

기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT), 아웃소싱,  
근로시간 및 휴게시간, 근로관계종료(해고)에 관한  
2021년 제35호 인도네시아 정부령

전지전능하신 신의 은총으로  
인도네시아 공화국 대통령은  
“기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT), 아웃소싱, 근로시간 및 휴게시간,  
로관계종료(해고)에 관한 정부령” 확립을 결정한다.

[제정이유]

일자리 창출(Cipta Kerja)에 관한 2020년 11호 법령의 제81조 및 185조 b호  
규정을 집행하기 위해서는 “기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT), 아웃소  
싱, 근로시간 및 휴게시간, 근로관계종료(해고)에 관한 정부령” 을 확립할 필  
요가 있다.

[관계법령]

1. 1945년 인도네시아 공화국 헌법(UUD) 제5조 (2)항
2. 노동(Ketenagakerjaan)에 관한 2003년 13호 법률(2003년 제39호 인도네시  
아공화국 관보, 제4279호 인도네시아공화국 추보)
3. 일자리창출(Cipta Kerja)에 관한 2020년 11호 법률(2020년 제245호 인도네  
시아공화국 관보, 제6573호 인도네시아공화국 추보)

## 제1장 총칙

### 제1조

이 정부령에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. 근로관계(Hubungan Kerja)란 근로, 임금, 지시와 관련된 사항을 포함한 근로 계약에 따른 사용자와 근로자/노동자간 관계를 말한다.
2. 근로자/노동자(Pekerja/Buruh)란 임금 또는 기타 형태로 대가를 받고 근로하는 모든 사람을 말한다.
3. 사용자(Pengusaha)란 다음 각 호를 말한다.
  - a. 본인 소유의 회사를 경영하는 개인, 단체(persekutuan), 법인(badan hukum)
  - b. 본인 소유가 아닌 회사를 독립적으로 경영하는 개인, 단체, 법인
  - c. 제a, b호에 따른 인도네시아 영토 밖에 소재한 회사를 인도네시아에서 대표하는 개인, 단체, 법인
4. 회사(Perusahaan)란 다음 각 호를 말한다.
  - a. 근로자/노동자에게 임금 또는 기타 형태로 대가를 제공함으로써 근로자/노동자를 근로시키는, 민간 또는 국영으로 운영되는 법인, 비법인, 개인 소유, 단체 소유, 또는 법인 소유 등 모든 형태의 사업(usaha)
  - b. 운영자(pengurus)가 있고, 임금 또는 기타 형태의 대가를 지급함으로써 다른 사람을 고용하는 사회사업 또는 기타 사업
5. 근로자/노동자 조합(Serikat Pekerja/Serikat Buruh)이란 근로자/노동자로, 근로자/노동자에 의해, 근로자/노동자를 위해 사내·외에 설립된 조직을 말한다. 근로자/노동자 조합은 자유성, 개방성, 독립성, 민주성을 갖고 있으며 근로자/노동자의 권리 및 이해(interest)를 추구하고, 변호하고 보호하며 근로자/노동자 및 그 가족의 복지를 향상시킬 책임이 있다.
6. 임금(Upah)이란 노동자/근로자의 권리로서, 근로 및/또는 서비스를 제공했거나 제공할 노동자/근로자에게 사용자(Pengusaha) 또는 업무 지시자(pemberi kerja)가 대가로 주는 돈을 말한다. 임금은 근로계약, 합의 또는

법규에 따라 확정·지급하며, 임금에는 근로자/노동자 및 그 가족을 위한 수당(tunjangan)이 포함된다.

7. **연장근로시간(Waktu Kerja Lembur)**이란 주6일 근무시 하루 7시간·주 40시간 이상을 근무하거나, 주5일 근무시 하루 8시간·주 40시간 이상을 근무하거나, 주휴일(hari istirahat mingguan) 및/또는 정부가 지정한 공휴일에 근무하는 것을 말한다.
8. **연장근로수당(Upah Kerja Lembur)**이란 연장근로시간에 근로를 하는 근로자/노동자에게 사용자가 지급하는 수당을 말한다.
9. **근로계약(Perjanjian Kerja)**이란 근로자/노동자와 사용자 또는 업무지시자간의 계약을 말하며, 근로 계약에는 근로 요건, 권리, 당사자들의 의무가 포함된다.
10. **기간의 정함이 있는 근로계약(Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, 이하 PKWT)**이란 근로자/노동자와 사용자간에 특정 기간 또는 특정 업무에 대해 근로관계를 맺기 위한 근로 계약(Perjanjian Kerja)을 말한다.
11. **기간의 정함이 없는 근로계약(Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, 이하 PKWTT)**이란 근로자/노동자와 사용자간에 상시적인(bersifat tetap) 근로관계를 맺기 위한 근로 계약(Perjanjian Kerja)을 말한다.
12. **사규(Peraturan Perusahaan)**란 사용자(Pengusaha)가 서면으로 작성한 규정을 말하며, 근로 조건(syarat-syarat kerja)과 회사 규칙(tata tertib Perusahaan)을 포함한다.
13. **단체협약(Perjanjian Kerja Bersama)**이란 노사간 협상 결과로서의 약속을 말한다. 단체 협약의 노사는 노동 분야 책임 기관에 등록되어 있는 단일 또는 복수 노조와 사용자(Pengusaha)/다수의 사용자 또는 사용자 모임(perkumpulan Pengusaha)를 말한다. 단체협약에는 근로 요건, 양측의 권리와 의무가 포함된다.
14. **아웃소싱회사(Perusahaan Alih Daya)**란 용역을 주는 회사(Perusahaan

pemberi pekerjaan)와 합의한 계약(perjanjian)에 따라 특정 일을 할 수 있는 조건을 충족하는 법인 형태를 말한다.

15. 근로관계종료(PHK: Pemutusan Hubungan Kerja, 해고)란 근로자/노동자와 사용자간의 권리와 의무가 종료되도록 한 특정 사유(suatu hal tertentu)로 인해 근로관계가 종료됨을 말한다.

16. 중앙 정부(Pemerintah Pusat)는 1945년 인도네시아공화국 헌법(UDD)에 명시된 바와 같이 인도네시아 공화국의 국무를 운영할 권한을 갖고 있는 대통령, 대통령을 지원하는 부통령 및 장관을 말한다.

17. 근로감독관(Pengawas Ketenagakerjaan)은 지도, 조사, 시험, 검사, 근로감독 시스템 개발 등의 권한이 있는 정부고위직(pejabat)으로부터 법규에 따라 임무, 책임, 권한, 전권(hak secara penuh)을 받은 공무원(pegawai negeri sipil)을 말한다.

18. 장관(Menteri)은 노동 분야 국정 업무를 총괄하는 장관을 말한다.

## 제2장 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT)

\*PKWT : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

### 제1절 총칙

#### 제2조

(1)근로관계(hubungan kerja)는 사용자 및 근로자/노동자간 근로 계약 (Perjanjian kerja)이 있으므로 하여 성립된다.

(2) 근로 계약은 서면 또는 구두로 한다.

(3) 서면 근로 계약은 법규에 따른다.

(4) 근로 계약은 기간의 정함이 있거나 기간의 정함이 없는 근로 계약을 말한다.

#### 제3조

기간의 정함이 없는 근로계약(PKWTT)은 법규에 따른다.

\*PKWTT : Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

## 제2절 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT) 실시

### 제4조

- (1) 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT)은 다음 각 호를 기준으로 한다.
  - a. 기간(jangka waktu); 또는
  - b. 특정 업무가 완료될 경우
- (2) 상시적 성격(bersifat tetap)의 일에 대해서는 PKWT를 할 수 없다.

