HanInPost 한인포스트 인도네시아 브리핑

제 1055 호 발행일: 2026 년 11 월 18 일 *구독 카톡 haninpost

인도네시아 2026년 노동보호법 종합 정리

작성일: 2026년 11월 18일. 작성자 : 한인포스트 www.haninpost.com

이 문서는 「Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan」의 공식 공개 원문을 중심으로 정리한 한국어 참고 해설이며, 개별 사건에 대한 법률의견은 아니오니 자세한 것은 링크된 원문을 다운받으시고 전문 노무사와 협의하시길 권고합니다.

핵심 결론

공식 명칭은 **2026년 제27호 노동보호법(UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan)**이다. 2026년 10월 28일 제정·공포되어 같은 날 시행되었다. (인도네시아 노동부 법령정보)

HanInPost 한인포스트 www.haninpost.com

이 법의 주요 축은 계약직 기간 제한, 아웃소싱 업무 범위 제한, 최저임금 결정 시 적정생계비 반영, 해고 절차 및 분쟁 중 임금 보호, 퇴직보상금 지급재원 확보, 비공식·플랫폼 노동 보호 확대다. 다만 기존 규정의 재정비·계승과 새로운 의무가 함께 포함된다. (공식 법률 원문)



법적 지위와 기존 법률의 관계

항목	확인된 내용
법률명	UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan. (노동부 법령정보)
공포·시행일	2026년 10월 28일이며, 제313조는 공포일 시행을 규정한다. (원문 제313조)
규모	총 23장, 313개 조문으로 구성된다. (ANTARA의 노동부 발표 보도)
폐지 범위	2003년 제13호 노동법과 2023년 제6호 일자리창출법 부속서 중 제IV장 제1절 제80조 a호 및 제2절 제81조를 폐지한다. (원문 제311조)
기존 하위규정	신법과 충돌하지 않는 범위에서 계속 유효하다. (원문 제310조)
새 하위규정 제정기한	공포 후 최장 1년 이내이며, 달력상 2027년 10월 28일에 해당한다. (원문 제312조)

따라서 “고용창출법 전체가 폐지됐다”는 설명은 부정확하다. 또한 하위규정 제정기한이 1년이라는 이유로 법 전체가 2027년까지 시행 유예되는 것도 아니다. (원문 제310~313조)

HanInPost
한 인 포 스 트
www.haninpost.com

고용계약과 채용

계약직 PKWT

- **기간 상한:** 최초 계약은 최장 2 년이고, 1 회당 최장 1 년씩 두 차례만 연장할 수 있어 법정 구조상 최대 4 년이다(제 82 조). (법률 원문)
- **연장 통보:** 연장하려는 사용자는 계약 종료 최소 7 일 전에 근로자에게 서면으로 계획을 알려야 한다(제 82 조). (법률 원문)
- **계약 형식과 등록:** 인도네시아어·라틴문자로 서면 작성해야 하며, 이중언어 계약의 해석이 다르면 인도네시아어본이 우선하고, 서명 후 3 근무일 이내에 관할 정부기관에 등록해야 한다(제 83·87 조). (법률 원문)


청정원
DAESANG
사장님의 고민은 줄이고,
요리의 품격은 올립니다!
NEW ITEM
청정원 순창
태양초 진골드고추장
청정원 순창
태양초 찰고추장
압도적인 가성비
Rp.599.000
Rp.480.000
HARGA EKONOMIS
"프리미엄의 완성"
좋은 고추장은 손님들이
먼저 알아 봅니다
KUALITAS PREMIUM, CITARASA LEZAT!
HALAL INDONESIA
안전관리인증 HACCP
소비자중심
WORLD CLASS PRODUCT OF KOREA
SCAN FOR MORE INFO
추가 정보 및 주문 문의는 아래 연락처로 부탁드립니다
INFORMASI LEBIH LANJUT & PEMESANAN:
0821-3000-6262

- **사용 가능한 업무:** 일회성·일시적 업무, 일정 기간 내 완료되는 업무, 계절업무, 시험·탐색 단계의 신규 제품·활동, 비상시적 업무 등에 한정되며, 상시업무에는 사용할 수 없다(제 87 조). (법률 원문)
- **수습 금지:** PKWT 에 수습기간을 둘 수 없고, 그러한 조건은 무효이며 해당 기간도 근속기간에 포함된다(제 86 조). (법률 원문)
- **종료 보상금:** 계약 종료 시 근속에 따른 보상금(uang kompensasi)을 지급해야 하며 세부사항은 정부령에 따른다(제 88 조). (법률 원문)

'최장 4년'은 모든 근로자를 반드시 4년간 고용하거나 4년 만료 후 자동으로 계속 고용해야 한다는 뜻은 아니다. 서면계약 미작성이나 상시업무에 대한 PKWT 사용 등 법이 정한 위반 사유에 따른 무기계약 전환 문제와, 적법한 기간제 계약 종료는 구분해야 한다(제85·87조). (법률 원문)

무기계약 PKWTT와 졸업장 담보

- **무기계약 수습:** 최장 3 개월까지 가능하되 계약서 또는 서면 임명장에 명시해야 하며, 명시하지 않으면 수습기간이 없는 것으로 본다(제 92 조). (법률 원문)
- **수습 중 처우:** 해당 직위 임금의 최소 75%이면서 최저임금 이상을 지급하고 사회보장을 제공해야 하며, 수습기간은 근속에 포함된다(제 92 조). (법률 원문)
- **졸업장·개인서류:** 고용관계의 담보로 제출을 요구하거나 보관하는 행위를 금지하되, 사용자가 비용을 부담한 교육·훈련으로 취득한 서류에 관하여 서면계약에 근거한 적법한 예외를 둔다(제 78~79 조). (법률 원문)

실무 권고: PKWT 계약서에 기간·업무 성격·연장 횟수·등록일을 기록하는 관리표를 만들고, PKWT 종료 보상금과 정규직 해고 시 pesangon을 별도 항목으로 관리하는 것이 좋다.

