

Tanya-Jawab Seputar Kerja Jangka Pendek (*Kurzarbeit*) dan Pengembangan Keterampilan di Jerman



Tanya-Jawab Seputar Kerja Jangka Pendek (*Kurzarbeit*) dan Pengembangan Keterampilan di Jerman

Juli 2020

Daftar Isi

Pengantar **[5]**

- A. Pertanyaan-pertanyaan Umum seputar Kerja Jangka Pendek dan Tunjangan Kerja Jangka Pendek **[6]**
- B. Ketentuan mengenai Tunjangan Kerja Jangka Pendek **[9]**
- C. Proses Pengajuan Aplikasi dan Dokumen yang harus Diserahkan **[14]**
- D. Penghitungan Tunjangan Kerja Jangka Pendek **[15]**
- E. Penghasilan Tambahan **[17]**
- F. Pengaruh Tunjangan Kerja Jangka Pendek terhadap Perlindungan Sosial **[18]**
- G. Pendidikan dan Pelatihan Lanjutan serta Pengembangan Keterampilan **[19]**

Pengantar

Tunjangan kerja jangka pendek (*Kurzarbeitergeld*) adalah instrumen paling efektif yang dimiliki Jerman untuk mengatasi kerusakan kolateral atau dampak tidak langsung secara ekonomi dan sosial yang diakibatkan oleh COVID-19.

Singkatnya, Badan Tenaga Kerja Jerman (*Agentur für Arbeit*) membayarkan tunjangan kerja jangka pendek sebagai kompensasi parsial atas hilangnya pendapatan yang diakibatkan oleh pemotongan jam kerja yang sifatnya sementara. Alih-alih menerima gaji penuh, pekerja memanfaatkan dana asuransi sebesar total 26 Milyar Euro, tentu dengan pengawasan Badan Tenaga Kerja, yang menjamin pekerja memperoleh sekurang-kurangnya 60 persen dari gaji pokok mereka atau lebih, jika ada tambahan dari perusahaan.

Tunjangan ini mengurangi beban biaya pengusaha dalam hal mempekerjakan karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk dapat mempertahankan pekerjanya, bahkan ketika kehilangan pesanan produksi atau terjadi kejutan akibat pasokan dan permintaan yang berubah drastis seperti di masa krisis Covid-19 ini. Dengan kata lain, tunjangan kerja jangka pendek mencegah karyawan kehilangan pekerjaan, dan bagi perusahaan terutama mencegah kehilangan karyawan yang sudah terlatih dengan baik, selain mengurangi biaya transaksi serta biaya tetap untuk karyawan.

Tunjangan kerja jangka pendek telah berhasil diberlakukan saat terjadi krisis keuangan global pada 2007/2008. Skema ini membantu Jerman dalam mengatasi krisis secara jauh lebih baik dan mampu membawa Jerman keluar dari krisis lebih cepat dibanding sebagian besar negara lain pada masa resesi di tahun 2009. Tunjangan kerja jangka pendek memungkinkan perusahaan di Jerman mengurangi produksi, tanpa harus merusak struktur dan pekerjaan. Karyawan tidak dapat diberhentikan, mereka tetap bekerja, dan segera setelah krisis berakhir, perusahaan tetap memiliki karyawan yang kompeten.

Konteks politik, ekonomi dan sosial tiap negara sangat bervariasi, karenanya instrumen krisis Jerman ini mungkin

tidak dapat begitu saja diterapkan di negara lain. Namun kebijakan ekonomi dan pasar tenaga kerja ini dapat disesuaikan dengan kondisi setempat. Walaupun pada awalnya negara-negara tetangga Jerman di Eropa meragukan gagasan ini ketika pertama kali diperkenalkan. Sekarang bahkan akan diberlakukan di Eropa untuk membantu Uni Eropa dalam upaya membatasi kerusakan akibat wabah virus Corona. Dalam semangat ini, menteri-menteri Uni Eropa telah menyuarakan dukungan secara prinsip pada tanggal 7 April 2020 terhadap rencana meningkatkan nilai jaminan pemerintah sejumlah 100 Milyar Euro, dari yang semula 25 Milyar Euro, untuk mensubsidi upah, agar perusahaan-perusahaan di negara-negara tetangga Jerman juga dapat memotong jam kerja alih-alih memecat karyawan.

Di negara-negara Asia konteks politik, ekonomi dan sosial masing-masing negara bahkan lebih berbeda dari konteks di Jerman, namun investasi melalui skema yang sudah terbukti berhasil ini agaknya layak untuk dipertimbangkan, tentu saja menyesuainya dengan situasi lokal – khususnya dengan tujuan untuk mengamankan industri-industri utama nasional.

Lembar fakta berikut ini, yang disusun oleh Kementerian Federal Jerman Urusan Ketenagakerjaan dan Sosial, menjawab secara singkat pertanyaan yang paling sering diajukan tentang skema (tunjangan) kerja jangka pendek. Dengan menerjemahkan lembar fakta ini, kami berharap agar informasi ini dapat merangsang debat di negara-negara Asia tentang satu instrumen yang mungkin dapat dimanfaatkan, dan yang telah terbukti mampu melindungi pekerjaan dan menjaga kohesi sosial di masa krisis.

Sergio Grassi

Country Director
Friedrich-Ebert-Stiftung
Indonesia



Tanya-Jawab Seputar Kerja Jangka Pendek (*Kurzarbeit*) dan Pengembangan Keterampilan di Jerman

A. Pertanyaan-pertanyaan Umum Seputar Kerja Jangka Pendek dan Tunjangan Kerja Jangka Pendek

1. Apa yang dimaksud dengan Tunjangan Kerja Jangka Pendek (*Kurzarbeitergeld*)?

Badan Tenaga Kerja Jerman (*Agentur für Arbeit*) membayar tunjangan kerja jangka pendek sebagai kompensasi parsial atas hilangnya pendapatan yang disebabkan oleh pemotongan jam kerja yang bersifat sementara. Tunjangan ini mengurangi beban biaya pengusaha dalam konteks mempekerjakan pekerja dan memungkinkan perusahaan untuk terus mempekerjakan karyawannya, bahkan di saat tidak ada pesanan produksi. Dengan kata lain, tunjangan kerja jangka pendek membantu mencegah karyawan kehilangan pekerjaannya.

2. Apakah aturan tentang tunjangan kerja jangka pendek ini dilonggarkan selama periode krisis?

Ya. Pemerintah Federal Jerman telah memperkenalkan dua Paket Perlindungan Sosial dan mengeluarkan instrumen hukum yang melonggarkan persyaratan tunjangan kerja jangka pendek untuk jangka waktu terbatas.

Perubahan-perubahan berikut ini berlaku mulai 1 Maret 2020 hingga 31 Desember 2020:

- Perusahaan dapat mencatatkan skema kerja jangka pendek jika sekurang-kurangnya terdapat sepuluh persen angkatan kerjanya yang mengalami pemotongan jam kerja hingga lebih dari sepuluh persen. Ambang batas normalnya adalah sepertiga dari jumlah angkatan kerja.
- Tidak ada persyaratan untuk mengakumulasi saldo waktu kerja negatif sebelum tunjangan kerja jangka pendek dibayarkan. Undang-undang biasanya mewajibkan perusahaan untuk menandatangani kesepakatan mengenai waktu kerja yang berfluktuasi dan memanfaatkan kesepakatan tersebut untuk menghindari skema kerja jangka pendek.
- Pekerja kontrak/temporer juga dapat menerima tunjangan kerja jangka pendek.
- Kontribusi jaminan sosial yang harus dibayarkan oleh

perusahaan untuk karyawannya yang bekerja dengan skema kerja jangka pendek digantikan dengan tarif tetap oleh Badan Tenaga Kerja Federal.

- Bagi penerima tunjangan kerja jangka pendek musiman (*Saison-Kurzarbeitergeld*), kontribusi jaminan sosialnya diganti bukan dari retribusi pekerjaan musim dingin, tetapi dari kontribusi jaminan sosial.

Perubahan berikut ini berlaku mulai 31 Januari 2020 hingga 31 Desember 2020:

- Bagi karyawan yang menerima hak atas tunjangan kerja jangka pendek sebelum atau pada 31 Desember 2019, periode penerimaan tunjangan tersebut telah diperpanjang hingga 21 bulan – berakhir paling lambat pada 31 Desember 2020.

Perubahan berikut ini berlaku surut mulai 1 Maret 2020 hingga 31 Desember 2020:

- Tunjangan kerja jangka pendek meningkat secara bertahap bagi karyawan yang gajinya dipotong setidaknya hingga setengahnya. Dari bulan keempat di mana pekerja menerima tunjangan kerja jangka pendek, jumlahnya dinaikkan menjadi 70 persen (77 persen untuk pekerja dengan setidaknya satu anak), dan dari bulan ketujuh tunjangan dinaikkan menjadi 80 persen (87 persen untuk pekerja dengan setidaknya satu anak). Bulan di mana karyawan menerima tunjangan jangka pendek dihitung mulai 1 Maret 2020.

Perubahan berikut ini berlaku surut mulai 1 April 2020 hingga 31 Desember 2020:

- Mulai 1 April 2020 hingga 31 Desember 2020, penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan kedua yang dimulai oleh seorang individu saat menerima tunjangan kerja jangka pendek tidak akan, seperti yang biasanya terjadi, dikreditkan sepenuhnya dengan tunjangan kerja jangka pendek. Selama periode ini, penghasilan dari pekerjaan kedua yang dimulai oleh seorang individu di pekerjaan atau sektor penting saat menerima tunjangan kerja jangka pendek tidak akan dikreditkan dengan tunjangan kerja jangka pendek hingga tingkat penuh penghasilan awal bulanan dari pekerjaan utamanya. Mulai 1 Mei 2020, kebijakan ini berlaku untuk semua jenis pekerjaan dan sektor.

- Dalam kasus pekerjaan marjinal (*geringfügige Beschäftigung*), yang juga dikenal sebagai “pekerjaan 450 euro”, gaji yang diterima tidak dikreditkan dengan tunjangan kerja jangka pendek, bahkan jika itu melebihi tingkat gaji normal.

