

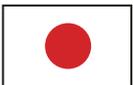


International
Labour
Organization

▶ Reformasi Sistem Asuransi Ketenagakerjaan Republik Korea untuk Mengatasi Krisis COVID-19



Supported by



ILO/Japan
Multi-bilateral
Programme



▶ ilo.org/jakarta



► **Reformasi
Sistem Asuransi
Ketenagakerjaan
Republik Korea untuk
mengatasi krisis
COVID-19**

Byung-Suk Chung

Profesor Emeritus

Korea University of Technology & Education

Copyright © International Labour Organization 2021.
First published 2021

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. 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 to find the reproduction rights organization in your country.

ISBN: 9789220360187

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.



Ucapan terima kasih

Makalah ini disusun oleh Byung-Suk Chung, profesor Emeritus Korea University of Technology and Education, di bawah supervisi Ippei Tsuruga, manajer Program Perlindungan Sosial di Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste di Jakarta (CO-Jakarta). Program Perlindungan Sosial CO-Jakarta berharap makalah ini akan memberikan kontribusi praktik internasional terhadap dialog kebijakan mengenai perlindungan pengangguran dan kebijakan pasar tenaga kerja aktif di Indonesia dan negara-negara lain yang melakukan kerja-kerja di bidang ini. ILO juga berterima kasih atas dukungan keuangan yang diberikan oleh Pemerintah Jepang dan Fast Retailing Co. Ltd.

Daftar isi

UCAPAN TERIMA KASIH	iii
DAFTAR ISI	iv
SINGKATAN DAN AKRONIM	vi
1. SISTEM ASURANSI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK KOREA SEBELUM COVID-19	1
1.1. Pendahuluan	2
1.2. Program Jaminan Kerja dan Pengembangan Keterampilan Vokasi	3
1.2.1. Program Jaminan Kerja	3
1.2.2. Program Pengembangan Keterampilan Vokasi	4
1.3. Tunjangan pengangguran	5
1.3.1. Persyaratan kelayakan untuk tunjangan pencarian kerja	5
1.3.2. Masa tunjangan (jumlah hari menerima tunjangan)	5
1.3.3. Tingkat tunjangan pencarian kerja	6
1.3.4. Tunjangan sakit	7
1.3.5. Upah pokok harian	7
1.3.6. Pelaporan pengangguran, pengakuan kelayakan menerima tunjangan dan masa tunggu	7
1.3.7. Tunjangan promosi kerja	8
1.3.8. Penolakan tunjangan	8
1.3.9. Mekanisme “Peninjauan” dan “peninjauan lebih lanjut” dalam Sistem Asuransi Ketenagakerjaan	9
1.4. Program perlindungan maternitas	10
1.5. Besaran premi asuransi ketenagakerjaan	11
2. REFORMASI SISTEM ASURANSI KETENAGAKERJAAN UNTUK MENGATASI KRISIS COVID-19	12
2.1. Gambaran Umum	13
2.2. Reformasi Program Jaminan Kerja	14
2.2.1. Perluasan substansial Program Subsidi Retensi Ketenagakerjaan	14
2.2.2. Dukungan khusus untuk jenis usaha yang ditetapkan dan daerah yang ditetapkan	16
2.2.3. Subsidi retensi karyawan untuk pekerja yang menjalani cuti tidak dibayar	17
2.2.4. Perluasan program subsidi untuk retensi karyawan yang disepakati oleh pekerja dan manajemen	18
2.2.5. Perluasan subsidi lebih lanjut untuk mencakup pekerja yang sebelumnya dikecualikan dan menangani penipuan	19
2.2.6. Pencairan subsidi retensi karyawan: Rangkuman angka	19

2.3.	Perluasan program subsidi promosi kerja	20
2.3.1.	Tujuan	20
2.3.2.	Studi kasus: Program subsidi untuk tambahan perekrutan pemuda	20
2.4.	Perluasan tunjangan cuti pengasuhan anak	21
2.5.	Perluasan sistem tunjangan pengangguran	22
2.5.1.	enaikan tunjangan pencarian kerja	22
2.5.2.	Pencakupan pekerja seni di bawah kontrak kerja ke dalam Sistem Asuransi Ketenagakerjaan	22
2.5.3.	Ruang lingkup penerapan diperluas untuk mencakup kontraktor dependen	24
2.5.4.	Dukungan ketenagakerjaan untuk “semua pencari kerja”: Model program bantuan ketenagakerjaan Korea	25
2.5.5.	Rencana memperluas Sistem Asuransi Ketenagakerjaan ke “semua pekerja”	26
2.6.	Data keuangan Dana Asuransi Ketenagakerjaan, 2019–20	27
3.	KESIMPULAN	28
	SUMBER	30

Singkatan dan akronim

COVID-19	coronavirus disease 2019
EIS	Employment Insurance System (Sistem Asuransi Ketenagakerjaan)
ESO	Employment Security Office (Kantor Jaminan Ketenagakerjaan)
ESP	Employment Security Program (Program Jaminan Kerja)
MOEL	Ministry of Employment and Labor (Kementerian Pekerjaan dan Tenaga Kerja)
UKM	Usaha kecil dan menengah



1

- ▶ **Sistem Asuransi Ketenagakerjaan Republik Korea sebelum COVID-19**

► 1.1. Pendahuluan

Sistem Asuransi Ketenagakerjaan (*Employment Insurance System (EIS)*) Republik Korea diluncurkan pada tahun 1995 sebagai sebuah sistem komprehensif untuk menerapkan kebijakan pasar tenaga kerja aktif. Dengan demikian, EIS terdiri dari dua bagian utama: (1) Program Jaminan Kerja dan Pengembangan Keterampilan Vokasi (kemudian diintegrasikan ke dalam satu program pada tahun 2006); dan (2) Program Tunjangan Pengangguran dan Perlindungan Maternitas. Sejak peluncurannya pada tahun 1995, ruang lingkup cakupan EIS telah berkembang pesat, terutama setelah krisis mata uang asing Republik Korea tahun 1997, krisis keuangan global tahun 2008, dan krisis COVID-19 yang dimulai pada tahun 2020. Selain itu, program EIS telah berkembang secara signifikan baik dalam aspek kuantitatif maupun kualitatif.

EIS mengalami berbagai perubahan sejak tahun 2017 ketika pemerintahan progresif mulai berkuasa, yang menekankan pada kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan tunjangan dan hak pekerja, sejalan dengan *branding*-nya sendiri sebagai “Pemerintah Cipta Lapangan Kerja”. Dengan demikian, tingkat dan durasi tunjangan pengangguran diperluas, yang berujung pada kenaikan substansial tunjangan tunai bagi pekerja.

Sejak merebaknya krisis COVID-19 pada awal tahun 2020, kebijakan ketenagakerjaan Republik Korea secara keseluruhan – termasuk EIS – banyak direvisi, dan anggaran dan dana sebesar 40 triliun won Korea dicurahkan untuk mengatasi krisis ekonomi yang ditimbulkan dan situasi bisnis dan pasar tenaga kerja yang memburuk. Subsidi jaminan kerja dalam jumlah besar diberikan kepada perusahaan untuk membantu upaya mereka mempertahankan karyawan.

Melalui revisi undang-undang pada tahun 2020 dan 2021, sistem tunjangan pengangguran tampak berkembang ke arah cakupan “semua pekerja” dengan memperluas cakupan bertanggung untuk memasukkan orang-orang yang bekerja di industri seni dan berbagai jenis kontraktor dependen yang sebelumnya belum pernah dicakup. Jenis-jenis pekerja ini akan dibahas secara lebih rinci di bawah.

► 1.2. Program Jaminan Kerja dan Pengembangan Keterampilan Vokasi

1.2.1. Program Jaminan Kerja

Program Jaminan Kerja (*Employment Security Program (ESP)*) merupakan instrumen inti kebijakan pasar tenaga kerja aktif di Republik Korea. Program ini memberikan dukungan untuk mengaktifkan kembali bekerja bagi penganggur. Program ini juga menyediakan berbagai proyek untuk mendukung retensi karyawan untuk mencegah PHK oleh pemilik usaha yang terdampak resesi ekonomi dan juga untuk membantu pemilik usaha mengatasi krisis manajemen bisnis. Khususnya, pada saat krisis ekonomi, berbagai proyek yang mencerminkan situasi pasar tenaga kerja dikembangkan guna memberikan dukungan tepat waktu kepada sektor bisnis. Namun, karena berbagai proyek telah sering ditambahkan atau direvisi, program ini kadang-kadang membawa dampak negatif, misalnya proyek yang tumpang tindih, hasil di bawah harapan yang tidak memuaskan, dan kerugian bobot mati (*deadweight loss*) lainnya.

Oleh karena itu, reformasi kebijakan seringkali dilakukan untuk menghapuskan beberapa proyek atau menggabungkan/mengintegrasikan proyek-proyek yang serupa. Pada tahun 2017, sebagai akibat dari berbagai proyek yang digabungkan atau diintegrasikan, ESP disederhanakan menjadi tiga kategori berikut:

1. **Subsidi Cipta Lapangan Kerja** untuk mendukung penciptaan lapangan kerja baru melalui penerapan pemilihan jam kerja, penciptaan lapangan kerja baru di industri lokal yang sedang berkembang, perekrutan tambahan untuk anak muda atau orang lanjut usia, dll.
2. **Subsidi retensi Karyawan** untuk mendukung retensi karyawan melalui pemilik usaha yang menawarkan penutupan sementara dan/atau cuti berbayar/tidak berbayar, alih-alih pemutusan hubungan kerja.
3. **Subsidi Stabilitas Karyawan** untuk mempromosikan stabilitas ketenagakerjaan dengan mendorong konversi pekerjaan sementara menjadi pekerjaan tetap, dengan memberikan dukungan selama cuti maternitas dan pengasuhan anak, dan mendukung keseimbangan pekerjaan-kehidupan.

Pada tingkat paling dasar, kerangka hukum EIS disusun melalui tiga instrumen hukum ¹:

1. **Undang-undang Asuransi Ketenagakerjaan** yang menetapkan prinsip dasar dan instrumen kebijakan dukungan terkait ketenagakerjaan;
2. **Keputusan Penegakan Undang-undang Asuransi ketenagakerjaan** (selanjutnya disebut “Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan”) yang menetapkan program dan ketentuan terperinci untuknya (kriteria kelayakan, tingkat manfaat, durasi dan ketentuan pembayarannya, dll.), dan
3. **Ordonansi Undang-Undang Asuransi Ketenagakerjaan** (selanjutnya disebut “Ordonansi Asuransi Ketenagakerjaan”) yang terutama mendefinisikan prosedur-prosedur praktis.