아웃소싱 제한

일반적인 아웃소싱은 생산공정과 직접 관련되지 않는 지원업무로 제한되며, 제95조는 청소, 근로자 식사 제공, 경비·보안, 근로자 통근수송의 네 가지를 열거한다. 광업·석유업과 국영기업(BUMN)은 별도 조항을 두므로, 모든 업종에 예외 없이 '4 업종만 가능'하다고 단순화하면 부정확하다(제95~97조). (법률 원문)


HONGSAM BALL
BEST SERVED CHILLED
ZERO CAFFEINE
WITH
Vitamin C, Vitamin B1,
Vitamin B6, Vitamin B12,
and Taurine
EKSTRAK GINSENG MERAH
HONGSAM BALL
HONGSAMBALL
Minuman Berperisa Berkarbonat Dengan Ginseng
(Hongsamball Original)
Red Ginseng Extract
Shin Tae Yong
Hongsam Ball Ambassador
STEP IN.
COME BACK STRONG
: hongsamball.id

- **생산공정 직접 투입:** 도급업체 근로자를 생산공정과 직접 관련된 활동에 사용하면 고용관계가 법률상 원청기업으로 이전된다(제 98 조). (법률 원문)
- **업체 변경:** 동일 업무가 계속되는 상황에서 PKWT 근로자의 권리보호 승계가 요구되며, 계약기간 상한 계산을 위한 근속기간도 업체 변경 전후를 누적한다(제 99 조). (법률 원문)
- **광업·석유업:** 해당 분야의 지원서비스 아웃소싱은 관련 국영·민간회사의 PT 형태 자회사를 통해 수행해야 한다(제 96 조). (법률 원문)
- **국영기업:** PT 형태의 자회사를 통한 지원업무 아웃소싱 구조를 규정한다(제 97 조). (법률 원문)
- **경과조치:** 아웃소싱 사용기업의 조정기한은 공포 후 1 년이지만, 공포 전에 합의된 아웃소싱 계약은 종료 때까지 유효하다는 조항도 함께 있다(제 306 조). (법률 원문)

***실무 권고:** 제조업체는 계약서 제목이 아니라 실제 작업내용을 기준으로 생산라인 인력과 지원업무 인력을 구분해야 한다. 기존 계약 존속조항과 1년 조정의무가 함께 있으므로, 장기 도급계약은 개별 검토가 필요하다.

HanInPost
한 인 포 스 트

임금과 최저임금

핵심은 최저임금 산식과 적정생계비(Kebutuhan Hidup Layak, KHL)를 함께 반영하는 구조다. 제139조는 경제성장률·물가상승률·특정지수를 고려한 산식과 KHL 중 지역 임금위원회가 합의한 높은 값을 기준으로 결정하도록 하며, 특정지수 범위는 **0.5~1.0**으로 정한다. (법률 원문 제139조)

- **최저임금 체계:** 주 최저임금(UMP), 시·군 최저임금(UMK), 업종별 최저임금에 관한 체계를 규정하며 주지사가 결정한다(제 137 조 이하). (법률 원문)
- **근속 구분:** 최저임금은 해당 기업 근속 1 년 미만 근로자에 적용되고, 1 년 이상 근로자의 임금 결정에는 임금구조·임금표를 지침으로 사용한다(제 140·146 조). (법률 원문)
- **임금표 의무:** 기업의 능력·생산성, 직군·직위, 근속, 학력, 역량 등을 반영한 임금구조·임금표를 작성·적용하고 취업규칙 또는 단체협약에 첨부하도록 한다(제 146 조). (법률 원문)

- **영세·소기업 특례:** 법적으로 해당하는 영세기업(usaha mikro dan kecil)은 일반 최저임금 의무의 예외이나, 합의임금이 적용 최저임금의 50%보다 낮아서는 안 된다(제 144 조). (법률 원문)
- **지급능력 부족 기업의 신청:** 제 140 조 제 6~8 항은 노사 양자합의와 외부감사 자료를 갖추어 주지사에게 예외를 신청하는 절차를 두므로, 사용자가 일방적으로 최저임금 미만 지급을 결정할 수 있는 구조는 아니다. (법률 원문)

* 지수 0.5~1.0은 임금이 50~100% 오른다는 뜻이 아니며, 이 법만으로 전국에 동일한 인상률이 확정된 것도 아니다. 구체적인 지역별 최저임금 금액은 별도 결정과 시행규칙을 확인해야 한다. (법률 원문 제137~140조)

HanInPost
한 인 포 스 트
www.haninpost.com



www.zimmoah.com

AIR CONSOLIDATION



Incheon
Los Angeles
Daily
2 times / week
Jakarta

ZIMMOAH

Tel : +(62-21) 2936 5670 (ext 245)
E-mail : AIRcargo@zimmoah.com

LCL CONSOLIDATION

Busan
Shanghai
Los Angeles
Hong Kong
Jakarta & Semarang
New York
Shenzhen
South America
Hochiminh
Japanese Outports

Tel : +(62-21) 2937 5670 (ext 231)
E-mail : LCLcargo@zimmoah.com

Bonded Warehouse
Biz Model

User
Supplier
Bonded Warehouse

1. Trading Agency
2. Purchasing Agency
3. Consignment Agency

PT. RLC Indonesia

Direct : +(62)816 182 0317
E-mail : krchoi@rlc.co.id

ZIMMOAH

HEAD OFFICE
Kirana Commercial Avenue. Jl. Kirana Avenue 2 Blok D2 No. 10-11
Kelapa Gading. Jakarta Utara 14240. Indonesia
Tel : +(62-21) 2937 5670 (Hunting) Fax : +(62-21) 2937 5671
E-mail : zimmoah@zimmoah.com www.zimmoah.com

BRANCH OFFICE

SEMARANG	+62 24 351 7198	semarang@zimmoah.com
AIRPORT	+62 21 5591 1853	aircargo@zimmoah.com
HOCHIMINH	+84 28 3776 0107	cargobuscm@cargobuslogitec.com
HANOI	+84 24 3221 6249	cargobushn@cargobuslogitec.com

IATA AIRLINES PARTNERS KOREAN AIR ASIANA AIRLINES Garuda Indonesia CHINA AIRLINES QANTAS ETIHAD AIRWAYS PARTNER Emirates

근로시간·연장근로·휴가

항목	주요 규정
통상근로	주 6일제는 1일 7시간·주 40시간, 주 5일제는 1일 8시간·주 40시간이 기본이다. (원문 및 CNBC 해설)
연장근로	근로자 동의와 서면·디지털 지시가 필요하며, 일반 한도는 1일 4시간·주 18시간이고 특정 업종 예외가 있다. (CNBC 해설)
평일 연장수당	첫 시간 1.5배, 이후 2배이며, 시급 산정은 기본급과 고정수당 합계의 173분의 1을 기준으로 한다. (CNBC 해설)
중간 휴게	4시간 연속근로 후 최소 30분이며 근로시간에 포함하지 않는다(제118조). (법률 원문)
연차	12개월 연속근로 후 최소 12근무일이다(제118조). (법률 원문)
장기휴가	5년 연속근속 또는 그 배수에 도달하면 30일의 달력일 기준 휴식을 부여하고, 그해 연차는 별도로 부여하지 않는다(제118조). (법률 원문)
권장휴일	정부가 정한 권장휴일(cuti bersama)를 기업이 실시하더라도 근로자의 연차 권리를 차감하지 않는다(제118조 제6항). (법률 원문)