3. Seberapa cepat skema kerja jangka pendek dapat diberlakukan?

Dalam hal perusahaan kehilangan pesanan produksi, adanya kesepakatan tentang pemotongan jam kerja di perusahaan memungkinkan diberlakukannya skema kerja jangka pendek dengan melaporkannya segera kepada badan tenaga kerja setempat.

Pemberi kerja lalu menghitung jumlah tunjangan kerja jangka pendek dan membayarkannya kepada karyawan. Pengusaha mengajukan pengembalian pembayaran tunjangan (*reimbursement*) kepada badan tenaga kerja setempat, yang kemudian setelah memeriksa berkas-berkas pengajuan, segera mengembalikan uang yang telah dibayarkan oleh pengusaha untuk membayar tunjangan kerja jangka pendek. Jika ada pertanyaan segera dapat diklarifikasi dengan badan tenaga kerja setempat dan tanpa birokrasi yang tidak perlu.

4. Berapa nilai tunjangan kerja jangka pendek?

Tunjangan kerja jangka pendek dihitung berdasarkan pada jumlah gaji bersih yang dipotong. Pada prinsipnya, karyawan yang bekerja dengan skema kerja jangka pendek menerima 60% dari gaji bersihnya. Karyawan yang memiliki setidaknya satu orang anak menerima tunjangan kerja jangka pendek sebesar 67% dari gaji bersihnya.

Paket Perlindungan Sosial Kedua (*Sozialschutzpaket II*) mencakup ketentuan khusus lebih lanjut yang berkaitan dengan skema kerja jangka pendek, yang juga mempengaruhi jumlah tunjangan kerja jangka pendek. Mengingat pandemi virus Corona, tunjangan kerja jangka pendek ditingkatkan secara bertahap untuk karyawan yang gajinya dipotong setidaknya hingga setengahnya. Dari bulan keempat di mana karyawan menerima tunjangan kerja jangka pendek, jumlahnya dinaikkan menjadi 70 persen (77 persen untuk karyawan dengan setidaknya satu anak), dan dari bulan ketujuh tunjangan dinaikkan hingga 80 persen (87 persen untuk karyawan dengan setidaknya satu anak). Bulan di mana karyawan menerima tunjangan jangka pendek dihitung mulai 1 Maret 2020.

Untuk membantu penghitungan tunjangan kerja jangka pendek ini, tabelnya disediakan pada laman Badan Tenaga Kerja Federal (www.arbeitsagentur.de).

5. Untuk berapa lama tunjangan kerja jangka pendek dibayarkan?

Menurut peraturan, tunjangan kerja jangka pendek dapat diterima hingga periode 12 bulan. Di masa pandemi virus Corona, periode ini telah diperpanjang hingga 21 bulan – paling lambat hingga 31 Desember 2020 – bagi karyawan yang menerima hak atas tunjangan ini sebelum atau pada 31 Desember 2019. Instrumen hukum yang mengatur perubahan ini mulai berlaku sejak 31 Januari 2020 dan, seperti perubahan lainnya yang disusun untuk memfasilitasi skema kerja jangka pendek, berlaku untuk jangka waktu terbatas hingga 31 Desember 2020.

6. Siapa saja yang berhak menerima tunjangan kerja jangka pendek?

Seluruh karyawan yang masih dipekerjakan, yang kehilangan lebih dari 10 persen dari gajinya akibat skema kerja jangka pendek dan yang tetap dalam pekerjaan dengan tetap tunduk pada aturan kontribusi jaminan sosial berhak untuk menerima tunjangan kerja jangka pendek.

Jika persyaratan “substansial” dalam hal pemotongan jam kerja terpenuhi (sekurang-kurangnya sepertiga dari angkatan kerja mengalami pemotongan jam kerja lebih dari 10 persen), karyawan dapat menerima tunjangan jika mereka tetap dipekerjakan, jika mereka tetap dalam pekerjaan dengan tetap tunduk kepada aturan kontribusi jaminan sosial, dan mereka kehilangan gaji sebesar 10 persen atau kurang.

Untuk jangka waktu terbatas mulai 1 Maret 2020 hingga 31 Desember 2020, ambang batas untuk pemotongan jam kerja yang “substansial” telah dikurangi dari sepertiga menjadi 10 persen dari jumlah angkatan kerja.

7. Bukankah lebih murah biayanya bagi pengusaha jika mereka memberhentikan karyawannya?

Kelebihan dari skema kerja jangka pendek adalah bahwa, jika pesanan produksi membaik, jam kerja dapat ditambah sesegera mungkin atau dapat segera kembali ke jumlah jam kerja normal. Karyawan segera tersedia; tidak perlu lagi merekrut karyawan baru dan menunggu mereka beradaptasi dengan tempat kerja. Waktu yang hilang

seringkali lebih pendek dibanding ketika memberhentikan karyawan. Selain itu, jika terjadi pemutusan hubungan kerja, karyawan berhak untuk menerima gaji penuh hingga akhir masa kerjanya – terlepas apakah mereka masih dapat dipekerjakan lagi secara penuh waktu atau tidak. Skema kerja jangka pendek dengan segera mengurangi beban biaya perusahaan.

8. Apakah proses pembayaran tunjangan kerja jangka pendek berbelit-belit?

Badan Tenaga Kerja Federal telah membuat proses aplikasi sesederhana mungkin dan meminimalkan jumlah informasi yang harus diserahkan.

Tunjangan biasanya dibayarkan kepada pengusaha dalam waktu 15 hari kerja setelah berkas-berkas pengajuan diserahkan. Proses dua tahap untuk pembayaran dan penggantian tunjangan kerja jangka pendek pada praktiknya telah berjalan dengan baik. Bahwa proses tersebut berjalan cepat dan tidak berbelit-belit merupakan kepentingan semua pihak yang terlibat. Staf pada badan tenaga kerja setempat selalu siap untuk menjawab segala pertanyaan.

Formulir untuk memberitahu badan tenaga kerja mengenai pemotongan jam kerja dan untuk mengajukan penggantian tunjangan tersedia di laman Badan Tenaga Kerja Federal (www.arbeitsagentur.de). Selain itu, respon yang diterima dari para pengusaha yang terpengaruh oleh skema kerja jangka pendek tentang proses dan penanganan pengajuan sepenuhnya positif.

9. Bagaimana tunjangan kerja jangka pendek diperlakukan untuk tujuan pajak?

Paket Perlindungan Sosial Kedua (*Sozialschutzpaket II*) memberikan peningkatan tunjangan kerja jangka pendek dari 60 atau 67 persen saat ini menjadi 70 atau 77 persen dari bulan keempat dan menjadi 80 atau 87 persen dari bulan ketujuh; kenaikan ini tidak mempengaruhi fakta bahwa tunjangan kerja jangka pendek adalah bebas pajak. Namun sebagai tunjangan penggantian gaji yang hilang, tunjangan kerja jangka pendek tunduk pada apa yang dikenal sebagai aturan “pengecualian dengan kemajuan” (*exemption with progression*). Ini berarti bahwa tarif pajak penghasilan khusus berlaku ketika ada penilaian pajak penghasilan selanjutnya. Manfaat penggantian gaji ini ditambahkan ke penghasilan kena pajak individu, yang terdiri atas gaji dan/atau penghasilan lainnya, dan tarif pajak yang berlaku ditentukan dengan menggunakan tingkat pendapatan (fiktif) ini. Tarif pajak ini kemudian

dikenakan pada penghasilan kena pajak aktual individu (tidak termasuk manfaat penggantian gaji).

10. Bagaimana pembayaran *top-up* (*Aufstockungsbeträge*) yang dilakukan oleh pengusaha diperlakukan untuk tujuan pajak?

Pengusaha secara sukarela dapat memilih untuk menambah (*top-up*) tunjangan kerja jangka pendek yang diterima oleh karyawannya; selain itu, sejumlah perjanjian bersama mengatur pembayaran *top-up* oleh pengusaha. Menurut peraturan yang berlaku saat ini, pembayaran *top-up* termasuk pembayaran kena pajak.

Pada 6 Mei 2020, Kabinet Federal menyetujui sebuah rancangan Undang-undang Bantuan Pajak Covid-19 (*Corona-Steuerhilfegesetz*). RUU ini mencakup ketentuan dimana subsidi pengusaha terkait *top-up* tunjangan kerja jangka pendek bebas pajak hingga 80 persen dari selisih antara gaji normal dan gaji aktual berdasarkan Bagian 106 Buku III dari Kode Sosial (*Sozialgesetzbuch*). Pembebasan pajak terbatas pada subsidi yang dibayarkan untuk periode pembayaran gaji yang dimulai setelah 29 Februari 2020 dan berakhir sebelum 1 Januari 2021. Subsidi bebas pajak yang dibayarkan oleh pengusaha juga diperhitungkan dalam konteks aturan “pengecualian dengan kemajuan” (*exemption with progression*); untuk informasi lebih lanjut tentang ini, silakan lihat jawaban atas pertanyaan sebelumnya.

11. Bagaimana tunjangan kerja jangka pendek diperlakukan untuk tujuan undang-undang jaminan sosial?

Paket Perlindungan Sosial Kedua (*Sozialschutzpaket II*) memberikan peningkatan tunjangan kerja jangka pendek dari 60% atau 67% saat ini menjadi 70% atau 77% dari bulan keempat dan menjadi 80% atau 87% dari bulan ketujuh; kenaikan ini tidak mempengaruhi bagaimana tunjangan kerja jangka pendek diperlakukan untuk tujuan undang-undang jaminan sosial. Dasar penilaian untuk perhitungan kontribusi jaminan sosial dikurangi menjadi 80% untuk gaji yang tidak diterima oleh karyawan sebagai akibat dari skema kerja jangka pendek. Pengusaha bertanggungjawab penuh terhadap pembayaran kontribusi jaminan sosial untuk pembayaran fiktif ini (baik bagian pengusaha maupun pekerja).