¹ Terjemahan UU Asuransi Ketenagakerjaan dan Keputusan Penegakan UU Asuransi Ketenagakerjaan dapat ditemukan di situs web Korean Law Information Center, Kementerian Perundang-undangan Pemerintah: <https://www.law.go.kr/LSW/eng/engMain.do>.

Selain itu, untuk tujuan memungkinkan tanggapan cepat terhadap perubahan keadaan, Menteri Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja sering diberi wewenang dalam Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan untuk menentukan dan memberitahukan perincian praktis (misalnya, jumlah manfaat, durasi manfaat) melalui **Pemberitahuan Kementerian**, dengan (dan terkadang tanpa) pertimbangan oleh Dewan Permusyawaratan Kebijakan Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “Dewan Kebijakan Ketenagakerjaan”).

Perlu dicatat bahwa revisi UU Asuransi Ketenagakerjaan (oleh Parlemen) tidak mudah dan memakan waktu, sedangkan Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan (di tingkat pemerintah) dan Pemberitahuan Kementerian (di tingkat kementerian) dapat direvisi sesering situasi mengharuskan, sehingga Pemerintah memiliki kuasa untuk secara fleksibel merancang dan mengelola program-program dan menyesuaikan ketentuannya untuk segera menangani situasi yang ada (Rincian di bawah di bagian 2.2).

Pada tahun 2020, saat krisis COVID-19 memburuk, Pemerintah Republik Korea mengamandemen Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan sebanyak delapan kali untuk meringankan ketentuan subsidi², dengan tujuan untuk mendukung retensi karyawan. Selain itu, Menteri Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja telah mengambil beberapa langkah fleksibel berdasarkan pemberian kuasa tersebut di atas untuk mengubah, tanpa revisi hukum, tingkat dukungan dan ketentuan dukungan, bila terjadi keadaan mendesak, melalui konsultasi dan kesepakatan Dewan Kebijakan Ketenagakerjaan, yang akan dijelaskan lebih lanjut di bawah.

1.2.2. Program Pengembangan Keterampilan Vokasi

Program Pengembangan Keterampilan Vokasi – sebuah alat kebijakan utama dalam kebijakan pasar tenaga kerja aktif Korea – bertujuan untuk meningkatkan kecakapan kerja dan stabilitas pekerjaan pekerja dengan memberikan kesempatan seumur hidup bagi pekerja untuk terus mengembangkan kompetensi vokasi mereka.

Program ini terdiri dari dua bagian utama: satu bagian yang memberikan dukungan untuk proyek pelatihan keterampilan vokasi yang dikelola dan dijalankan oleh pemberi kerja; dan satu bagian lainnya yang memberikan dukungan keuangan untuk program pengembangan keterampilan vokasi atas inisiatif pekerja. Bagian yang pertama di atas mensubsidi sebagian biaya pelatihan yang diselenggarakan oleh pemberi kerja yang memberikan pelatihan vokasi untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya, karyawan barunya, dan pencari kerja. Perusahaan yang memenuhi syarat untuk mendapatkan dukungan prioritas – yang meliputi usaha kecil dan menengah (selanjutnya disebut sebagai “perusahaan dukungan prioritas”) – dapat memperoleh lebih banyak dukungan daripada perusahaan besar.

Bagian dari program yang ditujukan untuk pengembangan keterampilan vokasi atas inisiatif pekerja memberikan subsidi keuangan kepada pekerja dan/atau penganggur perorangan yang mengikuti program pelatihan vokasi atas inisiatif mereka sendiri. *Learning for Tomorrow Card* (Kartu Belajar untuk Hari Esok) adalah program yang memberikan subsidi keuangan ke rekening bank pekerja perorangan, baik yang bekerja atau menganggur, jika kebutuhan pelatihan mereka

2 Sebenarnya terdapat sembilan revisi Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan, tetapi hanya delapan revisi dibuat sebagai respon langsung terhadap penyebaran COVID-19 setelah Februari 2020.

diketahui dan disepakati melalui proses konseling dengan Kantor Jaminan Ketenagakerjaan (*Employment Security Office (ESO)*). Pagu subsidi adalah 3 juta won pada tahun 2021, dan tambahan 1 atau 2 juta won dapat diberikan, tergantung pada pendapatan pekerja dan status kerja pekerja tersebut.³

► 1.3. Tunjangan pengangguran

Tunjangan pengangguran di Republik Korea terdiri dari tunjangan pencarian kerja dan tunjangan promosi kerja. Tunjangan pencarian kerja diberikan kepada penganggur yang memenuhi persyaratan kelayakan. Tunjangan promosi kerja meliputi tunjangan kembali bekerja lebih awal (yang diberikan kepada mereka yang berhasil menemukan pekerjaan kembali saat masih menerima tunjangan pencarian kerja), tunjangan pengembangan keterampilan vokasi, tunjangan pencarian kerja jarak jauh, dan tunjangan relokasi.

1.3.1. Persyaratan kelayakan untuk tunjangan pencarian kerja

Persyaratan kelayakan untuk menerima tunjangan pencarian kerja adalah sebagai berikut:

- Telah bekerja sebagai pekerja bertanggung selama 180 hari atau lebih (“masa pertanggung”) dalam 18 bulan (“periode dasar”) sebelum tanggal berhenti bekerja.
- Diberhentikan dari perusahaan yang tercakup dalam EIS, kecuali pengunduran diri sukarela tanpa alasan yang sah atau dipecat karena pelanggaran serius yang disebabkan oleh pekerja itu sendiri. Bahkan dalam hal pengunduran diri secara sukarela, tunjangan pengangguran dapat diberikan jika ada alasan yang wajar untuk mengundurkan diri, misalnya penundaan pembayaran upah yang berkepanjangan dan penangguhan usaha.
- Menjadi pengangguran meskipun memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja.
- Aktif melakukan upaya pencarian kerja.

1.3.2. Masa tunjangan (jumlah hari menerima tunjangan)

Per Oktober 2019, masa tunjangan adalah 120–270 hari, tergantung pada lamanya masa pertanggung dan usia (atau status disabilitas) penerima (tabel 1). Masa tunjangan telah diperpanjang secara bertahap dari waktu ke waktu, dari 30-210 hari pada tahun-tahun awal sebagai akibat dari beberapa revisi UU Asuransi Ketenagakerjaan.

³ Pedoman rinci mengenai Learning for Tomorrow Card (dalam bahasa Korea) tersedia di: http://www.moel.go.kr/info/lawinfo/instruction/view.do?bbs_seq=20201202187.

Tabel 1.**Masa tunjangan untuk tunjangan pencarian kerja**

Usia saat tanggal berhenti bekerja	Lama masa pertanggung (tahun)				
	< 1	1-3	3-5	5-10	> 10
Di bawah 50	120 hari	150 hari	180 hari	210 hari	240 hari
50 ke atas (dan penyandang disabilitas)	120 hari	180 hari	210 hari	240 hari	270 hari

Masa tunjangan dapat diperpanjang dalam tiga kasus khusus, sebagaimana diperbolehkan di bawah UU Asuransi Ketenagakerjaan (pasal 52–55):

- ▶ **Tunjangan perpanjangan perorangan:** Tujuh puluh persen tunjangan pencarian kerja dapat diberikan hingga 60 hari lagi, bila mencari pekerjaan sangat sulit dan pencari kerja berada dalam kesulitan keuangan yang serius.
- ▶ **Tunjangan perpanjangan pelatihan:** Bila kepala ESO menginstruksikan pencari kerja untuk menerima pelatihan yang dianggap perlu untuk kembali bekerja dengan mempertimbangkan pengalaman dan usianya, 100 persen tunjangan pencarian kerja dapat diberikan selama masa pelatihan tersebut (hingga maksimal dua tahun).
- ▶ **Tunjangan perpanjangan khusus:** Tujuh puluh persen tunjangan pencarian kerja dapat diberikan selama 60 hari tambahan bila timbul salah satu situasi di bawah ini, sebagaimana diatur di pasal 74 Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan:
 - Jumlah penerima tunjangan pencarian kerja terus meningkat selama tiga bulan.
 - Jumlah pengajuan tunjangan pengangguran terus meningkat selama lebih dari tiga bulan.
 - Angka pengangguran terus melebihi 6 persen selama lebih dari tiga bulan.
 - Dewan Kebijakan Ketenagakerjaan memutuskan perpanjangan khusus dengan mempertimbangkan cepatnya kemerosotan pasar tenaga kerja.

1.3.3. Tingkat tunjangan pencarian kerja

Sejak bulan Oktober 2019, penerima tunjangan ini dibayar 60 persen dari upah rata-rata mereka sebelum diberhentikan, naik dari sebelumnya yang sebesar 50 persen. Sebelum krisis COVID-19, amandementerpenting UUAsuransiKetenagakerjaanadalahterkaitkenaikantunjanganpencarian kerja dan perpanjangan masa tunjangan. Karena amandemen ini, pencairan tunjangan pencarian kerja meningkat pesat dan berkontribusi pada stabilisasi mata pencaharian penganggur.

Pagu harian untuk tunjangan pencarian kerja terus meningkat hingga mencapai 40.000 won pada tahun 2015, tetapi selanjutnya ditingkatkan menjadi 66.000 won pada tahun 2019. Batas bawah untuk tunjangan adalah 80 persen dari upah minimum yang ditetapkan oleh undang-undang.

1.3.4. Tunjangan sakit

Jika, selama masa tunjangan, orang yang memenuhi syarat tidak memiliki kemampuan bekerja selama lebih dari tujuh hari karena sakit, cedera atau melahirkan, mereka dapat menerima tunjangan sakit sebagai ganti tunjangan pencarian kerja, dan dengan jumlah yang sama selama masa tersebut.

1.3.5. Upah pokok harian

Upah pokok harian – yang berfungsi sebagai dasar untuk menghitung tunjangan pencarian kerja – didefinisikan sebagai upah rata-rata yang dibayarkan kepada penerima selama tiga bulan sebelum pemutusan hubungan kerja. Upah pokok ini dihitung dengan membagi jumlah total upah yang dibayarkan kepada karyawan dengan total jumlah hari selama tiga bulan tersebut, sebagaimana didefinisikan di dalam UU Standar Ketenagakerjaan. Jika perhitungan upah pokok harian tidak memungkinkan karena penutupan usaha, kebangkrutan, dan sebagainya, atau jika premi asuransi kerja telah dibayar berdasarkan standar upah, sesuai pasal 3 UU Pengumpulan Premi Asuransi, upah standar tersebut dianggap sebagai upah pokok harian.⁴

1.3.6. Pelaporan pengangguran, pengakuan kelayakan menerima tunjangan dan masa tunggu

Untuk menerima tunjangan pencarian kerja, pekerja harus segera melaporkan bahwa mereka menganggur kepada ESO (UU Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 42). Pelaporan ini melibatkan pengajuan lamaran pekerjaan dan permintaan pengakuan kelayakan untuk menerima tunjangan pengangguran pada tanggal pelaporan.