한인포스트 www.hanjpost.com

휴일·주휴일 연장수당은 근무제와 시간대에 따른 별도 배율을 적용하므로 평일 배율을 그대로 적용해서는 안 된다. 장기휴식 역시 '매년 30일 추가 연차'가 아니라, 5년 단위의 달력일 휴식과 해당 연도 연차의 관계를 정한 제도다. (법률 원문 제118·125조)

여성·출산·가족 보호

- **생리휴식:** 생리통이 있고 사용자에게 알린 여성 근로자는 생리기간 중 최장 2 일간 근로 의무가 면제되며, 구체적인 운영은 계약·취업규칙·단체협약에 정한다(제 120 조). (법률 원문)
- **출산휴가:** 최소 3 개월을 보장하고, 산모 또는 신생아의 건강문제 등 특별 사유를 의사 소견으로 증명하면 최장 3 개월을 추가할 수 있다(제 121 조). (법률 원문)
- **출산휴가 임금:** 최초 3 개월과 특별연장 4 개월째는 전액, 5·6 개월째는 임금의 75%를 지급한다(제 123 조). (법률 원문)


가야성
중화요리
Ga Ya Sung
중화 요리 전문점
Since 1997
가야성에서 준비한
알곤이짬뽕
톡톡 터지는 알과 부드러운 곤이
깊고 얼큰한 해물 짬뽕
예약 문의
081295094658
Ga Ya Sung | Grand Wijaya Center Blok F No. 48 | Jakarta Selatan

- **유산·수유:** 유산 시 1.5 개월 또는 의료진 소견에 따른 휴식을 보장하고, 근무 중 수유를 위한 적절한 기회와 시설을 제공해야 한다(제 121~123 조). (법률 원문)
- **배우자 출산 동행:** 2 일의 휴가에 더해 최장 3 일을 추가 부여하거나 노사합의에 따를 수 있으며, 배우자 유산 시에는 2 일을 보장한다(제 124 조). (법률 원문)

따라서 '모든 여성에게 6개월 전액 유급 출산휴가' 또는 '모든 남성에게 자동 5일 출산휴가'라고 표현하면 부정확하다. 건강상 특별사유, 증빙, 추가휴가 부여조건 및 월별 지급률을 함께 설명해야 한다. (법률 원문 제121~124조)

HanInPost




충남 우수상품
시식행사
충남의 맛을 만나보세요
해멸첨
ANCHOVY
NICE CHIPS
프로틴
쿠키
키미쿨
기간: 11월 16일~ 11월 30일.
장소: 무궁화 본점 1층.
Chungnam
kotra
MU GUNG HWA

해고(PHK) 절차와 분쟁 중 임금

사용자·근로자·노조·정부는 먼저 해고를 피하기 위한 노력을 해야 하고, 불가피한 경우 노사 양자협의(bipartit)를 거치도록 한다. 협의가 결렬되면 법적 확정력이 있는 노사분쟁 해결기관의 판단을 거쳐야 하며, 합의나 적법한 결정 없이 한 해고는 무효·복직 문제가 발생한다(제228조). (법률 원문 및 CNBC 해설)

- **협의 예외:** 자진퇴사, 적법한 PKWT 만료, 정년, 사망에 의한 종료는 위 양자협의가 필요 없는 경우로 규정한다(제 229 조). (법률 원문)
- **해고금지 사유:** 일정 범위의 질병, 결혼·임신·출산·수유, 노조활동, 사용자의 범죄 신고, 차별적 사유, 업무상 사고 관련 장애·질병 등을 이유로 한 해고를 금지한다(제 230 조). (법률 원문)
- **효율화 문제:** 제 231 조는 합병·분할 등 기업변동, 2 년 연속 손실에 따른 폐업, 소유자의 영구폐업 결정, 불가항력, 지급유예·파산 등 사유를 규정하며, 단순 효율화(efisiensi)는 독립된 해고사유로 열거하지 않는다. (법률 원문)
- **분쟁 중 임금:** 법적 확정력이 있는 분쟁해결 시점까지 당사자 의무가 계속되며, 사용자가 출근정지(skors)를 하더라도 임금과 통상 지급하던 권리를 계속 지급해야 한다(제 235 조). (법률 원문)

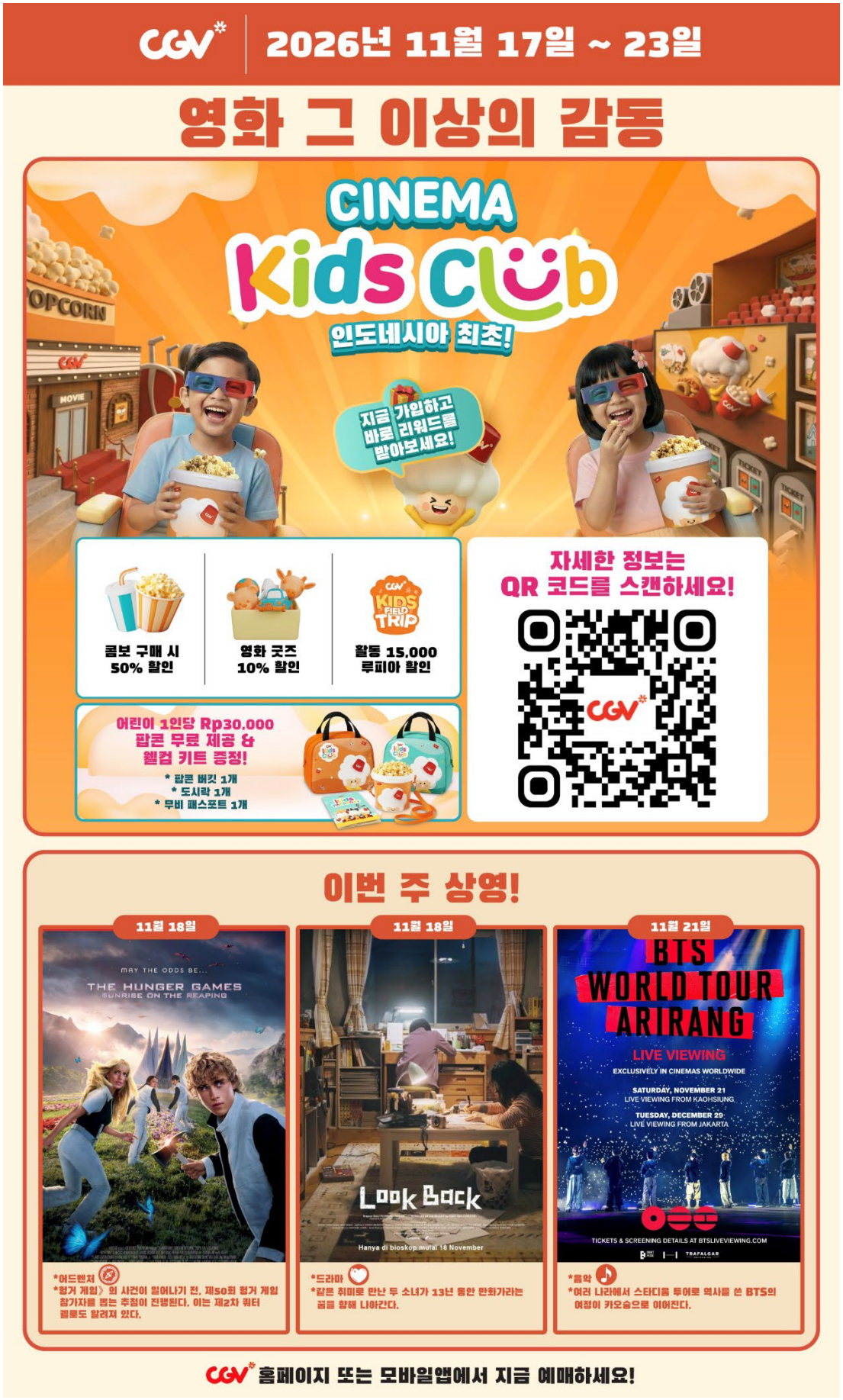
이는 '적자 기업도 절대 해고할 수 없다'는 뜻이 아니라, 법정 사유·증빙·협의·결정 절차를 갖추어야 한다는 의미다. 실무상 인력감축 비용을 계산할 때에는 보상금뿐 아니라 분쟁기간 중 임금 부담도 검토해야 한다. (법률 원문 제228~235조)