Dengan kata lain, jumlah kontribusi jaminan sosial yang dibayarkan tergantung pada gaji karyawan dan pada pemotongan gaji, tetapi tidak dipengaruhi oleh tingkat

persentase tunjangan kerja jangka pendek. Akibatnya, kenaikan tunjangan kerja jangka pendek dalam hal persentase tidak mengubah ketentuan ini. Bantuan keuangan tersedia bagi pengusaha: saat ini pengusaha mendapat penggantian kontribusi jaminan sosial yang mereka bayarkan dari Badan Tenaga Kerja Federal berdasarkan pengaturan khusus yang berlaku hingga akhir tahun ini (Bagian 2 dari Peraturan tentang Tunjangan Kerja Jangka Pendek/*Kurzarbeitergeldverordnung*).

12. Bagaimana pembayaran *top-up* (*Aufstockungsbeträge*) yang dilakukan oleh pengusaha diperlakukan untuk tujuan undang-undang jaminan sosial?

Kontribusi jaminan sosial dari pembayaran *top-up* tunjangan tetap harus dibayarkan, jika total subsidi pengusaha dan tunjangan kerja jangka pendek melebihi 80% dari selisih antara gaji normal karyawan dan gaji aktual. Ini sesuai dengan Bagian 106 Buku III dari Kode Sosial (*Sozialgesetzbuch*). Jika pengusaha membayarkan subsidi yang lebih tinggi, maka kontribusi jaminan sosial hanya dibayarkan pada jumlah di atas tingkat ini (lihat Bagian 1 (1) No. 8 Peraturan tentang Penilaian terhadap tujuan Undang-undang Jaminan Sosial terkait Hibah dari Pengusaha). Ketentuan dalam undang-undang jaminan sosial ini berlaku secara permanen.

B. Ketentuan mengenai Tunjangan Kerja Jangka Pendek

1. Persyaratan apa yang harus dipenuhi untuk dapat menerima tunjangan kerja jangka pendek?

Pada prinsipnya, tunjangan kerja jangka pendek dapat diberikan jika telah tercapai kesepakatan antara pengusaha dan perwakilan pekerja, atau antara pengusaha dan pekerja yang terdampak, untuk memotong jam kerja di perusahaan sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, dan ini mengakibatkan hilangnya waktu dan upah kerja yang substansial.

Persyaratan-persyaratan di bawah ini harus dipenuhi:

- Pemotongan jam kerja harus disebabkan oleh alasan ekonomi atau karena situasi di luar kendali pengusaha (misalnya banjir, atau atas perintah pihak yang berwenang).

- Pemotongan jam kerja memang tidak mungkin dihindari dan perusahaan telah melakukan segala upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi atau menyelesaikannya (misalnya dengan menggunakan akun waktu kerja, dalam batas-batas tertentu).
- Pemotongan jam kerja ini harus bersifat sementara. Ini artinya bahwa, diharapkan kondisi jam kerja normal dapat segera kembali berjalan saat periode tunjangan kerja jangka pendek tersedia.
- Pemotongan jam kerja ini harus sudah terlebih dahulu dilaporkan kepada badan tenaga kerja setempat.
- Setelah pemotongan jam kerja, karyawan harus tetap dipekerjakan dengan tunduk kepada aturan kontribusi jaminan sosial, dan tidak boleh diberhentikan.
- Pemotongan jam kerja harus substansial. Ini berarti bahwa sekurang-kurangnya sepertiga dari jumlah karyawan perusahaan – atau, untuk jangka waktu terbatas mulai 1 Maret 2020 hingga 31 Desember 2020, sepuluh persen dari jumlah karyawan, harus menghadapi pengurangan gaji lebih dari sepuluh persen dari gaji bulanan kotor mereka.

2. Siapa saja yang berhak menerima tunjangan kerja jangka pendek?

Seluruh karyawan yang masih dipekerjakan, yang kehilangan lebih dari 10 persen dari gaji mereka akibat skema kerja jangka pendek dan yang tetap dalam pekerjaan dengan tetap tunduk kepada aturan kontribusi jaminan sosial berhak untuk menerima tunjangan kerja jangka pendek.

Jika persyaratan “substansial” dalam hal pemotongan jam kerja terpenuhi (sekurang-kurangnya sepertiga dari angkatan kerja mengalami pemotongan jam kerja lebih dari 10 persen), karyawan juga dapat menerima tunjangan jika mereka tetap dipekerjakan, mereka tetap dalam pekerjaan dengan tetap tunduk kepada aturan kontribusi jaminan sosial, dan mereka kehilangan gaji sebesar 10 persen atau kurang.

Untuk periode waktu terbatas mulai 1 Maret 2020 hingga 31 Desember 2020, ambang batas untuk pemotongan jam kerja yang “substansial” telah dikurangi dari sepertiga menjadi 10 persen dari angkatan kerja.

3. Apakah aturan tentang tunjangan kerja jangka pendek ini dilonggarkan selama periode krisis?

Ya. Pemerintah Federal Jerman telah memperkenalkan dua Paket Perlindungan Sosial dan mengeluarkan instrumen hukum yang melonggarkan persyaratan tunjangan kerja jangka pendek untuk jangka waktu terbatas.

Perubahan-perubahan berikut ini berlaku mulai 1 Maret 2020 hingga 31 Desember 2020:

- Perusahaan dapat mencatatkan skema kerja jangka pendek jika sekurang-kurangnya terdapat sepuluh persen angkatan kerjanya mengalami pemotongan jam kerja hingga lebih dari sepuluh persen. Ambang batas normalnya adalah sepertiga dari angkatan kerja.
- Tidak ada persyaratan untuk mengakumulasi saldo waktu kerja negatif sebelum tunjangan kerja jangka pendek dibayarkan. Undang-undang biasanya mewajibkan perusahaan untuk menandatangani kesepakatan mengenai waktu kerja yang berfluktuasi dan memanfaatkan kesepakatan tersebut untuk menghindari skema kerja jangka pendek.
- Pekerja kontrak/temporer juga dapat menerima tunjangan kerja jangka pendek.
- Kontribusi jaminan sosial yang harus dibayarkan oleh perusahaan untuk karyawan yang bekerja dengan skema kerja jangka pendek digantikan dengan tarif tetap oleh Badan Tenaga Kerja Federal.
- Bagi penerima tunjangan kerja jangka pendek musiman (*Saison-Kurzarbeitergeld*), kontribusi jaminan sosialnya diganti bukan dari retribusi pekerjaan musim dingin, tetapi dari kontribusi jaminan sosial.

Perubahan berikut ini berlaku mulai 31 Januari 2020 hingga 31 Desember 2020:

- Bagi karyawan yang menerima hak atas tunjangan kerja jangka pendek sebelum atau pada 31 Desember 2019, periode penerimaan tunjangan tersebut telah diperpanjang hingga 21 bulan – paling lambat pada 31 Desember 2020.

Perubahan berikut ini berlaku surut mulai 1 Maret 2020 hingga 31 Desember 2020:

- Tunjangan kerja jangka pendek meningkat secara bertahap bagi karyawan yang gajinya dipotong setidaknya hingga setengahnya. Dari bulan keempat di mana karyawan menerima tunjangan kerja jangka pendek, jumlahnya dinaikkan menjadi 70 persen (77 persen untuk karyawan dengan setidaknya satu anak), dan dari bulan ketujuh tunjangan dinaikkan hingga 80 persen (87 persen untuk karyawan dengan setidaknya satu anak). Bulan di mana karyawan menerima tunjangan jangka pendek dihitung mulai 1 Maret 2020.

Perubahan berikut ini berlaku surut mulai dari 1 April 2020 hingga 31 Desember 2020:

- Mulai 1 April 2020 hingga 31 Desember 2020, penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan kedua yang dimulai oleh seorang individu saat menerima tunjangan kerja jangka pendek tidak akan, seperti yang biasanya terjadi, dikreditkan sepenuhnya dengan tunjangan kerja jangka pendek. Selama periode ini, penghasilan dari pekerjaan kedua yang dimulai oleh seorang individu di pekerjaan atau sektor penting saat menerima tunjangan kerja jangka pendek tidak akan dikreditkan dengan tunjangan kerja jangka pendek hingga tingkat penuh penghasilan awal bulanan dari pekerjaan utamanya. Mulai 1 Mei 2020, kebijakan ini berlaku untuk semua jenis pekerjaan dan sektor.
- Dalam kasus pekerjaan marjinal (*geringfügige Beschäftigung*), yang juga dikenal sebagai “pekerjaan 450 euro”, gaji yang diterima tidak dikreditkan dengan tunjangan kerja jangka pendek, bahkan jika itu melebihi tingkat gaji normal.

4. Apakah ada persyaratan konkret untuk kesepakatan perorangan mengenai skema kerja jangka pendek?

Mengingat pemberlakuan skema kerja jangka pendek mengubah unsur utama dalam hubungan ketenagakerjaan, maka diperlukan kesepakatan yang konkret tentang pemotongan jam kerja dan pemotongan gaji.

Kesepakatan semacam ini setidaknya harus menentukan jumlah jam kerja yang akan dipotong atau sampai sejauh mana pemotongan jam kerja tersebut, dan menyatakan kapan pemotongan jam kerja atau kapan skema kerja jangka pendek dimulai dan diharapkan akan berakhir. Untuk alasan logis, tanggal berakhirnya pemotongan jam kerja yang disepakati harus berada dalam batas durasi maksimal yang dimungkinkan agar tunjangan kerja jangka pendek dapat diberikan, walaupun penyesuaian dengan kondisi nyata dalam perusahaan dimungkinkan untuk dilakukan kapan saja dan dalam waktu singkat.

Kementerian Federal Tenaga Kerja dan Sosial dan Badan Tenaga Kerja Federal tidak dapat memaksakan persyaratan terkait kesepakatan skema kerja jangka pendek, karena kesepakatan-kesepakatan seperti ini, seperti kontrak kerja yang mendasarinya, tunduk pada otonomi pribadi dan kebebasan kontrak. Asosiasi pengusaha, kamar kerajinan, atau kamar industri dan perdagangan berpotensi memberi bantuan di bidang ini.

