노동·외국인력

노동 보호에 관한 법률

인도네시아공화국 2026년 법률 제27호 — 전문 번역 · 해설(Penjelasan) 포함

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2026 tentang
Pelindungan Ketenagakerjaan

UU 27/2026

원어 정식 명칭	Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan
약칭	UU 27/2026 Pelindungan Ketenagakerjaan
한글 제목	노동 보호에 관한 법률 (Pelindungan Ketenagakerjaan)
번역 범위	전문(고려사항·근거 법령·결정), 본문 제1조~제313조(총 313개 조, 장·절·관 표제 포함), 맺음·재가·공포 블록, 해설(Penjelasan) 총설과 제1조~제313조 조별 해설, 관보 부록 번호
공포·시행일	2026-10-28 재가·공포, 같은 날 시행(제313조). 인도네시아공화국 관보(LN) 2026 No. 179, 관보부록(TLN) No. 7222
폐지·효력	이 법의 시행으로 2003년 법률 제13호(노동법) 전체와 2023년 법률 제6호 별표(Lampiran) 제4장 제80조 a호·제81조가 폐지된다(제311조). 2003년 법률 제13호와 2023년 법률 제6호의 시행규정은 이 법의 규정에 저촉되지 아니하는 한 계속 효력을 가진다(제310조)
검수	1차 전수 검수와 표본 재검수(제1~179조 약 70%, 제180~313조와 맺음말 전부). 원문 쪽은 정부 공식 PDF의 쪽 그림과 대조해 글자 추출 오류를 바로잡았다
기준일	2026-11-09 (WIB)
버전	v1
정부 원문 URL	https://peraturan.bpk.go.id/Details/359755 (BPK 법령 데이터베이스, 공식 PDF 176쪽 스캔본)
원문 수집일	2026-11-09

koreadesk 편집국 작성 비공식 번역본 — 공식 문서가 아니며 법률자문이 아님. 법적 효력은 관보에 실린 인도네시아어 원문에만 있으며, 이 번역은 참고용입니다. 인도네시아어 원문 쪽은 정부 공개 PDF의 글자 추출본을 쪽 그림과 대조해 바로잡은 것이고, 한국어 번역은 AI가 초안을 만들고 koreadesk.id 편집국(Editor)이 원문과 대조해 검수했습니다. 번역은 koreadesk.id 편집국이 책임집니다. 각주는 해당 조 바로 아래에, 역자 주는 문서 끝에 있습니다.

목차

제1장 — 총칙 **제1조~제2조**

제2장 — 근거, 원칙 및 목적 **제3조~제5조**

제3장 — 동등한 기회와 대우 **제6조~제7조**

제4장 — 노동력 계획 및 노동 정보 **제8조~제9조**

제5장 — 생산성 향상 **제10조~제14조**

제6장 — 직업훈련 및 견습

- 제1절 — 총칙 제15조
- 제2절 — 직업훈련 제16조~제34조
- 제3절 — 견습
  - 제1관 — 총칙 제35조~제36조
  - 제2관 — 인도네시아 영역 안에서의 견습 제37조~제39조
  - 제3관 — 인도네시아 영역 밖에서의 견습 제40조~제41조

제7장 — 노동력 배치 **제42조~제53조**

제8장 — 고용기회 확대 **제54조~제57조**

제9장 — 비공식 부문 노동력 **제58조~제61조**

제10장 — 외국인 근로자의 사용 **제62조~제72조**

제11장 — 근로관계

- 제1절 — 총칙 제73조~제81조
- 제2절 — 기간제 근로계약 제82조~제91조
- 제3절 — 무기 근로계약 제92조~제94조
- 제4절 — 아웃소싱 제95조~제101조

제12장 — 특정 업무관계 **제102조~제103조**

제13장 — 보호, 임금 및 복지

- 제1절 — 보호
  - 제1관 — 장애인 제104조~제105조
  - 제2관 — 아동 제106조~제113조
  - 제3관 — 여성 제114조
  - 제4관 — 근로시간 제115조~제125조
  - 제5관 — 산업안전보건 제126조~제133조
- 제2절 — 임금 제134조~제154조
- 제3절 — 복지 제155조~제164조

제14장 — 노사관계

- 제1절 — 총칙 제165조~제167조

제2절 — 노동조합 제168조~제169조

제3절 — 사용자단체 제170조

제4절 — 양자 협력기구 제171조~제173조

제5절 — 삼자 협력기구 제174조

제6절 — 취업규칙 제175조~제185조

제7절 — 단체협약 제186조~제209조

제8절 — 노사분쟁 해결기구

제1관 — 노사분쟁 제210조

제2관 — 파업 제211조~제220조

제3관 — 기업 폐쇄 제221조~제226조

제15장 — 해고(Pemutusan Hubungan Kerja) 제227조~제252조

제16장 — 퇴직금 준비기금 제253조

제17장 — 지도 제254조~제256조

제18장 — 감독 제257조~제266조

제19장 — 수사 제267조

제20장 — 벌칙 제268조~제298조

제21장 — 기타 규정 제299조

제22장 — 경과 규정 제300조~제306조

제23장 — 종결 규정 제307조~제313조

맺음·재가·공포

해설(Penjelasan)

편집 주기

역자 주

정정 이력

본문 — 좌 원문 · 우 번역

Pembukaan UU 27/2026

SALINAN

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 27 TAHUN 2026

TENTANG PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

a. bahwa negara menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak guna tercapainya tujuan pembangunan nasional dalam rangka melindungi segenap bangsa Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. bahwa dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional diperlukan perbaikan pengaturan di bidang ketenagakerjaan dengan memberikan kepastian dan perlindungan kepada masyarakat serta peningkatan kualitas tenaga kerja yang berkeahlian, tangguh, adaptif, inovatif, kompeten, dan mampu mengisi pasar kerja lokal dan global;

c. bahwa pelindungan terhadap masyarakat dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

d. bahwa pengaturan ketenagakerjaan diatur dalam 2 (dua) Undang-Undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, sehingga terbuka kemungkinan adanya materi atau substansi di antara kedua Undang-Undang tersebut tidak sinkron atau tidak harmonis;

e. bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan pertimbangan agar pembentuk undang-undang menata ulang materi pengaturan ketenagakerjaan dalam undang-undang tersendiri;

f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e perlu membentuk Undang-Undang tentang Pelindungan Ketenagakerjaan;

Mengingat: Pasal 20, Pasal 21, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (1), Pasal 28E ayat (3), Pasal 28H ayat (3), Pasal 28I ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan Persetujuan Bersama DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA dan PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

표제·전문(고려사항·근거 법령·결정)

사본(Salinan)

인도네시아공화국 2026년 법률 제27호

노동 보호(Pelindungan Ketenagakerjaan)에 관한 법률

지고하신 신의 은총으로

인도네시아공화국 대통령은,

고려사항:

a. 국가는 1945년 인도네시아공화국 헌법(Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945)이 위임한 바에 따라 전체 인도네시아 민족을 보호하는 틀에서 국가 개발의 목적이 달성되도록, 모든 국민의 적정한 일과 생계에 대한 권리를 보장한다는 점;

b. 국가 개발의 목적을 실현하기 위하여, 사회에 확실성과 보호를 제공하고 전문성을 갖추고 강인하며 적응력 있고 혁신적이며 역량을 갖추고 지역 및 세계 노동시장을 채울 수 있는 노동력의 질을 높이는 것과 함께, 노동 분야의 규율을 정비할 필요가 있다는 점;

c. 사회에 대한 보호는, 사업계 발전의 진전을 계속 고려하면서, 노동력의 기본권을 보장하고 차별 없는 기회와 대우의 평등을 보장하여 노동력과 그 가족의 복지를 실현하려는 것이라는 점;

d. 노동 규율은 2(이)개의 법률, 즉 노동에 관한 2003년 법률 제13호와, 일자리창출(Cipta Kerja)에 관한 2022년 법률 대체 정부령 제2호를 법률로 확정하는 2023년 법률 제6호에 규정되어 있어, 두 법률 사이에 내용 또는 실체가 서로 일치하지 아니하거나 조화되지 아니할 가능성이 열려 있다는 점;

e. 헌법재판소(Mahkamah Konstitusi)가 결정 제168/PUU-XXI/2023호에서, 법률 제정자가 노동 규율의 내용을 독자적인 법률로 재정비하도록 하는 고려를 제시하였다는 점;

f. a호·b호·c호·d호·e호에서 정한 고려에 따라 노동 보호에 관한 법률을 제정할 필요가 있다는 점;

근거 법령: 제20조, 제21조, 제27조 제2항, 제28조, 제28D조 제2항, 제28E조 제1항, 제28E조 제3항, 제28H조 제3항, 제28I조 제2항 및 제33조 제1항, 1945년 인도네시아공화국 헌법;

국회(DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA)와 인도네시아공화국 대통령(PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA)의 공동 동의에 따라

결정한다:

제정한다: 노동 보호에 관한 법률.

Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

제1장 — 총칙

Pasal 1 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:
1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja dan/atau pemberi kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Tenaga Kerja Sektor Informal adalah setiap orang yang bekerja pada usaha sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.
5. Usaha Sektor Informal adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, serta tidak berbadan hukum.
6. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Pengusaha adalah:
a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau
c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
8. Perusahaan adalah:
a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau
b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan

제1조

이 법에서 의미하는 바는 다음과 같다:
1. 노동(Ketenagakerjaan)이란 근무기간 전, 근무기간 중 및 근무기간 후의 시기에 노동력 및/또는 고용주와 관련된 모든 사항을 말한다.
2. 노동력(Tenaga Kerja)이란 자기 자신의 수요를 충족하기 위해서든 사회를 위해서든, 재화 및/또는 용역을 산출하기 위하여 일을 할 수 있는 모든 사람을 말한다.
3. 근로자/노동자(Pekerja/Buruh)란 임금 또는 다른 형태의 보수를 받고 일하는 모든 사람을 말한다.
4. 비공식 부문 노동력(Tenaga Kerja Sektor Informal)이란 임금 및/또는 보수를 받고 비공식 부문 사업에서 일하는 모든 사람을 말한다.
5. 비공식 부문 사업(Usaha Sektor Informal)이란 신뢰와 합의에 기초하여 경제 활동을 하기 위하여 개인 또는 가족이, 또는 공동 사업을 실시하는 몇 사람이 하는, 법인 형태가 아닌 활동을 말한다.
6. 고용주(Pemberi Kerja)란 임금 또는 다른 형태의 보수를 지급하고 노동력 또는 근로자/노동자를 고용하는 개인, 사용자, 법인 또는 그 밖의 단체를 말한다.
7. 사용자(Pengusaha)란 다음을 말한다:
a. 자기 소유의 기업을 운영하는 개인, 인적 결합체(persekutuan) 또는 법인;
b. 자기 소유가 아닌 기업을 독자적으로 운영하는 개인, 인적 결합체 또는 법인; 또는
c. 인도네시아 영역 밖에 소재하는 a호 및 b호에서 정한 기업을 대표하여 인도네시아에 있는 개인, 인적 결합체 또는 법인.
8. 기업(Perusahaan)이란 다음을 말한다:
a. 법인 형태이든 아니든, 개인 소유, 인적 결합체 소유 또는 법인 소유를 불문하고, 민간 소유이든 국가 소유이든, 임금 또는 다른 형태의 보수를 지급하고 근로자/노동자를 고용하는 모든 형태의 사업; 또는
b. 관리자(pengurus)를 두고 임금 또는 다른 형태의 보수를 지급하며 타인을 고용하는 사회적 사업 및 그 밖의 사업.
9. 노동력 계획(Perencanaan Tenaga Kerja)이란 지속가능한 노동 개발 프로그램의 정책, 전략 및 실행을 수립하는 기초와 준거가 되는 노동 계획을 체계적으로 수립하는 과정을 말한다.
10. 노동 정보(Informasi Ketenagakerjaan)란 가공된 수치 형태의 자료의 결합, 연속 및 분석, 그리고 노동에 관하여 일정한 의미와 함께 가치 및 뜻을 가진 문서 및 서류를 말한다.
11. 직업훈련(Pelatihan Kerja)이란 일하거나 창업하기 위하여, 직위 또는 업무의 단계 및/또는 자격에 따라 일정한 기능 및 전문성의 수준에서 직무역량, 생산성, 규율, 태도 및 근로 윤리를 부여하고, 습득하고, 향상하고, 개발하는 활동 전체를 말한다.
12. 직무역량(Kompetensi Kerja)이란 지식, 기능 및/또는 전문성의 측면과, 정해진 직무 수행 및 직위 요건에 관련된 근로 태도를 포함하는 업무 능력을 말한다.
13. 견습(Pemagangan)이란 직업훈련 체계의 일부로서, 견습계약(perjanjian pemagangan)에 기초하여 일정한 직무역량을 습득하기 위하여, 멘토(mentor)의 지도와 감독 아래 업무 실습과 통합하여 실시하는 것을 말한다.
14. 생산성(Produktivitas)이란 직무역량, 기술 및 혁신을 활용하여

program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
10. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, serta nilai dan makna tertentu mengenai Ketenagakerjaan.
11. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan/atau kualifikasi jabatan atau pekerjaan untuk bekerja atau berwirausaha.
12. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian, serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan.
13. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu dengan praktik kerja di bawah bimbingan dan pengawasan mentor, dalam rangka menguasai Kompetensi Kerja tertentu berdasarkan perjanjian pemagangan.
14. Produktivitas adalah sikap mental, etos kerja, dan kemampuan kerja untuk senantiasa melakukan perbaikan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas dengan memanfaatkan Kompetensi Kerja, teknologi, dan inovasi guna menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.
15. Penempatan Tenaga Kerja adalah serangkaian kegiatan penyediaan dan pemberian informasi, penyuluhan dan bimbingan jabatan, fasilitasi perantaraan kerja yang sistematis kepada pencari kerja dan Pemberi Kerja sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, serta Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhannya.
16. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya menciptakan lapangan kerja baru dan/atau menambah lapangan kerja yang tersedia untuk masyarakat.
17. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
18. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
19. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pemberi Kerja dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
20. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

효율성, 효과성 및 질을 높임으로써 지속가능하게 부가가치를 창출하기 위하여 항상 개선을 해 나가는 정신적 태도, 근로 윤리 및 업무 능력을 말한다.
15. 노동력 배치(Penempatan Tenaga Kerja)란 노동력이 자신의 재능, 관심 및 능력에 맞는 일을 얻을 수 있고 고용주가 자신의 수요에 맞는 노동력을 얻을 수 있도록, 구직자와 고용주에게 정보를 제공·부여하고, 직업 상담과 지도를 하며, 체계적인 취업 알선을 지원하는 일련의 활동을 말한다.
16. 고용기회 확대(Perluasan Kesempatan Kerja)란 사회를 위하여 새로운 일자리를 만들고 및/또는 이용 가능한 일자리를 늘리려는 노력을 말한다.
17. 외국인 근로자(Tenaga Kerja Asing)란 인도네시아 영역에서 일할 목적의 비자를 소지한 외국 국민을 말한다.
18. 근로계약(Perjanjian Kerja)이란 근로자/노동자와 사용자 또는 고용주 사이에, 근로조건과 당사자의 권리 및 의무를 담은 계약을 말한다.
19. 근로관계(Hubungan Kerja)란 근로계약에 기초한 고용주와 근로자/노동자 사이의 관계로서, 업무, 임금 및 명령의 요소를 가지는 것을 말한다.
20. 노사관계(Hubungan Industrial)란 재화 및/또는 용역의 생산 과정에 참여하는 주체들, 즉 사용자, 근로자/노동자 및 정부의 요소로 이루어지며 판차실라와 1945년 인도네시아공화국 헌법의 가치에 기초하여 형성된 관계의 체계를 말한다.
21. 노동조합(Serikat Pekerja/Serikat Buruh)이란 기업 안에서든 기업 밖에서든 근로자/노동자로 구성되고, 근로자/노동자에 의하여, 근로자/노동자를 위하여 결성된 조직으로서, 근로자/노동자의 권리와 이익을 위하여 투쟁하고 이를 옹호·보호하며 근로자/노동자와 그 가족의 복지를 향상시키기 위하여, 자유롭고, 개방적이며, 자주적이고, 민주적이며, 책임성 있는 성격을 가진 것을 말한다.
22. 양자 협력기구(Lembaga Kerja Sama Bipartit)란 한 기업 안의 노사관계에 관한 사항에 대한 소통 및 협의의 장으로서, 그 구성원이 사용자와, 중앙정부 또는 지방정부로부터 그 권한에 따라 등록증빙번호(nomor bukti pencatatan)를 받은 노동조합 또는 근로자/노동자 요소로 이루어진 것을 말한다.
23. 삼자 협력기구(Lembaga Kerja Sama Tripartit)란 품위 있고 조화로우며 역동적이고 공정한 노사관계의 질서를 만들기 위한 틀에서, 노동 문제에 관한 소통, 협의 및 합의제 논의(musyawarah)의 장으로서, 그 구성원이 사용자단체, 노동조합 및 정부 요소로 이루어진 것을 말한다.
24. 취업규칙(Peraturan Perusahaan)이란 근로조건, 기업의 질서, 그리고 사용자와 근로자/노동자의 권리 및 의무를 담아 사용자가 서면으로 작성한 규칙을 말한다.
25. 단체협약(Perjanjian Kerja Bersama)이란 그 권한에 따라 지방정부에 등록된 노동조합 또는 여러 노동조합과 고용주 사이의 교섭 결과로서, 근로조건과 쌍방의 권리 및 의무를 담은 계약을 말한다.
26. 노사분쟁(Perselisihan Hubungan Industrial)이란 권리분쟁, 이익분쟁 및 해고분쟁이 있음으로 인하여, 그리고 1(일)개 기업 안에 한정된 노동조합 상호 간 분쟁이 있음으로 인하여, 사용자 또는 사용자 연합과 근로자/노동자 또는 노동조합 사이에 대립을 초래하는 의견의 차이를 말한다.
27. 파업(Mogok Kerja)이란 업무를 중단시키거나 늦추기 위하여 근로자/노동자가 공동으로 및/또는 노동조합이 계획하고 실행하는 행위를 말한다.
28. 기업 폐쇄(Penutupan Perusahaan)란 사용자가 근로자/노동자 전부 또는 일부가 업무를 수행하는 것을 거부하는 행위를 말한다.

21. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
22. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan dari Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya atau unsur Pekerja/Buruh.
23. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah dalam rangka menciptakan tatanan Hubungan Industrial yang bermartabat, harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
24. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, tata tertib Perusahaan, serta hak dan kewajiban Pengusaha serta Pekerja/Buruh.
25. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya dengan Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.
26. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam 1 (satu) Perusahaan.
27. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/Buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
28. Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
29. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pemberi Kerja.
30. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut K3 adalah seluruh aktivitas untuk mewujudkan lingkungan kerja dan tempat kerja yang aman dan sehat dalam upaya melindungi Pekerja/Buruh dan orang lain di tempat kerja baik fisik maupun mental.

29. 해고(Pemutusan Hubungan Kerja)란 특정한 사유로 인하여 근로자/노동자와 고용주 사이의 권리 및 의무가 종료되는 결과를 가져오는 근로관계의 종결을 말한다.
30. 산업안전보건(Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 이하 K3라 한다)이란 근로자/노동자와 직장 내 다른 사람을 신체적으로나 정신적으로나 보호하려는 노력으로서, 안전하고 건강한 근로환경과 직장을 만들기 위한 모든 활동을 말한다.
31. 산업안전보건 관리체계(Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 이하 SMK3라 한다)란 안전하고 효율적이며 생산적인 직장을 만들기 위하여 업무 활동과 관련된 위험의 통제의 틀에서, K3 정책의 적용 개발, 달성, 검토 및 유지에 필요한 조직 구조, 계획, 실행, 책임, 절차, 과정 및 자원을 포함하는 기업 전체 관리체계의 일부를 말한다.
32. 아동(Anak)이란 18(십팔)세가 되지 아니한 모든 사람을 말한다.
33. 낮(Siang Hari)이란 06.00시부터 18.00시까지 사이의 시간을 말한다.
34. 1(일)일(Hari)이란 24(이십사)시간 동안의 시간을 말한다.
35. 1(일)주(Minggu)란 7(칠) 달력일(hari kalender) 동안의 시간을 말한다.
36. 임금(Upah)이란 근로계약, 합의 또는 법령에 따라 정해지고 지급되는, 사용자 또는 고용주가 근로자/노동자에게 하는 보수로서 금전의 형태로 표시되어 근로자/노동자가 받는 권리를 말하며, 이미 행하였거나 행할 업무 및/또는 용역에 대하여 근로자/노동자와 그 가족에게 주어지는 수당을 포함한다.
37. 근로자/노동자 복지(Kesejahteraan Pekerja/Buruh)란 근로관계의 안에서든 밖에서든, 안전하고 건강한 근로환경에서 직접 또는 간접적으로 근로 생산성을 높일 수 있는, 근로자/노동자의 신체적, 정신적, 사회적 및 경제적 성격의 필요 및/또는 수요를 충족하는 것을 말한다.
38. 노동감독(Pengawasan Ketenagakerjaan)이란 노동 분야 법령의 규정의 이행을 감시하고 집행하는 활동을 말한다.
39. 중앙정부(Pemerintah Pusat)란 1945년 인도네시아공화국 헌법에서 정한 부통령과 장관의 보좌를 받아 인도네시아공화국의 국가 통치권을 행사하는 인도네시아공화국 대통령을 말한다.
40. 지방정부(Pemerintah Daerah)란 자치 지방(daerah otonom)의 권한이 되는 정부 업무의 수행을 이끄는 지방정부 운영 주체로서의 지방장(kepala daerah)을 말한다.
41. 부(Kementerian)란 노동 분야의 정부 업무를 수행하는 부를 말한다.
42. 장관(Menteri)이란 노동 분야의 정부 업무를 수행하는 장관을 말한다.

31. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen Perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.
32. Anak adalah setiap orang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun.
33. Siang Hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
34. 1 (satu) Hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
35. 1 (satu) Minggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari kalender.
36. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau Pemberi Kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
37. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat fisik, mental, sosial, dan ekonomi Pekerja/Buruh, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan Produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
38. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
39. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
40. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
41. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
42. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 2 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Ketentuan dalam Undang-Undang ini berlaku bagi setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain pada seluruh bidang pekerjaan dari Pemberi Kerja.

제2조

이 법의 규정은 일의 모든 분야에서 고용주로부터 임금 및/또는 다른 형태의 보수를 받고 일하는 모든 사람에게 적용된다.

BAB II
LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

제2장 — 근거, 원칙 및 목적

Pasal 3 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pembangunan Ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

제3조

노동 개발은 판차실라와 1945년 인도네시아공화국 헌법에 기초한다.

Pasal 4 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pembangunan Ketenagakerjaan diselenggarakan atas:
a. asas nondiskriminasi;
b. asas pemerataan;
c. asas usaha bersama dan kekeluargaan;
d. asas manfaat;
e. asas keterbukaan;
f. asas kebebasan untuk memilih pekerjaan;
g. asas keterpaduan;
h. asas kepastian hukum; dan
i. asas keadilan.

제4조

노동 개발은 다음 원칙에 따라 실시한다:
a. 비차별 원칙;
b. 균등 원칙;
c. 공동 사업 및 가족 정신 원칙;
d. 이익 원칙;
e. 공개 원칙;
f. 직업 선택의 자유 원칙;
g. 통합성 원칙;
h. 법적 확실성 원칙; 및
i. 공정 원칙.

Pasal 5 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:
a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
c. memberikan pelindungan kepada Tenaga Kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya.

제5조

노동 개발은 다음을 목적으로 한다:
a. 노동력을 최적으로 그리고 인간답게 육성하고 활용하는 것;
b. 고용기회의 균등과, 국가 및 지방 개발의 수요에 맞는 노동력의 공급을 실현하는 것;
c. 복지를 실현하는 데에서 노동력에게 보호를 제공하는 것; 및
d. 노동력과 그 가족의 복지를 향상하는 것.

BAB III
KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

제3장 — 동등한 기회와 대우

Pasal 6 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

제6조

모든 노동력은 차별 없이 일을 얻을 동등한 기회를 가진다.

Pasal 7 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pemberi Kerja.
(2) Pemberi Kerja yang tidak memberikan perlakuan yang sama kepada Pekerja/Buruh dikenai sanksi administratif.
(3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif;
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan/atau
d. pencabutan perizinan berusaha.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana

제7조

(1) 모든 근로자/노동자는 고용주로부터 차별 없이 동등한 대우를 받을 권리가 있다.
(2) 근로자/노동자에게 동등한 대우를 하지 아니한 고용주는 행정제재를 받는다.
(3) 제2항에서 정한 행정제재의 형태는 다음과 같다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료(denda administratif);
c. 사업활동의 일부 또는 전부의 일시 중지; 및/또는
d. 사업허가의 취소.
(4) 제3항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 규정은 정부령(Peraturan Pemerintah)으로 정한다.[1]

dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

[1] 'denda administratif'는 '행정 과태료'로 옮겼다. 이 법의 조문은 행정 과태료의 금액이나 산정 방식을 정하지 아니하며, 같은 조 제4항은 행정제재의 부과 절차를 정부령(Peraturan Pemerintah)에 맡긴다.

BAB IV
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

제4장 — 노동력 계획 및 노동 정보

Pasal 8
UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan, Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan dan menyusun Perencanaan Tenaga Kerja.
(2) Perencanaan Tenaga Kerja meliputi:
a. Perencanaan Tenaga Kerja makro; dan
b. Perencanaan Tenaga Kerja mikro.
(3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus berpedoman pada Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

제8조

(1) 노동 개발을 위하여 중앙정부는 정책을 정하고 노동력 계획을 수립한다.
(2) 노동력 계획은 다음을 포함한다:
a. 거시 노동력 계획; 및
b. 미시 노동력 계획.
(3) 지속가능한 노동 개발 프로그램의 정책, 전략 및 실행을 수립할 때에, 중앙정부와 지방정부는 제1항에서 정한 노동력 계획을 지침으로 삼아야 한다.

Pasal 9
UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perencanaan Tenaga Kerja disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan paling sedikit memuat:
a. penduduk dan Tenaga Kerja;
b. kebutuhan Tenaga Kerja dan kesempatan kerja;
c. Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja;
d. Produktivitas Tenaga Kerja;
e. Hubungan Industrial;
f. K3;
g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
h. jaminan sosial.
(2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari pihak terkait melalui integrasi dan/atau interoperabilitas data dengan sistem Informasi Ketenagakerjaan.
(3) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib memublikasikan Informasi Ketenagakerjaan melalui media yang mudah diakses oleh setiap orang.
(4) Masyarakat mengakses data yang bersifat terbuka pada sistem Informasi Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(5) Ketentuan mengenai Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제9조

(1) 노동력 계획은 최소한 다음을 담은 노동 정보에 기초하여 수립한다:
a. 인구와 노동력;
b. 노동력 수요와 고용기회;
c. 직업훈련과 직무역량;
d. 노동력의 생산성;
e. 노사관계;
f. K3;
g. 임금 결정(pengupahan)과 노동력의 복지; 및
h. 사회보장.
(2) 제1항에서 정한 노동 정보는 노동 정보 체계와의 자료 통합 및/또는 상호운용성을 통하여 관련 당사자로부터 얻는다.
(3) 중앙정부와 지방정부는 노동 정보를 모든 사람이 쉽게 접근할 수 있는 매체를 통하여 공표하여야 한다.
(4) 사회는 법령의 규정에 따라 노동 정보 체계의 공개 성격의 자료에 접근한다.
(5) 제1항에서 정한 노동력 계획과 노동 정보에 관한 규정은 정부령으로 정한다.

BAB V
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS

제5장 — 생산성 향상

Pasal 10
UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Peningkatan Produktivitas diselenggarakan untuk menciptakan nilai tambah, meningkatkan daya saing, memperkuat keberlanjutan usaha, memperluas

제10조

생산성 향상은 부가가치를 창출하고, 경쟁력을 높이며, 사업의 지속가능성을 강화하고, 고용기회를 넓히며, 일의 질을 높이고, 근로자/

kesempatan kerja, meningkatkan kualitas pekerjaan, meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh dan masyarakat, serta mendukung peningkatan daya saing nasional dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

노동자와 사회의 복지를 향상시키며, 아울러 국가 경쟁력의 향상과 포용적이고 지속가능한 경제 성장을 뒷받침하기 위하여 실시한다.

Pasal 11 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Menteri menetapkan kebijakan dan strategi nasional peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja.
(2) Kebijakan dan strategi nasional peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat arah kebijakan, sasaran, prioritas, indikator kinerja, pembagian peran, dan mekanisme pemantauan dan evaluasi.
(3) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya mengintegrasikan strategi nasional peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja dalam perencanaan pembangunan.

제11조

(1) 장관은 노동력 생산성 향상의 국가 정책과 전략을 정한다.
(2) 제1항에서 정한 노동력 생산성 향상의 국가 정책과 전략은 정책 방향, 목표, 우선순위, 성과 지표, 역할 분담, 그리고 모니터링 및 평가 메커니즘을 담는다.
(3) 중앙정부와 지방정부는 그 권한에 따라 노동력 생산성 향상의 국가 전략을 개발 계획에 통합한다.

Pasal 12 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemerintah, Pemberi Kerja, Pekerja/Buruh, dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertanggung jawab dalam peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja secara berkelanjutan.
(2) Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
a. peningkatan Kompetensi Kerja Pekerja/Buruh;
b. penerapan K3;
c. penerapan teknologi dan inovasi;
d. peningkatan efisiensi dan kualitas proses produksi;
e. penguatan sistem manajemen dan organisasi kerja;
f. pengembangan budaya Produktivitas; dan/atau
g. penguatan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
(3) Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat menjadi bagian dari Perjanjian Kerja Bersama antara Pemberi Kerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(4) Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan memperhatikan peningkatan Kesejahteraan Pekerja/Buruh, keberlanjutan usaha, dan kepentingan pembangunan ekonomi nasional.

제12조

(1) 정부, 고용주, 근로자/노동자 및/또는 노동조합은 노동력 생산성 향상에 지속적으로 책임을 진다.
(2) 제1항에서 정한 노동력 생산성 향상은 다음을 통하여 실시한다:
a. 근로자/노동자의 직무역량 향상;
b. K3의 적용;
c. 기술과 혁신의 적용;
d. 생산 과정의 효율과 질의 향상;
e. 관리체계와 업무 조직의 강화;
f. 생산성 문화의 발전; 및/또는
g. 조화롭고 역동적이며 공정한 노사관계의 강화.
(3) 제2항에서 정한 노동력 생산성 향상은 고용주와 노동조합 사이의 단체협약의 일부가 될 수 있다.
(4) 제2항에서 정한 노동력 생산성 향상은 근로자/노동자의 복지 향상, 사업의 지속가능성 및 국가 경제 개발의 이익을 고려하여 실시한다.

Pasal 13 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Penguatan koordinasi dan penjaminan keterpaduan pelaksanaan kebijakan peningkatan Produktivitas nasional dilaksanakan oleh lembaga Produktivitas Nasional.
(2) Lembaga Produktivitas Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan Produktivitas, baik yang bersifat lintas sektor maupun daerah.

제13조

(1) 국가 생산성 정책의 이행에 대한 조정 강화와 통합성 보장은 국가 생산성 기관(lembaga Produktivitas Nasional)이 실시한다.
(2) 제1항에서 정한 국가 생산성 기관은, 부문 간이든 지역 간이든, 생산성 향상 서비스의 기관 네트워크 형태를 가진다.

Pasal 14 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Ketentuan lebih lanjut mengenai peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja dan Lembaga Produktivitas Nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sampai dengan Pasal 13 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제14조
제10조부터 제13조까지에서 정한 노동력 생산성 향상과 국가 생산성 기관에 관한 세부 규정은 정부령으로 정한다.