Pemohon harus menerima pengakuan pengangguran dengan mengunjungi ESO antara minggu pertama dan keempat sejak tanggal pelaporan pengangguran, sebagaimana ditetapkan oleh kepala ESO. Pemohon harus hadir secara fisik di pertemuan pertama untuk pengakuan pengangguran, tetapi (per 2011) pelaporan berikutnya dapat dilakukan melalui internet. Selain itu, peraturan internal Kementerian Pekerjaan dan Tenaga Kerja (MOEL) diamandemen untuk menerima pelaporan melalui perangkat seluler (termasuk telepon pintar) mulai tahun 2017.

Selama masa tujuh hari sejak tanggal pelaporan pengangguran – yang disebut sebagai masa tunggu – tunjangan pencarian kerja tidak dibayarkan. Namun, melalui revisi pasal 49-2 UU Asuransi Ketenagakerjaan pada bulan Januari 2019, masa tunggu tujuh hari ini dihapuskan bagi pekerja harian di sektor konstruksi, sehingga tunjangan pencarian kerja dapat segera dibayarkan, terhitung sejak tanggal pelaporan pengangguran.

Pemohon dapat meminta mantan pemberi kerjanya agar menerbitkan dokumen yang memverifikasi masa pertanggunganan, jam kerja harian, dan lain-lain. Kepala ESO, setelah menerima permohonan pengakuan kelayakan untuk menerima tunjangan pencarian kerja, harus mengambil keputusan dan memberikan pemberitahuan kepada pemohon tentang hasilnya, sesuai Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan.

4 Upah standar untuk tahun 2021 dijelaskan dalam Pemberitahuan MOEL 2020-163.

Pengakuan kelayakan atas tunjangan ditentukan berdasarkan status pekerja di pemberi kerjanya yang terakhir (UU Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 43). Perlu dicatat bahwa peraturan tentang upaya pencarian kerja wajib – faktor penting untuk mendapatkan pengakuan kelayakan – diringankan pada tahun 2019 dari ketentuan sebelumnya di mana pekerja harus memberikan bukti sedang melakukan pencarian kerja aktif dua kali dalam empat minggu menjadi hanya sekali dalam empat minggu (Pedoman Pengakuan Pengangguran dan Dukungan Kembali Bekerja, Februari 2019).⁵

1.3.7. Tunjangan promosi kerja

Di antara berbagai jenis tunjangan promosi kerja, yang paling penting adalah tunjangan kembali bekerja lebih awal. Tujuan program ini adalah untuk mendorong penganggur berupaya aktif mencari pekerjaan dan kembali bekerja lebih awal. Apabila seorang pencari kerja direkrut oleh suatu perusahaan yang memberikan pekerjaan selama lebih dari 12 bulan atau menjadi pekerja mandiri, dan bila ini terjadi sebelum separuh masa tunjangan berlalu, pencari kerja tersebut diberi tunjangan promosi kerja yang dihitung sebagai berikut: besaran harian tunjangan pencarian kerja x 50 persen sisa hari masa tunjangan.

Program tunjangan kembali bekerja lebih awal dikonfigurasi ulang ke bentuknya saat ini setelah Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan diamandemen pada tahun 2013 untuk meminimalkan kerugian bobot mati. Total pencairan tunjangan kembali bekerja lebih awal pada tahun 2019 adalah sebesar 290 miliar won yang didistribusikan kepada 83.216 pekerja. Pencairan tunjangan promosi kerja lainnya – yaitu tunjangan pengembangan keterampilan vokasi, tunjangan pencarian kerja jarak jauh dan tunjangan relokasi – tidak terlalu besar.

1.3.8. Penolakan tunjangan

Sekalipun pengakuan kelayakan tunjangan diberikan, tunjangan pengangguran ditangguhkan jika penerima menolak penempatan oleh ESO, menolak menerima bimbingan vokasi, atau tidak mematuhi perintah untuk pelatihan vokasi. Selain itu, tunjangan pengangguran ditangguhkan bila seseorang telah menerima, atau berupaya menerima, tunjangan pengangguran melalui penipuan atau cara lain yang tidak semestinya. Aturan yang lebih ketat mengenai penolakan tunjangan diterapkan mulai tahun 2019, sebagai penyeimbang untuk persyaratan kelayakan yang baru saja diringankan dan kenaikan tingkat tunjangan.

atau cara lain yang tidak semestinya, tunjangan pencarian kerja tidak akan dibayarkan sejak tanggal mereka menerima atau berupaya menerima tunjangan melalui cara tersebut (UU Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 61). Contoh penipuan atau cara lain yang tidak semestinya adalah tidak melaporkan atau melaporkan secara tidak akurat kegiatan yang menghasilkan pendapatan dalam bentuk apa pun selama masa pengangguran yang diakui.

5 Pedoman ini tersedia (dalam bahasa Korea) di: http://www.moel.go.kr/info/lawinfo/instruction/view.do?bbs_seq=20190200307.

Jika pelanggaran tersebut terjadi tiga kali atau lebih dalam jangka waktu sepuluh tahun, sanksi yang lebih berat akan dikenakan, di mana orang tersebut dilarang selama satu hingga tiga tahun untuk menerima tunjangan pencarian kerja yang biasanya menjadi hak mereka sebagai akibat dari kelayakan yang baru didapatkan (UU Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 61-5, baru ditambahkan).

Kepala ESO dapat memerintahkan seseorang yang telah menerima tunjangan pencarian kerja melalui penipuan atau cara lain yang tidak semestinya untuk mengembalikan semua atau sebagian tunjangan yang telah diterima, sebagaimana ditentukan oleh UU Asuransi Ketenagakerjaan (Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 81-3).

1.3.9. Mekanisme “Peninjauan” dan “peninjauan lebih lanjut” dalam Sistem Asuransi Ketenagakerjaan

Jika seseorang bertanggung tidak puas dengan aspek prosedur EIS – misalnya konfirmasi perolehan atau kehilangan status bertanggung, disposisi mengenai tunjangan pengangguran, tunjangan cuti pengasuhan anak, tunjangan cuti maternitas, dan lain-lain – mereka dapat mengajukan permohonan peninjauan oleh Pemeriksa Asuransi Ketenagakerjaan. Pemeriksa, yang ditempatkan di kantor pusat MOEL, meninjau permohonan pekerja bertanggung, dan membuat keputusan secara mandiri.

Jika bertanggung tidak puas dengan keputusan peninjauan pertama oleh Pemeriksa Asuransi Ketenagakerjaan, dia dapat mengajukan peninjauan lebih lanjut oleh Komite Banding Asuransi Ketenagakerjaan dalam waktu 90 hari sejak keputusan peninjauan pertama (UU Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 89 dan 99). Komite ini beranggotakan kurang dari 15 orang, yang meliputi perwakilan pekerja, pemberi kerja dan sektor publik. Jika bertanggung tidak puas dengan keputusan peninjauan lebih lanjut oleh Komite Banding, dia dapat membawa masalah tersebut ke Pengadilan Tata Usaha dalam waktu 90 hari.

Tujuan proses peninjauan terpisah semacam itu – yang berbeda dari proses banding administratif biasa – adalah untuk memastikan penanganan yang adil dan cepat atas setiap keluhan, karena sebagian besar disposisi atau keputusan yang terkait dengan masalah asuransi ketenagakerjaan itu rumit dan memerlukan pengetahuan profesional. Pada tahun 2019, jumlah total permohonan peninjauan adalah 1.109 (peninjauan pertama) dan 184 (peninjauan lebih lanjut).

► 1.4. Program perlindungan maternitas

Tunjangan cuti maternitas dan cuti pengasuhan anak diintegrasikan ke dalam EIS pada tahun 2001. Tujuan integrasi tersebut adalah untuk memberikan jaminan kerja bagi pekerja perempuan selama kehamilan dan persalinan (tunjangan cuti maternitas), dan untuk memberikan dukungan keuangan kepada orang tua yang ingin mengasuh anak di bawah usia 8 tahun (tunjangan cuti pengasuhan anak).

Durasi cuti maternitas, sebagaimana diatur dalam UU Standar Ketenagakerjaan, adalah 90 hari (45 hari setelah persalinan). Sebelumnya, pemberi kerja harus membayar jumlah upah penuh selama cuti maternitas pekerja (60 hari pada saat itu), tetapi sejak tahun 2001 masa cuti maternitas diperpanjang dari 60 menjadi 90 hari dan upah untuk tambahan 30 hari dibayarkan dari Dana Asuransi Ketenagakerjaan. Sejak tahun 2018, pagu tunjangan cuti maternitas dinaikkan menjadi 1,6 juta won.

Cuti pengasuhan anak dapat diambil untuk mengasuh anak (atau anak-anak) yang berusia di bawah 8 tahun atau yang duduk di kelas dua sekolah dasar ke bawah. Ketentuan umum tunjangan cuti pengasuhan anak adalah sebagai berikut: Untuk tiga bulan pertama cuti pengasuhan anak, dibayarkan 80 persen upah biasa tertanggung (pagu: 1,5 juta won; batas bawah: 700.000 won). Dari bulan keempat, dibayarkan 50 persen upah biasa (pagu: 1,2 juta won; batas bawah: 700.000 won) (Keputusan Asuransi Kerja, pasal 95).

Terdapat juga kasus khusus mengenai cuti pengasuhan anak yang ditetapkan pada tahun 2014: Bila orang tua mengambil cuti pengasuhan anak secara berurutan untuk anak yang sama, orang tua kedua dibayar 100 persen upah biasa mereka (pagu: 2,5 juta won) untuk tiga bulan pertama cuti mereka. Masa tiga bulan ini merupakan peningkatan, yang diberlakukan pada tahun 2016, dari sebelumnya satu bulan. Jika masa cuti pengasuhan anak kedua orang tua tumpang tindih, berlaku ketentuan umum tersebut di atas (Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 95-2).

Perlu dicatat bahwa 75 persen tunjangan cuti pengasuhan anak dibayarkan (secara bulanan) selama masa cuti; sedangkan 25 persen sisanya dibayarkan sekaligus setelah penerima tunjangan kembali bekerja dan tetap bekerja selama enam bulan. Tujuan penundaan pembayaran 25 persen terakhir ini adalah untuk mendorong pekerja kembali bekerja setelah mengambil cuti pengasuhan anak. Namun, jika hubungan kerja pekerja tersebut diputus karena alasan yang dapat dibenarkan – sebagaimana diatur di pasal 95-4 Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan – bagian 25 persen tersebut dibayarkan sekaligus pada saat pemutusan hubungan kerja.