5. Apakah karyawan perlu mengambil hak cuti sebelum mulai menerima tunjangan kerja jangka pendek?

Untuk periode hingga 31 Desember 2020, mengingat pandemi virus Corona yang sedang melanda saat ini, Badan Tenaga Kerja Federal tidak mewajibkan karyawan mengambil cuti untuk menghindari pengurangan jam kerja. Namun ini hanya berlaku untuk hak cuti pada kalender tahun berjalan. Jika karyawan masih memiliki hak cuti yang dibawa dari tahun sebelumnya, pada prinsipnya mereka wajib mengambil hak cuti ini untuk menghindari pembayaran tunjangan kerja jangka pendek. Ini tidak berlaku jika karyawan telah memiliki rencana utama untuk menggunakan hak cuti bawaan dari tahun sebelumnya.

Informasi mengenai ketentuan khusus cuti di sektor konstruksi, silakan lihat di FAQ Badan Tenaga Kerja Federal di tautan berikut ini (dalam bahasa Jerman): <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>.

6. Apakah jam kerja perlu dikurangi dengan persentase yang sama bagi semua karyawan perusahaan?

Jam kerja tidak perlu dikurangi secara merata untuk seluruh karyawan. Hal yang penting adalah bahwa bagi seluruh karyawan yang terdampak, pemotongan jam kerja yang disertai dengan pengurangan gaji, secara efektif disetujui berdasarkan kesepakatan bersama, perjanjian tingkat perusahaan, atau ketentuan kontrak individual.

Persyaratan untuk pembayaran tunjangan kerja jangka pendek dipenuhi jika, antara lain, sekurang-kurangnya sepertiga – atau, untuk periode terbatas hingga 31 Desember 2020, sepuluh persen – dari karyawan perusahaan terkena dampak akibat pemotongan gaji lebih dari sepuluh persen dari gaji bulanan kotor mereka.

7. Berapa jam dari jam kerja yang dapat dikurangi bagi karyawan yang bekerja dengan skema kerja jangka pendek?

Apakah hilangnya waktu kerja mewakili jam, hari, atau bahkan minggu tergantung pada buku pesanan produksi perusahaan dan pada kesepakatan yang dibuat di perusahaan. Jika jam kerja dikurangi 50 persen, misalnya, maka karyawan menerima upah normal untuk 50 persen waktu kerja biasanya, dan menerima tunjangan kerja jangka pendek setara dengan 60 atau 67 persen dari 50 persen jumlah yang seharusnya dibayarkan saat

waktu kerja biasa. Dalam hal “noI kerja jangka pendek” (*Kurzarbeit null*), pemotongan jam kerja adalah 100 persen, artinya untuk sementara pekerjaan dihentikan seluruhnya.

8. Apakah pengusaha harus memberlakukan skema kerja jangka pendek untuk seluruh perusahaan, atau memungkinkan untuk memberlakukannya hanya pada divisi tertentu saja?

Skema kerja jangka pendek tidak perlu diberlakukan untuk seluruh unit kerja perusahaan, tetapi dapat dibatasi hanya pada divisi atau unit kerja tertentu saja di dalam perusahaan.

9. Apakah orang dalam pekerjaan marjinal (*geringfügig Beschäftigte*) dapat menerima tunjangan kerja singkat?

Orang-orang dalam jenis pekerjaan marjinal tidak dapat menerima tunjangan kerja jangka pendek, karena mereka tidak membayar kontribusi asuransi pengangguran.

10. Apakah seluruh karyawan dihitung ketika menentukan jumlah karyawan perusahaan, atau hanya karyawan yang pekerjaannya tunduk kepada kontribusi jaminan sosial yang dihitung?

Seluruh karyawan dihitung; termasuk karyawan yang bekerja untuk perusahaan selama sekurang-kurangnya satu hari di bulan dimana skema kerja jangka pendek diberlakukan. Ini termasuk karyawan yang tidak bekerja di jenis pekerjaan yang tunduk kepada kontribusi jaminan sosial.

Berikut ini karyawan yang tidak dikecualikan, misalnya:

- orang-orang yang dipekerjakan secara marjinal (*geringfügig Beschäftigte*),
- karyawan yang sakit,
- karyawan yang sedang cuti,
- karyawan yang sedang cuti hamil.

Akan tetapi, karyawan di bawah ini, misalnya, dikecualikan:

- karyawan magang (secara tegas diatur oleh undang-undang),
- karyawan yang hubungan ketenagakerjaannya ditangguhkan, misalnya selama cuti orang tua (*parental leave*).

11. Dapatkah pekerja magang menerima tunjangan kerja jangka pendek?

Pekerja magang juga dapat menerima tunjangan kerja jangka pendek. Namun, segala upaya yang layak harus dilakukan oleh perusahaan untuk terus menyediakan pelatihan kejuruan.

Jika skema kerja jangka pendek untuk pekerja magang tidak dapat dihindari, mereka terlebih dahulu harus terus menerima gaji normal selama periode enam minggu (sesuai dengan Bagian 19 (1) No. 2 dari Undang-undang Pelatihan Kejuruan (*Berufsbildungsgesetz*)).

Setelah itu, baru kemudian tunjangan kerja jangka pendek dapat dibayarkan. Panduan yang dikeluarkan oleh Badan Tenaga Kerja Federal merekomendasikan bahwa ketika memeriksa pertanyaan tentang apakah skema kerja jangka pendek bagi pekerja magang diperlukan, perusahaan harus berkonsultasi dengan badan yang berwenang di bawah Undang-Undang Pelatihan Kejuruan (misalnya Kamar Dagang dan Industri/KADIN serta kamar dagang kerajinan tangan), dalam konsultasi dengan badan tenaga kerja bagian layanan panduan kejuruan.

Selain itu, tunjangan kerja jangka pendek juga dapat dibayarkan, tanpa persyaratan lebih lanjut, kepada pekerja magang yang sudah diangkat sebagai karyawan (kerja kontrak atau kerja tetap) dengan tetap membayar kontribusi jaminan sosial dengan pemberi kerja yang sama atau pemberi kerja yang lain setelah menyelesaikan masa magangnya.

12. Dapatkah tunjangan kerja jangka pendek diberlakukan di organisasi/lembaga sektor publik atau di organisasi/lembaga nirlaba?

Ini tergantung pada penyebab pemotongan jam kerja yang substansial dan sifat kegiatan organisasi/lembaga. Pada prinsipnya, organisasi kota atau organisasi sektor publik juga dapat memberlakukan skema kerja jangka pendek dan menerima tunjangan kerja jangka pendek. Hal yang sama juga berlaku bagi organisasi nirlaba, seperti asosiasi atau organisasi di sektor budaya, misalnya teater.

Namun, pemotongan jam kerja yang substansial dan tak terhindarkan, yang merupakan salah satu persyaratan untuk diberikannya tunjangan kerja jangka pendek, harus diakibatkan oleh alasan ekonomi atau oleh situasi di luar kendali pemberi kerja. Situasi di luar kendali pemberi kerja dapat berupa, misalnya, pihak berwenang memerintahkan penutupan organisasi/lembaga untuk sementara waktu. Dalam kasus ini, karyawan organisasi/lembaga sektor publik yang terdampak oleh pemotongan jam kerja juga

berhak menerima tunjangan kerja jangka pendek. Contoh yang khas adalah kolam renang umum yang diperintahkan oleh pihak berwenang agar ditutup sementara, karena risiko penularan virus Corona terlalu tinggi.

Jelas bahwa otoritas publik tidak melakukan kegiatan ekonomi.

Di organisasi/lembaga sektor publik komersial, yaitu yang menjual sesuatu atau menawarkan layanan berbayar, pemotongan jam kerja yang substansial dapat diakibatkan oleh alasan ekonomi. Contohnya, kerja jangka pendek dapat juga diberlakukan bagi pengemudi yang bekerja sebagai operator angkutan umum yang karena wabah virus Corona mengangkut lebih sedikit penumpang dan akibatnya hanya dapat menjual tiket dalam jumlah yang sangat jauh berkurang dari biasanya. Jelas di sini bahwa otoritas publik tidak menjalankan kegiatan ekonomi.

Pemotongan jam kerja yang disertai dengan pemotongan gaji, hanya jika tidak dapat dihindari, dapat menimbulkan hak atas tunjangan kerja jangka pendek. Pemotongan jam kerja di organisasi/lembaga sektor publik dapat dihindari jika, misalnya, para staf di organisasi/lembaga tersebut dapat dipekerjakan kembali di wilayah yang berada di bawah tekanan khusus selama krisis (seperti dinas kesehatan setempat/ *Gesundheitsamt*).

13. Apakah skema kerja jangka pendek juga dimungkinkan bagi peserta magang yang telah menyelesaikan pemagangan dan bekerja dengan kontrak tetap?

Tunjangan kerja jangka pendek dapat juga dibayarkan untuk peserta magang yang telah menyelesaikan pemagangannya dan mengambil pekerjaan (dengan jangka waktu tertentu atau permanen) yang tunduk pada kontribusi jaminan sosial dengan pemberi kerja yang sama atau yang berbeda.

14. Pendekatan seperti apa yang harus dilakukan oleh pemberi kerja mengenai orang-orang yang dipekerjakan secara marjinal jika tidak ada pekerjaan yang tersedia? Apakah perlu untuk memutuskan hubungan kerja sebelum skema kerja jangka pendek diberlakukan?

Orang-orang yang dipekerjakan secara marjinal (*marginally employed*) tidak perlu diberhentikan sebelum skema kerja jangka pendek diberlakukan. Namun, mereka tidak dapat menerima tunjangan kerja jangka pendek.

15. Apakah karyawan senior yang tidak tercakup oleh kesepakatan bersama juga berhak untuk memperoleh tunjangan kerja jangka pendek, dan dapatkah kontrak kerja dengan karyawan senior yang tidak tercakup oleh kesepakatan bersama berdampak negatif terhadap pemberian tunjangan kerja jangka pendek?