### 제5조

- (1) 제4조 (1)항 a호 기간(jangka waktu)에 따른 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT)은 다음 각 호의 특정 작업(pekerjaan)을 위한 것이다.
  - a. 장시간이 소요되지 않고 완료 가능할 것으로 예측되는 작업
  - b. 특정 시즌(musiman)에만 하는 작업; 또는
  - c. 시험 또는 추진 중에 있는 신제품, 새로운 활동, 추가 제품과 연관이 있는 작업
- (2) 제4조 (1)항 b호에 따른 PKWT는 다음 각 호의 특정 작업 위한 것이다.
  - a. 1회에 완료되는 작업; 또는
  - b. 임시적인 성격의 작업
- (3) 제(1)항 및 (2)항에 따른 특정 작업(pekerjaan)에 종류, 성격, 활동이 상시적이지 않은 특정 작업에 대해서도 PKWT를 할 수 있다.

### 제6조

제5조 (1)항 a호 장시간이 소요되지 않고 완료 가능할 것으로 예측되는 작업은 최장 5년간 할 수 있다.

### 제7조

- (1) 제5조 (1)항 b호 특정 시즌(musiman)에만 하는 작업은 다음 각 호를 말한다.
  - a. 계절(시즌, musim), 날씨; 또는
  - b. 특정 상황(kondisi tertentu)
- (2) 제(1)항 b호 계절 또는 날씨에 따라 실시하는 작업은 특정 계절(시즌) 또는 날씨에만 할 수 있다.
- (3) 제(1)항 b호 특정 상황에 따라 실시하는 작업은 특정 주문 또는 목표를 달성하기 위해 하는 추가 작업을 말한다.

#### 제8조

- (1) 제5조 (1)항의 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT)은 최장 5년간 할 수 있다.
- (2) 제(1)항 PKWT의 기간(jangka waktu)이 종료 시점에 가까워졌으나 진행 중인 작업이 완료되지 못한 경우, PKWT 전체 작업 기간 및 연장 기간이 최대 5년을 넘지 않는다는 규정 하에 노사가 합의한 기간에 따라 PKWT 연장을 할 수 있다.
- (3) 제(2)항이 의미하는 PKWT를 연장하는 데 있어 근로자/노동자의 근로기간(masa kerja)은 PKWT에 근거해 근로관계가 성립된 시점부터이다.

#### 제9조

- (1) 제5조 (2)항의 특정 작업이 완료되는 것을 기준으로 하는 PKWT는 근로 계약에 명시된 당사자들의 합의에 기초한다.
- (2) 제(1)항 당사자들의 합의는 다음 각 호를 포함한다.
  - a. 작업의 범위와 장소의 사용이 종료되었다.
  - b. 작업 완결 기간은 작업이 끝나는 시점과 맞춘다.
- (3) 제(2)항 b호 PKWT에 따라 계약한 특정 작업이, 합의한 총 시간보다 조기에 완료될 수 있는 경우, PKWT는 작업 완료 시점에 법적으로 종료된다.
- (4) 제(2)항 b호 PKWT에 따라 계약한 특정 작업이, 합의한 총 시간에 맞춰 완료되지 못한 경우, PKWT 기간(jangka waktu)을 작업이 완료되는 특정 마감 기한(batas waktu)까지 연장할 수 있다.
- (5) 제(4)항에서 의미하는 PKWT 기간을 연장하는 경우, 근로자/노동자의 근로 기간은 PKWT에 근거해 근로관계가 성립된 시점부터이다.

#### 제10조

- (1) 제5조 (3)항 종류, 성격, 활동이 상시적이지 않은 특정 업무에 대한 PKWT는 시간 및 작업량에 따라 변동성이 있는 특정 작업을 의미하며, 근로자/노동자의 임금은 출근(kehadiran)에 기초해 지급된다.
- (2) 제(1)항 PKWT는 일일근로계약(Perjanjian Kerja Harian)으로 할 수 있다.
- (3) 제(2)항의 일일근로계약은 근로자/노동자가 1개월에 21일 이내로 일한다는 규정을 따른다.
- (4) 근로자/노동자가 **3개월간 연속으로 21일 이상 일한 경우**, 제(2)항의 일일 근로계약은 효력이 없으며, 노사간 법적 근로관계는 **기간의 정함이 없는 근로계약(PKWTT)**에 기초한다.

#### 제11조

- (1) 제10조 근로자/노동자를 사용하는 사용자는 근로자/노동자와 서면으로 일일근로계약을 체결한다.
- (2) 제(1)항의 일일 근로계약은 합의하에 체결(dibuat secara kolektif)하며 최소한 다음 각 호를 포함한다.
  - a. 사용자 또는 업무 지시자의 성명/주소
  - b. 근로자/노동자의 성명/주소
  - c. 작업의 종류; 및
  - d. 임금액(besarnya Upah)
- (3) 제(1)항의 사용자는 사회보장프로그램에 대한 권리 등 근로자/노동자의 권리를 충족시켜야 하는 의무가 있다.

#### 제12조

- (1) 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT)은 견습기간(masa percobaan kerja)을 조건으로 할 수 없다.
- (2) 견습기간을 조건으로 하는 경우, 견습기간은 법적으로 효력이 없으며, 근로기간에 포함된다.

#### 제13조

기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT)은 최소한 다음 각 호를 포함한다.

- a. 회사명, 회사 주소, 업종(jenis usaha)
- b. 근로자/노동자의 성명, 성별, 연령, 주소
- c. 직책 또는 작업 종류
- d. 근무 장소(tempat pekerjaan)
- e. 임금액과 지급 방법
- f. 법규, 또는 사규나 단체협약에서 정하고 있는 요건에 따른 사용자 및 근로자/노동자의 권리와 의무
- g. 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT) 효력이 발생한 시점 및 기간
- h. PKWT 작성 장소 및 일시; 및
- I. PKWT 당사자들의 서명

#### 제14조

- (1) 사용자는 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT) 체결 이후 늦어도 3일째가 되는 때까지 노동 분야의 국가행정 주무부처(kementerian; ministry)에

온라인으로 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT)을 등록해야 한다.

- (2) PKWT를 온라인으로 등록할 수 없는 경우, 사용자는 시/군 노동 분야 국가행정 업무 주무청(dinas)에서 PKWT를 서면으로 등록하며, 이는 PKWT 체결 이후 늦어도 7일 이내에 이루어져야 한다.

### 제3절 보상금 지급(Pemberian Uang Kompensasi)

#### 제15조

- (1) 사용자는 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT)에 기초한 근로관계에 있는 근로자/노동자에게 보상금(uang kompensasi)을 지급할 의무가 있다.
- (2) 보상금은 PKWT가 종료되는 시점에 지급된다.
- (3) 제(1)항 보상금은 근속기간이 최소 1개월인 근로자/노동자에게 지급된다.
- (4) PKWT를 연장하는 경우, 보상금은 연장전에 PKWT가 종료되는 시점에 지급되며, PKWT 연장 기간에 대한 그 다음 보상금은 PKWT 연장 기간이 종료된 후에 지급됨.
- (5) PKWT에 기초한 근로관계의 업무 지시자가 사용하는 외국 근로 인력에게는 보상금이 지급되지 않는다.

#### 제16조

- (1) 규정에 따라, 지급하는 보상금은 다음 각 호와 같다.
  - a. 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT)이 12개월 연속 지속되는 경우, 한 달 임금만큼을 보상금으로 지급한다.
  - b. PKWT가 1개월 이상 12개월 이하인 경우, 아래 공식에 따라 비례적으로 계산한다.

$$\frac{\text{근로기간}}{12} \times 1\text{달 임금}$$

- c. PKWT가 12개월 이상인 경우, 아래 공식에 따라 비례적으로 계산한다.

$$\frac{\text{근로기간}}{12} \times 1\text{달 임금}$$

- (2) 제(1)항의 임금(Upah)은 보상금 지급 산정의 기초가 되는 임금을 말하며, 기본급(Upah pokok)과 고정수당(tunjangan tetap)으로 구성되어 있다.