BAB VI
PELATIHAN KERJA DAN PEMAGANGAN

제6장 — 직업훈련 및 견습

Bagian Kesatu
Umum

제1절 — 총칙

Pasal 15 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan Pelatihan Kerja dan Pemagangan.
(2) Pembinaan Pelatihan Kerja dan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi Pelatihan Kerja dan Pemagangan.

제15조
(1) 중앙정부 및/또는 지방정부는 직업훈련과 견습에 대한 지도·육성(pembinaan)을 한다.
(2) 제1항에서 정한 직업훈련과 견습에 대한 지도·육성은 직업훈련과 견습 실시의 연관성, 질 및 효율의 향상을 지향한다.

Bagian Kedua
Pelatihan Kerja

제2절 — 직업훈련

Pasal 16 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan Kompetensi Kerja guna meningkatkan kemampuan, Produktivitas, dan kesejahteraan.
(2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi:
a. pencari kerja yang membutuhkan bekal Kompetensi Kerja;
b. Pekerja/Buruh yang akan meningkatkan Kompetensi Kerja; dan/atau
c. Pekerja/Buruh yang akan melakukan alih Kompetensi Kerja.
(3) Pendanaan untuk Pelatihan Kerja dapat berasal dari anggaran pendapatan dan belanja negara yang merupakan bagian dari anggaran pendidikan, anggaran pendapatan dan belanja daerah, dan/atau sumber pendanaan lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Ketentuan mengenai pengalokasian dan penggunaan dana Pelatihan Kerja untuk program Pelatihan Kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제16조
(1) 직업훈련은 능력, 생산성 및 복지를 높이기 위하여 직무역량을 갖추게 하고, 향상시키며, 개발하도록 실시되고 지향된다.
(2) 제1항에서 정한 직업훈련은 다음을 대상으로 한다:
a. 직무역량 소양(bekal)이 필요한 구직자;
b. 직무역량을 향상시키려는 근로자/노동자; 및/또는
c. 직무역량의 전환(alih Kompetensi Kerja)을 하려는 근로자/노동자.
(3) 직업훈련을 위한 재원은 교육 예산의 일부인 국가수입지출예산, 지방수입지출예산 및/또는 법령의 규정에 따른 그 밖의 적법한 재원에서 나올 수 있다.
(4) 직업훈련 프로그램을 위한 직업훈련 자금의 배분과 사용에 관한 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 17 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
(2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan program Pelatihan

제17조
(1) 직업훈련은 근로관계의 안에서든 밖에서든 노동시장과 사업계의 수요를 고려하여 실시한다.
(2) 제1항에서 정한 직업훈련은 직무역량 표준을 준거로 하는 직업훈련 프로그램에 기초하여 실시한다.
(3) 제1항에서 정한 직업훈련은 단계적으로 할 수 있다.

Kerja yang mengacu pada standar Kompetensi Kerja.
(3) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara berjenjang.
(4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

(4) 제2항에서 정한 직무역량 표준의 설정 절차에 관한 규정은 장관령(Peraturan Menteri)으로 정한다.

Pasal 18 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pencari kerja dan Pekerja/Buruh berhak untuk memperoleh, meningkatkan, dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.
(2) Pencari kerja dan Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

제18조

(1) 구직자와 근로자/노동자는 자신의 재능, 관심 및 능력에 따라 직업훈련을 통하여 직무역량을 얻고, 향상하며 및/또는 개발할 권리가 있다.
(2) 구직자와 근로자/노동자는 자신의 업무 분야에 따라 직업훈련에 참여할 동등한 기회를 가진다.

Pasal 19 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan Kompetensi Kerja Pekerja/Buruh melalui Pelatihan Kerja.
(2) Peningkatan dan/atau pengembangan Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi Pemberi Kerja yang memenuhi persyaratan.
(3) Ketentuan mengenai tata cara dan persyaratan Pemberi Kerja yang diwajibkan untuk melakukan peningkatan dan/atau pengembangan Kompetensi Kerja Pekerja/Buruh diatur dengan Peraturan Menteri.

제19조

(1) 고용주는 직업훈련을 통한 근로자/노동자의 직무역량의 향상 및/또는 개발에 책임을 진다.
(2) 제1항에서 정한 직무역량의 향상 및/또는 개발은 요건을 충족하는 고용주에게 의무로 부과된다.
(3) 근로자/노동자의 직무역량의 향상 및/또는 개발을 하도록 의무가 부과되는 고용주의 절차와 요건에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

Pasal 20 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
a. lembaga Pelatihan Kerja pemerintah;
b. lembaga Pelatihan Kerja swasta; atau
c. lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan.
(2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
(3) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan pihak lain.

제20조

(1) 직업훈련은 다음이 실시한다:
a. 정부 직업훈련기관;
b. 민간 직업훈련기관; 또는
c. 기업 직업훈련기관.
(2) 제1항에서 정한 직업훈련은 훈련 장소 또는 직장에서 실시할 수 있다.
(3) 제1항 a호에서 정한 정부 직업훈련기관은 직업훈련을 실시할 때 다른 당사자와 협력할 수 있다.

Pasal 21 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf a dan lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya pada Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan.
(2) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf c diperuntukkan bagi:
a. Pekerja/Buruh pada Perusahaan yang bersangkutan;
b. Pekerja/Buruh pada anak Perusahaan yang bersangkutan;
c. Pekerja/Buruh pada Perusahaan mitra atau jejaring; dan/atau

제21조

(1) 제20조 제1항 a호에서 정한 정부 직업훈련기관과 제20조 제1항 c호에서 정한 기업 직업훈련기관은 권한에 따라 지방정부에 그 활동을 등록한다.
(2) 제20조 제1항 c호에서 정한 기업 직업훈련기관은 다음을 대상으로 한다:
a. 해당 기업의 근로자/노동자;
b. 해당 기업의 자회사의 근로자/노동자;
c. 협력 기업 또는 네트워크 기업의 근로자/노동자; 및/또는
d. 기업의 사회적 책임 이행에서의 일반 사회.

d. masyarakat umum dalam pelaksanaan tanggung jawab sosial Perusahaan.

Pasal 22 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pelaksanaan Pelatihan Kerja di tempat kerja oleh lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b atau lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf c wajib dilaksanakan dengan ketentuan:
a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha;
b. dilaksanakan secara luring dan/atau daring;
c. Pelatihan Kerja dilaksanakan paling lama 6 (enam) jam dalam 1 (satu) Hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu;
d. waktu pelaksanaan Pelatihan Kerja pada Siang Hari;
e. tidak memberikan target produksi barang atau jasa saat Pelatihan Kerja;
f. proporsi Pelatihan Kerja terdiri atas paling sedikit 60% (enam puluh persen) latihan kerja dan 40% (empat puluh persen) teori; dan
g. dilatih oleh instruktur Pelatihan Kerja.

제22조

제20조 제1항 b호에서 정한 민간 직업훈련기관 또는 제20조 제1항 c호에서 정한 기업 직업훈련기관이 직장에서 직업훈련을 실시하는 것은 다음 규정에 따라 실시하여야 한다:
a. 노동시장과 사업계의 수요에 맞출 것;
b. 오프라인 및/또는 온라인으로 실시할 것;
c. 직업훈련은 1(일)주 중 5(오)일의 근무일에 대하여 1(일)일에 최대 6(육)시간 실시할 것;
d. 직업훈련의 실시 시간은 낮일 것;
e. 직업훈련 중에 재화 또는 용역의 생산 목표를 부여하지 아니할 것;
f. 직업훈련의 비율은 최소 60%(육십 퍼센트)의 업무 훈련과 40%(사십 퍼센트)의 이론으로 구성할 것; 및
g. 직업훈련 강사가 훈련할 것.

Pasal 23 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan/atau
c. pencabutan perizinan berusaha.
(2) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan Pelatihan Kerja; dan/atau
c. pencabutan tanda daftar.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제23조

(1) 제22조에서 정한 규정을 충족하지 아니하는 민간 직업훈련기관은 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 사업활동의 일부 또는 전부의 일시 중지; 및/또는
c. 사업허가의 취소.
(2) 제22조에서 정한 규정을 충족하지 아니하는 기업 직업훈련기관은 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 직업훈련 활동의 일부 또는 전부의 일시 중지; 및/또는
c. 등록증(tanda daftar)의 취소.
(3) 제1항과 제2항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 24 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b dengan penyertaan modal dalam negeri wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b dengan penyertaan modal asing wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada

제24조

(1) 제20조 제1항 b호에서 정한 국내 자본 참여의 민간 직업훈련기관은 법령의 규정에 따라 시·군(kabupaten/kota) 지방정부가 발급하는 사업허가를 충족하여야 한다.
(2) 제20조 제1항 b호에서 정한 외국 자본 참여의 민간 직업훈련기관은 법령의 규정에 따라 중앙정부가 발급하는 사업허가를 충족하여야 한다.
(3) 제1항과 제2항에서 정한 사업허가는 중앙정부가 정한 규범, 표준, 절차 및 기준을 충족하여야 한다.

ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 25 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Penyelenggara Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) wajib memenuhi persyaratan:
a. tersedianya tenaga kepelatihan yang tersertifikasi;
b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat Pelatihan Kerja;
c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

제25조

제20조 제1항에서 정한 직업훈련 실시자는 다음 요건을 충족하여야 한다:
a. 인증을 받은 훈련 인력이 갖추어져 있을 것;
b. 직업훈련의 수준에 맞는 교육과정이 있을 것;
c. 직업훈련의 시설과 기반시설이 갖추어져 있을 것; 및
d. 직업훈련 실시 활동의 지속을 위한 자금이 갖추어져 있을 것.

Pasal 26 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dan Pasal 25 dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제26조

제24조와 제25조에서 정한 규정을 충족하지 아니하는 제20조 제1항 b호에서 정한 민간 직업훈련기관은 법령의 규정에 따라 행정제재를 받는다.

Pasal 27 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b yang telah memperoleh izin serta lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf a dan lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf c yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
(2) Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat independen yang keanggotaannya terdiri atas unsur masyarakat dan pemerintah ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
(3) Ketentuan mengenai organisasi, tata kerja lembaga akreditasi, serta tata cara akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Menteri.

제27조

(1) 허가를 받은 제20조 제1항 b호에서 정한 민간 직업훈련기관, 그리고 제20조 제1항 a호에서 정한 정부 직업훈련기관과 등록을 마친 제20조 제1항 c호에서 정한 기업 직업훈련기관은 인정기관(lembaga akreditasi)으로부터 인정을 받을 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 인정기관은 그 구성원이 사회와 정부의 요소로 이루어진 독립적 성격의 기관으로서 장관결정(Keputusan Menteri)으로 정한다.
(3) 인정기관의 조직과 업무 방식, 그리고 제1항에서 정한 인정 절차에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

Pasal 28 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja jika dalam pelaksanaannya:
a. tidak sesuai dengan arah pelaksanaan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1); dan/atau
b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25.
(2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disertai alasan dan saran perbaikan.
(3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana

제28조

(1) 지방정부는 권한에 따라 직업훈련 실시가 그 이행에서 다음에 해당하는 경우에 직업훈련 실시를 일시 중지할 수 있다:
a. 제16조 제1항에서 정한 직업훈련 이행의 방향에 맞지 아니하는 경우; 및/또는
b. 제25조에서 정한 요건을 충족하지 아니하는 경우.
(2) 제1항에서 정한 직업훈련 실시의 일시 중지에는 사유와 개선 의견을 덧붙인다.
(3) 제1항에서 정한 직업훈련 실시의 일시 중지는 최대 6(육)개월 동안 효력이 있다.
(4) 직업훈련 실시의 일시 중지는 제16조 제1항에서 정한 이행 방향과 제25조에서 정한 요건을 충족하지 아니하는 직업훈련 프로그램에 대해서만 부과한다.
(5) 6(육)개월 이내에 제2항에서 정한 개선 의견을 이행·보완하지 아니한 직업훈련 실시자는 직업훈련 프로그램 중단의 제재를 받는다.

dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
(4) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja hanya dikenai terhadap program Pelatihan Kerja yang tidak memenuhi arah pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) dan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25.
(5) Bagi penyelenggara Pelatihan Kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenai sanksi penghentian program Pelatihan Kerja.
(6) Penyelenggara Pelatihan Kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program Pelatihan Kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenai sanksi pencabutan perizinan berusaha atau pembatalan pendaftaran penyelenggara Pelatihan Kerja.
(7) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan perizinan berusaha, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Peraturan Menteri.

(6) 제5항에서 정한 중단 제재를 따르지 아니하고 중단된 직업훈련 프로그램을 계속 실시하는 직업훈련 실시자는 사업허가의 취소 또는 직업훈련 실시자 등록의 말소의 제재를 받는다.
(7) 일시 중지, 중단, 사업허가의 취소 및 등록의 말소의 절차에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

Pasal 29 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan Kompetensi Kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan lembaga Pelatihan Kerja pemerintah, lembaga Pelatihan Kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
(2) Pengakuan Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi Kompetensi Kerja.
(3) Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh Tenaga Kerja yang telah berpengalaman.

제29조

(1) 노동력은 정부 직업훈련기관, 민간 직업훈련기관 또는 직장 내 훈련이 실시하는 직업훈련을 이수한 뒤에 직무역량을 인정받을 권리가 있다.
(2) 제1항에서 정한 직무역량의 인정은 직무역량 인증(sertifikasi Kompetensi Kerja)을 통하여 한다.
(3) 제2항에서 정한 직무역량 인증에는 이미 경력이 있는 노동력도 참여할 수 있다.

Pasal 30 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 dilaksanakan oleh lembaga nonstruktural yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.
(2) Keanggotaan lembaga nonstruktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
a. ketua merangkap anggota;
b. wakil ketua merangkap anggota; dan
c. anggota paling sedikit 5 (lima) orang,
yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
(3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), lembaga nonstruktural menyelenggarakan fungsi:
a. pelaksanaan dan pengembangan sistem sertifikasi Kompetensi Kerja;
b. pembinaan dan pengawasan pelaksanaan sistem sertifikasi Kompetensi Kerja nasional;
c. pengembangan pengakuan sertifikasi Kompetensi Kerja nasional dan internasional; dan

제30조

(1) 제29조에서 정한 직무역량 인증은 대통령에게 직접 책임을 지는 비구조 기관(lembaga nonstruktural)이 실시한다.
(2) 제1항에서 정한 비구조 기관의 구성원은 다음으로 이루어진다:
a. 위원장 겸 위원;
b. 부위원장 겸 위원; 및
c. 최소 5(오)명의 위원으로서,
인도네시아공화국 국회의 동의를 받은 뒤 대통령이 임명하고 해임한다.
(3) 제1항에서 정한 업무를 수행하기 위하여 비구조 기관은 다음 기능을 수행한다:
a. 직무역량 인증 체계의 실시와 개발;
b. 국가 직무역량 인증 체계 실시에 대한 지도·육성과 감독;
c. 국내 및 국제 직무역량 인증 인정의 개발; 및
d. 그 밖의 기능의 수행.
(4) 제1항에서 정한 비구조 기관은 노동 분야를 다루는 특별 부속기관(alat kelengkapan khusus)을 통하여 인도네시아공화국 국회의 감독을 받는다.[2]

d. pelaksanaan fungsi lainnya.
(4) Lembaga nonstruktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diawasi oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia melalui alat kelengkapan khusus yang menangani bidang Ketenagakerjaan.

[2] 'lembaga nonstruktural'는 '비구조 기관'으로 직역하였다. 정부 조직 체계상 부·청 등 구조적 기관에 속하지 아니하는 기관을 뜻하는 것으로 보이나, 이 법은 정의하지 아니한다. 같은 조 제4항의 'alat kelengkapan khusus'는 국회 내부의 특별 기구를 뜻하는 말이며 '특별 부속기관'으로 직역하였다.

Pasal 31 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Lembaga nonstruktural dalam melaksanakan sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) berkoordinasi dengan Menteri.

제31조
비구조 기관은 제30조 제1항에서 정한 직무역량 인증을 실시할 때 장관과 협의·조정한다.