► 1.5. Besaran premi asuransi ketenagakerjaan

Pada prinsipnya, asuransi ketenagakerjaan didanai melalui premi asuransi yang diur oleh pemberi kerja dan pekerja. Pemerintah dapat membayar iuran dari anggarannya untuk Dana Asuransi Ketenagakerjaan.

Besaran premi asuransi ketenagakerjaan, yang terakhir disesuaikan pada bulan Oktober 2019, dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini. Besaran premi untuk tunjangan pengangguran setara dengan 0,8 persen upah, yang dibayarkan oleh pemberi kerja dan karyawan (dan naik dari sebelumnya 0,65 persen). Perlu dicatat bahwa tunjangan cuti maternitas dan tunjangan cuti pengasuhan anak dibayarkan dari dana tunjangan pengangguran ini. Selain itu, premi asuransi untuk program jaminan kerja dan program pengembangan keterampilan vokasi ditanggung sepenuhnya oleh pemberi kerja, dan besaran premi berbeda-beda tergantung pada ukuran perusahaan..

Tabel 2.

Besaran premi asuransi ketenagakerjaan yang dibayarkan oleh pemberi kerja dan pekerja

Tunjangan	Pemberi kerja	Pekerja
Tunjangan pengangguran	0,8%	0,8%
Program jaminan kerja dan pengembangan keterampilan vokasi:		
Perusahaan dengan < 150 karyawan	0,25%	-
Perusahaan dukungan prioritas dengan 150 karyawan atau lebih	0,45%	-
Perusahaan dengan 150 - < 1.000 karyawan	0,65%	-
Perusahaan dengan 1.000 karyawan atau lebih, lembaga negara	0,85%	-

- = nihil.



2

- ▶ **Reformasi
Sistem Asuransi
Ketenagakerjaan
untuk mengatasi
krisis COVID-19**

► 2.1. Gambaran Umum

Menghadapi memburuknya kondisi ekonomi dan pasar tenaga kerja, yang telah dialami bahkan sebelum krisis COVID-19, Pemerintah Republik Korea aktif memanfaatkan kebijakan pasar tenaga kerja, termasuk EIS. Pemerintah secara signifikan memperluas program jaminan kerja, di mana subsidi retensi karyawan dibayarkan kepada pemilik usaha untuk mendorong mereka mempertahankan karyawan alih-alih menempuh jalan pemutusan hubungan kerja.

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, Pemerintah merevisi Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan lebih dari delapan kali selama tahun 2020 saja. Selain itu, MOEL diberi wewenang untuk menentukan berbagai tingkat tunjangan, kriteria kelayakan, dan sebagainya dalam batas kekuasaan yang diberikan oleh UU dan Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan (rincian perubahan utama akan dibahas di bawah).

Selanjutnya, dengan amandemen UU Asuransi Ketenagakerjaan pada bulan Desember 2020 dan Juli 2021, EIS memperluas ruang lingkup cakupannya ke “semua pekerja” dengan memasukkan pekerja seni dan berbagai jenis “kontraktor dependen”⁶ yang sebelumnya belum pernah dicakup. Sementara beberapa bagian EIS direvisi, hanya tinjauan singkat yang akan diberikan di sini mengenai perubahan yang berdampak pada program-program utama yang bertanggung jawab atas porsi penggunaan dana yang relatif lebih tinggi.

Amandemen utama UU Asuransi Ketenagakerjaan untuk mengatasi krisis COVID-19 adalah:

- Revisi Desember 2020: Seorang pekerja seni, yang bukan sebagai pekerja upahan, menandatangani kontrak jasa budaya/seni harus dilindungi dengan tunjangan pencarian kerja dan tunjangan cuti maternitas (pasal 77-2 – 77-5, baru ditambahkan).
- Revisi Juli 2021: Kontraktor dependen dalam berbagai jenis akan diberikan tunjangan pencarian kerja dan tunjangan cuti maternitas (pasal 77-6 – 77-10, baru ditambahkan).
- Jika kontrak kerja seorang pekerja waktu tertentu atau pekerja alih daya berakhir dalam masa cuti maternitas, dia harus dibayar sejumlah yang setara dengan tunjangan cuti maternitas untuk masa dari tanggal terakhir kontrak kerja sampai hari terakhir cuti maternitas tersebut. (pasal 76-2, baru ditambahkan).

⁶ Kontraktor dependen adalah orang yang menandatangani kontrak untuk menyediakan jasa tenaga kerja untuk usaha orang lain (tetapi bukan sebagai karyawan) dan yang menerima pembayaran untuk jasa tenaga kerja yang diberikan. Contohnya bisa mencakup tenaga penjualan asuransi, petugas pengiriman, instruktur sepulang sekolah, petugas layanan cepat, dll.

► 2.2. Reformasi Program Jaminan Kerja

Berdasarkan pasal 21 UU Asuransi Ketenagakerjaan, EIS memberikan dukungan keuangan untuk upaya jaminan kerja pemilik usaha. Pasal 21-1 menetapkan:

Menteri Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja dapat, sebagaimana ditentukan oleh Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan, memberikan bantuan yang diperlukan kepada pemilik usaha tidak terhindarkan harus menyesuaikan pekerjaan karena perampangan, penutupan, atau perubahan usahanya menyusul terjadinya perubahan kondisi bisnis atau struktur industri atau keadaan serupa lainnya, ketika dia melakukan upaya untuk meningkatkan jaminan kerja, misalnya penangguhan usaha, pemutusan, relokasi tenaga kerja, dan pelatihan pengembangan keterampilan vokasi untuk perubahan karier.

Berdasarkan ketentuan ini, Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan menguraikan secara rinci ketentuan kelayakan dan jumlah tunjangan tertentu, masing-masing di pasal 19 dan 21

2.2.1. Perluasan substansial Program Subsidi Retensi Ketenagakerjaan

Tujuan program ini adalah untuk mendorong retensi karyawan alih-alih melakukan PHK dalam situasi bisnis dan pasar tenaga kerja yang sulit. Meskipun program ini sejauh ini menjadi alat kebijakan yang sangat fleksibel dan bermanfaat, Pemerintah telah merevisinya untuk menentukan ketentuan dukungan dalam Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan, di mana MOEL dapat menentukan tingkat dukungan tertentu.

Program ini memiliki dua skema: satu skema untuk usaha yang membayar pekerjanya selama penutupan perusahaan atau saat cuti; dan satu skema lain untuk pekerja yang tidak dibayar oleh pemilik usahanya. Bagian ini membahas skema di mana pekerja dibayar; skema untuk yang tidak dibayar dibahas di bagian 2.2.3 di bawah.

Dalam skema berbayar, penyesuaian pekerjaan yang diprakarsai oleh pemilik usaha dapat dianggap 'tidak terhindarkan' jika usahanya mengalami peningkatan persediaan sebesar 50 persen atau penurunan penjualan/output sebesar 15 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Pemilik usaha tersebut memenuhi syarat untuk mendapatkan subsidi retensi ketenagakerjaan, jika:

- Penyesuaian pekerjaan yang diprakarsai olehnya melibatkan penutupan sementara sedemikian rupa sehingga jam kerja semua karyawan berkurang minimal 20 persen untuk jangka waktu minimal satu bulan, dan dia membayar upah dengan besar tertentu kepada pekerjanya yang diasuransikan untuk mengkompensasi pengurangan jam kerja tersebut; atau
- Pekerja dibujuk untuk mengambil cuti lebih dari satu bulan, dan pemilik usaha membayar upah dengan besar tertentu kepada pekerjanya yang diasuransikan selama masa cuti tersebut.

Jika pemilik usaha membayar 70 persen dari upah rata-rata selama penutupan atau cuti berbayar perorangan,⁷ pemilik sebuah perusahaan dukungan prioritas bisa mendapatkan subsidi yang setara dengan dua pertiga dari yang mereka bayarkan, sesuai dengan pasal 21 Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan. Untuk pemilik perusahaan besar, subsidi akan setara dengan antara setengah

7 Sebagaimana ditetapkan di pasal 46 UU Standar Ketenagakerjaan.

dan dua pertiga dari yang dibayar oleh pemilik. Aturan ini pada prinsipnya masih berlaku, tetapi tingkat subsidi dapat ditingkatkan menjadi tiga perempat untuk perusahaan dukungan prioritas dan dua pertiga untuk perusahaan besar, sebagaimana diperbolehkan dalam “klausul pemberian kewenangan khusus” di pasal 21 Keputusan, yang menetapkan:

Apabila Menteri Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja menganggap perlunya jaminan kerja karena memburuknya pengangguran, misalnya peningkatan pesat angka pengangguran, maka besarnya harus setara dengan $\frac{3}{4}$ ($\frac{2}{3}$ untuk perusahaan besar) dari uang dan barang berharga yang diberikan oleh pemilik usaha untuk mengganti upah yang hilang dari karyawan yang diasuransikan (hanya untuk jangka waktu yang ditentukan dan diumumkan secara terbuka oleh Menteri Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja dalam batas satu tahun).

Pada bulan April 2020, klausul pemberian kewenangan khusus di atas direvisi lagi untuk memberikan ruang yang lebih besar kepada Menteri untuk memutuskan tingkat tunjangan, dalam kisaran tiga perempat hingga sembilan persepuluh untuk perusahaan dukungan prioritas, dan dua pertiga untuk perusahaan besar. Berdasarkan revisi ini, MOEL mengubah durasi dan tingkat dukungan khusus beberapa kali melalui beberapa kali penerbitan Pemberitahuan Kementerian.⁸ Tabel 3 di bawah ini menunjukkan contoh perubahan yang dibuat sejak tahun 2020.

Tabel 3.

Subsidi retensi karyawan untuk penutupan berbayar dan cuti berbayar

Jenis usaha	1-31 Jan. 2020	1 Feb. – 31 Mar. 2020	1 Apr – 30 Sep. 2020	1 Okt. 2020 – 30 Jun. 2021
Perusahaan dukungan prioritas	$\frac{2}{3}$	$\frac{3}{4}$	$\frac{9}{10}$	$\frac{3}{4}$ & $\frac{9}{10}$ *
Perusahaan besar	$\frac{1}{2}$	$\frac{2}{3}$	$\frac{2}{3}$	$\frac{2}{3}$

* Selama jangka waktu ini besaran secara singkat diturunkan menjadi $\frac{3}{4}$ sebelum dikembalikan ke $\frac{9}{10}$.