- (3) 회사의 임금이 {기본급+고정수당}으로 구성되어 있지 않은 경우, 수당을 제외한 임금(Upah tanpa tunjangan)을 보상금 산정 기초로 한다.
- (4) 회사의 임금이 {기본급+비고정수당}으로 구성되어 있는 경우, 기본급(Upah pokok)을 보상금 산정 기초로 한다.
- (5) 작업 완료를 기준으로 하는 PKWT가 총 계약 기간보다 조기에 완료되는 경우, 보상금은 작업 완료 시점까지 계산한다.
- (6) 영세·소상공업(usaha mikro dan usaha kecil) 근로자/노동자를 위한 보상금액은 노사간 합의에 따라 지급한다.

#### 제17조

당사자 중 하나가 PKWT 계약 기간 만료 전에 근로관계를 종료하는 경우, 사용자는 제15조 (1)항에 따른 보상금을 지급할 의무가 있으며, 보상금액은 근로자/노동자가 근로한 PKWT 기간(jangka waktu)에 기초하여 계산한다.

### 제3장 아웃소싱(Alih Daya)

#### 제18조

- (1) 아웃소싱회사와 피고용자인 근로자/노동자간의 근로관계는 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT) 또는 기간의 정함이 없는 근로계약(PKWTT)에 기초한다.
- (2) 제(1)항의 PKWT 또는 PKWTT는 서면으로 작성해야 한다.
- (3) 근로자/노동자 보호, 임금, 복지, 근로 조건 및 이견은 법규에 따르며 아웃소싱회사의 책임이다.
- (4) 제(3)항의 근로자/노동자 보호, 임금, 복지, 근로 조건 및 이견은 근로 계약, 사규, 또는 단체 협약에서 다룬다.

#### 제19조

- (1) 아웃소싱회사(Perusahaan Alih Daya)가 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT)에 따라 근로자/노동자를 고용하고 있을 때, 그 근로 계약은 작업의 대상(obyek pekerjaan)은 유지되는 상태에서 아웃소싱회사가 교체될 경우, 근로자/노동자의 고용이 승계(pengalihan)되는 것을 조건으로 해야 한다.
- (2) 제(1)항의 고용 승계 조건은 아웃소싱회사 내에서 PKWT에 따라 근로관

계에 있는 근로자/노동자의 근로 지속성을 보장한다.

- (3) 근로자/노동자가 제(2)항의 근로 지속성에 대한 보장을 받지 못한 경우, 근로자/노동자의 권리 충족에 대한 책임이 아웃소싱회사(Perusahaan Alih Daya)에 있다.

#### 제20조

- (1) 아웃소싱회사는 법인 형태여야 하며 중앙 정부가 발급하는 사업허가를 충족해야 할 의무가 있다.
- (2) 사업 허가를 받는 조건과 방법은 중앙 정부가 정한 규범, 기준(standard), 절차, 사업허가 요건(kriteria) 등에 대한 법규에 따른다.

### 제4장 근로시간(Waktu Kerja) 및 휴게시간(Waktu Istirahat)

#### 제1절 총칙

##### 제21조

- (1) 모든 사용자는 근로시간 규정을 이행할 의무가 있다.
- (2) 제(1)항의 근로 시간은 다음 각 호를 포함한다.
  - a. (주6일제) 하루 7시간 및 주 40시간; 또는
  - b. (주5일제) 하루 8시간 및 주 40시간
- (3) 제(2)항 근로시간 규정은 특정 업종(sektor usaha) 또는 작업에는 해당되지 않는다.
- (4) 회사의 근로자/노동자를 위한 근로시간(jam kerja)은 근로계약, 사규, 또는 단체협약에서 다룬다.

##### 제22조

제21조 (2)항의 근로시간에 근로자/노동자를 사용하는 사용자는 근로자/노동자에게 주간 주휴일(waktu istirahat mingguan)을 제공할 의무가 있다.

- a. (주6일제) 주1일 휴일
- b. (주5일제) 주2일 휴일

#### 제2절 특정 업종 또는 작업을 위한 근로시간

##### 제23조

- (1) 특정 업종에 있거나 작업을 하는 회사는 제21조 (2)항 규정과 비슷한 근

로시간을 적용할 수 있다.

- (2) 제(1)항의 규정보다 적은 근로 시간을 적용하는 특정 업종에 있거나 작업을 하는 회사는 다음 각 호의 특징을 지닌다.
  - a. 작업 완성 시간이 하루 7시간, 주 35시간 이내
  - b. 근로시간이 유동적; 또는
  - c. 작업장(lokalasi kerja)이외 장소에서 일할 수 있다.
- (3) 제(1)항의 규정보다 적은 근로 시간을 적용하는 특정 업종에 있거나 작업을 하는 회사는 장관이 정한 근로시간 규정을 따른다.

### 제3절 시간외 근로시간(Waktu Kerja Lembur)

#### 제26조

- (1) 시간외 근로는 하루 최장 4시간, 주18시간에 한해 할 수 있다.
- (2) 제(1)항 시간외 근로시간 규정에는 주휴일(waktu istirahat mingguan) 및/또는 공휴일(hari libur resmi)에 하는 시간외 근로는 포함되지 않는다.

#### 제27조

- (1) 제21조 (2)항의 근로시간을 초과해 근로자/노동자를 사용하는 사용자는 시간외근로수당(Upah Kerja Lembur)을 지급할 의무가 있다.
- (2) 시간외근로수당 지급 의무는 특정 직책을 가진 근로자/노동자는 예외로 한다.
- (3) 특정 직책의 근로자/노동자는 구상, 기획, 집행, 및/또는 회사 운영을 통제하는 책임이 있고 근로시간은 제한되어 있지 않으며 더 높은 임금을 받는다.
- (4) 특정 직책에 대한 규정은 근로 계약, 사규, 또는 단체협약에서 다룬다.
- (5) 특정 직책 관련 규정을 근로 계약, 사규, 또는 단체협약에서 다루지 않는 경우, 사용자는 시간외근로수당(Upah Kerja Lembur)을 지급해야 할 의무가 있다.

#### 제28조

- (1) 시간외근로시간이 성립되기 위해서는 사용자의 지시와 해당 근로자/노동자의 서면 및 디지털미디어(media digital)를 통한 동의가 있어야 한다.
- (2) 제(1)항의 지시 및 동의는 시간외 근로를 할 의사가 있는 근로자/노동자의 명단 형태(dalalm bentuk daftar Pekerja/Buruh)로 작성될 수 있으며, 해당 근로자/노동자 및 사용자의 서명이 있어야 한다.

- (3) 제(2)항의 사용자는 시간외 근로를 하는 근로자/노동자의 성명 및 시간외 근로 시간이 포함된 시간외 근로 실시 목록(daftar pelaksanaan kerja lembur)을 작성해야 한다.

#### 제29조

- (1) 시간외근로 시간에 근로자/노동자를 사용하는 사용자는 다음 각 호와 같은 의무가 있다.
- 시간외근로수당(Upah Kerja Lembur) 지급
  - 충분히 휴식할 기회 제공; 및
  - 4시간 이상 시간외 근로를 하는 경우, 최소 1400 kcal의 식음료를 제공
- (2) 제(1)항 c호 식음료 제공은 돈으로 대체할 수 없다.

#### 제30조

시간외근로 시간 규정은 모든 회사에 효력이 발생하나, 제23조 (3)항 및 제24조의 특정 업종에 있거나 또는 작업을 하는 회사는 예외로 한다.