Pasal 32 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur organisasi, tugas, fungsi, tata kerja, dan pembiayaan lembaga nonstruktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dan mekanisme koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제32조
제30조에서 정한 비구조 기관의 조직 구조, 임무, 기능, 업무 방식 및 재정과, 제31조에서 정한 협의·조정 메커니즘에 관한 세부 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 33 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis dan ragam disabilitas serta kemampuan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

제33조
장애인(penyandang disabilitas)인 노동력에 대한 직업훈련은 해당 장애인인 노동력의 장애의 종류와 유형 및 능력을 고려하여 실시한다.

Pasal 34 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Untuk mendukung peningkatan Pelatihan Kerja dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan, dikembangkan 1 (satu) sistem Pelatihan Kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan Pelatihan Kerja di semua bidang dan/atau sektor.
(2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem Pelatihan Kerja nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제34조
(1) 노동 개발의 틀에서 직업훈련 향상을 뒷받침하기 위하여, 모든 분야 및/또는 부문에서 직업훈련 실시의 준거가 되는 1(일)개의 국가 직업훈련 체계를 개발한다.
(2) 제1항에서 정한 국가 직업훈련 체계의 형태, 메커니즘 및 기관 체계에 관한 규정은 정부령으로 정한다.

Bagian Ketiga Pemagangan

제3절 — 견습

Paragraf 1 Umum

제1관 — 총칙

Pasal 35 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Pemagangan dilaksanakan di tempat penyelenggaraan Pelatihan Kerja, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

제35조
견습은 인도네시아 영역 안에서든 밖에서든 직업훈련 실시 장소에서 실시한다.

Pasal 36 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pemagangan diperuntukkan bagi pencari kerja.
(2) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan peserta Pemagangan yang tidak berstatus sebagai Pekerja/Buruh di Perusahaan penyelenggara Pemagangan.

제36조
(1) 견습은 구직자를 대상으로 한다.
(2) 제1항에서 정한 구직자는 견습 실시 기업의 근로자/노동자의 지위가 아닌 견습 참가자이다.
(3) 견습은 구직자가 일정한 직무역량을 갖추도록 훈련하기 위하여

(3) Pemagangan dilaksanakan untuk melatih pencari kerja agar memiliki Kompetensi Kerja tertentu.
(4) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bukan merupakan Hubungan Kerja.
(5) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
a. lembaga Pelatihan Kerja; atau
b. pemerintah dengan skema program Pemagangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(6) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a terdiri dari lembaga Pelatihan Kerja pemerintah dan lembaga Pelatihan Kerja swasta.

실시한다.
(4) 제1항에서 정한 견습은 근로관계가 아니다.
(5) 제1항에서 정한 견습은 다음을 통하여 실시한다:
a. 직업훈련기관; 또는
b. 법령의 규정에 따른 견습 프로그램 방식의 정부.
(6) 제5항 a호에서 정한 직업훈련기관은 정부 직업훈련기관과 민간 직업훈련기관으로 이루어진다.

Paragraf 2
Pemagangan di Dalam Wilayah Indonesia

제2관 — 인도네시아 영역 안에서의 견습

Pasal 37 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Dalam melaksanakan Pemagangan:
a. lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (5) huruf a harus bekerja sama dengan Perusahaan; dan
b. pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (5) huruf b harus bekerja sama dengan Perusahaan dan/atau instansi pemerintah.
(2) Dalam melaksanakan Pemagangan, Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Menteri.
(3) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a harus mendapat persetujuan pelaksanaan Pemagangan dari Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya.
(4) Peserta Pemagangan melakukan perjanjian Pemagangan dengan penyelenggara Pemagangan yang dibuat secara tertulis.
(5) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) minimal memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta Pemagangan dan penyelenggara Pemagangan.
(6) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mempunyai hak paling sedikit:
a. memperoleh bimbingan dari mentor sesuai dengan kurikulum Pemagangan;
b. memperoleh pelindungan K3 selama mengikuti Pemagangan;
c. memperoleh uang saku;
d. diikutsertakan dalam program jaminan sosial berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian; dan
e. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.
(7) Peserta Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:
a. menaati perjanjian Pemagangan;
b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
c. menaati tata tertib yang berlaku di tempat penyelenggaraan Pemagangan; dan
d. menjaga nama baik penyelenggara Pemagangan.
(8) Penyelenggara Pemagangan mempunyai hak untuk:

제37조
(1) 견습을 실시할 때:
a. 제36조 제5항 a호에서 정한 직업훈련기관은 기업과 협력하여야 한다; 및
b. 제36조 제5항 b호에서 정한 정부는 기업 및/또는 정부 기관과 협력하여야 한다.
(2) 견습을 실시할 때, 제1항에서 정한 기업은 장관이 정한 요건을 충족하여야 한다.
(3) 제1항 a호에서 정한 직업훈련기관은 그 권한에 따라 중앙정부와 지방정부로부터 견습 실시의 승인을 받아야 한다.
(4) 견습 참가자는 견습 실시자와 서면으로 작성하는 견습계약을 체결한다.
(5) 제4항에서 정한 견습계약은 최소한 견습 참가자와 견습 실시자의 권리 및 의무에 관한 규정을 담는다.
(6) 제4항에서 정한 견습 참가자는 최소한 다음 권리를 가진다:
a. 견습 교육과정에 따라 멘토의 지도를 받는 것;
b. 견습에 참여하는 동안 K3 보호를 받는 것;
c. 용돈(uang saku)을 받는 것;
d. 산업재해보장 및 사망보장 형태의 사회보장 프로그램에 가입되는 것; 및
e. 견습 수료증 또는 견습 이수 증명서를 받는 것.
(7) 견습 참가자는 다음 의무를 가진다:
a. 견습계약을 준수할 것;
b. 견습 프로그램을 끝까지 이수할 것;
c. 견습 실시 장소에서 시행되는 규율을 준수할 것; 및
d. 견습 실시자의 명예를 지킬 것.
(8) 견습 실시자는 다음 권리를 가진다:
a. 견습 활동의 성과를 활용하는 것;
b. 견습 규율을 시행하는 것; 및
c. 견습 참가자의 직무역량 성취도를 평가하는 것.
(9) 견습 실시자는 다음 의무를 가진다:
a. 견습 프로그램에 따라 견습 참가자를 지도할 것;
b. 견습계약에 따라 견습 참가자의 권리를 충족할 것;
c. K3 시설을 제공할 것;
d. 견습 참가자에게 용돈을 지급할 것;
e. 견습 참가자를 산업재해보장 및 사망보장 형태의 사회보장 프로그램에 가입시킬 것;
f. 견습 참가자를 평가할 것; 및

a. memanfaatkan hasil kegiatan Pemagangan;
b. memberlakukan tata tertib Pemagangan; dan
c. menilai capaian Kompetensi Kerja peserta Pemagangan.
(9) Penyelenggara Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:
a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
c. menyediakan fasilitas K3;
d. memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan;
e. mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program jaminan sosial berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian;
f. mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
g. memberikan sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.
(10) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi Pekerja/Buruh Perusahaan yang bersangkutan.

g. 견습 수료증 또는 견습 이수 증명서를 발급할 것.
(10) 제4항에서 정한 견습계약을 거치지 아니하고 실시된 견습은 무효로 보며 견습 참가자의 지위는 해당 기업의 근로자/노동자로 바뀐다.[3]

[3] 'uang saku'는 직역하면 '용돈'이다. 이 법은 그 금액을 정하지 아니하며, 해설 제37조 제6항 c호는 'uang saku'에 교통비, 식비, 견습 참가자 인센티브가 포함된다고 설명한다.

Pasal 38 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Pemagangan harus dilaksanakan dengan ketentuan paling sedikit:
a. jangka waktu Pemagangan paling lama 6 (enam) bulan;
b. durasi Pemagangan paling lama 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) Hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu; dan
c. prinsip proporsionalitas Pemagangan antara latihan kerja dan teori ditentukan dalam perjanjian Pemagangan.

제38조
견습은 최소한 다음 규정에 따라 실시하여야 한다:
a. 견습 기간은 최대 6(육)개월;
b. 견습 시간은 1(일)일에 최대 8(팔)시간, 1(일)주에 최대 40(사십)시간; 및
c. 업무 훈련과 이론 사이의 견습 비례 원칙은 견습계약에서 정한다.

Pasal 39 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan Pemagangan di dalam wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 dan Pasal 38 diatur dengan Peraturan Menteri.

제39조
제37조와 제38조에서 정한 인도네시아 영역 안에서의 견습 실시에 관한 세부 규정은 장관령으로 정한다.

Paragraf 3
Pemagangan di Luar Wilayah Indonesia

제3관 — 인도네시아 영역 밖에서의 견습

Pasal 40 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pemagangan yang dilaksanakan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia yang merupakan lingkup dari urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai perizinan dan tata cara penyelenggaraan Pemagangan, hak dan kewajiban peserta Pemagangan, serta hak dan kewajiban penyelenggara Pemagangan untuk

제40조
(1) 인도네시아 영역 밖에서 실시하는 견습은 노동 분야 정부 업무의 범위인 인도네시아 이주노동자 보호 분야의 하위 정부 업무(suburusan pemerintahan)를 담당하는 장관 또는 지정된 공무원의 허가를 받아야 한다.
(2) 제1항에서 정한 인도네시아 영역 밖에서의 견습에 대한 허가와 실시 절차, 견습 참가자의 권리 및 의무, 그리고 견습 실시자의 권리 및 의무에 관한 세부 규정은 정부령으로 정한다.

Pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 41 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Penyelenggaraan Pemagangan di luar wilayah Indonesia harus:
a. menjunjung tinggi harkat dan martabat bangsa Indonesia;
b. berorientasi pada penguasaan Kompetensi Kerja yang lebih tinggi; dan
c. menjamin pelindungan dan kesejahteraan peserta Pemagangan, termasuk dalam melaksanakan ibadahnya.
(2) Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia yang merupakan lingkup dari urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan. Pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

제41조

(1) 인도네시아 영역 밖에서의 견습 실시는 다음을 하여야 한다:
a. 인도네시아 민족의 존엄성과 위신을 높이 받들 것;
b. 더 높은 직무역량의 습득을 지향할 것; 및
c. 종교 의식을 이행하는 것을 포함하여 견습 참가자의 보호와 복지를 보장할 것.
(2) 노동 분야 정부 업무의 범위인 인도네시아 이주노동자 보호 분야의 하위 정부 업무를 담당하는 장관 또는 지정된 공무원은, 인도네시아 영역 밖에서의 견습이 그 이행에서 제1항에서 정한 규정에 맞지 아니하는 것으로 밝혀지면 그 견습의 실시를 중지시킬 수 있다.

BAB VII
PENEMPATAN TENAGA KERJA

제7장 — 노동력 배치

Pasal 42 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

제42조

모든 노동력은 국내외에서 일을 선택하고, 얻고, 또는 옮기며 적정한 소득을 얻을 동등한 권리와 기회를 가진다.

Pasal 43 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
a. Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
b. Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.

제43조

노동력 배치는 다음으로 이루어진다:
a. 국내 노동력 배치; 및
b. 국외 노동력 배치.

Pasal 44 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 huruf b dilaksanakan sesuai dengan undang-undang yang mengatur mengenai Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.

제44조

제43조 b호에서 정한 국외 노동력 배치는 국외 노동력 배치를 규율하는 법률에 따라 실시한다.

Pasal 45 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dilaksanakan berdasarkan:
a. asas keadilan;
b. objektivitas;
c. transparansi;
d. nondiskriminasi;
e. kesetaraan gender; dan
f. pelindungan disabilitas, kelompok rentan, serta kelompok masyarakat di daerah tertinggal, sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan pelindungan hukum.
(2) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri

제45조

(1) 국내 노동력 배치는 다음에 기초하여 실시한다:
a. 공정 원칙;
b. 객관성;
c. 투명성;
d. 비차별;
e. 성평등; 및
f. 장애인, 취약 집단 및 낙후 지역 사회 집단에 대한 보호,
전문성, 기능, 재능, 관심 및 능력에 따라, 존엄성, 위신, 인권 및 법적 보호를 고려하여.
(2) 국내 노동력 배치는 고용기회의 균등과 국가 및 지방 프로그램의 수요에 맞는 노동력의 공급을 고려하여 실시한다.

dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 46 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja di dalam negeri dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
(2) Pemberi Kerja dan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaporkan informasi lowongan pekerjaan dan lowongan pekerjaan yang telah terisi kepada Kementerian.
(3) Pencari kerja dapat melamar langsung kepada Pemberi Kerja dan/atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
(4) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan pelindungan sejak rekrutmen sampai Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi:
a. pemberian informasi lowongan pekerjaan secara jelas dan benar;
b. pemberian kebebasan Tenaga Kerja dalam memilih pekerjaan sesuai dengan minat;
c. Penempatan Tenaga Kerja dilakukan berdasarkan Kompetensi Kerja yang dimiliki oleh Tenaga Kerja;
d. penempatan pada pekerjaan yang sesuai dengan Perjanjian Kerja;
e. perekrutan dan Penempatan Tenaga Kerja yang berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun;
f. pencegahan tindak pidana perdagangan orang;
g. pencegahan penipuan dan pemalsuan dokumen;
h. pencegahan diskriminasi;
i. pembebanan biaya yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
j. Penempatan Tenaga Kerja pada pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(5) Setiap pelaksana Penempatan Tenaga Kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a sampai dengan huruf c, dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.
(6) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Kementerian dan/atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a sampai dengan huruf c, dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Pemerintah.
(8) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib

제46조

(1) 국내에서 노동력이 필요한 고용주는 필요한 노동력을 직접 모집하거나 노동력 배치 실시자를 통하여 모집할 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 고용주와 노동력 배치 실시자는 구인 정보와 충원이 끝난 구인 정보를 부(Kementerian)에 보고한다.
(3) 구직자는 고용주에게 직접 및/또는 노동력 배치 실시자를 통하여 지원할 수 있다.
(4) 제1항에서 정한 노동력 배치 실시자는 모집부터 노동력 배치에 이르기까지 다음을 포함하는 보호를 제공하여야 한다:
a. 구인 정보를 명확하고 정확하게 제공하는 것;
b. 노동력이 관심에 따라 일을 선택하는 자유를 부여하는 것;
c. 노동력 배치를 노동력이 보유한 직무역량에 기초하여 하는 것;
d. 근로계약에 맞는 일에 배치하는 것;
e. 최소 18(십팔)세인 노동력의 모집과 배치;
f. 인신매매 범죄의 예방;
g. 사기와 문서 위조의 예방;
h. 차별의 예방;
i. 법령의 규정에 맞는 비용의 부담; 및
j. 법령의 규정에 반하지 아니하는 일에 노동력을 배치하는 것.
(5) 제4항 a호부터 c호까지에서 정한 규정을 이행하지 아니하는 모든 노동력 배치 실시자는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료; 및/또는
c. 사업활동의 일부 또는 전부의 일시 중지.
(6) 제4항 a호부터 c호까지에서 정한 규정을 이행하지 아니하는, 그 권한에 따른 부 및/또는 지방정부의 노동력 배치 실시자는 법령의 규정에 따른 제재를 받는다.
(7) 제5항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 규정은 정부령으로 정한다.
(8) 제1항에서 정한 고용주는 노동력을 고용할 때 다음을 포함하는 보호를 제공하여야 한다:
a. 개인정보;
b. K3;
c. 갈취 및/또는 사기의 예방;
d. 폭력 및/또는 차별의 예방;
e. 집단 괴롭힘(perundungan)의 예방;
f. 업무량의 관리;
g. 상담 서비스; 및
h. 노동력이 쉽게 접근할 수 있는 내부 진정 메커니즘.
(9) 제8항 f호부터 h호까지에서 정한 규정을 이행하지 아니하는 모든 고용주는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료; 및/또는
c. 사업활동의 일부 또는 전부의 일시 중지.
(10) 제9항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 규정은 정부령으로 정한다.

memberikan pelindungan yang mencakup:
a. data pribadi;
b. K3;
c. pencegahan pemerasan dan/atau penipuan;
d. pencegahan kekerasan dan/atau diskriminasi;
e. pencegahan perundungan;
f. pengelolaan beban kerja;
g. pelayanan konseling; dan
h. mekanisme pengaduan internal yang mudah diakses oleh Tenaga Kerja.
(9) Setiap Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf f sampai dengan huruf h, dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.
(10) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (9) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 47 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
(2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam 1 (satu) sistem Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi unsur:
a. pencari kerja;
b. lowongan pekerjaan;
c. sistem informasi pasar kerja;
d. mekanisme antarkerja;
e. kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja; dan
f. sumber daya manusia Penempatan Tenaga Kerja.
(3) Unsur-unsur sistem Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya Penempatan Tenaga Kerja.

