Pendaftaran</b>		Sebelum penyesuaian ketenagakerjaan	pasca Penyesuaian ketenagakerjaan dengan alasan yang adil	<b>Sebelum penyesuaian ketenagakerjaan</b>	<b>pasca Penyesuaian ketenagakerjaan (Jan. – Sep. 2020)</b>

Catatan: Kompensasi cuti untuk karyawan tidak berubah pada besaran sekurang-kurangnya 60 persen dari upah rata-rata sebelumnya yang harus dibayar oleh pemberi kerja. Tabel ini merangkum langkah-langkah khusus untuk krisis tertentu saja; Pemerintah menerapkan langkah-langkah perluasan di banyak kesempatan lain. Tanggapan terhadap Krisis COVID-19 (per Juni 2020) juga mencakup peningkatan tunjangan maksimum dari 8.330 yen menjadi 15.000 yen per karyawan per hari baik untuk perusahaan besar maupun UKM..

Sumber: Lembaga Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pelatihan Jepang 2017; Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan, dan Kesejahteraan 2020b; 2020c; 2020d.



# Advancing social justice, promoting decent work

International Labour Organization (ILO) Jakarta Office  
Menara Thamrin Lt. 22  
Jalan MH Thamrin Kav. 3, Menteng  
Jakarta Pusat, Jakarta 10250  
Telp. 021 3913112

▶ [ilo.org/jakarta](https://ilo.org/jakarta)