### 제4절 시간외 근로수당(Upah Kerja Lembur)

#### 제31조

- (1) 제21조 (2)항의 근로 시간을 초과하여 근로자/노동자를 사용하는 회사는 다음 각 호 규정대로 시간외근로수당(Upah Kerja Lembur)을 지급할 의무가 있다.
- 시간외 근로의 처음 1시간은 시간당 임금의 1.5배로 지급한다.
  - 그 이후 시간외 근로는 매 시간마다 시간당 임금의 2배를 지급한다.
- (2) 제(1)항의 근로자/노동자를 근로시키는 회사는 주 6일 및 주 40시간 근무제에서 주휴일(hari istirahat mingguan) 및/또는 공휴일에 시간외 근로를 하는 경우 시간외근로수당을 지급할 의무가 있으며, 다음 각 호에 따라 수당을 계산한다.
- 시간외근로수당은 다음 각 호와 같이 계산한다.
    - 첫 1시간째부터 7시간째까지는 시간당 임금의 2배를 지급
    - 여덟(8)시간째는 시간당 임금의 3배를 지급
    - 아홉(9)시간째부터 열한(11)시간째까지는 시간당 임금의 4배를 지급
  - 공휴일(hari libur resmi)이 근무시간이 가장 짧은 근무일(hari kerja terpendek)일에 해당할 경우, 시간외 근무 수당은 다음과 같이 계산한다.

1. 첫 1시간째부터 5시간째까지는 시간당 임금의 2배를 지급
  2. 여섯(6)시간째는 시간당 임금의 3배를 지급
  3. 일곱(7)시간째~아홉(9)시간째는 시간당 임금의 4배를 지급
- (3) 제(1)항 근로자/노동자를 근로시키는 회사는 주 5일 및 주40시간 근무제 하에서 주휴일 및/또는 공휴일에 시간외 근로(kerja lembur)를 하는 경우, 시간외근로수당(Upah Kerja Lembur)를 지급할 의무가 있으며, 다음 각 호에 따라 수당을 계산한다.
- a. 첫 1시간째부터 8시간째까지는 시간당 임금의 2배를 지급
  - b. 아홉(9)시간째는 시간당 임금의 3배를 지급
  - c. 열(10)시간째부터 12시간째까지는 시간당 임금의 4배를 지급

#### 제32조

- (1) 시간외근로수당은 월 임금(Upah bulanan)에 기초하여 계산한다.
- (2) 시간당 임금은 1/173 (1 나누기 173)에 월 임금을 곱하여 계산한다.
- (3) 임금이 {기본급+고정수당}으로 구성되어 있는 경우, 임금의 100%를 시간외근로수당의 산정 기초로 한다.
- (4) 임금이 {기본급+고정수당+비고정수당}으로 구성되어 있고, {기본급+비고정수당}의 합계가 전체 임금의 75%보다 적은 경우, 시간외근로수당 산정 기초는 전체 임금의 75%와 동일하다.

#### 제33조

- (1) 근로자/노동자의 임금이 일당(harian)으로 지급되는 경우, 월 임금액 산정은 다음 각 호 규정대로 한다.
  - a. 주6일제 근로자/노동자는 {하루 임금 x 25}
  - b. 주5일제 근로자/노동자는 {하루 임금 x 21}
- (2) 작업 성과(satuan hasil)를 산정 기초로 근로자/노동자 임금을 지급하는 경우, 월 임금은 최근 12개월내 평균 수입(penghasilan)과 동일하다.
- (3) 제(2)항 월 임금이 최저임금보다 적은 경우, 월 임금, 즉 근로자/노동자가 근로하고 있는 지역의 최저임금을 시간외근로수당 산정 기초로 사용한다.

#### 제34조

- (1) 회사가 다른 명칭으로 시간외 근로 수당(Upah Kerja Lembur)을 지급하였을 때, 시간외수당 산정 가치가 (기지급 수당과) 동일하거나 더 나은 경우, 시간외근로수당 산정 방법을 따른다.
- (2) 제(1)항에서 의미하는 시간외근로수당의 다른 명칭 및 산정 가치는 이 정 부령에서 정하고 있는 규정에 따라 시간외근로수당(Uang Kerja Lembur)이 된다.
- (3) 제(1)항 및 (2)항 시간외근로수당 지급 실시에 관한 규정은 근로계약, 사규, 또는 단체협약에서 다룬다.

### 제5절 장기 휴가(Istirahat Panjang)

#### 제35조

- (1) 특정 회사는 장기 휴가(istirahat panjang)를 제공할 수 있다.
- (2) 제(1)항의 특정 회사는 장기 휴가를 제공할 수 있는 회사이며 관련 실시 규정은 근로계약, 사규, 또는 단체협약에서 다룬다.

## 제5장 근로관계종료(PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA; PHK)

\*Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) ‘근로관계종료’를 의미하며 ‘해고’로 통용됨

### 제1절 근로관계종료 절차

#### 제36조

근로관계종료(PHK)는 다음 각 호의 사유로 발생할 수 있다.

- a. 회사가 흡수합병, 신설합병, 인수 또는 분할되는 경우, 근로자/노동자가 근로관계를 지속할 의사가 없거나 사용자가 근로자/노동자를 계속 고용할 의사가 없는 경우  
 ※흡수합병(penggabunga; merger), 신설합병(peleburan; consolidation), 인수(pengambilalihan; acquisition), 분할(pemisahan)
- b. 회사가 손해를 입어 효율성을 작동하는 경우. 효율성 작동 이후에는 폐업을 할 수도 하지 않을 수 있다.
- c. 회사가 2년간 지속적으로 손해를 입어 폐업하게 된 경우
- d. 불가항력(force majeure)의 이유로 회사가 폐업하게 된 경우
- e. 회사가 부채 지불 의무를 지연하고 있는 경우
- f. 회사가 파산(pailit)한 경우
- g. 사용자가 다음의 행위를 하여, 근로자/노동자가 근로관계를 종료(PHK)하

는 경우

1. 근로자/노동자에게 고통을 주거나, 험한 모욕을 하거나, 위협을 가하는 행위
2. 법규와 상충되는 행위를 하도록 근로자/노동자에게 설득하거나 지시하는 경우
3. 임금을 3개월 이상 지속적으로 약속한 때에 지급하지 않는 행위, 이후에 임금이 지급되었다고 할지라도 근로관계 종료 요청 사유가 될 수 있다.
4. 근로자/노동자에게 약속한 의무사항을 이행하지 않는 행위
5. 계약되어 있지 않은 일을 근로자/노동자에게 지시하는 행위
6. 근로계약에 명시되지 않는 일임에도 불구하고, 근로자의 생명, 안전, 건강, 예의범절을 해치는 일을 근로자/노동자에게 지시하는 행위
- h. 근로자/노동자의 제청에 대해, 노사관계(hubungan industrial) 분쟁 해결 기관이 사용자가 제g호의 행위를 하지 않았다고 판결하고 사용자가 근로관계종료를 결정하는 경우
- i. 근로자/노동자가 자진 퇴사를 하는 경우, 다음 각 조건을 충족해야 한다.
  1. 늦어도 사직하기 30일전에는 서면으로 사직서를 제출한다.
  2. 의무복무(ikatan dinas) 조항에 해당되지 않는다.
  3. 사직의사를 밝힌 이후에도 변함없이 의무를 이행한다.
- j. 근로자/노동자가 합법적인 증거를 첨부하여 서면 사유서(keterangan) 없이 5일 이상 연속으로 무단결근하였고 사용자가 2차례 정중히 서면으로 소환한 경우
- k. 근로 계약, 사규 또는 단체협약에서 별도로 정하고 있는 경우는 예외로 하고, 근로자/노동자가 근로계약, 사규, 또는 단체협약에서 정하고 있는 규정을 위반하였으며, 그 전에 각각 최장 6개월간 유효한 경고장(surat peringatan)을 연속하여 3회를 받은 경우<sup>1)</sup>
- l. 범죄혐의로 당국에 의해 구금되어 6개월간 일을 하지 못하는 경우
- m. 근로자/노동자가 장기간 아프거나 산재로 인한 장애를 입고 12개월이 지난 이후에도 일을 하지 못하는 경우
- n. 근로자/노동자가 정년(usia pensiun)에 접어든 경우; 및
- o. 근로자/노동자가 사망한 경우

---

1) [이해] 근로자가 계약을 위반하여 연속 3회에 걸쳐 경고장(경고장 하나당 최장 6개월 유효)을 받은 후에도, 또다시 계약을 위반한 경우 근로계약종료(해고)를 할 수 있음. 단, 계약에서 별도로 정하고 있는 경우는 예외임.