Untuk memberikan dukungan khusus berdasarkan hal di atas, dua kategori usaha dipilih dan diumumkan melalui Pemberitahuan MOEL:

1. Usaha di mana pertemuan orang dibatasi atau dilarang untuk mencegah penyebaran COVID-19 (misalnya, restoran, kafe, gedung pernikahan, salon kecantikan, pangkas rambut dan sebagainya); dan
2. Kategori usaha yang dipilih oleh Menteri UKM dan Startup sebagai “sektor krisis bisnis dan manajerial” (karena penurunan penjualan pada tahun 2020 lebih dari 20 persen dibandingkan tahun sebelumnya). Beberapa contohnya adalah wol dan pemintalan lainnya, manufaktur wol dan kain katun, manufaktur suku cadang alas kaki, ritel garmen, ritel alas kaki, ritel souvenir tamasya, dan pusat penitipan anak.

Seiring dengan semakin panjangnya krisis COVID-19, masa tunjangan untuk subsidi retensi karyawan diberi perpanjangan luar biasa dari 180 hari menjadi 240 hari hanya untuk tahun 2020, melalui revisi pasal 21-3 Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan.

⁸ Beberapa contoh Pemberitahuan MOEL 2020-104 (8 Juli 2020) dan Pemberitahuan MOEL 2020-177 (31 Desember 2020). Informasi lebih lanjut dapat ditemukan di: <http://www.moel.go.kr/info/lawinfo/instruction/list.do>.

dilonggarkan. Seperti disebutkan di atas, penyesuaian pekerjaan biasanya ditentukan tidak dapat dihindari jika bisnis mengalami peningkatan 50 persen dalam inventaris dan penurunan 15 persen dalam penjualan/output dibandingkan tahun sebelumnya. Namun, jika memburuknya situasi kerja yang disebabkan oleh bencana (seperti COVID-19) berlanjut selama lebih dari enam bulan, MOEL diberi kewenangan, sesuai dengan peraturan yang direvisi (Ordonansi Asuransi Ketenagakerjaan, pasal 24-2), untuk menentukan dan memberitahu pemilik usaha tentang berbagai titik waktu berbeda untuk perbandingan tingkat persediaan dan tingkat output/penjualan. Ini memungkinkan titik perbandingan ditetapkan di suatu titik sebelum terjadinya krisis ketika usaha diperkirakan beroperasi pada tingkat “normal”. Saat ini, kriteria untuk menentukan penyesuaian pekerjaan yang tidak terhindarkan ditetapkan sebagai berikut:

- ▶ Persediaan meningkat lebih dari 50 persen dibandingkan dengan rata-rata bulanan tahun 2019 (yaitu, sebelum COVID-19), sekalipun tingkat kenaikannya di bawah 50 persen dibandingkan dengan rata-rata bulanan tahun sebelumnya; atau
- ▶ Penjualan mengalami penurunan lebih dari 15 persen dibandingkan dengan rata-rata bulanan tahun 2019 (yaitu, sebelum COVID-19), meskipun tingkat penurunan penjualan di bawah 15 persen dibandingkan dengan rata-rata bulanan tahun sebelumnya.

2.2.2. Dukungan khusus untuk jenis usaha yang ditetapkan dan daerah yang ditetapkan ⁹

Per Maret 2020, MOEL dapat menentukan berbagai kondisi dan berbagai tingkat subsidi retensi ketenagakerjaan untuk pemilik usaha jika: (1) usaha tersebut termasuk dalam industri yang ditetapkan sebagai “jenis usaha khusus untuk stabilitas ketenagakerjaan”, atau (2) jika usaha tersebut termasuk di daerah yang ditetapkan sebagai “daerah krisis ketenagakerjaan”. Dua kasus untuk program dukungan khusus ini merupakan kasus yang paling komprehensif dalam sistem kebijakan ketenagakerjaan Republik Korea. Penetapan tersebut harus dilakukan melalui musyawarah Dewan Kebijakan Ketenagakerjaan dan melalui kerjasama antar kementerian terkait. Paket dukungan meliputi subsidi retensi karyawan, tunjangan perpanjangan khusus, layanan ketenagakerjaan intensif dan program aktivasi lainnya.

Pemerintah telah memilih 14 jenis usaha yang ditetapkan (misalnya, industri perjalanan) berdasarkan analisis komprehensif terhadap kerusakan yang ditimbulkan oleh krisis COVID-19 pada jenis usaha tersebut: ¹⁰

- ▶ penetapan pertama: industri perjalanan, industri tamasya, industri pertunjukan seni (16 Maret 2020 – 31 Maret 2022);
- ▶ penetapan kedua: industri penerbangan, toko bebas bea, usaha pameran dan konvensi internasional, layanan antar-jemput bandara (27 April 2020 – 31 Maret 2022);
- ▶ penetapan ketiga: layanan rute bus, industri film, fasilitas pelatihan/pendidikan, industri manufaktur suku cadang pesawat, kasino untuk orang asing (1 April 2021 – 31 Maret 2022).

⁹ Spediterbitkan pada bulan Juli 2015, dan oleh pemberitahuan-pemberitahuan selanjutnya untuk sektor-sektor usaha tertentu. Informasi lebih lanjut tersedia (dalam bahasa Korea) di: http://www.moel.go.kr/info/publicct/publicctDataView.do?bbs_seq=20201100585.

¹⁰ Jenis-jenis usaha yang ditetapkan melalui Pemberitahuan MOEL. Contohnya, industri tamasya dan penampilan seni ditetapkan pada bulan April 2020 oleh Pemberitahuan MOEL 2020-82, yang naskahnya tersedia (dalam bahasa Korea) di: https://www.moel.go.kr/info/lawinfo/instruction/view.do?bbs_seq=20200401438.

Untuk jenis usaha atau daerah krisis ketenagakerjaan yang ditetapkan ini, subsidi retensi ketenagakerjaan (melalui skema berbayar atau tidak berbayar) dinaikkan dari dua pertiga dari yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja yang terdampak menjadi tiga perempat atau sembilan per sepuluh dari yang dibayarkan. Pagu harian subsidi untuk karyawan perorangan dinaikkan menjadi 70.000 won (hanya untuk perusahaan dukungan prioritas). Masa tunjangan diperpanjang hingga 270 hari (lebih panjang 90 hari dari durasi biasanya yang 180 hari), yang berlaku sementara hingga tanggal 31 Desember 2021 (Pemberitahuan MOEL 2021-45, tanggal 16 Juni 2021).

Adapun industri galangan kapal dan tujuh daerah krisis ketenagakerjaan yang ditetapkan (Kusan, Keoje, dll.), Dewan Kebijakan Ketenagakerjaan membuat keputusan pada bulan Desember 2020 untuk memperpanjang tanggal berakhirnya penetapan mereka sebagai “jenis usaha khusus” dan “daerah krisis ketenagakerjaan”, selama satu tahun lagi, sampai dengan tanggal 31 Desember 2021, dengan mempertimbangkan faktor-faktor berikut: ¹¹

- ▶ Krisis yang dihadapi oleh industri galangan kapal terus berlanjut di tengah lesunya pasar global, sebagaimana dibuktikan oleh menurunnya volume pesanan pembuatan kapal baru (-47,9 persen) dan konstruksi kapal (-11 persen).
- ▶ Secara khusus, pesanan pembuatan kapal baru dari pembuat kapal berukuran sedang menurun sebesar 38,7 persen selama paruh pertama tahun 2020 dibandingkan dengan periode yang sama tahun sebelumnya, dan pesanan baru selama kuartal kedua (April–Juni) menurun drastis sebesar 70,3 persen dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya.
- ▶ Memburuknya indikator ketenagakerjaan, misalnya tren jumlah pekerja tertanggung, pengajuan tunjangan pengangguran, dan pelaporan perubahan besar dalam ketenagakerjaan.

2.2.3. Subsidi retensi karyawan untuk pekerja yang menjalani cuti tidak berbayar

Menurut Pasal 46-2 UU Standar Ketenagakerjaan, bila penyesuaian pekerjaan pemilik usaha tidak terhindarkan akibat keadaan di luar kendali mereka (sebagaimana dijelaskan di bawah), mereka boleh membayar tunjangan penutupan di bawah aturan hukum yang disebutkan di bagian 2.2.1 di atas (yaitu, 70 persen dari upah rata-rata) jika mereka telah memperoleh persetujuan khusus dari Komisi Hubungan Ketenagakerjaan.

Adapun pekerja yang tidak diberi tunjangan penutupan atau yang diberi tunjangan cuti di bawah 50 persen dari upah rata-rata, dia memenuhi syarat untuk subsidi asuransi ketenagakerjaan, sebagaimana ditentukan di Pasal 21-3 Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan (direvisi pada bulan Juni 2020 dan Desember 2020). Kasus semacam itu disebut sebagai **penutupan tidak berbayar dan cuti tidak berbayar dalam istilah praktis**.

Dalam mengajukan subsidi bagi pekerja yang menjalani cuti tidak berbayar, bila pemilik usaha menghadapi situasi sebagai berikut, maka penyesuaian pekerjaan mereka dianggap tidak terhindarkan:

¹¹ Penetapan daerah krisis ketenagakerjaan diumumkan oleh Pemberitahuan MOEL Notice 2020-169, Desember 2020. Naskah Pemberitahuan tersebut tersedia (dalam bahasa Korea) di: https://www.moel.go.kr/info/lawinfo/instruction/view.do?bbs_seq=20201201876.

- ▶ persediaan meningkat sebesar 50 persen atau lebih; atau
- ▶ produksi atau penjualan turun 30 persen atau lebih; atau
- ▶ tren peningkatan persediaan atau tren penurunan penjualan sebesar 20 persen atau lebih masih terjadi.

Bila pemilik usaha menghadapi situasi tersebut di atas melakukan penutupan tidak berbayar atau cuti tidak berbayar alih-alih pemutusan hubungan kerja, subsidi ini dibayarkan kepada pekerja. Penutupan tidak berbayar adalah ketika usaha ditutup selama lebih dari 30 hari dan memberikan pembayaran di bawah 50 persen dari tunjangan penutupan yang disetujui oleh Dewan Ketenagakerjaan. Cuti tidak berbayar mengacu pada cuti lebih dari 30 hari, tidak dibayar dengan persetujuan perwakilan karyawan.

Subsidi yang diberikan kepada pekerja perorangan ditentukan oleh MOEL (melalui Komite Peninjau tentang masalah ini yang dibentuk di ESO), dan akan berada dalam batas 50 persen upah rata-rata pekerja (pagu harian: 66.000 won) hingga 180 hari untuk tahun terkait, dengan mempertimbangkan besaran yang telah dibayarkan oleh pemilik usaha kepada karyawan tersebut.¹²

Skema di atas merupakan hasil pelonggaran ketentuan skema sebelumnya; dengan perubahan ini mencerminkan pendapat bahwa aturan sebelumnya untuk subsidi penutupan/cuti tidak berbayar terlalu rumit dan terlalu ketat.