퇴직·해고 보상금

인도네시아의 퇴직금 pesangon을 한국의 퇴직금과 완전히 같은 제도로 이해하면 안 된다. 법은 해고보상금(uang pesangon), 근속공로금(uang penghargaan masa kerja), 미지급 권리 보전금(uang penggantian hak)을 구분하고, 실제 지급액에는 종료사유별 지급요건·배수가 적용된다(제232조 이하). (법률 원문)

HanInPost 한인포스트 www.haninpost.com

[일간 한인포스트 인도네시아 브리핑]



해고보상금의 기본표

다음은 제232조 제2항의 근속별 기본표이며, 이 표만으로 모든 종료사유의 최종 지급액을 산정할 수는 없다. 산정 임금은 원칙적으로 기본급과 고정수당이다(제234조). (법률 원문)

근속기간	월 임금 배수
1년 미만	1
1년 이상~2년 미만	2
2년 이상~3년 미만	3
3년 이상~4년 미만	4
4년 이상~5년 미만	5
5년 이상~6년 미만	6
6년 이상~7년 미만	7
7년 이상~8년 미만	8
8년 이상	9

표 근거: 공식 법률 원문 제232조 제2항.

HanInPost 한인포스트 www.haninpost.com

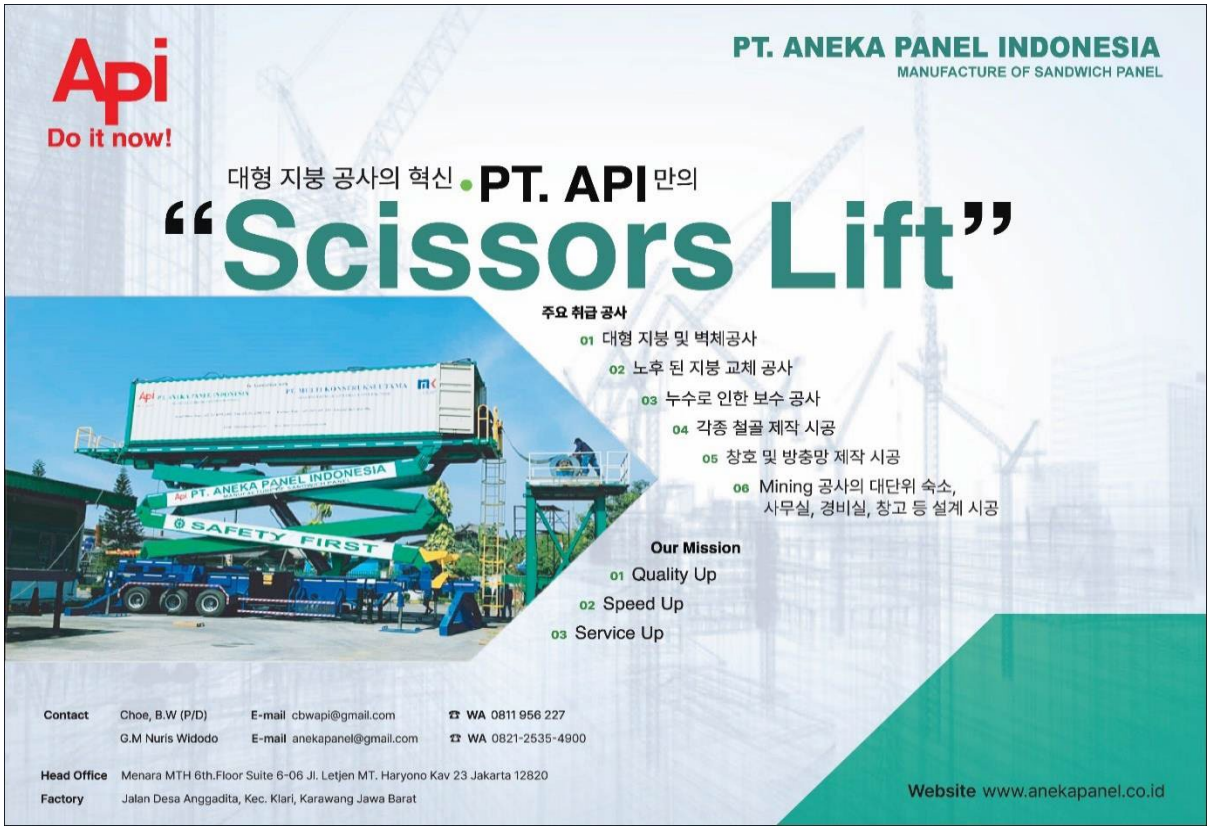
근속공로금의 기본표

근속기간	월 임금 배수
3년 이상~6년 미만	2
6년 이상~9년 미만	3
9년 이상~12년 미만	4
12년 이상~15년 미만	5
15년 이상~18년 미만	6
18년 이상~21년 미만	7
21년 이상~24년 미만	8
24년 이상	10

표 근거: 공식 법률 원문 제232조 제3항.