### 제37조

- (1) 사용자, 근로자/노동자, 노조 및 정부는 근로관계가 종료되지 않도록 노력해야 한다.
- (2) 근로관계종료(PHK, 해고)를 피할 수 없는 경우, 해당 근로자/노동자가 노조원이라면 사용자는 근로관계종료의 취지와 이유를 근로자/노동자 및/또는 사내 노조에 통보한다.
- (3) 근로관계종료 통보는 통고서(surat pemberitahuan)의 형태로 작성하며, 사용자가 근로자/노동자 및/또는 노조에게 합법적으로 정중히, 근로관계를 종료하기 전에, 근무일 기준으로 최장 14일 전에 통보한다.
- (4) 견습기간(masa percobaan) 중에 근로관계가 종료되는 경우, 통고서는 근로관계를 종료하기 전에, 근무일 기준으로 최장 7일 전에 통보한다.

### 제38조

근로자/노동자가 통고서를 받고 근로관계종료를 거부하지 않는 경우, 사용자는 근로관계종료 사실을 노동 분야 주무 부처 및/또는 州 및 시/군 산하 청(dinas)에 신고해야 한다.

### 제39조

- (1) 근로관계종료 통고서를 받고 거부를 표명한 근로자/노동자는 통고서를 받은 이후 근무일 기준으로 늦어도 7일 이내에 사유를 기재한 거부진술서(surat penolakan)을 작성한다.
- (2) 근로관계종료에 대해 이견이 있을 경우, 노사 양측의 협의를 통해 해결한다.
- (3) 제(2)항에 따른 양측 협의에도 불구하고 합의가 도출되지 않은 경우, 그 다음 단계로 법규에 따라 노사관계 분쟁 해결 절차를 통해 문제를 해결한다.

## 제2절 근로관계종료로 발생하는 권리

Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

### 제40조

- (1) 근로관계가 종료되는 경우, 사용자는 근로자/노동자가 수령해야 마땅한 해고 보상금(uang pesangon) 및/또는 근속보상금(uang penghargaan masa kerja) 및 손해보상금(uang penggantian hak)을 지급할 의무가 있다.
- (2) 제(1)항의 해고 보상금(uang pesangon)은 다음 각 호 규정에 따라 지급한



다.

- a. 근로 기간이 1년 이내인 경우, 1개월 임금
- b. 근로 기간이 1년 이상 2년 미만인 경우, 2개월 임금
- c. 근로 기간이 2년 이상 3년 미만인 경우, 3개월 임금
- d. 근로 기간이 3년 이상 4년 미만인 경우, 4개월 임금
- e. 근로 기간이 4년 이상 5년 미만인 경우, 5개월 임금
- f. 근로 기간이 5년 이상 6년 미만인 경우, 6개월 임금
- g. 근로 기간이 6년 이상 7년 미만인 경우, 7개월 임금
- h. 근로 기간이 7년 이상 8년 미만인 경우, 8개월 임금
- i. 근로 기간이 8년 이상 9년 미만인 경우, 9개월 임금

(3) 제(1)항의 근속보상금(uang penghargaan masa kerja)은 다음 각 호 규정에 따라 지급한다.

- a. 근로 기간이 3년 이상 6년 미만인 경우, 2개월 임금
- b. 근로 기간이 6년 이상 9년 미만인 경우, 3개월 임금
- c. 근로 기간이 9년 이상 12년 미만인 경우, 4개월 임금
- d. 근로 기간이 12년 이상 15년 미만인 경우, 5개월 임금
- e. 근로 기간이 15년 이상 18년 미만인 경우, 6개월 임금
- f. 근로 기간이 18년 이상 21년 미만인 경우, 7개월 임금
- g. 근로 기간이 21년 이상 24년 미만인 경우, 8개월 임금
- h. 근로 기간이 24년 이상인 경우, 10개월 임금

(4) 제(1)항 마땅히 수령해야 하는 손해보상금(uang penggantian hak)은 다음 각 호를 포함한다.

- a. 소멸하지 않은 미사용 연가(cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur)
- b. 근로자/노동자가 채용된 곳으로 근로자/노동자 및 그 가족이 돌아가는 (교통)비용
- c. 근로 계약, 사규 또는 단체협약에서 정하고 있는 기타 사항

제41조

사용자는 회사가 흡수합병, 신설합병 또는 분할을 한 경우, 근로자/노동자가 근로관계를 지속할 의사가 없거나 사용자가 근로자/노동자를 계속 고용할 의사가 없음을 사유로 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 이와 같은 경우 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.

- a. 제40조 (2)항 규정의 1배인 따른 해고 보상금(uang pesangon)

- b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금(uang penghargaan masa kerja); 및
- c. 제 40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금(uang penggantian hak)

#### 제42조

- (1) 사용자는 회사가 인수될 경우를 사유로 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.
  - a. 제40조 (2)항 규정의 1배인 보상금
  - b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
  - c. 제 40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금
- (2) 회사가 인수되어 근로 조건이 변경되고 근로자/노동자가 근로관계를 지속할 의사가 없는 경우, 사용자는 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.
  - a. 제40조 (2)항 규정의 0.5배인 해고 보상금
  - b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
  - c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금

#### 제43조

- (1) 회사가 손해를 입어 효율성 발동을 해야 할 경우, 사용자는 이를 사유로 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.
  - a. 제40조 (2)항 규정의 0.5배인 해고 보상금
  - b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
  - c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금
- (2) 손해 발생을 방지하기 위해 효율성을 발동해야 할 경우, 사용자는 이를 사유로 사용자는 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.
  - a. 제40조 (2)항 규정의 1배인 해고보상금
  - b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
  - c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금

#### 제44조

- (1) 회사가 2년간 연속적으로 또는 비연속적으로 발생한 손해로 인해 폐업을 하게 된 경우, 사용자는 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.

- a. 제40조 (2)항 규정의 0.5배인 해고보상금
  - b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
  - c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금
- (2) 회사가 손해 이외의 사유로 폐업한 경우, 사용자는 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.
- a. 제40조 (2)항 규정의 1배인 해고보상금
  - b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
  - c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금

#### 제45조

- (1) 불가항력으로 회사가 폐업한 경우, 사용자는 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.
- a. 제40조 (2)항 규정의 0.5배인 해고보상금
  - b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
  - c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금
- (2) 사용자는 회사 폐업을 야기하지 않는 불가항력의 상황을 사유로 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.
- a. 제40조 (2)항 규정의 0.75배인 해고보상금
  - b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
  - c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금

#### 제46조

- (1) 회사가 손해를 입어 부채 지급 의무가 지연되고 있는 경우, 사용자는 이를 사유로 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.
- a. 제40조 (2)항 규정의 0.5배인 해고보상금
  - b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
  - c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금
- (2) 손해 이외의 사유로 부채 상황이 지연되고 있는 경우, 사용자는 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.
- a. 제40조 (2)항 규정의 1배인 해고보상금

- b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
- c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금

#### 제47조

회사 파산으로 인해 근로관계가 종료될 경우, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.

- a. 제40조 (2)항 규정의 0.5배인 해고보상금
- b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
- c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금

#### 제48조

사용자가 제36조 g호의 행위를 하여 근로자/노동자가 근로관계종료를 요구할 경우, 사용자는 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.

- a. 제40조 (2)항 규정의 1배인 해고보상금
- b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
- c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금

#### 제49조

노사관계 분쟁 해결 기관이 근로자/노동자 제청에 대해, 사용자가 제36조 g호의 행위를 하지 않았다고 판결한 경우, 사용자는 이를 사유로 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.