제47조

(1) 제46조 제1항에서 정한 노동력 배치 실시자에 의한 노동력 배치는 노동력 배치 서비스를 제공하는 방식으로 한다.
(2) 제1항에서 정한 노동력 배치 서비스는 다음 요소를 포함하는 1(일)개의 노동력 배치 체계 안에서 통합적 성격을 가진다:
a. 구직자;
b. 구인;
c. 노동시장 정보 체계;
d. 취업 알선 메커니즘;
e. 노동력 배치 기관 체계; 및
f. 노동력 배치 인적 자원.
(3) 제2항에서 정한 노동력 배치 체계의 요소들은 노동력 배치의 실현을 목표로 하여 따로 떼어 실시할 수 있다.

Pasal 48 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) terdiri atas:
a. Kementerian dan/atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan;
b. lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta; dan
c. bursa kerja khusus.
(2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perizinan berusaha berbasis risiko.
(3) Bursa kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c wajib memperoleh tanda daftar

제48조

(1) 제46조 제1항에서 정한 노동력 배치 실시자는 다음으로 이루어진다:
a. 권한에 따른 부 및/또는 지방정부;
b. 민간 노동력 배치기관; 및
c. 특별 구인구직소(bursa kerja khusus).
(2) 제1항 b호에서 정한 민간 노동력 배치기관은 노동력 배치 서비스를 실시할 때, 위험기반 사업허가에 관한 법령의 규정에 따라 중앙정부가 발급하는 사업허가를 충족하여야 한다.
(3) 제1항 c호에서 정한 특별 구인구직소는 권한에 따라 지방정부가 발급하는 등록증을 받아야 한다.
(4) 제2항에서 정한 사업허가와 제3항에서 정한 등록증은 중앙정부가 정한 규범, 표준, 절차 및 기준을 충족하여야 한다.[4]

yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah sesuai kewenangan.
(4) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

[4] 'bursa kerja khusus'는 '특별 구인구직소'로 직역하였다. 이 법은 이를 정의하지 아니한다.

Pasal 49 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta yang tidak memenuhi perizinan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (2) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang perizinan berusaha berbasis risiko.

제49조
제48조 제2항에서 정한 사업허가를 충족하지 아니하는 민간 노동력 배치기관은 위험기반 사업허가 분야의 법령의 규정에 따라 행정제재를 받는다.

Pasal 50 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (1) dilarang:
a. memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja; dan/atau
b. menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pencari kerja sebagai jaminan dalam penempatan kerja.
(2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (1) huruf b dapat memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja hanya dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu.

제50조
(1) 제48조 제1항에서 정한 노동력 배치 실시자는 다음을 하여서는 아니 된다:
a. 노동력에게 배치 비용을 직접적이든 간접적이든, 일부든 전부든 징수하는 것; 및/또는
b. 구직자 소유의 졸업증서 및/또는 개인 서류를 취업 배치의 담보로 보관하는 것.
(2) 제48조 제1항 b호에서 정한 민간 노동력 배치기관은 노동력 사용자와, 일정한 계층과 직위의 노동력으로부터만 노동력 배치 비용을 징수할 수 있다.

Pasal 51 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Setiap orang perseorangan atau badan hukum yang tidak memiliki perizinan berusaha sebagai pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dilarang melakukan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja dan memungut biaya penempatan kepada pencari kerja.

제51조
사업허가를 노동력 배치 실시자로서 가지지 아니하는 모든 개인 또는 법인은 노동력 배치 활동을 하거나 구직자에게 배치 비용을 징수하여서는 아니 된다.

Pasal 52 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta yang memungut biaya penempatan yang tidak sesuai dengan ketentuan dan/atau menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif;
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan/atau
d. pencabutan perizinan berusaha.
(2) Bursa kerja khusus yang memungut biaya penempatan dan/atau menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif;

제52조
(1) 규정에 맞지 아니하게 배치 비용을 징수하고/하거나 제50조 제1항에서 정한 구직자 소유의 졸업증서 및/또는 개인 서류를 보관하는 민간 노동력 배치기관은 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료;
c. 사업활동의 일부 또는 전부의 일시 중지; 및/또는
d. 사업허가의 취소.
(2) 제50조 제1항에서 정한 배치 비용의 징수 및/또는 구직자 소유의 졸업증서 및/또는 개인 서류의 보관을 하는 특별 구인구직소는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료;
c. 사업활동의 일부 또는 전부의 일시 중지; 및/또는
d. 등록증의 취소.

c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan/atau
d. pencabutan tanda daftar.

Pasal 53 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Ketentuan lebih lanjut mengenai Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 sampai dengan Pasal 52 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제53조
제42조부터 제52조까지에서 정한 국내 노동력 배치에 관한 세부 규정은 정부령으로 정한다.

BAB VIII
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

제8장 — 고용기회 확대

Pasal 54 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bertanggung jawab mengupayakan Perluasan Kesempatan Kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
(2) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah serta masyarakat bersama-sama mengupayakan Perluasan Kesempatan Kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
(3) Segala kebijakan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan Perluasan Kesempatan Kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
(4) Dunia usaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun nonperbankan, membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja.

제54조
(1) 중앙정부와 지방정부는 근로관계의 안에서든 밖에서든 고용기회 확대를 도모할 책임을 진다.
(2) 중앙정부와 지방정부 및 사회는 근로관계의 안에서든 밖에서든 고용기회 확대를 함께 도모한다.
(3) 모든 부문에서의 중앙정부와 지방정부의 모든 정책은 근로관계의 안에서든 밖에서든 고용기회 확대를 실현하는 방향으로 한다.
(4) 사업계와, 은행이든 비은행이든 금융기관은 고용기회 확대를 창출하거나 발전시킬 수 있는 사회의 모든 활동을 돕고 편의를 제공한다.

Pasal 55 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Perluasan Kesempatan Kerja di luar Hubungan Kerja dilaksanakan melalui penciptaan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan pengembangan teknologi tepat guna.
(2) Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pola pembentukan dan pembinaan kewirausahaan bagi Tenaga Kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, pengembangan teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga pendamping, dan/atau pola lain.

제55조
(1) 근로관계 밖에서의 고용기회 확대는 천연자원, 인적 자원의 잠재력을 활용하고 적정기술을 발전시켜 생산적이고 지속가능한 고용기회를 창출하는 방식으로 실시한다.
(2) 제1항에서 정한 고용기회 확대는 자영 노동력을 위한 기업가정신의 조성과 지도·육성, 노동집약 체계의 적용, 적정기술의 개발, 지원 인력의 활용 및/또는 그 밖의 방식으로 실시한다.

Pasal 56 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja sesuai dengan kewenangannya.
(2) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersama-sama dengan masyarakat.
(3) Dalam mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibentuk

제56조
(1) 중앙정부와 지방정부는 그 권한에 따라 고용기회 확대 정책을 정한다.
(2) 중앙정부와 지방정부는 사회와 함께 제1항에서 정한 정책의 이행을 감독한다.
(3) 제2항에서 정한 정책의 이행을 감독할 때, 정부 요소와 사회 요소를 구성원으로 하는 조정 포럼을 구성할 수 있다.

forum koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.

Pasal 57 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Ketentuan mengenai Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 sampai dengan Pasal 56 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제57조
제54조부터 제56조까지에서 정한 고용기회 확대에 관한 규정은 정부령으로 정한다.

BAB IX TENAGA KERJA SEKTOR INFORMAL

제9장 — 비공식 부문 노동력

Pasal 58 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Sektor Informal wajib memberikan Upah dan/atau imbalan yang adil dan layak atas pekerjaan yang dilakukan.
(2) Pemberian Upah dan/atau imbalan oleh Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan:
a. waktu kerja;
b. risiko pekerjaan; dan
c. biaya operasional yang ditanggung oleh Tenaga Kerja Sektor Informal.

제58조
(1) 비공식 부문 노동력을 고용하는 고용주는 행하여진 일에 대하여 공정하고 적정한 임금 및/또는 보수를 지급하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 고용주의 임금 및/또는 보수의 지급은 다음을 고려한다:
a. 근로시간;
b. 일의 위험; 및
c. 비공식 부문 노동력이 부담하는 운영 비용.

Pasal 59 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Dalam hal terjadi perselisihan atas kesepakatan antara Tenaga Kerja Sektor Informal dengan Pemberi Kerja, penyelesaian perselisihan dilakukan dengan cara musyawarah untuk mufakat.
(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan dalam musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), para pihak dapat mengajukan sengketa ke pengadilan negeri.

제59조
(1) 비공식 부문 노동력과 고용주 사이에 합의를 둘러싼 분쟁이 발생한 경우, 분쟁 해결은 합의 도출을 위한 합의제 논의(musyawarah untuk mufakat) 방식으로 한다.
(2) 제1항에서 정한 합의제 논의에서 합의에 이르지 못한 경우, 당사자는 분쟁을 지방법원(pengadilan negeri)에 제기할 수 있다.

Pasal 60 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Tenaga Kerja Sektor Informal berhak memperoleh jaminan sosial.
(2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제60조
(1) 비공식 부문 노동력(Tenaga Kerja Sektor Informal)은 사회보장(jaminan sosial)을 받을 권리가 있다.
(2) 제1항에서 정한 사회보장은 법령의 규정에 따라 실시된다.

Pasal 61 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Tenaga Kerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1) yang masuk dalam kategori rentan berhak memperoleh jaminan sosial melalui bantuan iuran.
(2) Bantuan iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah.
(3) Jaminan sosial yang diperoleh Tenaga Kerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:
a. jaminan kecelakaan kerja; dan
b. jaminan kematian.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai bantuan iuran untuk Tenaga Kerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제61조
(1) 제58조 제1항에서 정한 비공식 부문 노동력 중 취약 범주(kategori rentan)에 속하는 자는 기여금 지원(bantuan iuran)을 통하여 사회보장을 받을 권리가 있다.
(2) 제1항에서 정한 기여금 지원은 중앙정부 및/또는 지방정부가 제공한다.
(3) 제1항에서 정한 비공식 부문 노동력이 받는 사회보장은 최소한 다음으로 구성된다:
a. 산업재해보장(jaminan kecelakaan kerja); 및
b. 사망보장(jaminan kematian).
(4) 제1항에서 정한 비공식 부문 노동력을 위한 기여금 지원에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.[5]

[5] 원문은 'bantuan iuran'이라고 쓴다. 'iuran'은 사회보장 제도에 정기적으로 내는 납부금을 뜻하며, 번역은 '기여금'으로 옮겼다. 이 조에는 금액·비율이 없다.

BAB X
PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

제10장 — 외국인 근로자의 사용

Pasal 62 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki:
a. rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Menteri; dan
b. pengesahan penggunaan Tenaga Kerja Asing dari Menteri.
(2) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
(3) Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing pada jabatan atau pekerjaan yang memiliki fungsi dalam pengelolaan urusan personalia atau sumber daya manusia.
(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
a. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing;
b. Tenaga Kerja Asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu; dan/atau
c. Tenaga Kerja Asing yang masih terikat dalam perkawinan yang sah selama paling singkat 5 (lima) tahun dengan warga negara Indonesia.
(5) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
(6) Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (5) hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan yang belum dapat diisi oleh Tenaga Kerja warga negara Indonesia.
(7) Dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Pemberi Kerja wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja warga negara Indonesia.
(8) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제62조

(1) 외국인 근로자(Tenaga Kerja Asing)를 고용하려는 고용주는 다음을 갖추어야 한다:
a. 장관이 승인한 외국인력활용계획(rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing); 및
b. 장관으로부터의 외국인 근로자 사용 승인(pengesahan).
(2) 개인 고용주는 외국인 근로자를 고용하여서는 아니 된다.
(3) 외국인 근로자의 고용주는 인사 또는 인적자원 관리 업무에서 기능을 가지는 직위 또는 업무에 외국인 근로자를 고용하여서는 아니 된다.
(4) 제1항에서 정한 규정은 다음에 대하여 적용되지 아니한다:
a. 외국 대표부 사무소의 외교관 및 영사직원;
b. 비상상황으로 인하여 중단된 생산 활동 유형, 사업상 방문 및 연구에 대하여 일정 기간 고용주가 필요로 하는 외국인 근로자; 및/또는
c. 인도네시아 국민과 최소 5(오)년 동안 적법한 혼인 관계에 있는 외국인 근로자.
(5) 외국인 근로자는 특정 직위 및 특정 기간을 위한 근로관계(Hubungan Kerja) 안에서만, 그리고 맡게 될 직위에 부합하는 역량을 갖추고 인도네시아에서 고용될 수 있다.
(6) 제5항에서 정한 외국인 근로자는 아직 인도네시아 국민인 노동력이 채울 수 없는 직위에 대하여만 고용될 수 있다.
(7) 제5항에서 정한 외국인 근로자를 고용함에 있어, 고용주는 인도네시아 국민인 노동력의 사용을 우선하여야 한다.
(8) 제5항에서 정한 특정 직위 및 특정 기간에 관한 사항은 정부령으로 정한다.[6]

[6] 원문 「pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu」는 비상상황으로 중단된 생산 활동 유형, 사업상 방문, 연구의 세 경우를 나열한 것으로 옮겼다. 같은 구조인 2003년 법률 제13호 제42조 제3항 c호(2023년 법률 제6호로 개정)는 같은 자리에 직업교육(vokasi)과 기술 기반 스타트업을 함께 나열한다. 'untuk jangka waktu tertentu'(일정 기간)가 걸리는 범위는 원문이 분명하지 아니하여 모호한 채 옮겼다.

Pasal 63 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Tenaga Kerja Asing yang merupakan anak dari perkawinan yang sah antara warga negara asing dan warga negara Indonesia dapat dipekerjakan di Indonesia, dengan rencana dan pengesahan khusus tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing.
(2) Ketentuan mengenai rencana dan pengesahan

제63조

(1) 외국 국민과 인도네시아 국민 사이의 적법한 혼인에서 태어난 자녀인 외국인 근로자는, 외국인 근로자 사용에 관한 특별한 계획 및 승인과 함께 인도네시아에서 고용될 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 특별한 계획 및 승인에 관한 사항은 정부령으로 정한다.[7]

khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

[7] 원문 'dengan rencana dan pengesahan khusus'의 'dengan'은 '~과 함께'로도 '~으로써'로도 읽힐 수 있다. 번역은 '~과 함께'로 옮겼다.

Pasal 64 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pemberi Kerja yang:
a. tidak memiliki rencana dan pengesahan penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1); atau
b. mempekerjakan Tenaga Kerja Asing pada jabatan atau pekerjaan yang memiliki fungsi dalam pengelolaan urusan personalia atau sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (3),
dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif;
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan/atau
d. pencabutan perizinan berusaha.

제64조

고용주로서:
a. 제62조 제1항에서 정한 외국인력활용계획 및 외국인 근로자 사용 승인을 갖추지 아니한 자; 또는
b. 제62조 제3항에서 정한 인사 또는 인적자원 관리 업무에서 기능을 가지는 직위 또는 업무에 외국인 근로자를 고용한 자는,
다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료;
c. 사업활동의 일부 또는 전부의 일시 중지; 및/또는
d. 사업허가 취소.

Pasal 65 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib:
a. mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang bersedia mempelajari bahasa Indonesia untuk pekerjaan alih teknologi dan alih keahlian;
b. menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
c. melaksanakan pendidikan, Pelatihan Kerja, dan/atau sertifikasi Kompetensi Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf b yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
d. memberikan Upah dengan memperhatikan prinsip keadilan dan nondiskriminasi sesuai dengan kompetensi, kedudukan, atau jabatan; dan
e. memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya setelah Hubungan Kerja berakhir.
(2) Pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat mengikutsertakan Tenaga Kerja warga negara Indonesia selain tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing.
(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan tertentu.