Perlu dicatat bahwa, sebagai langkah mendesak dan luar biasa dalam krisis COVID-19, pasal 21-3(5) Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan baru ditambahkan pada bulan Juni 2020 untuk memberi kewenangan kepada MOEL untuk memberikan subsidi di atas kepada pekerja tertanggung yang tidak memenuhi syarat kelayakan. Langkah darurat dapat diambil melalui musyawarah Dewan Kebijakan Ketenagakerjaan, dan memiliki durasi tidak lebih dari enam bulan, tetapi bila diperlukan dapat diperpanjang paling lama enam bulan lagi, sampai dengan tanggal 30 Juni 2021.

2.2.4. Perluasan program subsidi untuk retensi karyawan yang disepakati oleh pekerja dan manajemen

Di tengah kemerosotan ekonomi yang berkepanjangan akibat krisis COVID-19, muncul berbagai contoh langkah retensi karyawan aktif melalui perjanjian pekerja-manajemen. Karena perjanjian semacam ini tidak tercakup dalam peraturan yang ada, landasan baru perlu ditetapkan untuk memberikan dukungan terhadap kasus-kasus tersebut (pasal 22-2 Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan, baru ditambahkan pada bulan Juni 2020).

Selama pekerja dan manajemen menyetujui retensi karyawan melalui pemotongan upah atau berbagi kesulitan lainnya, cara apa pun untuk mencapai kesepakatan diperbolehkan, termasuk penandatanganan perjanjian bersama, revisi aturan ketenagakerjaan, perubahan kontrak kerja, dan pernyataan bersama oleh pekerja dan manajemen.

Saat aturan rinci mengenai pemilihan penerima subsidi yang memenuhi syarat, sarana dukungan dan prosedur didelegasikan ke MOEL, Kementerian menetapkan pedoman khusus untuk

¹² Informasi lebih lanjut tersedia di Pemberitahuan MOEL 2021-60, Juli 2021.

menerapkan program subsidi untuk kasus perjanjian pekerja-manajemen pada bulan Juli 2020:

- ▶ Semua perjanjian pekerja-manajemen yang ditandatangani antara bulan Januari 2020 dan akhir tahun 2020 memenuhi syarat untuk mengajukan program subsidi retensi karyawan ini.
- ▶ Selama masa retensi karyawan yang disepakati (yaitu masa larangan PHK) – yang ditetapkan sebagai durasi pembayaran subsidi ditambah satu bulan – pengurangan pekerja tidak diperbolehkan, kecuali penurunan alami (misalnya, karyawan mencapai usia pensiun, berakhirnya kontrak kerja, pengunduran diri sukarela).
- ▶ Tingkat subsidi: 50 persen dari jumlah yang dipotong dari gaji pekerja, tanpa memandang besaran gaji yang dipotong.
- ▶ Batas jumlah subsidi: 500.000 won per bulan per orang; 2 miliar won per perusahaan.
- ▶ Durasi subsidi: hingga enam bulan.
- ▶ Berakhirnya subsidi: awalnya ditetapkan untuk berakhir pada tanggal 30 Juni 2021 (maksimal enam bulan), tetapi diperpanjang hingga tanggal 31 Desember 2021, meskipun durasi maksimal enam bulan tetap ditentukan dengan jelas.
- ▶ Pembatasan subsidi: duplikasi dengan program subsidi retensi karyawan tersebut di atas (lihat bagian 2.2.1–2.2.3 di atas) tidak diperbolehkan.

2.2.5. Perluasan subsidi lebih lanjut untuk mencakup pekerja yang sebelumnya dikecualikan dan menangani penipuan

Melalui revisi Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan (pasal 19-4, baru ditambahkan pada bulan Desember 2020), subsidi retensi karyawan untuk suatu perusahaan diperluas untuk mencakup pekerja alih daya dan pekerja subkontrak yang bekerja untuk perusahaan tersebut, meskipun tidak ada hubungan perekrutan langsung.

Meskipun subsidi retensi ketenagakerjaan dapat dicabut dalam kasus klaim melalui penipuan atau cara yang tidak semestinya, secara praktis itu tidak mudah dilakukan. Namun, pada tahun 2019, pasal 35 UU Asuransi Ketenagakerjaan direvisi untuk memerintahkan pengembalian subsidi yang dibayarkan secara keliru.

2.2.6. Pencairan subsidi retensi karyawan: Rangkuman angka

Total 2,288 triliun won subsidi retensi karyawan dicairkan pada tahun 2020, mewakili kenaikan besar-besaran sebesar 3.315 persen dari 67 miliar won yang dicairkan pada tahun 2019. Rincian menurut jenis subsidi adalah sebagai berikut:

- ▶ subsidi penutupan berbayar: 844 miliar won;
- ▶ subsidi cuti berbayar: 1,381 triliun won;
- ▶ subsidi penutupan/cuti tidak berbayar: 53 miliar won; dan
- ▶ subsidi terkait perjanjian retensi karyawan oleh pekerja dan manajemen: 10 miliar won

Anggaran tahun fiskal 2021 untuk subsidi retensi karyawan mencapai 1,373 triliun won, dan rencana anggaran tahun fiskal 2022 untuk subsidi retensi karyawan ditetapkan sebesar 549 miliar won.

► 2.3. Perluasan program subsidi promosi kerja

2.3.1. Tujuan

Tujuan program subsidi promosi kerja Republik Korea adalah untuk memberikan subsidi kepada pemilik usaha yang mempekerjakan orang-orang yang tidak mudah dipekerjakan dalam keadaan biasa (misalnya orang lanjut usia, penyandang disabilitas, pemuda, perempuan kepala keluarga), sesuai pasal 23 UU Asuransi Ketenagakerjaan dan pasal 26 Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan.

Pada bulan Juni 2020, ketentuan baru ditambahkan dalam Keputusan (pasal 26-8) untuk memberi wewenang kepada Menteri Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja untuk mengubah – dalam batas satu tahun – persyaratan kelayakan, pagu subsidi dan jumlah pekerja bertanggung untuk mensubsidi, melalui peninjauan oleh Dewan Kebijakan Ketenagakerjaan, jika diperlukan untuk mengambil langkah-langkah mendesak untuk promosi kerja di tengah krisis pandemi.

2.3.2. Studi kasus: Program subsidi untuk tambahan perekrutan pemuda

Meskipun terdapat berbagai program subsidi promosi kerja untuk berbagai jenis orang, subsidi untuk mempekerjakan anak muda digunakan secara aktif dan sumberdaya keuangan yang besar telah dialokasikan, karena pengangguran pemuda merupakan masalah serius di Republik Korea. Oleh karena itu, program ini dipilih sebagai contoh program subsidi promosi kerja, dan fitur-fitur utamanya dirangkum di bawah ini.

Tujuan subsidi perekrutan anak muda adalah untuk memberikan insentif kepada perusahaan agar mereka mempekerjakan anak muda yang menganggur. Program ini bertujuan untuk menciptakan pekerjaan berkualitas baik bagi pemuda dengan mensubsidi sebagian biaya tenaga kerja perusahaan jika mempekerjakan lebih banyak anak muda sebagai karyawan tetap.

Perusahaan yang memenuhi syarat atas subsidi ini adalah perusahaan kecil dan menengah dengan lima karyawan atau lebih yang mempekerjakan pemuda (usia 15–34 tahun) sebagai karyawan tetap. Perlu dicatat bahwa perusahaan rintisan atau perusahaan potensial yang sedang berkembang memenuhi syarat untuk subsidi ini, sekalipun mempekerjakan kurang dari lima orang.

Persyaratan kelayakan untuk subsidi ini adalah:

1. perekrutan baru anak muda sebagai pegawai tetap;¹³
2. mempertahankan kerja anak muda yang baru direkrut selama enam bulan atau lebih; dan
3. jumlah total karyawan harus dalam tren peningkatan.

¹³ Jumlah pemuda yang perlu direkrut untuk memenuhi persyaratan ini bervariasi tergantung ukuran perusahaan:

- Kurang dari 30 karyawan: 1 rekrutan pemuda baru atau lebih;
- 30–99 karyawan: 2 rekrutan pemuda baru atau lebih;
- > 100 karyawan: 3 rekrutan pemuda baru atau lebih.

Tingkat subsidi untuk satu perekrutan baru pemuda mencapai 9 juta won per tahun (atau 750.000 won per bulan) selama tiga tahun. Namun, jumlah perekrutan baru yang memenuhi syarat untuk subsidi bervariasi tergantung pada ukuran perusahaan, dengan batas keseluruhan hingga maksimal 30 orang per perusahaan.

Perlu dicatat bahwa: (1) program ini dikelola dengan pembaruan tahunan; (2) untuk tahun 2021, nama program diubah sedikit menjadi “subsidi khusus untuk perekrutan pemuda”; dan (3) program ini memberikan subsidi untuk tiga rekrutan baru per perusahaan, dengan target 90.000 rekrutan muda baru pada tahun 2021 (dan sejauh anggaran memungkinkan).

► 2.4. Perluasan tunjangan cuti pengasuhan anak

Pada bulan Maret 2020, Pemerintah memberlakukan ketentuan baru tunjangan cuti pengasuhan anak untuk orang tua tunggal (pasal 95-2(3) Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan) guna meringankan beban pengasuhan anak mereka, karena banyak sekolah atau pusat penitipan anak ditutup selama sebagian besar tahun itu akibat COVID-19. Menurut ketentuan baru ini, orang tua tunggal dibayar:

- 100 persen dari upah biasa mereka untuk tiga bulan pertama cuti pengasuhan anak (pagu bulanan: 2,5 juta won);
- 80 persen untuk bulan keempat hingga keenam (pagu bulanan: 1,5 juta won); dan
- 50 persen mulai bulan ketujuh (pagu bulanan: 1,2 juta won).

Skema baru untuk orang tua tunggal ini lebih baik dibandingkan dengan tunjangan cuti pengasuhan anak biasa yang sebesar 80 persen dari upah biasa untuk tiga bulan pertama dan 50 persen mulai dari bulan keempat.

► 2.5. Perluasan sistem tunjangan pengangguran

2.5.1. Kenaikan tunjangan pencarian kerja

Pada bulan Agustus 2019, tingkat tunjangan pencarian kerja dinaikkan dari 50 persen upah rata-rata menjadi 60 persen, dan masa tunjangan diperpanjang 30 hari dari 90–240 hari menjadi 120–270 hari.

Persyaratan kelayakan untuk pekerja jangka sangat pendek dikurangi menjadi 180 hari selama 24 bulan sebelum tanggal terakhir bekerja, turun dari persyaratan sebelumnya, yaitu bekerja 180 hari selama 18 bulan sebelum hari terakhir bekerja.