- a. 제 40조 (4)항에 따른 손해보상금; 및
- b. 근로 계약, 사규 또는 단체협약에서 정하고 있는 만큼의 **전별금(uang pisah)<sup>2)</sup>**

#### 제50조

근로자/노동자가 자진 퇴사하고 제36항 i(알파벳 아이)호의 조건을 충족하는 경우, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.

- a. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금; 및
- b. 근로 계약, 사규 또는 단체협약에서 정하고 있는 만큼의 **전별금(uang**

<sup>2)</sup> uang pisah : 특정 기간 동안 좋은 성과를 내며 성실히 근무한 직원에게 회사가 주는 돈으로 퇴직수당(pesangon) 및 uang jasa(해고되는 직원에게 회사가 퇴직수당 및 손해보상금 이외에 의무지급해야 하는 보상금) 대신에 지급하는 보상금을 말함.

pisah)

#### 제51조

근로자/노동자가 합법적인 증거를 첨부하여 서면으로 사유를 제출하지 않고 5일 이상 결근하여 사용자가 2차례에 걸쳐 정중히 서면으로 소환한 경우

- a. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금; 및
- b. 근로 계약, 사규 또는 단체협약에서 정하고 있는 만큼의 **전별금(uang pisah)**

#### 제52조

(1) 근로자/노동자가 근로계약, 사규, 또는 단체협약에서 정하고 있는 규정을 위반하였으며, 그 전에 각각 최장 6개월간 유효한 경고장(surat peringatan)을 연속하여 3회를 받은 경우, 사용자는 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.

- a. 제40조 (2)항 규정의 0.5배인 해고보상금
  - b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
  - c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금
- (2) 근로자/노동자가 근로계약, 사규 또는 단체협약에서 다루고 있는 시급한 위반을(pelanggaran bersifat mendesak)한 경우, 사용자는 이를 이유로 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.
- a. 제40조 규정에 따른 손해보상금; 및
  - b. 근로계약, 사규 또는 단체협약에서 다루고 있는 만큼의 **전별금(uang pisah)**
- (3) 제(2)항과 같이 사용자는 근로관계를 종료할 수 있으며, 제37조 (2)항과 같이 통보하지 않아도 된다.

#### 제53조

(1) 근로자/노동자가 범죄 혐의로 당국에 의해 구금이 된 경우 사용자는 임금을 지급할 의무는 없으나, 근로자/노동자가 부양가족에게 다음 각 호와 같이 지원할 의무가 있다.

- a. 부양가족이 1명인 경우, 임금의 25%
- b. 부양가족이 2명인 경우, 임금의 35%

- c. 부양가족이 3명인 경우, 임금의 45%
  - d. 부양가족이 4명이상인 경우, 임금의 50%
- (2) 제(1)항의 지원(bantuan)은 근로자/노동자가 당국에 의해 구금이 된 첫날부터 최장 6개월간 지급된다.

제54조

- (1) 제36조 1(엘)호와 같이 근로자/노동자가 범죄혐의로 당국에 의해 구금되어 6개월간 일을 하지 못한 경우, 사용자는 이를 사유로 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.
- a. 제40조 규정에 따른 손해보상금(uang penggantian hak) ; 및
  - b. 근로계약, 사규 또는 단체협약에서 다루고 있는 만큼의 **전별금(uang pisah)**
- (2) 회사에 손해가 되지는 않으나 제36조 1(엘)호와 같이 근로자/노동자가 범죄혐의로 당국에 의해 구금되어 6개월간 근무를 하지 못한 경우, 사용자는 이를 사유로 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.
- a. 제40조 (3)항의 1배인 근속보상금; 및
  - b. 제40조 (3)항 규정에 따른 손해보상금
- (3) 제(2)항에서 의미하는 바와 같이 6개월이라는 기간이 종료되기 전에 해당 형사 사건에 대해 법원이 근로자/노동자에게 무죄판결을 내린 경우, 사용자는 근로자/노동자를 다시 고용한다.
- (4) 제(1)항에서 의미하는 바와 같이 6개월이라는 기간이 종료되기 전에 법원이 해당 형사 사건에 대해 근로자/노동자에게 유죄판결을 내린 경우, 사용자는 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.
- a. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금; 및
  - b. 근로계약, 사규 또는 단체협약에서 정하고 있는 만큼의 **전별금(uang pisah)**.
- (5) 제(2)항에서 의미하는 바와 같이 6개월이라는 기간이 종료되기 전에 법원이 해당 형사 사건에 대해 근로자/노동자에게 유죄판결을 내린 경우, 사용자는 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다. **※ (4)항과 원문 내용 동일, 호 내용은 다름**
- a. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및

b. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금

#### 제55조

(1) 사용자는 근로자/노동자가 장기간 아프거나 산재로 인한 장애로 12개월 이상 일을 할 수 없는 점을 사유로 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.

- a. 제40조 (2)항 규정의 2배인 해고보상금
- b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금
- c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금

(2) 근로자/노동자는 장기간 아프거나 산업재해로 인한 장애로 12개월 이상 일할 수 없는 점을 사유로 사용자에게 근로관계종료를 요구할 수 있으며, 다음 각 호에 대한 권리가 있다.

- a. 제40조 (2)항 규정의 2배인 해고보상금
- b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금
- c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금

#### 제56조

사용자는 근로자/노동자가 정년에 접어든 것을 사유로 근로자/노동자와의 근로관계를 종료할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음 각 호에 대한 권리가 있다.

- a. 제40조 (2)항 규정의 1.75배인 해고보상금
- b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금
- c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금

#### 제57조

근로자/노동자가 사망하여 근로관계가 종료되는 경우, 상속자(ahli waris)에게 다음 각 호와 같이 산정한 돈이 지급된다.

- a. 제40조 (2)항 규정의 2배인 해고보상금
- b. 제40조 (3)항 규정의 1배인 근속보상금; 및
- c. 제40조 (4)항 규정에 따른 손해보상금

#### 제58조

- (1) 연금 자금(dana pensiun) 관련 법규에 따라 사용자가 근로자/노동자를 연금프로그램(program pensiun)에 가입시킨 경우, 사용자가 지불하는 연금보험료(iuran)는 제42조~제52조 및 제54조~제57조 따른 “근로관계종료(PHK)로 인해 발생하는 해고보상금, 근속보상금 및 전별금(uang pisah)”에 대한 사용자의 의무이행의 일부로 볼 수 있다.
- (2) 제(1)항의 연금 프로그램(program pensiun)의 보험금(manfaat) 산정 결과가 해고보상금, 근속보상금 및 전별금(uang pisah)보다 적은 경우, 사용자는 그 차액을 지급한다.
- (3) 제(1)항 규정 실시에 대한 구체 내용은 근로계약, 사규 또는 단체협약에서 다룬다.

#### 제59조

영세·소상공업(usaha mikro dan usaha kecil) 분야의 사용자는 근로관계가 종료된 근로자/노동자에게 노사간 합의에 따라 정한 액수만큼 해고보상금, 근속보상금, 전별금(uang pisah)을 지급할 의무가 있다.

### 제6장 근로감독

#### 제60조

이 정부령의 규정 집행에 대한 근로감독은 노동 주무부처(kementerian) 및/또는 州산하 노동 주무청(dinas)의 근로감독관(Pengawas Ketenagakerjaan)이 한다.

### 제7장 행정 제재

#### 제61조

- (1) 제15조 (1)항, 제17조, 제21조 (1)항, 제22조, 제29조 (1)항 b호 및 c호, 제53조 및/또는 제59조의 조문을 위반한 사용자에게는 다음 각 호의 행정 제재가 부과된다.
  - a. 서면 경고(teguran tertulis)
  - b. 사업 활동 제한(pembatasan kegiatan usaha)
  - c. 생산 장비의 일부 또는 전면 중단; 및/또는
  - d. 사업 활동 중지(pembekuan kegiatan usaha)
- (2) 제(1)항의 제재는 단계적으로 부과된다.