제65조

(1) 외국인 근로자를 고용하는 고용주는 다음을 하여야 한다:
a. 기술 이전 및 전문성 이전 업무를 위하여 인도네시아어를 배울 의사가 있는 외국인 근로자를 고용할 것;
b. 외국인 근로자로부터의 기술 이전 및 전문성 이전을 위하여 고용된 외국인 근로자의 보조 인력(tenaga pendamping)으로 인도네시아 국민인 노동력을 지정할 것;
c. 외국인 근로자가 맡은 직위의 자격요건에 부합하도록, b호에서 정한 인도네시아 국민인 노동력에 대한 교육, 직업훈련 및/또는 직무역량 인증을 실시할 것;
d. 역량, 지위 또는 직위에 따라 공정 및 비차별 원칙을 고려하여 임금을 지급할 것; 및
e. 근로관계가 종료된 후 외국인 근로자를 그 출신국으로 귀환시킬 것.
(2) 제1항 c호에서 정한 교육 및 직업훈련의 실시에는 외국인 근로자의 보조 인력 외의 인도네시아 국민인 노동력을 참여시킬 수 있다.
(3) 제1항 a호·b호·c호에서 정한 규정은 특정 직위를 맡는 외국인 근로자에 대하여 적용되지 아니한다.

Pasal 66 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pemberi Kerja yang:
a. tidak menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf b; atau

제66조

고용주로서:
a. 제65조 제1항 b호에서 정한, 외국인 근로자로부터의 기술 이전 및 전문성 이전을 위하여 고용된 외국인 근로자의 보조 인력으로 인도네시아 국민인 노동력을 지정하지 아니한 자; 또는
b. 제65조 제1항 c호에서 정한, 외국인 근로자가 맡은 직위의 자격요건에 부합하는 인도네시아 국민인 노동력에 대한 교육 및

b. tidak melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf c, dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.

직업훈련을 실시하지 아니한 자는,
다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료; 및/또는
c. 사업활동의 일부 또는 전부의 일시 중지.

Pasal 67 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing.
(2) Pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemberi Kerja atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia.
(3) Pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak berlaku bagi:
a. jabatan direksi dan komisaris;
b. jabatan kepala kantor perwakilan;
c. jabatan pembina, pengurus, dan pengawas yayasan; dan
d. Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.
(4) Pelaksanaan pemberian pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada Tenaga Kerja Asing dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제67조

(1) 외국인 근로자를 고용하는 고용주는 외국인 근로자를 위한 인도네시아어 교육 및 훈련을 지원(memfasilitasi)하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 인도네시아어 교육 및 훈련은 고용주가 실시하거나 인도네시아어 교육·훈련기관과 협력하여 실시한다.
(3) 제1항 및 제2항에서 정한 인도네시아어 교육 및 훈련은 다음에 대하여 적용되지 아니한다:
a. 이사 및 감사위원 직위;
b. 대표사무소장 직위;
c. 재단(yayasan)의 후견기관(pembina), 집행기관(pengurus) 및 감사기관(pengawas) 직위; 및
d. 일시적 성격의 업무를 위하여 고용된 외국인 근로자.
(4) 외국인 근로자에 대한 인도네시아어 교육 및 훈련의 제공 실시는 법령의 규정에 따라 실시된다.[8]

[8] 원문은 재단(yayasan)의 기관 명칭인 'pembina, pengurus, dan pengawas'를 그대로 쓴다. 번역은 각각 후견기관(pembina), 집행기관(pengurus), 감사기관(pengawas)으로 옮기고 원어를 병기하였다.

Pasal 68 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pemberi Kerja yang tidak memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.

제68조

제67조 제1항에서 정한 인도네시아어 교육 및 훈련을 지원하지 아니한 고용주는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료; 및/또는
c. 사업활동의 일부 또는 전부의 일시 중지.

Pasal 69 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf a wajib mempelajari bahasa Indonesia.

제69조

제65조 제1항 a호에서 정한 외국인 근로자는 인도네시아어를 배워야 한다.

Pasal 70 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja wajib membayar dana kompensasi penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya.
(2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
a. instansi pemerintah;
b. perwakilan negara asing;

제70조

(1) 고용주는 자신이 고용한 외국인 근로자의 사용에 대한 외국인력 보상금(dana kompensasi)을 납부하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 보상금(kompensasi) 납부 의무는 다음에 대하여 적용되지 아니한다:
a. 정부기관;
b. 외국 대표부;
c. 국제기구;

c. badan internasional;
d. lembaga sosial;
e. lembaga keagamaan;
f. jabatan tertentu pada lembaga pendidikan; dan
g. Tenaga Kerja Asing yang:
1. masih terikat dalam perkawinan yang sah dengan warga negara Indonesia; dan/atau
2. merupakan anak dari perkawinan yang sah antara Tenaga Kerja Asing dan warga negara Indonesia.
(3) Besaran dan penggunaan dana kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. 사회단체;
e. 종교기관;
f. 교육기관의 특정 직위; 및
g. 다음에 해당하는 외국인 근로자:
1. 인도네시아 국민과 적법한 혼인 관계에 있는 자; 및/또는
2. 외국인 근로자와 인도네시아 국민 사이의 적법한 혼인에서 태어난 자녀인 자.
(3) 제1항에서 정한 외국인력 보상금의 규모 및 사용은 법령의 규정에 따라 실시된다.[9]

[9] 원문은 제1항에서 'dana kompensasi'(외국인력 보상금), 제2항에서 'kompensasi'(보상금)라고 쓴다. 제88조의 'uang kompensasi'(만료보상금)와는 다른 말이며, 번역은 이 구별을 유지한다.

Pasal 71 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib melakukan pengawasan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing.
(2) Pelaksanaan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제71조
(1) 중앙정부 및 지방정부는 외국인 근로자의 사용에 대한 감독을 하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 감독의 실시는 법령의 규정에 따라 실시된다.

Pasal 72 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제72조
외국인 근로자의 사용에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

BAB XI HUBUNGAN KERJA

제11장 — 근로관계

Bagian Kesatu Umum

제1절 — 총칙

Pasal 73 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh.

제73조
근로관계는 고용주와 근로자/노동자 사이에 근로계약(Perjanjian Kerja)이 있음으로써 발생한다.

Pasal 74 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
(2) Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제74조
(1) 근로계약은 서면 또는 구두로 체결한다.
(2) 서면으로 하도록 요구되는 근로계약은 법령의 규정에 따라 실시된다.

Pasal 75 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:
a. kesepakatan kedua belah pihak;
b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana

제75조
(1) 근로계약은 다음에 기초하여 체결한다:
a. 양 당사자의 합의;
b. 법률행위를 할 능력 또는 자격;
c. 계약으로 정한 업무의 존재; 및
d. 계약으로 정한 업무가 공공질서, 선량한 풍속 및 법령의 규정에 반하지 아니할 것.
(2) 당사자들이 제1항 a호 및 b호에서 정한 규정에 반하여 체결한 근로계약은 취소될 수 있다.

dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
(3) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d batal demi hukum.

(3) 당사자들이 제1항 c호 및 d호에서 정한 규정에 반하여 체결한 근로계약은 법률상 당연히 무효이다.

Pasal 76 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab Pemberi Kerja.

제76조

근로계약 체결의 실시에 필요한 모든 사항 및/또는 비용은 고용주가 실시하며 고용주의 책임이 된다.

Pasal 77 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit memuat:
a. nama, alamat Pemberi Kerja, dan jenis usaha;
b. nama, jenis kelamin, usia, dan alamat Pekerja/Buruh;
c. jabatan atau jenis pekerjaan;
d. tempat pekerjaan;
e. besarnya Upah dan cara pembayarannya;
f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh;
g. mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
h. tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat; dan
i. tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja.
(2) Ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan huruf f, tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat paling sedikit dalam 2 (dua) rangkap yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
(4) Pemberi Kerja wajib memberikan 1 (satu) rangkap Perjanjian Kerja kepada Pekerja/Buruh dan menyimpan 1 (satu) rangkap lainnya.

제77조

(1) 서면으로 체결하는 근로계약은 최소한 다음을 포함한다:
a. 고용주의 성명, 주소 및 사업의 종류;
b. 근로자/노동자의 성명, 성별, 연령 및 주소;
c. 직위 또는 업무의 종류;
d. 근무 장소;
e. 임금의 액수와 그 지급 방법;
f. 고용주와 근로자/노동자의 권리와 의무를 포함하는 근로조건;
g. 근로계약의 효력 개시 및 효력 기간;
h. 근로계약을 체결한 장소와 일자; 및
i. 근로계약에 대한 당사자들의 서명.
(2) 제1항 e호 및 f호에서 정한 근로계약상의 규정은 취업규칙(Peraturan Perusahaan) 또는 단체협약(Perjanjian Kerja Bersama), 및/또는 법령의 규정에 반하여서는 아니 된다.
(3) 제1항에서 정한 근로계약은 동일한 법적 효력을 가지는 최소 2(이)부로 작성한다.
(4) 고용주는 근로계약 1(일)부를 근로자/노동자에게 교부하고 나머지 1(일)부를 보관하여야 한다.

Pasal 78 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam membuat Perjanjian Kerja, Pemberi Kerja dilarang:
a. mensyaratkan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh; dan/atau
b. menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh,
sebagai jaminan dalam Hubungan Kerja.
(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan untuk kepentingan yang dibenarkan secara hukum untuk ijazah dan/atau dokumen pribadi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh Pemberi Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja tertulis.

제78조

(1) 근로계약을 체결함에 있어 고용주는 다음을 하여서는 아니 된다:
a. 근로자/노동자 소유의 졸업증서(ijazah) 및/또는 개인 서류를 요구하는 것; 및/또는
b. 근로자/노동자 소유의 졸업증서 및/또는 개인 서류를 유치하는 것,
근로관계에서의 담보로서.
(2) 제1항에서 정한 규정은, 고용주가 서면 근로계약에 근거하여 비용을 부담한 교육 및 훈련을 통하여 취득한 졸업증서 및/또는 개인 서류에 관하여 법적으로 정당화되는 이익을 위한 경우에는 적용을 제외한다.[10]

[10] 원문은 'ijazah'(학업 이수를 증명하는 증서)를 쓰며, 번역은 '졸업증서'로 옮겼다. 또 이 항의 'untuk kepentingan yang dibenarkan secara hukum'은 누구의 이익인지 밝히지 아니한다. 번역은 모호한 채 옮겼다.

Pasal 79 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. pembatasan kegiatan usaha.
(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pemberi Kerja untuk mengembalikan ijazah dan/atau dokumen pribadi kepada Pekerja/Buruh.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제79조

(1) 제78조 제1항에서 정한 규정을 위반한 모든 고용주는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료; 및/또는
c. 사업활동 제한.
(2) 제1항에서 정한 행정제재는 고용주가 졸업증서 및/또는 개인 서류를 근로자/노동자에게 반환하여야 할 의무를 소멸시키지 아니한다.
(3) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

Pasal 80 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
(2) Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

제80조

(1) 근로계약은 정해진 기간으로 또는 정해지지 아니한 기간으로 체결한다.
(2) 근로계약은 당사자들의 동의가 있는 경우를 제외하고는 철회 및/또는 변경될 수 없다.

Pasal 81 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
d. ada kesepakatan pengakhiran Hubungan Kerja melalui perjanjian bersama;
e. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
f. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.
(2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pemberi Kerja atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
(3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.
(4) Dalam hal Pemberi Kerja orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pemberi Kerja dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah berunding dengan Pekerja/Buruh.
(5) Berakhirnya Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilakukan berdasarkan alasan yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(6) Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam

제81조

(1) 근로계약은 다음의 경우에 종료한다:
a. 근로자/노동자가 사망한 때;
b. 근로계약의 기간이 만료된 때;
c. 특정 업무가 완료된 때;
d. 합의서를 통한 근로관계 종료의 합의가 있는 때;
e. 확정판결력을 가진 노사분쟁(Perselisihan Hubungan Industrial) 해결기구의 판정이 있는 때; 또는
f. 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에 명시된, 근로관계의 종료를 초래할 수 있는 특정 상황 또는 사건이 있는 때.
(2) 근로계약은 고용주의 사망 또는 매매, 상속 또는 증여로 인한 기업에 대한 권리의 이전으로 종료하지 아니한다.
(3) 기업의 양도가 있는 경우, 근로자/노동자의 권리는 새로운 사용자(Pengusaha)의 책임이 된다. 다만 근로자/노동자의 권리를 감소시키지 아니하는 양도계약에서 달리 정한 경우는 그러하지 아니하다.
(4) 개인 고용주가 사망한 경우, 고용주의 상속인은 근로자/노동자와 협의한 후 근로계약을 종료할 수 있다.
(5) 제4항에서 정한 근로계약의 종료는 법령의 규정에 따른 정당한 사유에 기초하여 할 수 있다.
(6) 근로자/노동자가 사망한 경우, 근로자/노동자의 상속인은 법령의 규정에 따른 권리 또는 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에서 정한 권리를 받을 권리가 있다.

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Kedua
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

제2절 — 기간제 근로계약

Pasal 82 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (1) didasarkan atas:
a. jangka waktu; atau
b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
(2) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 2 (dua) kali dengan masing-masing perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun.
(3) Pemberi Kerja yang bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan mengenai rencana perpanjangan tersebut paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja waktu tertentu berakhir.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제82조

(1) 제80조 제1항에서 정한 기간제 근로계약(Perjanjian Kerja waktu tertentu)은 다음에 기초한다:
a. 기간; 또는
b. 특정 업무의 완료.
(2) 제1항에서 정한 기간 또는 특정 업무의 완료는 2(이)년 이내로 정하며, 2(이)회에 한하여 연장할 수 있고 각 연장은 1(일)년 이내로 한다.
(3) 기간제 근로계약을 연장하려는 고용주는 기간제 근로계약이 종료되기 늦어도 7(칠)일 전까지 해당 근로자/노동자에게 그 연장 계획을 서면으로 통지하여야 한다.
(4) 기간 또는 특정 업무의 완료에 기초한 기간제 근로계약에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.[11]

[11] 원문은 'Perjanjian Kerja waktu tertentu'(기간이 정해진 근로계약)와 'Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu'(기간이 정해지지 아니한 근로계약)를 쓴다. 번역은 각각 '기간제 근로계약'과 '무기 근로계약'으로 옮긴다.

Pasal 83 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
(2) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku Perjanjian Kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

제83조

(1) 기간제 근로계약은 인도네시아어와 로마자(huruf latin)를 사용하여 서면으로 체결하여야 한다.
(2) 기간제 근로계약을 인도네시아어와 외국어로 체결한 경우, 이후 양자 사이에 해석상의 차이가 있으면 인도네시아어로 체결한 기간제 근로계약이 적용된다.

Pasal 84 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja yang membuat Perjanjian Kerja waktu tertentu secara tertulis dengan tidak menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis; dan/atau
b. denda administratif.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제84조

(1) 제83조 제1항에서 정한 인도네시아어와 로마자를 사용하지 아니하고 기간제 근로계약을 서면으로 체결한 고용주는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고; 및/또는
b. 행정 과태료.
(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

Pasal 85 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1) yang tidak dibuat secara tertulis demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.

제85조

제83조 제1항에서 정한 기간제 근로계약으로서 서면으로 체결되지 아니한 것은 법률상 당연히 무기 근로계약(Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu)이 된다.

Pasal 86 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

제86조

(1) 기간제 근로계약에는 수습 기간(masa percobaan kerja)을 요구할 수 없다.
(2) 제1항에서 정한 수습 기간이 요구된 경우, 그 요구된 수습 기간은 법률상 당연히 무효이며 근속기간은 그대로 산입된다.