Kontrak kerja dengan karyawan senior yang tidak tercakup dalam kesepakatan bersama tidak menghalangi pembayaran tunjangan kerja jangka pendek, asalkan karyawan tersebut dipekerjakan dalam pekerjaan yang tunduk kepada kontribusi jaminan sosial. Informasi tentang dampak pembayaran yang jumlahnya melebihi pagu penilaian kontribusi, dapat dilihat di pertanyaan D2 (Atas dasar apa tunjangan kerja jangka pendek dihitung, jika karyawan mendapatkan lebih dari batas penilaian kontribusi (*Beitragsbemessungsgrenze*)?)

16. Dapatkah penyedia layanan di sektor kesehatan menerima tunjangan kerja jangka pendek?

Pekerja dalam jenis pekerjaan yang tunduk pada kontribusi jaminan sosial yang dipekerjakan oleh penyedia layanan di sektor kesehatan dapat menerima tunjangan kerja jangka pendek jika kondisi yang menjadi syaratnya terpenuhi. Ini berlaku untuk, misalnya, staf yang dipekerjakan oleh dokter atau dokter gigi yang disahkan oleh dana asuransi kesehatan wajib, atau staf yang dipekerjakan oleh penyedia obat dan alat bantu terapi.

Hanya rumah sakit yang benar-benar tidak memenuhi syarat untuk diberlakukannya tunjangan kerja jangka pendek untuk masa paket penyelamatan di sektor kesehatan, yang awalnya mulai sejak 16 Maret 2020 hingga 30 September 2020. Selama periode ini, sektor ini menerima pembayaran rata-rata (*flat rate*) untuk menutupi biaya personil dan non-personil. Namun, klinik swasta yang tidak berhak menerima pembayaran kompensasi berdasarkan paket penyelamatan dapat menerima tunjangan kerja jangka pendek jika persyaratan lain terkait tunjangan terpenuhi.

Untuk informasi lebih lanjut, silakan lihat panduan yang diterbitkan oleh Badan Tenaga Kerja Federal tentang tunjangan kerja jangka pendek bagi penyedia layanan di sektor kesehatan melalui link berikut ini (tersedia hanya dalam bahasa Jerman): <https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146469.pdf>.

17. Bisakah pekerja lintas batas (*Grenzgänger*) menerima tunjangan kerja jangka pendek?

Jika persyaratan terpenuhi, pekerja di wilayah perbatasan yang pulang-pergi ke Jerman untuk bekerja juga dapat menerima tunjangan kerja jangka pendek.

Hak atas tunjangan kerja jangka pendek didasarkan pada ketidakmampuan sepenuhnya atau sebagian untuk bekerja di perusahaan atau bagian dari perusahaan yang berlokasi di Jerman karena perintah yang dikeluarkan oleh pihak berwenang, atau karena kurangnya pekerjaan. Jika pekerja lintas batas terdampak oleh pengurangan jam kerja di perusahaan, maka mereka menerima tunjangan kerja jangka pendek sebagai kompensasi atas pengurangan jam kerja. Aturan ini berlaku bahkan ketika mereka terdampak oleh penutupan perbatasan atau tindakan karantina.

Perusahaan di wilayah perbatasan yang sudah menerima bantuan tunjangan kerja jangka pendek bagi karyawannya, tetapi tidak menerima pembayaran bagi karyawannya yang tinggal di wilayah perbatasan akibat dari interpretasi atas peraturan sebelumnya, dapat mengajukan klaim yang telah diperbaharui untuk bulan Maret dan April. Perusahaan yang tidak menerima bantuan tunjangan kerja jangka pendek akibat dari interpretasi atas peraturan sebelumnya dapat meminta peninjauan kembali atas aplikasi yang telah diajukan dan menerima pembayaran tunjangan secara surut.

18. Bagaimana skema kerja jangka pendek di tempat kerja mempengaruhi karyawan yang tidak diizinkan bekerja (*Beschäftigungsverbot*) selama kehamilan atau ketika menyusui, atau karyawan yang sedang cuti hamil (*Mutterschutz*)?

Kementerian Federal Tenaga Kerja dan Sosial, Kementerian Federal urusan Keluarga, Lansia, Perempuan dan Pemuda, dan Kementerian Federal Kesehatan telah sepakat bahwa tunjangan kehamilan menurut Undang-undang Perlindungan Ibu yang Bekerja (*Mutterschutzgesetz*) lebih diutamakan daripada tunjangan kerja jangka pendek. Ini berarti Anda dapat menerima gaji bersalin (*Mutterschutzlohn*) atau tunjangan kehamilan (*Mutterschaftsgeld*) dan pembayaran *top-up* dari perusahaan – dengan kata lain manfaatnya setara dengan gaji normal Anda.

Perusahaan dapat meminta agar biaya terkait kehamilan diganti melalui “prosedur U2” yang diatur berdasarkan Undang-undang Kompensasi Biaya

(*Aufwendungsausgleichsgesetz*). Ketentuan hukum yang mengikat terkait masalah ini dalam kasus-kasus perorangan adalah isu bagi otoritas berikut ini: Badan Tenaga Kerja Federal (*Bundesagentur für Arbeit*) mengambil keputusan tentang pemberian tunjangan kerja jangka pendek; dana asuransi kesehatan wajib (*gesetzliche Krankenkassen*) dan Kantor Federal untuk Jaminan Sosial (*Bundesamt für Soziale Sicherung*) mengambil keputusan tentang tunjangan kehamilan, dan dana asuransi kesehatan wajib mengambil keputusan terkait penggantian biaya melalui "prosedur U2".

Informasi lebih lanjut dapat ditemukan di laman Kementerian Federal urusan Keluarga, Lansia, Perempuan dan Pemuda berikut ini (tersedia hanya dalam bahasa Jerman): <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/volle-mutterschaftsleistungen-auch-waehrend-kurzarbeit-im-betrieb/156596>.

C. Proses Pengajuan Aplikasi dan Dokumen yang harus Diserahkan

1. Apa yang perlu dilakukan untuk mengajukan tunjangan kerja jangka pendek?

Ada dua tahap proses yang harus diikuti ketika melaporkan rencana pelaksanaan skema kerja jangka pendek dan mengajukan tunjangan kerja jangka pendek:

- Pengusaha atau organisasi perwakilan karyawan secara tertulis memberitahukan badan tenaga kerja setempat tentang rencana pelaksanaan skema pemotongan jam kerja. Badan tenaga kerja yang bertanggung jawab adalah yang berada di wilayah dimana perusahaan itu didirikan. Kemudian badan tenaga kerja setempat segera memutuskan apakah persyaratan untuk pembayaran tunjangan kerja jangka pendek sudah terpenuhi. Pengusaha menghitung jumlah tunjangan kerja jangka pendek dan membayarkannya kepada karyawan.
- Pengusaha kemudian menyerahkan pengajuan tertulis untuk penggantian pembayaran tunjangan kerja jangka pendek ke badan tenaga kerja di wilayah dimana kantor penggajian perusahaan (*Lohnabrechnungsstelle*) berada. Pengajuan ini harus diserahkan dalam waktu selambat-lambatnya tiga bulan. Periode ini dimulai di akhir kalender bulan berjalan, dimana tunjangan kerja jangka pendek diklaim.

Perusahaan yang memerlukan saran mengenai proses pengajuan tunjangan kerja jangka pendek dapat

menghubungi langsung badan tenaga kerja setempat atau menghubungi layanan untuk perusahaan yang disediakan oleh Badan Tenaga Kerja Federal. Formulir beserta tabel untuk menghitung tunjangan kerja jangka pendek tersedia pada laman Badan Tenaga Kerja Federal (www.arbeitsagentur.de).

2. Bagaimana pengusaha membuktikan bahwa ada alasan ekonomi untuk menjalankan skema kerja jangka pendek?

Penjelasan terperinci mengenai rencana pemotongan jam kerja harus dicantumkan pada formulir pemberitahuan yang disediakan oleh Badan Tenaga Kerja setempat tentang pemotongan jam kerja. Formulir tersebut juga memuat pernyataan dari pengusaha bahwa informasi yang diberikan adalah benar sepanjang pengetahuan mereka.

Jika ada organisasi perwakilan karyawan, maka organisasi tersebut harus menyatakan persetujuannya atas informasi yang diberikan oleh pengusaha atau menyerahkan surat pernyataan secara terpisah. Pemberitahuan tersebut harus diserahkan secara tertulis atau secara elektronik kepada Badan Tenaga Kerja setempat dimana perusahaan itu berlokasi (sesuai dengan Bagian 99 (1), kalimat pertama, Kode Etik Sosial - Buku III (*Sozialgesetzbuch*)).

3. Apakah pengusaha harus memberlakukan skema kerja jangka pendek untuk seluruh perusahaan, atau memungkinkan untuk memberlakukannya hanya pada divisi tertentu saja?

Skema kerja jangka pendek tidak perlu diberlakukan untuk seluruh unit kerja perusahaan, tetapi dapat dibatasi hanya pada divisi atau unit kerja tertentu saja di dalam perusahaan.

4. Apa peran Dewan Kerja (*Betriebsrat*) dalam pemberlakuan skema kerja jangka pendek, dan apa yang terjadi jika tidak ada Dewan Kerja di perusahaan?

Persetujuan Dewan Kerja diperlukan dalam hal diberlakukannya skema kerja jangka pendek di perusahaan. Dalam hal perusahaan tidak memiliki Dewan Kerja, jika tidak ada kesepakatan bersama yang memuat klausa tentang skema kerja jangka pendek, atau jika pengusaha tidak memberhentikan karyawan sambil menawarkan kontrak baru dengan jam kerja yang

dikurangi (*Änderungskündigung*), skema kerja jangka pendek dapat secara umum hanya diberlakukan dengan persetujuan dari karyawan yang terdampak. Dalam beberapa kasus, persetujuan tersebut sudah tercantum dalam kontrak kerja melalui sebuah klausa tentang skema kerja jangka pendek. Dengan demikian, atas dasar tersebut pengusaha dapat memberlakukan skema kerja jangka pendek. Namun jika tidak, skema kerja jangka pendek harus disetujui secara perseorangan atau dalam kontrak perseorangan.

5. Apa yang terjadi jika pengusaha dan Dewan Kerja tidak dapat mencapai kesepakatan untuk memberlakukan skema kerja jangka pendek?