권리 보전금에는 소멸하지 않은 미사용 연차, 채용지로 돌아가는 근로자·가족의 귀향비, 계약·취업규칙·단체협약이 정한 기타 권리 등이 포함된다. 따라서 '해고보상은 최대 9개월이면 모두 끝난다'는 설명도 부정확하다(제232조 제4항). (법률 원문)

HanInPost



주요 고용 종료 사유별 배수와 예외

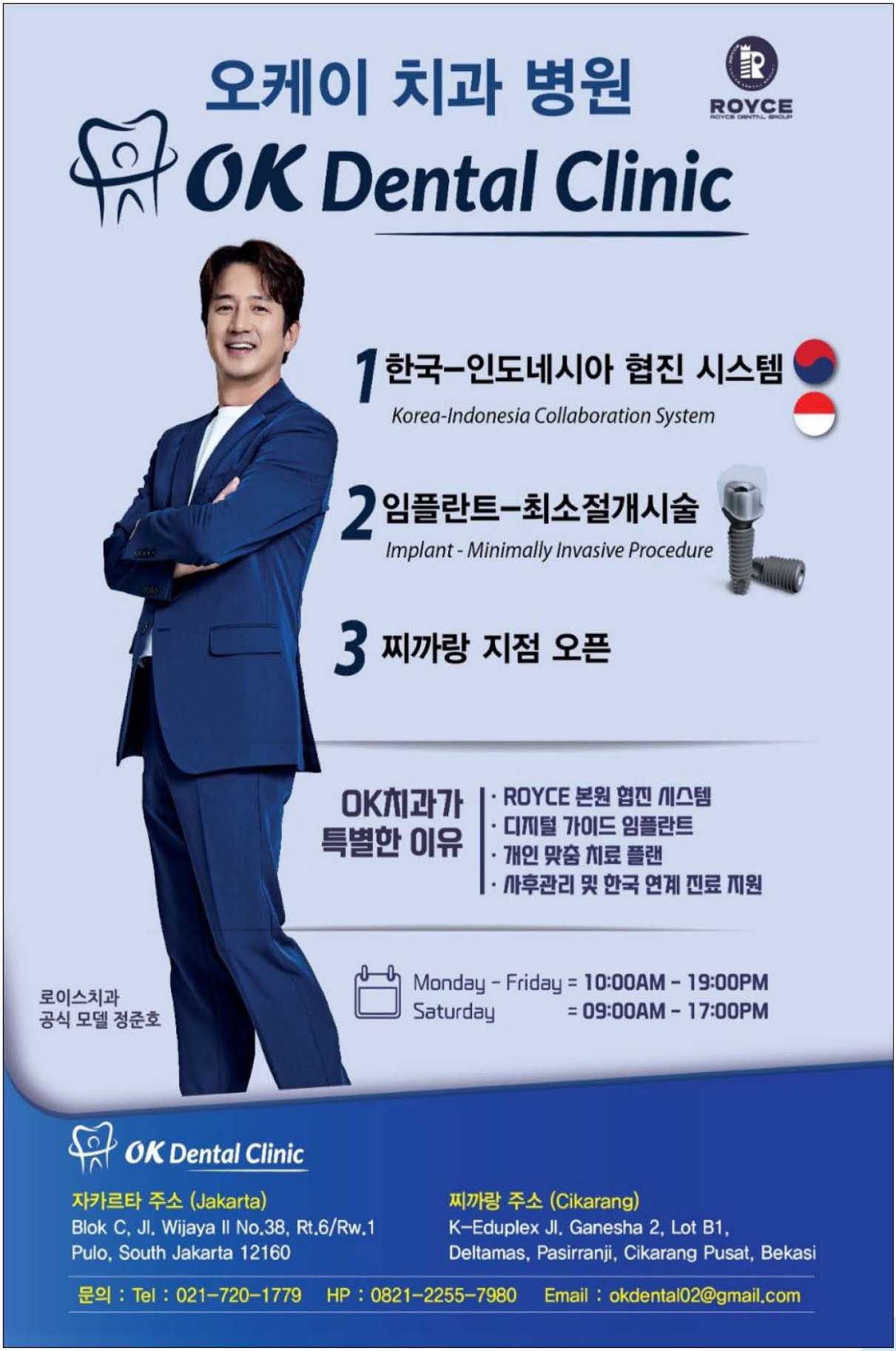
다음은 일반 기본표에 적용되는 주요 사유별 고용종료 배수의 요약이다. 계약·단체협약의 추가 권리와 개별 요건, 영세·소기업 특례 등은 별도로 검토해야 한다. (법률 원문 제236~250조)

고용 종료 사유	해고보상금 기본 표 배수	근속공로금 기본 표 배수	근거
합병 등에서 근로자가 계속 근무를 거부	1	1	제236조
합병 등에서 사용자가 근로자 수용을 거부	2	1	제236조
2년 연속 손실로 폐업	1	1	제237조
소유자의 영구폐업 결정	1	1.5	제237조
불가항력, 지급유예·파산 관련 해당 사유	1	1	제238~240조
법에 열거된 사용자 잘못으로 근로자가 종료를 신청한 해당 사유	2	1	제241조
경고절차를 거친 근로조건 위반	1	1	제244조
12개월 초과 장기질병·업무상 사고 장애 관련 해당 사유	2	2	제246조
정년	2	1	제247조
사망에 따른 유족 지급	2	1	제249조

표 근거: 공식 법률 원문 제236~249조.

위 각 사유에는 법이 정한 권리 보전금이 추가되며, 자진퇴사·일정 요건의 무단결근 등은 해고보상금·근속공로금 대신 권리 보전금과 이직위로금(uang pisah)이 문제되는 별도 체계다. 영세·소기업의 해고보상금·근속공로금·권리 보전금·이직위로금은 노사합의에 따르는 별도 특례가 있으므로 일반 기본표를 무조건 동일하게 적용해서는 안 된다(제242~243·250조). (법률 원문)

HaninPost 한인포스트 www.haninpost.com


오케이 치과 병원
ROYCE
OK Dental Clinic
1 한국-인도네시아 협진 시스템
Korea-Indonesia Collaboration System
2 임플란트-최소절개시술
Implant - Minimally Invasive Procedure
3 찌까랑 지점 오픈
OK치과가 특별한 이유
· ROYCE 본원 협진 시스템
· 디지털 가이드 임플란트
· 개인 맞춤 치료 플랜
· 사후관리 및 한국 연계 진료 지원
로이스치과
공식 모델 정준호
Monday - Friday = 10:00AM - 19:00PM
Saturday = 09:00AM - 17:00PM
OK Dental Clinic
자카르타 주소 (Jakarta)
Blok C, Jl. Wijaya II No.38, Rt.6/Rw.1
Pulo, South Jakarta 12160
찌까랑 주소 (Cikarang)
K-Eduplex Jl. Ganesha 2, Lot B1,
Deltamas, Pasirranji, Cikarang Pusat, Bekasi
문의 : Tel : 021-720-1779 HP : 0821-2255-7980 Email : okdental02@gmail.com