Pagu harian tunjangan pencarian kerja dinaikkan dari 60.000 won menjadi 66.000 won; sedangkan batas bawahnya disesuaikan menjadi 80 persen dari upah minimum, turun dari batas sebelumnya yang sebesar 90 persen.

Sementara itu, sanksi diperberat terhadap tunjangan yang diterima melalui penipuan atau cara yang tidak semestinya, dengan sanksi yang lebih berat dikenakan kepada penerima yang salah untuk mencegah dampak negatif penerimaan tunjangan melalui penipuan atau yang tidak semestinya.

2.5.2. Pencakupan pekerja seni di bawah kontrak kerja ke dalam Sistem Asuransi Ketenagakerjaan

Pada bulan Desember 2020, UU Asuransi Ketenagakerjaan diamandemen untuk memasukkan ketentuan baru ke dalam pasal 77 (khususnya, paragraf 2–5) yang memungkinkan pekerja seni di bawah kontrak kerja tercakup dalam EIS.

Di bawah program baru ini, pekerja seni yang wajib dicakup meliputi: (1) mereka yang menerima sertifikat kegiatan seni yang diterbitkan sesuai dengan UU Kesejahteraan Pekerja Seni; dan (2) mereka yang telah menandatangani kontrak jasa budaya/seni sesuai UU Kesejahteraan Pekerja Seni yang bertujuan untuk mendorong kegiatan penciptaan seni, pertunjukan seni dan bantuan teknis.

Pekerja seni yang tidak tercakup dalam ruang lingkup penerapan adalah: (1) mereka yang menandatangani kontrak budaya/seni setelah usia 65 tahun (batas usia); dan (2) mereka yang tidak memenuhi tingkat pendapatan yang ditetapkan dalam Keputusan Asuransi Kerja (batas pendapatan).

Mulai tahun 2021, kriteria pendapatan untuk pengecualian cakupan ditetapkan pada pendapatan bulanan rata-rata di bawah 500.000 won dari pekerjaan kontrak budaya/seni. Angka ini ditentukan dengan mempertimbangkan data yang tersedia tentang kegiatan pendapatan pekerja seni dan pendapatan minimum pekerja biasa yang bekerja 15 jam seminggu.

Administrasi kelayakan menjadi tanggung-jawab pemilik usaha, yang harus melaporkan perolehan/perubahan/kehilangan kelayakan seorang pekerja seni yang telah menandatangani kontrak jasa seni dengannya.

Perlu dicatat bahwa pekerja seni dapat memperoleh kelayakan asuransi dari beberapa kontrak (dengan demikian, perolehan terduplikasi diperbolehkan), tetapi tunjangan pengangguran dibayarkan hanya jika kehilangan pekerjaan dari pekerjaan yang diasuransikan secara wajib.

Pekerja seni dicakup oleh tunjangan pengangguran dan tunjangan cuti maternitas saja, dan premi asuransi ditanggung secara merata oleh pemilik usaha dan pekerja seni. Tarif premi adalah 1,6 persen (0,8 persen oleh pekerja seni, 0,8 persen oleh pemilik usaha) – sama dengan besaran premi asuransi pengangguran untuk pekerja biasa.

Besaran premi asuransi berasal dari “penghasilan pokok” pekerja seni, yang merupakan penjumlahan dari penghasilan usaha dan penghasilan lainnya, setelah dikurangi penghasilan tidak kena pajak dan pengeluaran, sebagaimana ditentukan di pasal 19 dan 21 UU Pajak Penghasilan. Sebuah survei tentang status cakupan asuransi ketenagakerjaan pekerja seni yang dilakukan pada tahun 2019 menunjukkan bahwa jumlah yang kira-kira setara dengan 20 persen dari pendapatan yang dihasilkan dari kontrak jasa seni biasanya dilaporkan sebagai pengeluaran.

Bila terjadi kesulitan terkait verifikasi pendapatan atau perhitungan pendapatan bulanan rata-rata, digunakan penghasilan pokok yang ditetapkan oleh MOEL (pasal 3 UU Pengumpulan Premi). Perhitungan dan pembayaran premi asuransi dilakukan secara bulanan, sama seperti upah pekerja.

2.5.2.1. Tunjangan pengangguran untuk pekerja seni

Agar memenuhi syarat untuk tunjangan pengangguran bagi pekerja seni, masa pertanggungansian harus minimal sembilan bulan di antara masa dasar 24 bulan. Selain itu, masa kerja minimum dengan status pekerja seni harus tiga bulan dari 24 bulan sebelumnya. Perhitungan masa pertanggungansian bagi seseorang yang telah bekerja dalam berbagai bentuk pekerjaan dilakukan dengan menambahkan masa kerja masing-masing, dengan diterapkan bobot yang relevan.

Alasan kehilangan pekerjaan tidak boleh mencakup “penyebab diskualifikasi” misalnya pemecatan karena alasan yang menjadi tanggung-jawab pekerja seni tersebut dan pengunduran diri sukarela; namun, kelayakan dapat diakui jika pengunduran diri sukarela disebabkan oleh upah pekerja seni turun di bawah tingkat tertentu.

Jumlah harian tunjangan pencarian kerja untuk pekerja seni adalah 60 persen dari upah pokok harian, yang dibatasi pada batas yang sama dengan pekerja upahan lainnya. Upah pokok harian dihitung dengan membagi jumlah total remunerasi selama 12 bulan sebelum kehilangan pekerjaan dengan jumlah hari terkait (bila mengalami kesulitan terkait perhitungan di atas, maka digunakan upah pokok yang ditentukan oleh MOEL).

Batas harian untuk pekerja seni sama dengan pekerja upahan lainnya (66.000 won pada tahun 2020). Tidak ada peraturan khusus tentang batas bawah, tetapi dalam praktiknya adalah 60 persen dari upah pokok yang ditentukan oleh MOEL.

Durasi tunjangan adalah 120–270 hari (sama dengan pekerja biasa), tergantung pada masa pertanggung jawaban dan usia pekerja seni. Masa pertanggung jawaban dihitung sebagai jumlah masa pertanggung jawaban sebelum kehilangan pekerjaan. Masa tunggu, pada prinsipnya, adalah tujuh hari sejak tanggal pelaporan pengangguran; namun, ini dapat diperpanjang hingga maksimal empat minggu jika meninggalkan pekerjaan karena penurunan pendapatan.

Penghasilan yang diperoleh selama masa tunjangan karena pekerjaan atau sumber lain harus dipotong, sebagian atau seluruhnya, sebagaimana ditentukan dalam Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan.

2.5.2.2. Cuti maternitas untuk pekerja seni

Kriteria kelayakan untuk menerima tunjangan cuti maternitas bagi pekerja seni adalah sebagai berikut:

- ▶ Lamanya masa pertanggung jawaban sebelum persalinan (termasuk keguguran, lahir mati) harus sekurang-kurangnya tiga bulan atau lebih;
- ▶ Klaim tunjangan harus diajukan dalam waktu 12 bulan sejak tanggal persalinan (termasuk keguguran, lahir mati);
- ▶ Pemohon klaim tunjangan tidak bekerja/menyediakan tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu sebelum dan sesudah persalinan (termasuk keguguran, lahir mati).

Namun, kegiatan yang menghasilkan pendapatan selama masa tunjangan bisa diperbolehkan demi keadilan, bila dibandingkan dengan pekerja lain. Aturan rinci untuk memperbolehkan kegiatan yang menghasilkan pendapatan diatur dalam pemberitahuan dari MOEL.

Tingkat tunjangan maternitas adalah 100 persen upah rata-rata yang dibayarkan selama masa satu tahun sebelum tanggal persalinan. Pagunya adalah 2 juta won per bulan pada tahun 2020 (sama seperti untuk pekerja berupah), dan batas bawah ditentukan oleh MOEL (saat ini 60 persen dari upah pokok).

Durasi tunjangan ditetapkan 90 hari sebelum dan sesudah melahirkan.

2.5.3. Ruang lingkup penerapan diperluas untuk mencakup kontraktor dependen

Mulai bulan Juli 2021, asuransi ketenagakerjaan diperbolehkan untuk kontraktor dependen, perluasan EIS yang dimungkinkan oleh penambahan baru pada UU Asuransi Ketenagakerjaan (pasal 77-5 – 77-10, ditambahkan Desember 2020) dan Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan (pasal 104- 11 – 105-15, ditambahkan Juli 2021).

Program untuk kontraktor dependen harus diterapkan pada pekerja yang menandatangani kontrak untuk menyediakan layanan tenaga kerja untuk usaha seseorang (tetapi bukan sebagai karyawan) dengan imbalan pembayaran ("kontrak penyediaan tenaga kerja"), dan yang terlibat dalam "sektor usaha" sebagaimana didefinisikan oleh Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan.

Perlindungan ini akan diperluas secara bertahap kepada: (1) tenaga penjual asuransi; petugas pengantar, instruktur sepulang sekolah (mulai Juli 2021); dan (2) petugas layanan cepat dan lain-lain (mulai Januari 2022).

Kontraktor dependen memenuhi syarat untuk asuransi ketenagakerjaan jika: (1) mereka memperoleh 800.000 won atau lebih sebulan dari kontrak penyediaan tenaga kerja, atau (2) jumlah agregat pendapatan bulanan mereka dari semua kontrak berjumlah 800.000 won atau lebih, jika mereka menandatangani dua kontrak penyediaan tenaga kerja atau lebih.

Tunjangan ini tidak berlaku bila penyedia tenaga kerja termasuk salah satu dari berikut ini:

- ▶ Jika mereka menandatangani kontrak kerja, kontrak penyediaan tenaga kerja, atau kontrak jasa budaya/seni setelah usia 65 tahun, atau jika mereka mulai berwiraswasta setelah usia 65 tahun.
- ▶ Jika penyedia tenaga kerja tidak mampu memenuhi tingkat pendapatan sebagaimana ditentukan dalam Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan, kecuali yang durasi kontrak penyediaan tenaga kerjanya kurang dari satu bulan (“penyedia tenaga kerja jangka pendek”).

Perlu dicatat bahwa, sesuai dengan pasal 104-14 Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan yang baru ditambahkan, penyedia tenaga kerja yang meninggalkan pekerjaan sebelumnya karena alasan penurunan pendapatan memenuhi syarat untuk asuransi ketenagakerjaan jika penghasilannya selama tiga bulan sebelum tanggal terakhir bekerja menurun 30 persen atau lebih dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Pagu harian tunjangan pencarian kerja ditetapkan sebesar 66.000 won.

Penyedia tenaga kerja bertanggung berhak atas tunjangan cuti maternitas jika:

1. masa pertanggung jawaban sebelum persalinan (termasuk keguguran atau lahir mati) adalah tiga bulan atau lebih;
2. tenaga kerja tidak disediakan selama masa tunjangan maternitas; dan
3. permohonan tunjangan maternitas diajukan dalam waktu 12 bulan sejak tanggal persalinan (termasuk keguguran atau lahir mati) (Keputusan Asuransi Kerja, pasal 104 15, ditambahkan Juni 2021).