Menurut Hukum Dasar Pekerjaan (*Betriebsverfassungsgesetz*) Bagian 87 (1) No. 3, Dewan Kerja berhak untuk bersama-sama memutuskan ketika hendak memberlakukan skema kerja jangka pendek. Secara konkret, ini berarti bahwa jika pengusaha dan Dewan Kerja tidak dapat mencapai kesepakatan apakah skema kerja jangka pendek dapat diberlakukan, pihak pengusaha atau Dewan Kerja dapat menyelenggarakan Komite Konsiliasi (*Einigungsstelle*). Keputusan Komite Konsiliasi menggantikan kesepakatan antara pengusaha dan Dewan Kerja (Hukum Dasar Pekerjaan Bagian 87 (2)).

6. Apakah proses pembayaran tunjangan kerja jangka pendek berbelit-belit?

Badan Tenaga Kerja Federal telah membuat proses aplikasi sesederhana mungkin dan meminimalkan informasi yang harus dilengkapi dalam proses aplikasi.

Tunjangan biasanya dibayarkan kepada pengusaha dalam waktu 15 hari kerja setelah berkas-berkas pengajuan diserahkan. Proses dua tahap untuk pembayaran dan penggantian tunjangan kerja jangka pendek telah berjalan dengan baik. Bahwa proses tersebut berjalan cepat dan tidak berbelit-belit merupakan kepentingan semua pihak yang terlibat. Staf pada badan tenaga kerja setempat selalu siap untuk menjawab segala pertanyaan. Formulir untuk memberitahu badan tenaga kerja mengenai pemotongan jam kerja dan untuk mengajukan penggantian tunjangan tersedia di laman Badan Tenaga Kerja Federal (www.arbeitsagentur.de). Selain itu, respon yang diterima dari para pengusaha yang mengalami dampak akibat skema kerja jangka pendek tentang proses dan penanganan pengajuan sepenuhnya positif.

D. Penghitungan Tunjangan Kerja Jangka Pendek

1. Bagaimana cara penghitungan tunjangan kerja jangka pendek?

Di banyak perusahaan, tunjangan kerja jangka pendek dihitung dengan menggunakan perangkat lunak. Jika perangkat lunak tidak tersedia, tabel yang dibuat oleh Badan Tenaga Kerja Federal dapat digunakan untuk menghitung tunjangan kerja jangka pendek.

2. Atas dasar apa tunjangan kerja jangka pendek dihitung jika penghasilan yang diperoleh lebih besar daripada ambang batas penilaian kontribusi (*Beitragsbemessungsgrenze*)?

Tunjangan kerja jangka pendek dihitung berdasarkan selisih antara gaji aktual karyawan (gaji kotor aktual di bulan dimana skema kerja jangka pendek berlangsung) dan gaji normalnya (gaji kotor yang seharusnya diterima karyawan di bulan yang bersangkutan – dengan tetap dikenakan kontribusi jaminan sosial). Dengan kata lain, gaji normal yang akan digunakan dalam penghitungan tunjangan kerja jangka pendek, pada prinsipnya, adalah gaji rutin untuk tujuan asuransi sosial hingga ambang batas penilaian kontribusi.

Seperti halnya tunjangan pengangguran, perlindungan terhadap kehilangan gaji diberikan hingga tingkat upah yang mewakili batas tertinggi untuk kontribusi jaminan sosial. Sebagai akibatnya, jika gaji aktual yang diterima selama periode kerja jangka pendek jumlahnya lebih besar dari pagu penilaian kontribusi, tunjangan kerja jangka pendek tidak dapat dibayarkan.

3. Apakah pembayaran *top-up* yang diatur oleh kesepakatan bersama ikut diperhitungkan dalam penghitungan tunjangan kerja jangka pendek?

Pembayaran *top-up* (*Aufstockungsbeträge*) atau subsidi untuk tunjangan kerja jangka pendek yang dibayarkan oleh pengusaha tidak ikut diperhitungkan dalam penghitungan tunjangan kerja jangka pendek. Pembayaran *top-up* tersebut tidak mengurangi jumlah tunjangan kerja jangka pendek yang dibayarkan, dimana kondisi kehilangan gaji tetap ada.

4. Bagaimana kesepakatan yang telah ada untuk melindungi pekerjaan berdampak terhadap tingkat tunjangan kerja jangka pendek?

Kesepakatan-kesepakatan yang ada untuk mempertahankan pekerjaan melalui perubahan jam kerja sementara yang dicapai oleh pengusaha bersama dengan Dewan Kerja atau – jika tidak ada Dewan Kerja – bersama dengan karyawan, tidak berdampak negatif terhadap jumlah tunjangan kerja jangka pendek. Tunjangan kerja jangka pendek ditentukan berdasarkan gaji yang dibayar sebelum kesepakatan ini diberlakukan.

5. Berapa nilai tunjangan kerja jangka pendek?

Tunjangan kerja jangka pendek dihitung berdasarkan jumlah gaji bersih yang dipotong. Pada prinsipnya, karyawan yang bekerja dengan skema kerja jangka pendek menerima 60% dari gaji bersihnya. Karyawan yang memiliki setidaknya satu orang anak menerima tunjangan kerja jangka pendek sebesar 67% dari gaji bersihnya.

Paket Perlindungan Sosial Kedua (*Sozialschutzpaket II*) mencakup ketentuan khusus lebih lanjut yang berkaitan dengan skema kerja jangka pendek, yang juga mempengaruhi jumlah tunjangan kerja jangka pendek. Mengingat pandemi virus Corona, tunjangan kerja jangka pendek ditingkatkan secara bertahap untuk karyawan yang gajinya dipotong setidaknya hingga setengahnya. Dari bulan keempat di mana karyawan menerima tunjangan kerja jangka pendek, jumlahnya dinaikkan menjadi 70 persen (77 persen untuk karyawan dengan setidaknya satu anak), dan dari bulan ketujuh tunjangan dinaikkan hingga 80 persen (87 persen untuk karyawan dengan setidaknya satu anak). Bulan di mana karyawan menerima tunjangan jangka pendek dihitung mulai 1 Maret 2020. Dengan kata lain, bulan pertama di mana tingkat tunjangan kerja jangka pendek yang lebih tinggi dapat diterima adalah Juni 2020 (bulan keempat yang paling cepat).

Untuk membantu penghitungan tunjangan kerja jangka pendek ini, tabelnya disediakan pada laman Badan Tenaga Kerja Federal (www.arbeitsagentur.de).

6. Apakah karyawan perlu mengurangi gaji mereka setidaknya sebesar 50 persen untuk tiga bulan sebelumnya agar memenuhi syarat untuk kenaikan tingkat tunjangan kerja jangka pendek di bulan keempat?

Agar dapat memenuhi syarat tingkat tunjangan kerja jangka pendek yang lebih tinggi, karyawan harus memenuhi syarat bahwa gajinya dipotong setidaknya hingga 50 persen “di bulan yang bersangkutan”. Ini berarti bahwa karyawan sudah dapat menerima tarif tunjangan yang lebih tinggi jika gajinya dikurangi setidaknya hingga 50 persen di bulan keempat atau di bulan-bulan berikutnya di mana mereka menerima tunjangan. Pengurangan jam kerja tidak harus memenuhi ambang batas ini di bulan-bulan sebelumnya; karyawan hanya perlu menerima tunjangan kerja jangka pendek. Tingkat pengurangan jam kerja selama bulan-bulan itu tidak lagi relevan. Referensi bulan untuk penghitungan jumlah bulan di mana tunjangan kerja jangka pendek diterima adalah Maret 2020.

7. Bagaimana jeda dalam menerima tunjangan kerja jangka pendek mempengaruhi tingkat tunjangan yang lebih tinggi di bulan keempat dan ketujuh?

Karyawan yang menerima tunjangan kerja jangka pendek, misalnya, di bulan Maret, April, dan Juni 2020, tetapi di bulan Mei 2020 tidak bekerja dengan skema kerja jangka pendek, akan menerima tunjangan kerja jangka pendek yang lebih tinggi mulai bulan Juli (bulan keempat di mana karyawan menerima tunjangan kerja jangka pendek). Untuk dapat menerima tarif yang lebih tinggi, cukup bagi karyawan untuk menerima tunjangan kerja jangka pendek dengan total masing-masing tiga atau enam bulan. Jumlah bulan tidak diatur ulang setelah ada jeda dalam menerima tunjangan kerja jangka pendek.

E. Penghasilan Tambahan

1. Bagaimana penghasilan tambahan/pekerjaan kedua berdampak terhadap tingkat tunjangan kerja jangka pendek?

Jika seorang karyawan telah memiliki pekerjaan kedua sebelum skema kerja jangka pendek diberlakukan, ini tidak berdampak apa-apa; dengan kata lain, gaji yang diterima dari pekerjaan kedua tidak diambil dari tunjangan kerja jangka pendek. Jika seorang karyawan memulai pekerjaan kedua ketika menerima tunjangan kerja jangka pendek, gaji yang diterima dari pekerjaan kedua tidak diambil dari tunjangan kerja jangka pendek, karenanya jumlah gaji aktual yang diterima oleh karyawan meningkat.

Hingga 31 Desember 2020, penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan kedua yang dimulai oleh seorang individu saat menerima tunjangan kerja jangka pendek tidak akan, seperti yang biasanya terjadi, dikreditkan sepenuhnya terhadap tunjangan kerja jangka pendek. Selama periode ini, penghasilan dari pekerjaan kedua yang dimulai oleh seorang individu di pekerjaan atau sektor penting saat menerima tunjangan kerja jangka pendek tidak akan dikreditkan terhadap tunjangan kerja jangka pendek hingga tingkat penuh penghasilan awal bulanan dari pekerjaan utamanya.

Sebelumnya, menurut Paket Perlindungan Sosial Pertama, aturan tentang penghasilan tambahan disesuaikan hanya untuk pekerjaan kedua di pekerjaan dan sektor penting saja, dan perubahan ini awalnya diberlakukan hingga 31 Oktober 2020. Namun Paket Perlindungan Sosial Kedua memperluas perubahan ini dengan mencakup seluruh jenis pekerjaan dan memperpanjangnya hingga 31 Desember 2020.