퇴직보상금 적립재원(dana cadangan pesangon)

제253조는 사용자에게 해고 시 근로자 권리 지급재원으로 보상금 준비금을 마련할 의무를 부과하고, 정부기관이 이를 관리하도록 한다. 영세·소기업은 예외이며, 목적조항에는 정년 외 사유의 종료와 연금 프로그램 미가입 근로자에 관한 문구가 있으므로 연금제도와의 적용관계도 확인해야 한다. (법률 원문 제253조)

- **확정된 법적 틀:** 준비금 마련 의무, 정부기관 관리, 영세·소기업 예외, 미이행 시 경고·사업제한·일시중지·사업허가 취소 가능성이 규정되어 있다. (원문 제 253 조)
- **후속 확인사항:** 구체적 납부율·납부주기·관리기관·기존 연금 또는 적립자산과의 관계는 하위규정 확인이 필요하며, 11 월 보도에서도 정부가 기술적 운영규정을 준비하는 단계로 설명된다. (Tempo 보도)

실무 권고: 예상 해고급여 채무와 현재 적립·연금자산을 먼저 파악하되, 아직 확인되지 않은 비율을 임의로 적용해 '매월 급여의 몇 %를 의무 납부한다'고 공지해서는 안 된다. 회사 회계상 충당부채 설정과 향후 외부기관 납입의무도 구분해서 검토할 필요가 있다.

HanInPost 한인포스트

보호대상 확대와 기타 규정

- **비공식 노동자:** 시간·위험·본인 부담 운영비를 고려한 공정하고 적정한 보상 및 사회보장을 규정하며, 취약계층은 중앙·지방정부의 보험료 지원을 통해 최소 산재(JKK)·사망(JKM) 보장을 받을 수 있도록 한다(제 58~61 조). (법률 원문)
- **플랫폼·파트너십 노동:** 적정소득, 산업안전보건(K3), 사회보장 등을 규정하되, 파트너십 고용형태의 세부사항은 별도 법률에 위임한다(제 102~103 조). (법률 원문)
- **견습·인턴(magang):** 구직자의 역량훈련으로 고용관계와 구분하고, 서면계약·멘토·안전보건·수당·산재 및 사망보장·수료증 등을 보장하며, 국내 견습기간은 최장 6 개월, 1 일 8 시간·주 40 시간으로 제한한다(제 36~39 조). (법률 원문)
- **견습 서면계약 누락:** 견습계약 없이 시행하면 적법한 견습으로 인정되지 않고 해당 기업의 근로자로 지위가 바뀌는 규정을 둔다(제 37 조 제 10 항). (법률 원문)
- **장애인 고용:** 정부·국영기업·지방공기업 최소 2%, 민간기업 최소 1%의 고용비율을 규정한다(제 104~105 조). (법률 원문 및 CNBC 해설)


System Ever
Indonesia
영림원소프트랩
더 튼튼한 기반,
더욱 크게 성장한
비즈니스
회계 (Accounting)
생산 (Manufacturing)
재고 (Inventory)
급여 (Payroll)
보세구역 (Bonded Zone) 지원까지
Better System Bigger Tomorrow
비즈니스 규모에 따른 맞춤형
시스템 구축을 제공합니다.
지금 상담하세요!
+62 811-1997-1017
www.systemever.co.id

- **노사협의와 노조:** 노조 결성·가입과 활동을 보호하고, 10 명 이상 사업장의 노사협력기구(LKS Bipartit) 설치 등을 규정한다. (CNBC 해설)
- **감독체계:** 노동감독을 노동부 중심으로 재편하고, 주정부 감독관의 중앙정부 공무원 전환에는 최장 2 년의 경과기간을 둔다(제 257$_{258\cdot302}$303 조). (법률 원문)
- **제재:** 위반 유형별로 행정제재와 형사처벌을 규정하므로, 모든 위반을 단순 과태료로 취급하거나 반대로 모두 형사처벌 대상이라고 설명해서는 안 된다. (법률 원문 제재조항 및 CNBC 해설)

플랫폼 종사자 보호규정이 생겼다고 해서 모든 배달기사·앱 종사자가 일률적으로 정규직으로 전환된다는 뜻은 아니다. 신법 자체가 일반 고용관계와 '특정 작업관계(hubungan pekerjaan tertentu)'를 구분한다(제102~103조). (법률 원문)

HanInPost
한 인 포 스 트
www.haninpost.com



YSM

YI SENG MIN & PARTNERS 법률사무소

소송.중재(Litigation.Arbitration)
민사소송.형사소송.파산소송.채무지불의무연기소송.행정소송.
노사분쟁소송.지식재산권소송.중재

기업법무(Corporate)
법률의견서.계약서.담보권설정.정관 개정.청산.철수.자문변호사

관재(Bankruptcy.PKPU)
파산관재.채무지불의무연기관재

투자(Investment)
법률실사.인수.합병.분리.차명투자.지분참여.현지법인설립.
대표사무소개설

부동산(Real Estate)
부동산실사.매매중개.임대차중개

자원 개발(Natural Resource)
광산실사.오일팜농장실사.인수.지분참여

가족법(Family)
상속.부부재산분리.혼인.이혼.입양

지식재산권(IPR)
지식재산권소송. 지식재산권등록

공증 지원(Notarization Support)
공증 지원. 아포스티유(Apostille) 지원

사용언어(Language) : 한글.Bahasa Indonesia.English

Korea Center Building, 6th Floor, Suite 606,
Jalan Jenderal Gatot Subroto No. 58, Jakarta 12950
Tel. : (021)525-5959. 527-2422

대표변호사 이 승 민
YI SENG MIN, SH., MH.
Attorney at Law
MP. : 0816-1911-245
yisngmin@gmail.com

외국인 근로자(TKA)와 한국계 기업

외국인 고용 사용자는 노동부 장관이 승인한 외국인력 사용계획과 외국인력 사용승인을 갖추어야 하며, 외국인은 특정 직위·기간·역량 요건을 충족해야 한다.