- (3) 제(1)항 a호 서면경고는 사용자의 위반행위에 대한 서면 경고이다.
- (4) 제(1)항 b호 사업 활동 제한의 형태는 다음 각 호와 같다.
  - a. 특정 기한 동안의 재화 및/또는 서비스 생산력 제한; 및/또는
  - b. 회사가 다수의 사업장에서 사업하는 경우, 사업장 한 곳 또는 여러 곳의 사업허가 발급을 지연한다.
- (5) 제(1)항 c호 생산 장비의 일부 또는 전면 중단은 특정 기간 동안 일부 또는 전체 재화 생산 도구 및/또는 서비스를 중단하는 것을 의미한다.
- (6) 제(1)항 d호 사업 중지는 특정 기간 동안 회사의 모든 재화 생산 절차 및 /또는 서비스를 중단하는 것을 의미한다.

#### 제62조

- (1) (노동)장관, 관계 장관, 주지사, 군수/시장, 또는 직권에 따라 지명 받은 공직자가 제61조 (1)항에서 의미하는 행정 제재를 사용자에게 부과한다.
- (2) 행정 제재는 근로감독관이 실시한 조사 결과에 따라 부과되며, 다음 각 호를 근거로 한다.
  - a. 민원(pengaduan); 및/또는
  - b. 근로 감독 결과 후속조치
- (3) 근로감독관이 실시한 조사 결과에 대한 후속조치는 조사서(nota pemeriksaan)에 명시한다.
- (4) 사용자가 조사서 내용을 따르지 않을 경우, 근로감독관은 조사서와 함께 법규 불이행보고서(laporan ketidakpatuhan)를 다음 각 호의 담당자에게 제출한다.
  - a. 노동 분야 주무부처의 근로감독을 담당하는 총국장(DG) 또는,
  - b. 卍산하 노동 분야 주무청의 청장
- (5) 총국장(DG) 또는 청장(Kadis)은 행정 제재 부과 권한이 있는 공직자에게 권고서를 제출한다.
- (6) 관계 장관, 주지사, 군수/시장, 또는 지명된 공직자는 행정 제재 부과 집행 사실을 장관에게 보고한다.

### 제8장 경과 규정(Ketentuan Peralihan)

#### 제63조

이 정부령의 효력이 발생하더라도 기간이 종료되지 않은 기존의 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT)은 PKWT 기간이 종료될 때까지 유효하다.

## 제9장 종결 규정(Ketentuan Penutup)

### 제64조

이 정부령이 발효될 시 :

- a. 기간이 종료되지 않은 PKWT을 위한 보상금(uang kompensasi)은 이 정부령 규정에 따라 지급한다.
- b. 상기 a호의 보상액(besaran uang kompensasi)은 일자리창출에 관한 2020년 11호 법률(UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja)이 제정된 날부터 근로자/노동자가 근로한 기간을 기초로 계산한다.

### 제65조

이 정부령의 효력이 발생하는 때에, 특정 업종 또는 작업의 근로 시간(waktu kerja)을 다루고 있는 노동에 관한 2003년 13호 법률\*의 시행령에 해당하는 모든 법령은 이 정부령의 규정과 상충되지 않는 한, 유효하다.

(\*2003년 제39호 인도네시아공화국 관보, 제4279호 인도네시아공화국 추보)

### 제66조

이 정부령은 제정된 날(2021.2.2.)로부터 효력이 발생한다.

이 정부령이 제정되었음을 모든 이가 알 수 있도록 인도네시아공화국 관보를 통해 고지할 것을 명한다.

자카르타에서

2021.2.2. 확립함

인도네시아공화국 대통령

(서명)

조코 위도도(Joko Widodo)

자카르타에서

2021.2.2. 제정함

인도네시아공화국 법무인권부장관

(서명)

야손나 라올리(Yasonna H. Laoly)

인도네시아공화국 관보 2021년 No. 45호

## 해설

### 1. 개요

세계화 정세와 정보기술이 급격하게 변함에 따라, 노동 분야를 비롯해 사회 경제적 질서가 바뀌고 있다. 이 같은 변화는 전략적인 도전과제이며, 이로 인해 인도네시아의 인력들이 세계 경제 무대에서 역할을 하기 위한 핵심 선제조건으로서 생산성 향상과 인적자원 경쟁력 향상이 긴요해졌다.

인도네시아는 일자리 확대를 극대화하면서 근로 중일 때는 물론 근로관계가 종료된 이후에도 근로자/노동자의 권리 보호와 복지 향상을 추구하는 것을 노동 분야의 개발정책 방향으로 삼음으로써 인도네시아의 인력의 생산성과 경쟁력을 증진하고자 한다.

따라서, 노동 분야의 도전과제와 변화, 근로관계에 있어 전략적인 문제들에 대응할 수 있는 규정이 필요하다. 구체적으로는 △기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT) 시행 규정, △아웃소싱 분야에 고용된 PKWT 근로자/노동자를 비롯한 근로자/노동자 보호(시행규정안에서), △특히 안전과 건강을 중시하는 특정 업종 및 업무 종류 관련 근로자/노동자를 위한 근로 시간 및 휴게 시간 규정, 근로관계가 종료된 근로자/노동자의 권리 행사 방법 등 △근로관계종료 절차에 관한 규정 등과 같은 문제이다.

이 정부령에는 다음 각 호가 명시되어 있다.

- a. ‘기간’ 또는 ‘특정 업무가 완료되는 것’ 을 기준으로 하는 기간의 정함이 있는 근로계약(PKWT)
- b. PKWT의 업무 종류 및 성격, 기간, 마감 기한(batas waktu)
- c. PKWT 근로자/노동자를 위한 보상금(uang kompensasi)
- d. 아웃소싱 활동 관련, 근로자/노동자 보호 및 회사 허가
- e. 특정 업종 또는 일의 근무 시간
- f. 시간외근로 시간 및 시간외근로 수당
- g. 장기 휴가를 실시할 수 있는 특정 회사의 범위(제한)
- h. 근로계약종료(PHK,해고) 절차; 및
- i. 해고 보상금, 근속보상금, 손해보상금(uang penggantian hak) 지급

## II. 조(Pasal) 해설

제1조 명확함

제2조 명확함

제3조 명확함

제4조 명확함

제5조

(1) a. 명확함

b. 명확함

c. “신제품(produk baru)” 이라 함은 기존에 없었거나 개발된 제품을 말함. “새로운 활동(kegiatan baru)” 이라 함은 회사가 새롭게 진행하는 사업을 말함.

(2) 명확함

(3) 명확함

제6조 명확함

제7조 명확함

제8조 명확함

제9조 (1) 명확함

(2) a. “작업의 범위와 장소” 라 함은 작업의 종류(jenis pekerjaan)및 작업 장소(tempat lokasi pekerjaan dilakukan)를 말함.

b. 명확함.

(3) 명확함

(4) 명확함

(5) 명확함

제10조 (1) 명확함

(2) 명확함

(3) 명확함

- (4) “법적...” 이라 함은 일일근로계약이 동 조항에 따라 유효하지 않을 경우, 노사간 근로관계는 서면 계약 또는 기타 서면 결정이 필요하지 않다는 의미임.

#### 제11조

- (1) 명확함
- (2) 명확함
- (3) “근로자/노동자의 권리” 에는 임금(Upah), 종교명절수당(tunjangan hari raya keagamaan), 휴게(istriaahat), 휴가(cuti), 근로 및 건강 사회보장프로그램이 포함된다.