Dalam hal pekerja marjinal (*geringfügige Beschäftigung*), yang juga dikenal sebagai "pekerjaan 450 Euro", gaji yang diterima tidak dikreditkan terhadap tunjangan kerja jangka pendek, bahkan jika gaji ini melebihi tingkat gaji normal.

Dalam kasus seperti ini, tingkat tunjangan kerja jangka pendek tidak berubah.

Sektor dan pekerjaan penting yang dimaksud adalah sektor dan pekerjaan yang penting bagi kehidupan masyarakat dan untuk memastikan keselamatan dan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat. Termasuk di dalamnya, secara khusus, sektor layanan kesehatan dan perawatan jangka panjang (*long-term care*) - mencakup rumah sakit, praktek dokter dan apotik - sektor pertanian dan pangan, dan pekerjaan yang melibatkan kegiatan pemasokan

pangan untuk masyarakat. Kriteria untuk menilai sektor dan pekerjaan mana yang dianggap penting terdapat di dalam Peraturan tentang Penentuan Infrastruktur Penting berdasarkan Undang-Undang Pemerintah Federal untuk Keamanan Informasi.

2. Apakah benar bahwa kontribusi jaminan sosial tidak harus dibayarkan atas penghasilan dari pekerjaan kedua?

Kontribusi asuransi pengangguran tidak harus dibayarkan atas penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan kedua yang dimulai seorang individu di sektor atau pekerjaan penting – atau di sektor atau pekerjaan manapun, terhitung mulai 1 April 2020 - ketika menerima tunjangan kerja jangka pendek, terlepas dari jumlah yang dihasilkan. Aturan normal berlaku untuk pertanyaan apakah atau sampai sejauh manakah penghasilan dibebaskan dari kontribusi program jaminan sosial yang lain.

3. Jika saya bekerja dengan skema kerja jangka pendek dan ingin mengambil pekerjaan kedua (misalnya memanen asparagus), kepada siapa saya harus memberi tahu dan bagaimana caranya?

Anda harus memberi tahu pemberi kerja (utama) bahwa Anda mengambil pekerjaan kedua dan informasikan juga berapa penghasilan yang Anda peroleh dari pekerjaan tersebut. Badan Tenaga Kerja setempat dapat membantu Anda menemukan pekerjaan kedua yang cocok.

Selain itu, Kementerian Federal untuk Pangan dan Pertanian telah menyiapkan platform "*Job gesucht - Erntehelfer gefunden!*" (Pekerjaan yang Diinginkan – Ditemukan Pembantu Panen!) di laman www.daslandhilft.de dimana para petani dan orang-orang yang tertarik membantu kegiatan panen dapat saling berkomunikasi secara gratis.

4. Siapa yang memeriksa apakah penghasilan dari pekerjaan kedua harus dikreditkan terhadap tunjangan kerja jangka pendek?

Pemberi kerja utama adalah pihak yang bertanggung jawab untuk memeriksa apakah penghasilan dari pekerjaan kedua harus dikreditkan terhadap tunjangan kerja jangka pendek. Oleh karena itu, bukti penghasilan dari pekerjaan kedua harus diserahkan kepada pemberi kerja tepat waktu. Kemudian, pemberi kerja utama bertugas untuk menghitung tingkat tunjangan kerja

jangka pendek dengan mempertimbangkan pemotongan jam kerja pada bulan yang bersangkutan dan penghasilan total karyawan tersebut. Penghasilan karyawan dari pekerjaan kedua harus dipertimbangkan dalam proses ini.

Namun, seluruh penghasilan ini hanya dikreditkan terhadap tunjangan kerja jangka pendek jika dan sejauh mana pendapatan total orang tersebut selama kerja jangka pendek (penghasilan aktual dari pekerjaan utama orang tersebut, penghasilan dari pekerjaan kedua dan, jika ada, pembayaran *top-up*) lebih besar daripada gaji yang diterima dari pekerjaan utamanya sebelum kerja jangka pendek diberlakukan.

F. Pengaruh Tunjangan Kerja Jangka Pendek terhadap Perlindungan Sosial

1. Apakah skema kerja jangka pendek berdampak negatif terhadap skema perlindungan sosial bagi karyawan?

Tidak. Karyawan dengan skema kerja jangka pendek harus menghadapi berkurangnya pendapatan mereka, tetapi mereka tetap harus membayar kontribusi jaminan sosial. Mereka mempertahankan skema jaring pengaman sosial dalam bentuk asuransi kesehatan, pensiun, perawatan jangka panjang (*long-term care*), asuransi kecelakaan kerja, dan asuransi pengangguran.

2. Siapa yang membayar kontribusi jaminan sosial selama periode kerja jangka pendek?

Dalam hal gaji yang diperoleh selama periode kerja jangka pendek, kontribusi jaminan sosial terus dibayarkan bersama-sama oleh perusahaan dan karyawan. Dalam hal waktu yang tidak digunakan untuk bekerja karena diberlakukannya skema kerja jangka pendek dan dibayarkannya tunjangan kerja jangka pendek, kontribusi jaminan sosial dikurangi hingga 80% dari besaran normal. Kontribusi ini dibayarkan oleh pemberi kerja saja. Untuk jangka waktu terbatas, mulai 1 Maret 2020 hingga 31 Desember 2020, kontribusi jaminan sosial yang dibayarkan oleh pemberi kerja saja akan digantikan kepada pemberi kerja oleh Badan Tenaga Kerja Federal dengan tarif tetap.

3. Bagaimana pengaruh kerja jangka pendek terhadap hak-hak pensiun?

Karyawan tetap terdaftar dalam asuransi pensiun sambil menerima tunjangan kerja jangka pendek. Kontribusi asuransi pensiun yang harus dibayarkan dari gaji karyawan yang sudah dipotong adalah, seperti biasa, dibagi antara pemberi kerja dan karyawan.

Untuk memastikan bahwa karyawan tidak mengalami kerugian dalam hal hak-hak pensiun ketika memasuki masa pensiun, tingkat kontribusi sebesar 80% dari gaji yang dibayarkan dalam skema kerja jangka pendek (selisih antara gaji yang biasanya diterima dalam kondisi normal dan jumlah aktual yang dibayarkan), dan kontribusi ini dibayarkan oleh pemberi kerja saja. Untuk jangka waktu terbatas, mulai 1 Maret 2020 hingga 31 Desember 2020, pemberi kerja akan mendapatkan penggantian dari Badan Tenaga Kerja.

Jika ada pertanyaan terkait dengan bagaimana skema kerja jangka pendek berpengaruh pada tunjangan pensiun di kemudian hari, dapat menghubungi Pusat Informasi dan Saran kantor Asuransi Pensiun Jerman (*Deutsche Rentenversicherung*) atau layanan hotline di nomor +49(0)800 1000 480 70.

4. Apakah tunjangan kerja jangka pendek berdampak terhadap hak atas dan tingkat tunjangan pengangguran?

Dalam banyak kasus, skema kerja jangka pendek membantu menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh alasan operasional (*betriebsbedingte Kündigungen*). Namun jika pemutusan hubungan kerja tak dapat dihindari, karyawan tidak menderita kerugian apapun sebagai dampak dari skema kerja jangka pendek.

Periode dimana seseorang menerima tunjangan kerja jangka pendek tidak berdampak negatif terhadap hak tunjangan pengangguran. Pada prinsipnya, jika suatu pekerjaan mewajibkan tunduk pada kontribusi jaminan sosial, menerima tunjangan kerja jangka pendek tidak mengubah kewajiban ini. Kewajiban ini tetap berlaku meskipun karyawan tidak bekerja sepenuhnya ketika dalam periode kerja jangka pendek.

Periode dimana karyawan menerima tunjangan kerja jangka pendek dihitung menuju periode kualifikasi (*Antwortschaftszeit*) untuk hak atas tunjangan pengangguran dengan cara yang sama seperti ketika periode kerja "normal", dan juga masuk dalam perhitungan periode hak.

Jika karyawan menjadi pengangguran setelah menerima tunjangan kerja jangka pendek, tunjangan pengangguran dihitung berdasarkan gaji yang mereka terima ketika bekerja normal tanpa pemotongan jam kerja. Prinsipnya, ini memastikan bahwa karyawan tidak menderita kerugian dalam hal hak mereka atas tunjangan-tunjangan jika mereka terpaksa menjadi pengangguran setelah menerima tunjangan kerja jangka pendek.

5. Dapatkah karyawan diberhentikan selama periode kerja jangka pendek yang sudah didaftarkan?

Prinsip proporsionalitas (yaitu bahwa pemutusan hubungan kerja harus menjadi pilihan terakhir) berarti bahwa pemberlakuan skema kerja jangka pendek ketika terjadi potensi kehilangan pekerjaan sementara, sebagai tindakan yang tidak terlalu berat, dapat membuat pemutusan hubungan kerja karena alasan operasional tidak diizinkan. Namun skema kerja jangka pendek tidak dapat mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja karena alasan operasional, terutama ketika perusahaan dalam jangka panjang tidak mampu menyediakan pekerjaan bagi karyawan yang bersangkutan. Jika seorang karyawan benar-benar diberhentikan, maka tunjangan kerja jangka pendek tidak dapat lagi dibayarkan.

6. Apakah skema kerja jangka pendek dan tunjangan kerja jangka pendek berpengaruh terhadap integrasi hibah yang diterima oleh pengusaha untuk karyawan?

Hibah integrasi (*Eingliederungszuschüsse*) dihitung berdasarkan "pembayaran yang layak". Ini terdiri dari gaji reguler dan total kontribusi jaminan sosial yang harus dibayarkan oleh pengusaha. Untuk periode dimana pengusaha tidak membayar karyawan, hibah integrasi dikurangi atau tidak dibayarkan sama sekali. Pada prinsipnya, periode-periode ini tidak berpengaruh pada periode pemberian hibah. Informasi lebih lanjut dapat diperoleh dari badan tenaga kerja setempat.