2.5.4. Dukungan ketenagakerjaan untuk “semua pencari kerja”: Model program bantuan ketenagakerjaan

Program dukungan ketenagakerjaan untuk “semua pencari kerja” dilaksanakan pada bulan Januari 2021, dengan tujuan menjadi model bantuan pengangguran Korea yang akan memberikan dukungan bagi banyak orang yang mencari pekerjaan, termasuk pencari kerja berpenghasilan rendah dan anak muda yang baru masuk. pasar tenaga kerja. Tujuan dari program ini adalah untuk memberikan layanan dukungan ketenagakerjaan kepada penganggur yang, meskipun mampu dan mau bekerja, menganggur dan tidak dilindungi oleh EIP. Untuk tujuan ini, dukungan ketenagakerjaan mencakup program aktivasi ketenagakerjaan serta bantuan keuangan untuk memberikan stabilitas mata pencaharian.

Target utama bantuan tersebut adalah mereka yang tidak memiliki perlindungan yang memadai melalui EIP, misalnya pencari kerja berpenghasilan rendah, perempuan menikah, pemuda penganggur, pekerja mandiri skala kecil yang usahanya tutup, dan kontraktor dependen. Untuk tujuan ini, UU tentang Dorongan Ketenagakerjaan Pencari Kerja dan Dukungan Stabilitas Mata Pencaharian Mereka diberlakukan pada bulan Juni 2020, dan sebuah rencana dibuat untuk memberikan dukungan bagi sekira 640.000 pekerja rentan di pasar tenaga kerja pada tahun 2021.

Persyaratan kelayakan adalah sebagai berikut:

- ▶ pendapatan rumah tangga tidak lebih dari 2,44 juta won per bulan (untuk keluarga beranggotakan empat orang) dan aset 300 juta won atau kurang;¹⁴ dan
- ▶ telah bekerja selama 100 hari atau lebih selama dua tahun sebelumnya.

Setelah dianggap memenuhi syarat, pencari kerja menerima tunjangan promosi pencarian kerja bulanan sebesar 500.000 won selama enam bulan, hingga total 3 juta won. Selain itu, mereka akan mendapatkan akses ke berbagai program aktivasi, termasuk konseling mendalam perorangan, penyusunan rencana pencarian kerja yang disesuaikan, pelatihan pengembangan keterampilan vokasi, program pengalaman kerja, dan lain-lain.

Bahkan dalam kasus di mana pemohon tidak memiliki pengalaman kerja selama dua tahun sebelumnya, jika persyaratan kelayakan terkait pendapatan dan aset terpenuhi, dukungan dapat diberikan dalam batas anggaran. Untuk tahun 2021, diharapkan 150.000 orang akan menerima tunjangan promosi pencarian kerja. Khusus bagi pencari kerja muda yang mengalami kesulitan serius dalam mendapatkan pekerjaan, syarat kelayakan pendapatan dipermudah untuk menerima tingkat pendapatan yang lebih tinggi dari batas yang disebutkan di atas. Selain itu, bagi masyarakat rentan yang pendapatannya melebihi syarat pendapatan yang memenuhi syarat, akan diberikan dukungan tambahan, seperti biaya kegiatan pencarian kerja dalam jumlah tertentu. Misalnya, jika pendapatan rumah tangga bulanan sebuah keluarga beranggotakan empat orang adalah di bawah 4,88 juta won, biaya kegiatan pencarian kerja dalam jumlah tertentu¹⁵ akan diberikan, bersama dengan layanan dukungan pencarian kerja.

Tunjangan keberhasilan kerja (1,5 juta won) dapat diberikan kepada mereka yang mendapatkan pekerjaan, yang akan dibayarkan dalam dua langkah guna mendorong masa bertahan jangka panjang dalam pekerjaan itu: (1) 500.000 won setelah menyelesaikan enam bulan masa kerja; dan (2) 1 juta won untuk masa kerja 12 bulan. Kontraktor dependen juga memenuhi syarat untuk tunjangan ini.

2.5.5. Rencana memperluas Sistem Asuransi Ketenagakerjaan ke "semua pekerja"¹⁶

Pemerintah Republik Korea menetapkan peta jalan pada bulan Desember 2020 yang bertujuan untuk secara bertahap memperluas layanan asuransi ketenagakerjaan kepada semua pekerja langkah demi langkah, sebagai berikut:

Pekerja seni (Desember 2020) → Kontraktor dependen (Juli 2021) → Pekerja platform (Januari 2022) → Pekerja lain (Juli 2022) → Pekerja mandiri (sebelum 2025, melalui dialog sosial)

14 Rincian lebih lanjut tersedia di Pemberitahuan MOEL 2020-61, Desember 2020.

15 Ini mencakup: (1) konseling dan tes: hingga 200.000–250.000 won per bulan; dan (2) peningkatan kecakapan kerja: 284.000 won per bulan untuk maksimal enam bulan.

16 Informasi rinci tersedia (dalam bahasa Korea) di: <http://www.moel.go.kr/skin/doc.html?fn=202012231122247ce9a1834001460bbd4c6fbbe266bdf7.hwp&rs=/viewer/ENEWS/2020/>.

► 2.6. Data keuangan Dana Asuransi Ketenagakerjaan, 2019-20¹⁷

Tabel 4 di bawah ini menyajikan data Dana Asuransi Ketenagakerjaan Republik Korea untuk tahun 2020.

Tabel 4.

Pemasukan dan Pengeluaran Dana Asuransi Ketenagakerjaan (dalam miliar won), 2019-20

Pemasukan	2019	2020	Change
Total pemasukan	15 636	24 497	+57%
Premi	11 089	12 920	+16%
Pendapatan bunga, tunjangan dikembalikan, dll.	635	1 066	+68%
Pinjaman dari pemerintah	-	4 700	n.a.
Dukungan program dari pemerintah	140	1 150	+721%
Penarikan deposito Dana	3 772	4 661	+24%
Pengeluaran	2019	2020	Change
Total pengeluaran	15 636	24 497	+57%
Pengeluaran untuk program EIS	13 853	20 352	+47%
Tunjangan pengangguran	8 407	12 212	+45%
Jaminan kerja dan pengembangan keterampilan	3 667	6 163	+68%
Subsidi retensi ketenagakerjaan	67	2 288	+3 315%
Perlindungan maternitas	1 779	1 977	+11%
Biaya administrasi, dll.	99	114	+15%
Tabungan ke deposito Dana	1 684	4 031	+139%

- = nihil

n.a. = tidak bisa diterapkan (perhitungan tidak memungkinkan)



3

▶ **Kesimpulan**

Sejak diterapkan pada tahun 1995, Sistem Asuransi Ketenagakerjaan Republik Korea telah memainkan peran penting dalam mengatasi beberapa krisis yang dihadapi oleh negara tersebut. Baru-baru ini, setelah krisis COVID-19, EIS menjadi alat yang sangat bermanfaat untuk kebijakan pasar tenaga kerja aktif serta jaring pengaman sosial. Pandemi COVID-19 membawa tantangan berat bagi perekonomian Korea yang telah mengalami resesi. Dalam menghadapi memburuknya situasi ketenagakerjaan dan pasar tenaga kerja, Pemerintah Republik Korea aktif memanfaatkan EIS, dan ini menjelaskan seringnya revisi EIS selama tahun 2019–21.

Melalui EIS, Pemerintah dapat memberikan tanggapan yang cepat dan fleksibel terhadap situasi krisis. Secara khusus, “klausul pemberian kewenangan khusus” dalam Keputusan Asuransi Ketenagakerjaan, yang merupakan ciri sangat unik sistem Korea, memungkinkan Pemerintah (termasuk MOEL) untuk segera dan fleksibel mengatasi situasi tersebut, tanpa perlu melalui proses revisi hukum yang panjang.

Namun, perlu dicatat bahwa perubahan kebijakan telah dilakukan dengan sangat cepat dan luas, dan terkadang dengan cara yang rumit. Selain itu, dalam banyak kasus perubahan dilakukan di dalam kewenangan Pemerintah (melalui Keputusan Jaminan Ketenagakerjaan, klausul pemberian kewenangan khusus, dan Pemberitahuan MOEL) dengan frekuensi sedemikian rupa sehingga tidak mudah bahkan bagi para ahli untuk melacak semua perubahan tersebut.

Kekhawatiran serius dikemukakan tentang kesehatan Dana Asuransi Ketenagakerjaan. Karena pendapatan internal (premi, bunga, dukungan pemerintah) sekira 14 triliun won pada tahun 2020; sedangkan pengeluaran untuk program EIS sebesar 20 triliun won, mengakibatkan defisit yang sangat besar yang ditutup dengan pinjaman dari anggaran pemerintah.

Semua hal di atas dapat menimbulkan kekhawatiran tentang kemungkinan penyalahgunaan wewenang, kemungkinan penyalahgunaan EIS oleh pekerja dan pemberi kerja, dan kesehatan jangka panjang Dana Asuransi Ketenagakerjaan. Namun, mengingat krisis COVID-19 masih berlangsung dan tidak terhindarkannya penggunaan EIS sebagai alat untuk menangani krisis, maka terlalu dini untuk menilai secara obyektif kontribusi atau kekurangan EIS. Dalam hal ini, jika EIS Republik Korea digunakan sebagai kasus acuan untuk negara lain, disarankan agar aspek positifnya (respon cepat terhadap situasi krisis) serta aspek negatifnya (pengoperasian dana EIS yang dermawan atau mungkin boros) harus dipertimbangkan bersama.

Referensi

Undang-undang Asuransi Ketenagakerjaan, Republik Korea

Keputusan Penegakan Undang-undang Asuransi Ketenagakerjaan, Republik Korea

Undang-undang Dorongan Ketenagakerjaan Pencari Kerja dan Dukungan Stabilitas Mata Pencaharian Mereka, Republik Korea

Komite Asuransi Ketenagakerjaan, Bahan pertemuan dari 2019 hingga Mei 2021.

MOEL (Kementerian Pekerjaan dan Tenaga Kerja), *Employment Insurance White Paper*, 2020.

MOEL, *The Employment & Labor Policy of Korea in Coping with COVID-19*, 2021.

Memajukan keadilan sosial, mempromosikan kerja layak

Kantor International Labour Organization (ILO)
untuk Indonesia dan Timor-Leste
Menara Thamrin Lt. 22
Jalan MH Thamrin Kav. 3
Menteng, Jakarta Pusat
Jakarta 10250
Telp. 021 3913112

▶ ilo.org/jakarta