인사·인적자원 관리 기능의 직위에는 외국인 고용을 금지하고, 인도네시아 인력으로 충원할 수 없는 직위를 대상으로 자국민 우선 원칙을 둔다(제62조). (법률 원문)

- **기술이전·현지인 양성:** 인도네시아인 동반인력 지정, 교육·훈련 또는 역량인증 등 의무와 특정 직위의 예외를 규정한다(제 65 조). (법률 원문)
- **인도네시아어:** 사용자의 언어교육 지원과 외국인 근로자의 학습 관련 의무를 두되, 이사·감사 등 일부 직위와 임시업무에는 예외가 있다(제 65·67·69 조). (법률 원문)
- **혼인·가족 특례:** 인도네시아 국민과 유효한 혼인을 최소 5 년 유지한 외국인에 대한 제 62 조 제 1 항의 예외와, 혼인·혼혈 자녀 관련 별도 규정을 두므로 정확한 적용요건을 확인해야 한다(제 62~63·70 조). (법률 원문)

HanInPost
한인포스트
www.haninpost.com

실무 권고: 주재원의 직함만이 아니라 실제 직무가 인사관리 금지영역과 겹치는지 확인하고, 노동허가·사용계획·보상금·언어교육·기술이전 서류를 함께 점검해야 한다. 노동법상 일부 승인 예외를 체류·이민상 모든 요건의 면제로 확대해석하지 않는 것이 안전하다.




"환자분의 회복을 최우선으로 생각하는 한의원"
미르 한의원
MI-REU CLINIC
신속한 효과 • 세심한 진료
■ 진료과목
– 목,허리통증및 디스크
– 어깨,무릎,팔,다리 관절및 근육통
– 소화기,호흡기,심혈관 질환
– 성장탕,총명탕(수험생)
– 허약체질,피로회복,면역강화
– 갱년기,자궁근종,갑상선,일체냉증
– 화병,우울증,공황장애
진료시간
월–금 9:30~6시
토요일 10:30~4시
점심 : 12시~1시
일요일,공휴일 휴무
085694537974
INDO-TCM
미르한의원
(Mireu-tcm)
TALK
Mireu-tcm
Grand Wijaya Centre Blok C 37 Lantai 1
Jl. Wijaya II, Kel. Pulo, Kec.Kebayoran Baru, jakarta selatan

2026년 제27호 노동보호법(UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan)

시행일과 경과조치

대상	경과조치
공포 전 접수된 노사분쟁 소송	청구내용의 해결에는 구법을 적용한다(제300조). (법률 원문)
이미 수사에 들어간 노동형사사건	구법에 따라 마무리한다(제304조). (법률 원문)
아웃소싱 사용기업	공포 후 최장 1년 내 조정하되 기존 합의 계약의 존속조항도 함께 적용한다(제306조). (법률 원문)
광업·석유업 및 BUMN의 관련 자회사 체계	필요한 자회사가 없으면 기존 업체를 최장 1년 활용할 수 있으며 그 기간 내 자회사를 설립하거나 보유해야 한다(제308~309조). (법률 원문)
노동감독의 중앙 이관	최장 2년이며 달력상 2028년 10월 28일까지의 기간에 해당한다(제302~303조). (법률 원문)
새 시행규정	공포 후 최장 1년 이내 제정하고, 그 전에는 신법에 반하지 않는 기존 시행규정이 계속 유효하다(제310·312조). (법률 원문)

www.haninpost.com

공식 노동부 법령 상세페이지에는 검토 시점에 연결된 시행규정 목록이 제시되지 않았으며, 확인한 11월 보도도 후속 규정 마련의 필요성을 설명하고 있다. 이는 모든 시행규정이 전혀 없다는 단정이 아니라, 개별 제도를 실행하기 전에 최신 정부령·장관령을 추가 확인해야 한다는 의미다. (노동부 법령정보, Tempo 보도)

한국계 기업의 우선 점검 체크리스트

다음은 2026년 제27호 노동보호법(UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan) 조문에 근거한 실무상 권고자료이며, 법률 원문을 그대로 옮긴 체크리스트는 아니다.

- **계약직 현황:** 전 직원의 최초계약일, 연장횟수, 누적기간, 실제 업무, 등록증빙을 점검한다.

PT. FREIGHT CARGO LOGISTICS



▬ 해상운송
- *Neutural Consolidator*
- *Transport Containerized Cargo & Heavy Project Cargo*
- *Custom broker*

▬ 항공운송
- *Worldwide Transportation Service*
- *Project Cargo & Special Cargo (Exhibition, Dangerous Cargo)*
- *Air/ Sea & Sea/ Air Service*

▬ 내륙운송
- *Containerized & Heavy Project Cargo Transportation*

▬ 창고보관 업무
- Wide Warehouse Network

▬ 통관 업무
- Customs Clearance Service
- Processing of Fress Duty List

▬ 컨설팅
- Logistics Consulting Service



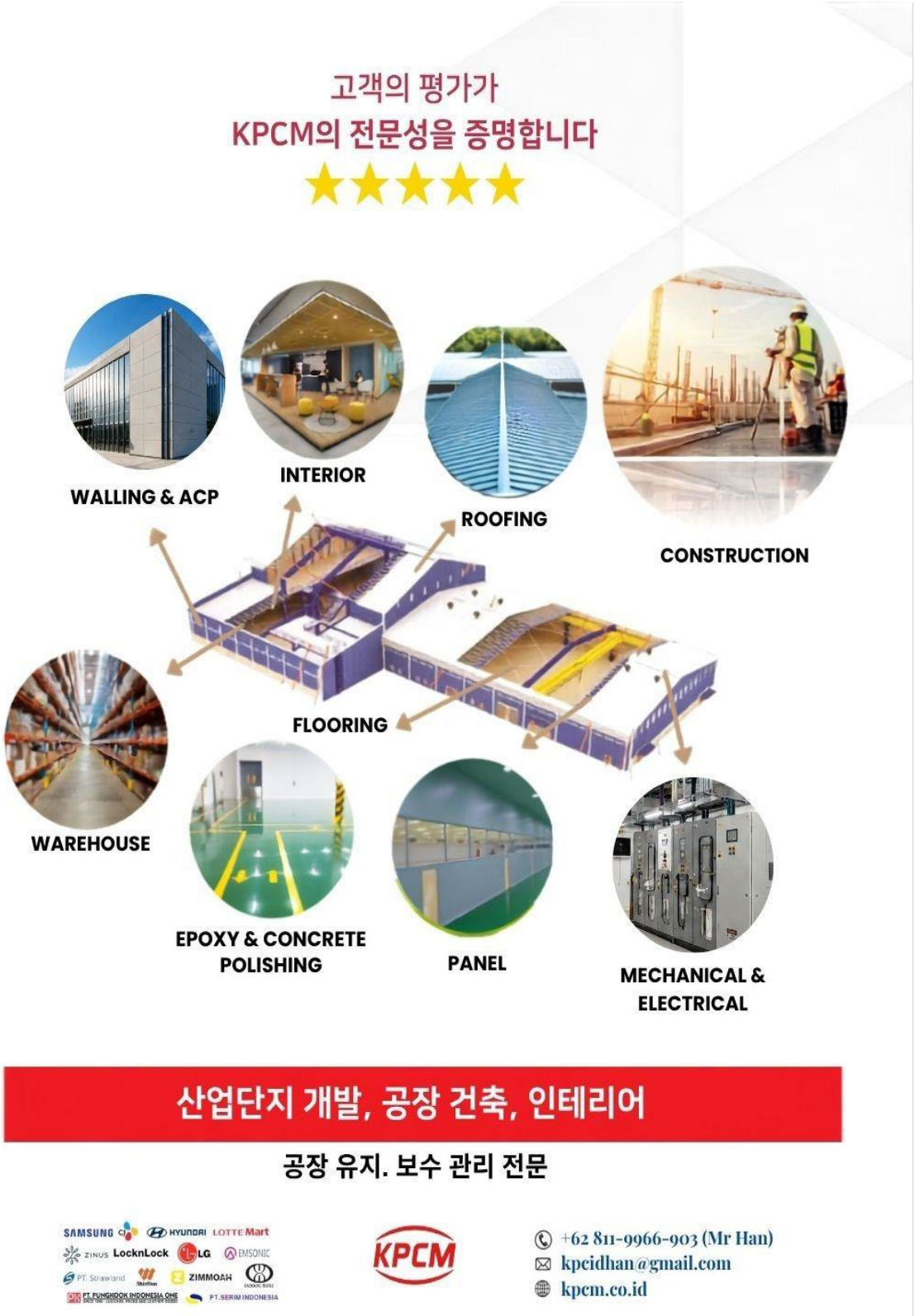
PT FREIGHT CARGO LOGISTICS
Gading Bukit Indah Blok A No.5, Kelapa Gading Barat,
Kelapa Gading Jakarta 14240
Telp: +62 21 451 3611, email: import@fcl.co.id / export@fcl.co.id