G. Pendidikan dan Pelatihan Lanjutan serta Pengembangan Keterampilan

1. Dapatkah disediakan dana untuk pendidikan atau pelatihan lanjutan selama periode kerja jangka pendek?

Karyawan dapat menerima dana penuh atau sebagian untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan jika (seperti diatur dalam Buku III dari Buku UU Jaminan Sosial (*Sozialgesetzbuch*)):

- program tersebut memberikan pengetahuan dan keterampilan yang tidak hanya sekedar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan saja;
- karyawan sudah memperoleh kualifikasi kejuruan setidaknya empat tahun yang lalu;
- karyawan belum pernah mengikuti pelatihan dan pendidikan kejuruan lanjutan yang didanai menurut Buku III dari Buku UU Jaminan Sosial setidaknya empat tahun sebelum pengajuan aplikasi pelatihan dan pendidikan kejuruan lanjutan;
- program dilaksanakan di luar tempat kerja dan berlangsung selama lebih dari 160 jam;
- program dan penyelenggara program berhak menerima dana, dan
- karyawan terdampak akibat dari perubahan struktur atau karyawan menyerahkan aplikasi pendidikan atau pelatihan lanjutan untuk pekerjaan yang minim pekerja. Pengecualian dapat dilakukan terhadap perusahaan dengan jumlah karyawan kurang dari 250 orang.

2. Dalam praktiknya, bagaimana cara kerja pendanaan badan tenaga kerja untuk pendidikan atau pelatihan lanjutan ini?

Baik pengusaha maupun karyawan dapat mengajukan permohonan kepada badan tenaga kerja setempat untuk biaya program pengembangan keterampilan.

Badan tenaga kerja kemudian memeriksa apakah ada hak atas pendanaan tersebut dan menentukan apakah pendanaan dimungkinkan menurut Buku III dari Buku UU Jaminan Sosial. Jika pendanaan diberikan, karyawan akan menerima *voucher* pendidikan. Sesuai dengan persyaratan yang berlaku untuk *voucher* pendidikan tersebut, karyawan dapat mengklaim *voucher* ini kepada penyelenggara program pilihan mereka sendiri dan memenuhi syarat untuk pendanaan.

Panduan untuk menemukan program pelatihan yang cocok dan berbagai kiat tersedia di dalam brosur "*Förderung der beruflichen Weiterbildung*" ("Dukungan untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan kejuruan"), yang tersedia di badan tenaga kerja setempat. Informasi lengkap tentang program-program yang memenuhi syarat dapat diperoleh di "*KURSNET*", *database* daring Badan Tenaga Kerja Federal mengenai program-program pelatihan dasar dan lanjutan, dan juga dari penyelenggara program.

3. Peluang apa saja yang ada terkait pendidikan atau pelatihan lanjutan di masa sebelum skema kerja jangka pendek diperkenalkan, atau di perusahaan dimana kerja jangka pendek tidak diperlukan?

Undang-Undang Peluang Pengembangan Keterampilan (*Skills Development Opportunities Act*) yang disahkan pada 2019 membuka jalan bagi karyawan untuk memperoleh dukungan melanjutkan pendidikan dan pelatihan tanpa memandang jenis pelatihan, usia, dan ukuran perusahaan. Dengan demikian membuka lebih luas akses untuk memperoleh dukungan.

Perluasan dukungan untuk pendidikan atau pelatihan lanjutan difokuskan pada seluruh karyawan yang pekerjaannya dapat digantikan oleh teknologi, yang terpengaruh oleh perubahan struktural, atau karyawan yang ingin ikut serta dalam pendidikan atau pelatihan kejuruan lanjutan di sektor yang minim pekerja.

Dukungan pendidikan atau pelatihan lanjutan mencakup biaya pendidikan atau pelatihan (misalnya biaya kursus) bagi karyawan secara perseorangan (dukungan untuk karyawan), dan di sisi lain untuk dukungan subsidi upah kepada pemberi kerja atas ketidakhadiran karyawan karena mengikuti kegiatan pendidikan atau pelatihan lanjutan (subsidi untuk pemberi kerja).

Pada prinsipnya pembiayaan bersama (*co-financing*) yang dilakukan oleh pengusaha merupakan prasyarat agar biaya pendidikan atau pelatihan lanjutan karyawan dapat dipenuhi dan agar subsidi upah diterima oleh pemberi kerja. Jenis dan cakupan dukungan ditentukan terutama berdasarkan pada ukuran perusahaan yang bersangkutan.

4. Apakah mungkin untuk melanjutkan pendidikan atau pelatihan lanjutan yang sudah dimulai sebelum diberlakukannya skema kerja jangka pendek?

Pada prinsipnya ini dimungkinkan jika program pendidikan atau pelatihan lanjutan berlangsung bersamaan dengan pekerjaan (misalnya di malam hari atau di akhir minggu). Jika sebelum pemberlakuan skema kerja jangka pendek, seorang karyawan sedang mengikuti program pendidikan atau pelatihan lanjutan di jam kerja atau sebagian di jam kerja, dimana karyawan dibebaskan dari kerja untuk tujuan tersebut, harus diingat bahwa tunjangan kerja jangka pendek dibayarkan karena ada pemotongan jam kerja yang dilakukan karena alasan ekonomi. Namun dalam kasus-kasus seperti ini, karyawan tetap berhak untuk dibayar gajinya selama mengikuti pendidikan atau pelatihan lanjutan. Jika karyawan tersebut terus dibayar, badan tenaga kerja akan terus mendanai biaya pendidikan atau pelatihan lanjutan, jika ada.

5. Dapatkah program pendidikan atau pelatihan yang sudah dimulai selama periode kerja jangka pendek dilanjutkan jika periode kerja jangka pendek dipersingkat atau diakhiri?

Pendidikan atau pelatihan lanjutan tidak boleh menghalangi kembalinya jam kerja normal.

Dengan demikian, pada prinsipnya, program pendidikan atau pelatihan lanjutan, dalam hal waktu harus disesuaikan dengan berkurangnya jam kerja di skema kerja jangka pendek, dan harus diakhiri ketika karyawan kembali ke jam kerja normal. Jika pengusaha setuju dan terus membebaskan karyawan dari pekerjaan, pendidikan atau pelatihan lanjutan dapat dilanjutkan bahkan hingga akhir periode kerja jangka pendek.

Informasi lebih lengkap mengenai pendanaan yang berlanjut dalam kerangka dukungan berdasarkan Undang-Undang Pengembangan Keterampilan dapat diperoleh dari badan tenaga kerja setempat.

6. Siapa yang membuat keputusan tentang kebijakan pengembangan keterampilan – pemberi kerja atau karyawan?

Pemberi kerja dan karyawan sepakat tentang substansi, jenis, dan durasi pendidikan dan pelatihan lanjutan.

7. Secara konkret apa yang harus dilakukan agar program pendidikan atau pelatihan lanjutan dapat didanai oleh badan tenaga kerja?

Baik pemberi kerja maupun karyawan dapat menghubungi badan tenaga kerja setempat untuk mengajukan dana untuk pembiayaan program pengembangan keterampilan.

Badan tenaga kerja memeriksa apakah ada hak untuk pendanaan dan, jika demikian, *voucher* pendidikan akan diberikan untuk karyawan tersebut. Dengan tunduk kepada persyaratan yang berlaku atas *voucher* pendidikan tersebut, karyawan dapat mengklaim *voucher* kepada penyelenggara program pilihannya yang memenuhi syarat untuk pendanaan.

Panduan untuk menemukan program pelatihan yang cocok dan berbagai kiat tersedia di dalam brosur "*Förderung der beruflichen Weiterbildung*" ("Dukungan untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan kejuruan"), yang tersedia di badan tenaga kerja setempat. Informasi lengkap tentang program-program yang memenuhi syarat dapat diperoleh di "*KURSNET*", *database* daring Badan Tenaga Kerja Federal mengenai program-program pelatihan dasar dan lanjutan, dan juga dari penyelenggara program.

Secara paralel, pemberi kerja dapat mengajukan subsidi upah kepada badan tenaga kerja setempat, jika mereka membebaskan karyawannya dari kerja untuk mengikuti program pengembangan keterampilan dan terus membayarkan upahnya selama periode ini. Jika pengajuan subsidi disetujui, badan tenaga kerja membayar subsidi upah langsung ke pemberi kerja.

Catatan

Tentang Publikasi

Diterjemahkan dan diselaraskan dari kumpulan pertanyaan berbahasa Inggris "Questions and Answers Relating to Short-Time Work (Kurzarbeit) and Skills Development" yang diterbitkan oleh Kementerian Federal Jerman Urusan Tenaga Kerja dan Sosial pada 23 Juni 2020.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung

Pandangan dalam tulisan ini tidak mencerminkan pendapat dari Friedrich-Ebert-Stiftung.

Imprint

© 2020 Friedrich-Ebert-Stiftung
Indonesia Office
Jl. Kemang Selatan II No. 2A
Jakarta Selatan 12730, Indonesia

Penanggung Jawab:

Sergio Grassi | Country Director
Rina Julvianty | Program Coordinator

Telepon: +62-21-7193711

Email: info@fes.or.id

www.fes-indonesia.org

 Friedrich-Ebert-Stiftung Indonesia Office

Materi publikasi yang diterbitkan oleh Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) tidak dapat dipergunakan untuk tujuan komersil tanpa persetujuan tertulis dari FES.

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) adalah yayasan politik tertua di Jerman. Adapun namanya diambil dari nama presiden Jerman pertama yang terpilih secara demokratis, Friedrich Ebert.

Pada 1968 FES mendirikan Kantor Perwakilan Indonesia yang berkedudukan di Jakarta. Selama beberapa tahun terakhir FES melakukan berbagai kegiatan untuk mendukung reformasi sistem jaminan sosial, terciptanya negara kesejahteraan dan pembangunan sosial ekonomi serta transformasi sosial di tingkat kota. Di tingkat kawasan dan internasional, FES mempromosikan praktik-praktik dialog di Indonesia kepada negara-negara lain sebagai rujukan bagi perkembangan demokratisasi, sosial ekonomi dan pembangunan yang damai.