Pasal 87 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 2 (dua) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 ayat (2);
c. pekerjaan yang bersifat musiman;
d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
(2) Perjanjian Kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
(3) Pemberi Kerja wajib mencatatkan Perjanjian Kerja waktu tertentu paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak Perjanjian Kerja waktu tertentu ditandatangani kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan.
(4) Perjanjian Kerja waktu tertentu yang telah dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diakses oleh Pekerja/Buruh dan pengawas Ketenagakerjaan.
(5) Perjanjian Kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.
(6) Dalam hal demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Pekerja/Buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pengawas Ketenagakerjaan kepada pengadilan negeri setempat dengan syarat:
a. telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
b. telah dilakukan pemeriksaan oleh pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan Perjanjian Kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제87조

(1) 기간제 근로계약은, 그 업무의 종류와 성격 또는 활동에 비추어 특정 기간 안에 끝나게 될 특정 업무에 대하여만 체결할 수 있으며, 그 업무는 다음과 같다:
a. 한 번에 끝나는 업무 또는 일시적 성격의 업무;
b. 완료에 지나치게 오랜 시간이 걸리지 아니하고 제82조 제2항에서 정한 2(이)년 이내로 예상되는 업무;
c. 계절적 성격의 업무;
d. 아직 시험 중이거나 탐색 중인 신제품, 신규 활동 또는 추가 제품과 관련된 업무; 또는
e. 업무의 종류와 성격 또는 활동이 비상설적 성격인 업무.
(2) 기간제 근로계약은 상설적 성격의 업무에 대하여는 체결할 수 없다.
(3) 고용주는 기간제 근로계약이 서명된 날부터 늦어도 3(삼) 근무일까지 기간제 근로계약을 권한에 따라 중앙정부 또는 지방정부에 등록하여야 한다.
(4) 제3항에서 정한 바에 따라 등록된 기간제 근로계약은 근로자/노동자와 노동감시관(pengawas Ketenagakerjaan)이 열람할 수 있다.
(5) 제1항 및 제2항에서 정한 규정을 충족하지 못하는 기간제 근로계약은 법률상 당연히 무기 근로계약이 된다.
(6) 제5항에서 정한 바에 따라 법률상 당연히 무기 근로계약이 된 경우, 근로자/노동자는 다음 요건 아래 관할 지방법원(pengadilan negeri)에 노동감시관의 검사 통지서(nota pemeriksaan)에 대한 승인을 요청할 수 있다:
a. 양자협상(perundingan bipartit)을 실시하였으나 그 양자협상이 합의에 이르지 못하였거나 어느 한쪽 당사자가 협상을 거부하였을 것; 및
b. 법령의 규정에 따라 노동감시관의 검사가 이루어졌을 것.
(7) 기간제 근로계약의 업무의 종류와 성격 또는 활동, 기간 및 연장 기한에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

Pasal 88 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1), Pemberi Kerja wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh.
(2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제88조

(1) 제81조 제1항에서 정한 바에 따라 기간제 근로계약이 종료한 경우, 고용주는 근로자/노동자에게 만료보상금(uang kompensasi)을 지급하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 만료보상금은 해당 기업에서의 근로자/노동자의 근속기간에 따라 근로자/노동자에게 지급한다.
(3) 만료보상금에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

Pasal 89 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja yang tidak memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제89조

(1) 제88조 제1항에서 정한 만료보상금을 근로자/노동자에게 지급하지 아니한 고용주는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료; 및/또는
c. 사업활동의 일부 또는 전부의 일시 중지.
(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

Pasal 90 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Apabila salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja waktu tertentu atau berakhirnya Hubungan Kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1), pihak yang mengakhiri Hubungan Kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar Upah Pekerja/Buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja.

제90조

어느 한쪽 당사자가 기간제 근로계약에서 정한 기간이 종료되기 전에 근로관계를 종료하거나, 제81조 제1항에서 정한 규정에 따르지 아니하고 근로관계가 종료된 경우, 근로관계를 종료한 당사자는 상대방에게 근로계약 기간이 종료될 때까지의 근로자/노동자의 임금에 상당하는 손해배상금을 지급하여야 한다.

Pasal 91 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 sampai dengan Pasal 90 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제91조

제82조부터 제90조까지에서 정한 기간제 근로계약에 관한 규정은 정부령으로 정한다.

Bagian Ketiga
Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

제3절 — 무기 근로계약

Pasal 92 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
(2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemberi Kerja wajib minimal:
a. membayar Upah paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari besaran Upah yang berlaku pada jabatan di Perusahaan tersebut dan tidak di bawah Upah minimum;
b. memberikan jaminan sosial; dan
c. memenuhi hak-hak lain sesuai dengan ketentuan

제92조

(1) 무기 근로계약에는 3(삼)개월 이내의 수습 기간을 요구할 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 수습 기간 중 고용주는 최소한 다음을 하여야 한다:
a. 해당 기업의 직위에 적용되는 임금액의 최소 75%(칠십오 퍼센트)를 임금으로 지급하되 최저임금에 미달하지 아니할 것;
b. 사회보장을 제공할 것; 및
c. 법령의 규정에 따른 그 밖의 권리를 이행할 것.
(3) 고용주는 요건을 갖추고 제1항에서 정한 수습 기간을 마친 근로자/노동자를 무기 근로계약에 따른 근로자/노동자로 임용(mengangkat)하여야 한다.
(4) 수습 기간의 조건은 무기 근로계약 또는 서면 임용서에 명시되어야 한다.

peraturan perundang-undangan.
(3) Pemberi Kerja wajib mengangkat Pekerja/Buruh yang telah memenuhi persyaratan dan menyelesaikan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.
(4) Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu atau surat pengangkatan tertulis.
(5) Dalam hal syarat masa percobaan kerja tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu atau surat pengangkatan tertulis, masa percobaan kerja dianggap tidak ada.
(6) Masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperhitungkan sebagai masa kerja.

(5) 수습 기간의 조건이 무기 근로계약 또는 서면 임용서에 명시되지 아니한 경우, 수습 기간은 없는 것으로 본다.
(6) 제1항에서 정한 수습 기간은 근속기간으로 산정된다.

Pasal 93 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis atau lisan.
(2) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, Pemberi Kerja wajib membuat surat pengangkatan tertulis bagi Pekerja/Buruh.
(3) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
a. nama dan alamat Pekerja/Buruh;
b. tanggal mulai bekerja;
c. jenis pekerjaan;
d. besarnya Upah; dan
e. nama dan tanda tangan Pengusaha.

제93조
(1) 무기 근로계약은 서면 또는 구두로 체결할 수 있다.
(2) 무기 근로계약을 구두로 체결한 경우, 고용주는 근로자/노동자를 위하여 서면 임용서(surat pengangkatan)를 작성하여야 한다.
(3) 제2항에서 정한 임용서는 최소한 다음을 포함한다:
a. 근로자/노동자의 성명 및 주소;
b. 근무 개시 일자;
c. 업무의 종류;
d. 임금의 액수; 및
e. 사용자(Pengusaha)의 성명 및 서명.

Pasal 94 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak membuat surat pengangkatan tertulis bagi Pekerja/Buruh dalam hal Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (2), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. pembatasan kegiatan usaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제94조
(1) 제93조 제2항에서 정한 바에 따라 무기 근로계약을 구두로 체결한 경우에 근로자/노동자를 위한 서면 임용서를 작성하지 아니한 모든 고용주는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료; 및/또는
c. 사업활동 제한.
(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

Bagian Keempat
Alih Daya

제4절 — 아웃소싱

Pasal 95 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.
(2) Jenis dan bidang pekerjaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
(3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud

제95조
(1) 기업(Perusahaan)은 서면으로 체결한 아웃소싱 계약(perjanjian alih daya)을 통하여 업무 수행의 일부를 다른 기업에 맡길 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 아웃소싱 업무의 종류와 분야는 지원 서비스 활동 또는 생산 과정과 직접 관련이 없는 활동이어야 한다.
(3) 제2항에서 정한 지원 서비스 활동은 다음을 포함한다:
a. 청소 서비스 사업;
b. 근로자/노동자를 위한 급식 제공 사업;
c. 경비 인력 또는 경비대 사업; 및
d. 근로자/노동자를 위한 수송 제공 사업.

pada ayat (2) meliputi:
a. usaha pelayanan kebersihan;
b. usaha penyediaan makanan bagi Pekerja/Buruh;
c. usaha tenaga pengaman atau satuan pengamanan; dan
d. usaha penyediaan angkutan bagi Pekerja/Buruh.

Pasal 96 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Selain kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (3), Perusahaan milik negara atau swasta di sektor pertambangan dan/atau perminyakan dapat menggunakan alih daya hanya untuk usaha jasa penunjang di bidang pertambangan dan perminyakan.
(2) Penggunaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan melalui anak Perusahaan dari Perusahaan milik negara atau swasta tersebut yang berbadan hukum yang berbentuk perseroan terbatas.

제96조

(1) 제95조 제3항에서 정한 지원 서비스 활동 외에, 광업 및/또는 석유 부문의 국가 소유 또는 민간 기업은 광업 및 석유 분야의 지원 서비스 사업에 한하여 아웃소싱을 이용할 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 아웃소싱의 이용은, 주식회사 형태의 법인격을 가진 해당 국가 소유 또는 민간 기업의 자회사를 통하여 하여야 한다.

Pasal 97 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perusahaan badan usaha milik negara dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya.
(2) Perusahaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib merupakan anak Perusahaan dari badan usaha milik negara tersebut yang berbadan hukum dalam bentuk perseroan terbatas.
(3) Jenis dan bidang pekerjaan yang dapat dialihdayakan harus merupakan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama Perusahaan.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan pekerjaan alih daya untuk jenis kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제97조

(1) 국영기업(badan usaha milik negara)인 기업(Perusahaan)은 아웃소싱 계약을 통하여 업무 수행의 일부를 다른 기업에 맡길 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 다른 기업은 주식회사 형태의 법인격을 가진 해당 국영기업의 자회사여야 한다.
(3) 아웃소싱할 수 있는 업무의 종류와 분야는 지원 서비스 또는 기업의 주된 활동과 직접 관련이 없는 것이어야 한다.
(4) 제3항에서 정한 지원 서비스 활동 유형에 대한 아웃소싱 업무의 실시 절차에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

Pasal 98 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam hal Pekerja/Buruh dari Perusahaan alih daya digunakan oleh Perusahaan pemberi pekerjaan untuk melaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, demi hukum status Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan alih daya beralih menjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan pemberi pekerjaan.
(2) Dalam hal Perusahaan pemberi pekerjaan tidak melaksanakan peralihan status Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan nota pemeriksaan pengawas Ketenagakerjaan, Pekerja/Buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pengawas Ketenagakerjaan kepada pengadilan negeri setempat dengan syarat:
a. telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
b. telah dilakukan pemeriksaan oleh pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제98조

(1) 아웃소싱 기업의 근로자/노동자가 일을 맡긴 기업(Perusahaan pemberi pekerjaan)에 의하여 생산 과정과 직접 관련된 활동을 수행하는 데 사용되는 경우, 법률상 당연히 근로자/노동자와 아웃소싱 기업 사이의 근로관계의 지위는 근로자/노동자와 일을 맡긴 기업 사이의 근로관계로 이전된다.
(2) 일을 맡긴 기업이 노동감시관의 검사 통지서에 따라 제1항에서 정한 근로관계 지위의 이전을 실시하지 아니하는 경우, 근로자/노동자는 다음 요건 아래 관할 지방법원에 노동감시관의 검사 통지서에 대한 승인을 요청할 수 있다:
a. 양자협상을 실시하였으나 그 양자협상이 합의에 이르지 못하였거나 어느 한쪽 당사자가 협상을 거부하였을 것; 및
b. 법령의 규정에 따라 노동감시관의 검사가 이루어졌을 것.

Pasal 99 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik Perjanjian Kerja waktu tertentu maupun Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.
(2) Syarat-syarat kerja, peningkatan kompetensi Pekerja/Buruh, pelindungan, Upah, jaminan sosial dan kesejahteraan, serta proses penyelesaian perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.
(3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perjanjian Kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
(4) Dalam hal terjadi pergantian Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (3), masa kerja Pekerja/Buruh pada Perusahaan alih daya sebelumnya diperhitungkan secara kumulatif dengan masa kerja pada Perusahaan alih daya pengganti untuk penghitungan batas waktu Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 ayat (2), sepanjang objek pekerjaannya tetap sama.
(5) Perusahaan alih daya berbentuk badan hukum perseroan terbatas dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(6) Perusahaan alih daya wajib menyusun struktur dan skala Upah dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan Produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
(7) Perusahaan alih daya dilarang memotong atau mengurangi hak normatif Pekerja/Buruh alih daya yang telah diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerja.
(8) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

제99조

(1) 아웃소싱 기업과 그 기업이 고용하는 근로자/노동자 사이의 근로관계는 서면으로 체결한 근로계약에 기초하며, 기간제 근로계약이든 무기 근로계약이든 같다.
(2) 근로조건, 근로자/노동자의 역량 향상, 보호, 임금, 사회보장 및 복지, 그리고 발생하는 분쟁의 해결 절차는 법령의 규정에 따라 실시되며 아웃소싱 기업의 책임이 된다.
(3) 아웃소싱 기업이 제1항에서 정한 기간제 근로계약에 기초하여 근로자/노동자를 고용하는 경우, 그 기간제 근로계약은 아웃소싱 기업의 교체가 있고 업무 대상이 계속 존재하는 한 근로자/노동자의 권리 보호의 이전을 조건으로 하여야 한다.
(4) 제3항에서 정한 아웃소싱 기업의 교체가 있는 경우, 이전 아웃소싱 기업에서의 근로자/노동자의 근속기간은, 업무 대상이 계속 동일한 한, 제82조 제2항에서 정한 기간제 근로계약의 기한 산정을 위하여 후임 아웃소싱 기업에서의 근속기간과 누적하여 산정된다.
(5) 아웃소싱 기업은 주식회사 형태의 법인이며 법령의 규정에 따라 중앙정부가 발급하는 사업허가를 충족하여야 한다.
(6) 아웃소싱 기업은 기업의 능력과 생산성(Produktivitas), 그리고 직급, 직위, 근속기간, 학력 및 역량을 고려하여 임금 구조와 임금 척도를 작성하여야 한다.
(7) 아웃소싱 기업은 근로계약에서 약정된 아웃소싱 근로자/노동자의 규범적 권리(hak normatif)를 공제하거나 감소시켜서는 아니 된다.
(8) 제5항에서 정한 사업허가는 중앙정부가 정하는 규범, 기준, 절차 및 요건을 충족하여야 한다.

Pasal 100 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Perusahaan alih daya yang tidak memenuhi perizinan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (5) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제100조

제99조 제5항에서 정한 사업허가를 충족하지 못하는 아웃소싱 기업은 법령의 규정에 따른 행정제재를 받는다.

Pasal 101 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Ketentuan lebih lanjut mengenai alih daya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 sampai dengan Pasal 100 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제101조

제95조부터 제100조까지에서 정한 아웃소싱에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

BAB XII
HUBUNGAN PEKERJAAN TERTENTU

제12장 — 특정 업무관계

Pasal 102 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Hubungan pekerjaan tertentu memiliki karakteristik yang bersifat fleksibel berdasarkan kesepakatan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
(2) Hubungan pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan:
a. perjanjian kemitraan; atau
b. perjanjian lainnya untuk melaksanakan pekerjaan.
(3) Pihak yang melaksanakan hubungan pekerjaan tertentu berhak atas penghasilan yang layak, pelindungan K3 dan jaminan sosial, dan hak-hak lain yang diatur dalam kesepakatan.
(4) Hubungan pekerjaan tertentu yang dilaksanakan berdasarkan perjanjian kemitraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a termasuk pekerjaan yang menggunakan platform digital.

제102조

(1) 특정 업무관계(hubungan pekerjaan tertentu)는 업무를 수행하기 위한 합의에 기초한 유연한 성격의 특징을 가진다.
(2) 제1항에서 정한 특정 업무관계는 다음에 기초하여 실시된다:
a. 파트너십 계약(perjanjian kemitraan); 또는
b. 업무를 수행하기 위한 그 밖의 계약.
(3) 특정 업무관계를 수행하는 당사자는 적정한 소득, K3 보호와 사회보장, 그리고 합의에서 정한 그 밖의 권리를 가진다.
(4) 제2항 a호에서 정한 파트너십 계약에 기초하여 실시되는 특정 업무관계는 디지털 플랫폼을 이용하는 업무를 포함한다.[12]

[12] 「K3」는 원문의 약칭으로, 제1조 제30호가 Keselamatan dan Kesehatan Kerja(산업안전보건)의 약칭으로 정의한다. 번역은 약칭을 그대로 두었다.