#### 제12조 명확함

#### 제13조 a. 명확함

- b. 명확함
- c. 명확함
- d. 명확함
- e. 명확함
- f. “근로 요건(syarat kerja)” 은 법령에서 아직 다루고 있지 않은 사용자 및 근로자/노동자의 권리와 의무를 말함.
- g. 명확함
- h. 명확함
- i. 명확함

#### 제14조 명확함

#### 제15조

- (1) 명확함
- (2) “PKWT가 종료되는 시점” 은 PKWT 기간이 종료되거나 끝나는 시점을 말함.
- (3) 명확함
- (4) 명확함
- (5) 명확함

제16조

- (1)~(6) 명확함

제17조~제22조 명확함

제23조 (1) 명확함

- (2) a. 명확함

b. “공휴일(hari libur resmi)” 은 국가 휴일로 전국적으로 휴일로 지정되거나 지방정부가 정하는 휴일을 말함.

제27조~제32조 명확함

제33조 (1) 명확함

- (2) 명확함

(3) “근로자/노동자가 근로하고 있는 지역의 임금” 은 해당 지역의 최저임금을 확정된 시/군일 경우, 해당 시/군 최저임금을 말함.

제34조~제36조 명확함

제37조

- (1) 명확함

- (2) 명확함

(3) 통고서에는 근로관계종료(PHK,해고) 목적(maksud)과 사유(alasan), 해고 보상금, 근로관계종료로 발생하는 근로자/노동자의 기타 권리가 포함됨.

- (4) 명확함

제38조~제41조 명확함

제42조

- (1) 명확함

(2) “근로 조건의 변화” 는 근로자/노동자에게 손해를 입히는 권리와 의무의 변경을 말함.

#### 제43조

- (1) 손해를 입은 회사는 내부 또는 외부 감사 결과 등으로 이를 증명할 수 있음.
- (2) 손해 발생을 방지하기 위한 효율성(efisiensi)은 회사의 생산성이 감소할 가능성이 있거나 이윤이 줄어들어 회사 운영에 영향을 끼칠 가능성이 있는 경우 발동됨.

#### 제44조

- (1) “2년간 연속적으로 혹은 비연속적으로 손해를 입어 폐업한 회사”는 2년이 되지 않았더라도 손해로 인해 운영을 중단하거나 생산을 지속할 수 있는 능력이 없는 경우를 말함. 손해를 입은 회사는 내부 또는 외부 감사 등으로 이를 증명할 수 있음.
- (2) 명확함

#### 제45조 명확함

#### 제46조 명확함

제47조 회사가 파산 판결을 받은 경우, 사용자는 회사의 파산 재산을 관리하거나 청산(pemberesan)할 수 있는 권한을 갖고 있지 않음.

#### 제48조~제51조 명확함

#### 제52조

- (1) 경고장(surat peringatan)은 다음 각 호와 같이 순서대로 발부됨.
  - a. 첫 번째 경고장은 6개월간 유효함.
  - b. 6개월 기간내 근로자/노동자가 근로계약, 사규 또는 단체협약의 조문을 또다시 위반한 경우, 사용자는 두 번째 경고장을 발부할 수 있으며, 두 번째 경고장 또한 발부일로부터 6개월간 유효함.
  - c. 근로자/노동자가 근로계약, 사규 또는 단체협약의 조문을 또다시 위반한 경우, 사용자는 세 번째 경고장을 발부할 수 있으며, 세 번째 경고장은 발부일로부터 6개월간 유효함.

근로자/노동자가 세 번째 경고장을 받은 기간 동안 근로계약, 사규 또는 단체협약의 조문 내용을 위반한 경우, 사용자는 근로계약을 종료할 수 있다.

첫 번째 경고장 유효 기간 6개월이 지난 후에, 해당 근로자/노동자가 또다시 근로계약, 사규 또는 단체협약을 위반한 경우 사용자가 발부한 경고장은 다시 첫 번째 경고장이 되며, 두 번째 세 번째의 경우에도 마찬가지로 적용됨.

근로계약, 사규 또는 단체협약에는 처음이자 마지막 경고를 줄 수 있는 특정 위반 사항을 포함한다.

근로자/노동자가 처음이자 마지막 경고를 받고 있는 동안, 근로계약, 사규 또는 단체협약을 위반한 경우, 사용자는 근로관계를 종료할 수 있다.

6개월간의 경고 기간은 교육을 통해 근로자/노동자의 실수를 바로 잡는 기간이며, 사용자에게는 6개월간 해당 근로자/노동자의 업무 수행능력(kinerja)를 평가할 수 있는 시간으로서의 의미가 있음.

(2) 급작스러운 위반은 근로계약, 사규 또는 단체협약에서 다룰 수 있으며, 다음 각 호의 경우 사용자는 근로자/노동자에게 즉각적인 근로계약종료를 할 수 있다.

- a. 기만행위, 절취, 회사의 재물 및/또는 공금을 횡령하는 행위
- b. 허위 진술을 하여 회사에 손해를 입히는 경우
- c. 근로 환경에서 취한 경우, 취하게 하는 술(miras)을 마신 경우, 마약, 향정신약, 기타 중독성 물질을 복용하거나 유포한 경우
- d. 근로 환경에서 부정한 행위 또는 도박을 한 경우
- e. 근로 환경에서 동료 또는 사용자에게 공격, 박해, 협박 또는 성비위 행위를 한 경우
- f. 동료 또는 사용자에게 법률에 위배되는 행위를 하자고 권하는 경우
- g. 부주의로 혹은 고의로 회사의 재물을 훼손하거나 위험한 상황에 방치하여 회사에 손해를 입힌 경우



- h. 근로지에서 동료 또는 사용자가 위험한 상황에 처하도록 부주의 또는 고의로 방치하는 경우
- i. 국가의 이익과 관련되는 경우를 제외하고, 비밀로 해야 할 회사의 기밀을 폭로하거나 유출시킨 경우
- j. 근로 환경에서 5년 이상의 사법 제재를 받을 수 있는 기타 행위를 한 경우

제53조~57조 명확함

제58조

(1) 사용자의 의무를 이행하는 계산 방법 예시는 다음과 같음.

근로자/노동자가 수령해야 하는 해고 보상금(uang pesangon)은 1500만 루피아(Rp 15.000.000,00)임.

연금 프로그램에 따른 보험금 또는 연금보장금액은 1천만 루피아 (Rp 10.000.000,00)임.

연금 프로그램을 다루는 데 있어, 사용자가 부담하는 보험료(iuran)는 60%이며, 근로자/노동자가 부담하는 보험료는 40%임.

사용자가 지불한 보험료(iuran)는  
 $60\% \times \text{Rp } 10.000.000,00 = \text{Rp } 6.000.000,00$ 임.

근로자/노동자가 지불한 보험료(iuran)는  
 $40\% \times \text{Rp } 10.000.000,00 = \text{Rp } 4.000.000,00$ 임.

따라서, 사용자가 지급해야 할 부족분은  
 $\text{Rp } 15.000.000,00 - \text{Rp } 6.000.000,00 = \text{Rp } 9.000.000,00$  임.

상기와 같이, 근로자/노동자가 근로계약종료 시 수령하는 돈은 다음 각 호로 구성됨.

- a. Rp 6.000.000,00는 사용자가 60%의 보험료를 지불한 연금프로그램 주최자로부터의 **사례금**(santunan)임.

- b. Rp 4.000.00,00는 근로자/노동자가 40%의 보험료를 지불한 연금 프로그램 주최자로부터의 **사례금**(santunan)임.
- c. Rp 9.000.000,00는 사용자가 지급해야 하는 해고 보상금 (pesangon)의 부족분임.

a호부터 c호의 합은 Rp 19.000.000,00 (1900만 루피아)임.

사용자가 지불한 보험료 총액이 근로자의 해고 보상금(uang pesangon), 근속보상금(uang penghargaan masa kerja), **전별금 (uang pisah)**보다 많은 경우, 그 차액을 근로자/노동자에게 지급한다.

(2)항 명확함

(3)항 명확함

제59조~제66조 명확함

인도네시아공화국 추보 No. 6647. 끝.