- **아웃소싱 현황:** 원청 생산공정에 직접 투입되는 인력과 지원업무를 분류하고, 계약별 종료일·승계조항을 확인한다.
- **급여체계:** 지역별 최저임금 결정, 근속 1 년 이상 임금표, 연장수당 산정과 승인기록을 확인한다.
- **휴가규정:** 5 년 단위 장기휴식, 공동휴가와 연차 관계, 출산 특별연장과 지급률을 취업규칙에 반영할지 검토한다.
- **해고절차:** 법정사유 증빙, 양자협의, 최종 결정, 분쟁 중 임금 지급절차를 함께 설계한다.
- **보상재원:** 예상 해고급여 채무와 기존 연금·적립자산을 파악하고, 새 준비금 시행규정을 추적한다.
- **근로자 보호:** 졸업장·신분서류 보관 관행, 견습생 수당·기간·사회보장, 장애인 고용을 점검한다.
- **주재원 관리:** 실제 직무, 외국인력 사용승인, 현지인 기술이전, 언어교육 요건을 검토한다.
- **노사관계:** LKS Bipartit, 취업규칙, 단체협약의 신법 정합성을 검토하고 근로자에게 변경사항을 설명한다.

HanInPost
한 인 포 스 트
www.haninpost.com

보도·설명 시 피해야 할 사항

- **"최저임금이 50~100% 오른다":** 0.5~1.0 은 인상률 자체가 아니라 산식에 반영되는 특정지수다. (원문 제 139 조)
- **"아웃소싱이 전면 폐지됐다":** 지원업무 등 법이 정한 범위와 업종별 특례 안에서는 존속한다. (원문 제 95~101 조)
- **"해고보상은 최대 9 개월이다":** 9 개월은 한 구성요소의 기본표 상한이며, 근속공로금·권리보전금과 사유별 계산이 별도로 있다. (원문 제 232 조 이하)
- **"출산휴가는 모두 6 개월 전액 유급이다":** 최초 3 개월, 조건부 추가기간, 월별 지급률을 구분해야 한다. (원문 제 121~123 조)
- **"2027 년까지 아무 의무도 없다":** 법은 2026 년 10 월 28 일 시행되었으며, 일부 제도의 경과기간·후속규정과 구분해야 한다. (원문 제 300~313 조)


고객의 평가가
KPCM의 전문성을 증명합니다
★★★★★
WALLING & ACP
INTERIOR
ROOFING
CONSTRUCTION
FLOORING
WAREHOUSE
EPOXY & CONCRETE POLISHING
PANEL
MECHANICAL & ELECTRICAL
산업단지 개발, 공장 건축, 인테리어
공장 유지. 보수 관리 전문
SAMSUNG
HYUNDAI
LOTTE Mart
ZINUS
LocknLock
LG
EMSONIC
PT. Strawland
ZIMMOAH
PT. PUNGHOOK INDONESIA ONE
PT. SERIM INDONESIA
KPCM
+62 811-9966-903 (Mr Han)
kpcidhan@gmail.com
kpcm.co.id

[일간 한인포스트 인도네시아 브리핑]

- **“준비금 납부율과 운영방식도 모두 확정됐다”:** 법적 의무와 세부 운영규정의 확정 여부를 구분해야 한다. (원문 제 253 조, Tempo 보도)

종합하면, 기업의 대응 우선순위는 계약직·아웃소싱 고용구조 점검, 임금·휴가규정 정비, 해고 분쟁비용과 지급재원 관리로 잡는 것이 합리적이다. 구체적인 전환·지급·징계·해고 결정은 최신 하위규정과 개별 계약을 함께 검토한 뒤 진행할 것을 권고한다.

[한인포스트 구독 안내]

https://haninpost.com/archives/102486

특정 주제에 대하여 분석 버전이 필요하신 경우 별도 신청 바랍니다.

- 전문 분야 브리핑 자료 배포 중입니다.
- 유료 구독자 전용이므로 무단배포를 금합니다.
- 개인 또는 단체 구독을 원하시는 분은 문의해 주세요
- 제작 : 한인포스트 편집부 / AI 비즈니스센터
- 구독문의 : 카톡아이디 haninpost



재외국민 한인동포-외국인을 위한 한국 건강검진 프로그램

검진예약 원스톱 플렛폼 '스캔포스트'

ScanPost 스캔포스트
Korea Medi Check Solutions & Services
www.scanpost.kr

- 한국건강관리협회 공식 글로벌 에이전시
- AI기반 최첨단 의료 인프라와 최다 의료진
- 여행지 전국 주요도시 17개 지부에서 검진
- 외국인 전용 검진센터(인천.서울.원주.부산.제주)
- 내/외국인을 위한 동일 가격 패키지 제공
- 주요도시 국내 관광 여행 최고 패키지 완비

코리아메디패스 (Korea Medipass) | 한국건강관리협회 Korea Association of Health Promotion | SOFTZION | HanInPost 한인포스트 | JACY CLUB

@scanpost
koreascanpost@gmail.com / kakao ID : scanpost
www.scanpost.kr