Pasal 103 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Ketentuan lebih lanjut mengenai hubungan pekerjaan tertentu yang dilaksanakan berdasarkan perjanjian kemitraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102 ayat (2) huruf a diatur dengan Undang-Undang.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai hubungan pekerjaan tertentu yang dilaksanakan berdasarkan perjanjian lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102 ayat (2) huruf b diatur dengan Peraturan Menteri.

제103조

(1) 제102조 제2항 a호에서 정한 파트너십 계약에 기초하여 실시되는 특정 업무관계에 관한 세부 사항은 법률로 정한다.
(2) 제102조 제2항 b호에서 정한 그 밖의 계약에 기초하여 실시되는 특정 업무관계에 관한 세부 사항은 장관령으로 정한다.

BAB XIII
PELINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

제13장 — 보호, 임금 및 복지

Bagian Kesatu
Pelindungan

제1절 — 보호

Paragraf 1
Penyandang Disabilitas

제1관 — 장애인

Pasal 104 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan pelindungan sesuai dengan jenis dan ragam disabilitas.
(2) Pemberian pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제104조

(1) 장애인 노동력(Tenaga Kerja penyandang disabilitas)을 고용하는 고용주는 장애의 종류와 유형(ragam)에 따라 보호를 제공하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 보호의 제공은 법령의 규정에 따라 실시된다.

Pasal 105 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah Pekerja/Buruh.
(2) Perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah Pekerja/Buruh.

제105조
(1) 중앙정부, 지방정부, 국영기업 및 지방공기업(badan usaha milik daerah)은 근로자/노동자 수의 최소 2%(이 퍼센트)에 해당하는 장애인을 고용하여야 한다.
(2) 기업은 근로자/노동자 수의 최소 1%(일 퍼센트)에 해당하는 장애인을 고용하여야 한다.

Paragraf 2
Anak

제2관 — 아동

Pasal 106 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Pemberi Kerja dilarang mempekerjakan Anak.

제106조
고용주는 아동(Anak)을 고용하여서는 아니 된다.

Pasal 107 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 dapat dikecualikan bagi Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak berusia antara 15 (lima belas) tahun sampai dengan di bawah 18 (delapan belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak membahayakan keselamatan, tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, sosial, serta moral Anak.
(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
a. mendapatkan izin tertulis dari orang tua atau wali;
b. membuat Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dengan orang tua atau wali;
c. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) Hari;
d. memberikan pekerjaan yang dilakukan pada Siang Hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
e. menjamin K3;
f. memiliki Hubungan Kerja yang jelas; dan
g. memberikan Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, huruf f, dan huruf g dikecualikan bagi Anak yang bekerja pada usaha keluarganya.
(4) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimaksudkan untuk menjamin tidak terjadi eksploitasi pada Anak yang bekerja.

제107조
(1) 제106조에서 정한 규정은, 15(십오)세부터 18(십팔)세 미만 사이의 아동에게 가벼운 업무(pekerjaan ringan)를 하게 하는 고용주에 대하여, 안전을 위태롭게 하지 아니하고 아동의 신체적, 정신적, 사회적 발달과 건강 및 도덕을 방해하지 아니하는 한 적용이 제외될 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 가벼운 업무에 아동을 고용하는 고용주는 다음을 하여야 한다:
a. 부모 또는 후견인의 서면 허락을 받을 것;
b. 고용주와 부모 또는 후견인 사이에 근로계약을 체결할 것;
c. 1(일)일(Hari) 3(삼)시간 이내의 근로시간을 충족할 것;
d. 낮(Siang Hari)에 이루어지고 학교 수업 시간을 방해하지 아니하는 업무를 제공할 것;
e. K3를 보장할 것;
f. 명확한 근로관계를 가질 것; 및
g. 시행 중인 규정에 따라 임금을 지급할 것.
(3) 제2항 a호·b호·f호·g호에서 정한 규정은 가족의 사업에서 일하는 아동에 대하여는 적용을 제외한다.
(4) 제2항에서 정한 의무는 일하는 아동에 대한 착취가 발생하지 아니하도록 보장하기 위한 것이다.[13][14]

[13] 원문 'tidak membahayakan keselamatan'은 누구의 안전인지 밝히지 아니한다(바로 뒤에 아동의 발달·건강·도덕이 이어진다). 번역은 모호한 채 옮겼다.

[14] 원문은 'Hari'(일), 'Minggu'(주), 'Siang Hari'(낮)를 대문자로 쓴다. 번역은 '일'·'주'·'낮'으로 옮기고 첫 용례에만 원어를 병기한다.

Pasal 108 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
(2) Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit berusia 14 (empat belas) tahun.
(3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

제108조
(1) 아동은 권한 있는 공무원이 승인한 교육 또는 훈련 과정(kurikulum)의 일부인 근무지에서 업무를 할 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 아동은 최소 14(십사)세의 연령이다.
(3) 제1항에서 정한 업무는 다음의 조건으로 할 수 있다:
a. 업무 수행 방법에 관한 명확한 지시와 업무 수행에 있어서의 지도 및

dapat dilakukan dengan syarat:
a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
b. diberi pelindungan K3.

감독이 주어질 것; 및
b. K3 보호가 주어질 것.

Pasal 109 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
a. memberikan akses kepada orang tua atau wali untuk melakukan pengawasan secara langsung;
b. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) Hari dan 12 (dua belas) jam dalam 1 (satu) Minggu; dan
c. menjamin kondisi dan lingkungan kerja yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
(3) Ketentuan mengenai Anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

제109조

(1) 아동은 자신의 재능과 관심을 개발하기 위한 업무를 할 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 아동을 고용하는 고용주는 다음을 하여야 한다:
a. 부모 또는 후견인이 직접 감독할 수 있도록 접근을 제공할 것;
b. 1(일)일 3(삼)시간 이내 및 1(일)주(Minggu) 12(십이)시간 이내의 근로시간을 충족할 것; 및
c. 신체적, 정신적, 사회적 발달과 학교 수업 시간을 방해하지 아니하는 근로조건과 환경을 보장할 것.
(3) 제1항 및 제2항에서 정한 재능과 관심을 개발하기 위하여 일하는 아동에 관한 사항은 장관령으로 정한다.

Pasal 110 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Dalam hal Anak dipekerjakan bersama-sama dengan Pekerja/Buruh yang berusia 18 (delapan belas) tahun ke atas maka tempat kerja Anak harus dipisahkan dari tempat kerja Pekerja/Buruh yang berusia 18 (delapan belas) tahun ke atas.

제110조

아동이 18(십팔)세 이상의 근로자/노동자와 함께 고용되는 경우, 아동의 근무지는 18(십팔)세 이상의 근로자/노동자의 근무지로부터 분리되어야 한다.

Pasal 111 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

제111조

아동은 근무지에 있는 경우 일하는 것으로 간주한다. 다만 그 반대를 증명할 수 있는 경우는 그러하지 아니하다.

Pasal 112 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap orang dilarang mempekerjakan dan/atau melibatkan Anak pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk.
(2) Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan Anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan pornografi, atau perjudian;
c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, menawarkan atau melibatkan Anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
d. semua pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak.
(3) Setiap Perusahaan skala menengah dan skala besar wajib memastikan dan mengaudit agar seluruh rantai pasok produksi dan distribusi usahanya bebas dari keterlibatan Anak dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat

제112조

(1) 모든 사람은 아동을 최악의 형태의 노동에 고용하고/하거나 관여시켜서는 아니 된다.
(2) 제1항에서 정한 최악의 형태의 노동은 다음을 포함한다:
a. 노예제 또는 이와 유사한 형태의 모든 업무;
b. 아동을 성매매, 음란물 제작, 음란물 공연 또는 도박에 이용하거나, 제공하거나, 제안하는 모든 업무;
c. 아동을 주류, 마약류, 향정신성 물질 및 그 밖의 중독성 물질의 생산 및 거래에 이용하거나, 제공하거나, 제안하거나 관여시키는 모든 업무; 및/또는
d. 그 성격 또는 업무가 이루어지는 장소의 상태가 아동의 건강, 안전 또는 도덕을 위태롭게 할 수 있는 모든 업무.
(3) 중규모 및 대규모 기업은 모두 사업의 생산 및 유통 공급망 전체가 제2항에서 정한 최악의 형태의 노동에 대한 아동의 관여로부터 자유로운지 확인하고 감사하여야 한다.
(4) 제2항 d호에서 정한, 그 성격 또는 업무가 이루어지는 장소의 상태가 아동의 건강, 안전 또는 도덕을 위태롭게 할 수 있는 업무에 관한 사항은 장관령으로 정한다.

(2).
(4) Ketentuan mengenai pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 113 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan Anak yang bekerja di sektor informal.
(2) Ketentuan mengenai upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제113조
(1) 정부는 비공식 부문에서 일하는 아동에 대한 대응(penanggulangan) 노력을 할 의무가 있다.
(2) 제1항에서 정한 대응 노력에 관한 사항은 정부령으로 정한다.

Paragraf 3
Perempuan

제3관 — 여성

Pasal 114 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan wajib:
a. memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada Pekerja/Buruh perempuan dalam hal pengembangan karier;
b. menyediakan ruang dan fasilitas laktasi serta kesempatan menyusui selama waktu kerja;
c. menetapkan dan menerapkan kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual di tempat kerja; dan
d. memberikan pemeriksaan kesehatan reproduksi berkala untuk sektor berisiko.
(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan dilarang:
a. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan berusia 15 (lima belas) sampai dengan di bawah 18 (delapan belas) tahun antara pukul 21.00 sampai dengan pukul 07.00;
b. melakukan pembatasan, pembedaan perlakuan, atau tindakan yang mengurangi hak Pekerja/Buruh perempuan karena status perkawinan, kehamilan, persalinan, keguguran, atau kegiatan menyusui;
c. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil pada pekerjaan berisiko tinggi atau membahayakan kehamilannya dengan melampirkan surat keterangan medis; dan
d. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil untuk kerja malam pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
(3) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
b. menyediakan angkutan antar-jemput; dan
c. menjaga keamanan dan keselamatan selama di tempat kerja.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Menteri.

제114조
(1) 여성 근로자/노동자를 고용하는 고용주는 다음을 하여야 한다:
a. 경력 개발에 있어 여성 근로자/노동자에게 차별 없이 동등한 기회를 제공할 것;
b. 수유 공간 및 시설과 근무시간 중 수유 기회를 마련할 것;
c. 직장 내 모든 형태의 성희롱 및 성폭력에 대한 무관용 정책을 정하고 시행할 것; 및
d. 위험 부문을 위하여 정기적인 생식건강 검진을 제공할 것.
(2) 여성 근로자/노동자를 고용하는 고용주는 다음을 하여서는 아니 된다:
a. 15(십오)세부터 18(십팔)세 미만 사이의 여성 근로자/노동자를 21.00시부터 07.00시까지 사이에 고용하는 것;
b. 혼인 상태, 임신, 출산, 유산 또는 수유 활동을 이유로 제한을 하거나, 달리 대우하거나, 여성 근로자/노동자의 권리를 감소시키는 조치를 하는 것;
c. 임신한 여성 근로자/노동자를 고도의 위험이 있거나 임신을 위태롭게 하는 업무에 의료 소견서를 첨부하여 고용하는 것; 및
d. 임신한 여성 근로자/노동자를 23.00시부터 07.00시까지의 야간 근로에 고용하는 것.
(3) 여성 근로자/노동자를 23.00시부터 07.00시까지 사이에 고용하는 고용주는 다음을 하여야 한다:
a. 영양가 있는 음식과 음료를 제공할 것;
b. 송영 교통편을 마련할 것; 및
c. 근무지에 있는 동안의 보안과 안전을 지킬 것.
(4) 제3항에서 정한 여성 근로자/노동자를 고용하는 고용주에 관한 세부 사항은 장관령으로 정한다.[15]

[15] 원문 'dengan melampirkan surat keterangan medis'는 의료 소견서를 첨부하는 주체와, 이 구가 걸리는 말(고용 금지 자체인지, 업무의 위험 판단인지)을 밝히지 아니한다. 번역은 모호한 채 옮겼다.

Paragraf 4
Waktu Kerja

제4관 — 근로시간

Pasal 115 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
a. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) Hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu; atau
b. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) Hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu.
(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
(4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제115조

(1) 모든 고용주는 근로시간 규정을 실시하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 근로시간은 다음을 포함한다:
a. 1(일)주 6(육) 근무일을 기준으로 1(일)일 7(칠)시간 및 1(일)주 40(사십)시간; 또는
b. 1(일)주 5(오) 근무일을 기준으로 1(일)일 8(팔)시간 및 1(일)주 40(사십)시간.
(3) 제2항에서 정한 근로시간 규정은 특정 사업 부문 또는 업무에 대하여 적용되지 아니한다.
(4) 기업에서의 근로자/노동자에 대한 근무시간(jam kerja)의 실시는 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에서 정한다.
(5) 제3항에서 정한 특정 사업 부문 또는 업무의 근로시간에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

Pasal 116 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115 ayat (2) harus memenuhi syarat:
a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan;
b. ada perintah dari Pemberi Kerja secara tertulis dan/atau melalui media digital; dan
c. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) Hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) Minggu.
(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115 ayat (2) wajib membayar Upah kerja lembur, dengan ketentuan:
a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah dalam 1 (satu) jam; dan
b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah dalam 1 (satu) jam.
(3) Perhitungan Upah 1 (satu) jam didasarkan pada Upah pokok dan tunjangan tetap dibagi 173 (seratus tujuh puluh tiga).
(4) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제116조

(1) 제115조 제2항에서 정한 근로시간을 초과하여 근로자/노동자를 고용하는 고용주는 다음의 요건을 충족하여야 한다:
a. 해당 근로자/노동자의 동의가 있을 것;
b. 고용주의 서면 및/또는 디지털 매체를 통한 지시가 있을 것; 및
c. 연장근로시간은 1(일)일 4(사)시간 이내 및 1(일)주 18(십팔)시간 이내로만 할 수 있을 것.
(2) 제115조 제2항에서 정한 근로시간을 초과하여 근로자/노동자를 고용하는 고용주는 다음 규정에 따라 연장근로 임금을 지급하여야 한다:
a. 첫 번째 연장근로시간에 대하여는 1(일)시간 임금의 1,5(일점오)배; 및
b. 그 이후의 각 연장근로시간에 대하여는 1(일)시간 임금의 2(이)배.
(3) 1(일)시간 임금의 산정은 기본임금과 고정수당을 173(백칠십삼)으로 나눈 것에 기초한다.
(4) 제1항 c호에서 정한 연장근로시간 규정은 특정 사업 부문 또는 업무에 대하여 적용되지 아니한다.
(5) 연장근로시간 및 연장근로 임금에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

Pasal 117 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja yang tidak memenuhi syarat:
a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan;
b. ada perintah dari Pemberi Kerja secara tertulis dan/atau melalui media digital; atau
c. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) Hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) Minggu,
sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif;
c. pembatasan kegiatan usaha; dan/atau
d. pencabutan perizinan berusaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제117조

(1) 근로자/노동자를 근로시간을 초과하여 고용하면서 다음 요건을 충족하지 못하는 모든 고용주는:
a. 해당 근로자/노동자의 동의가 있을 것;
b. 고용주의 서면 및/또는 디지털 매체를 통한 지시가 있을 것; 또는
c. 연장근로시간은 1(일)일 4(사)시간 이내 및 1(일)주 18(십팔)시간 이내로만 할 수 있을 것,
제116조 제1항에서 정한 바와 같이, 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료;
c. 사업활동 제한; 및/또는
d. 사업허가 취소.
(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.[16]

[16] 원문 제117조 제1항의 'melebihi waktu kerja yang tidak memenuhi syarat:' 뒤에 이어지는 a호~c호는 제116조 제1항 a호~c호의 요건과 같은 내용이다. 연결어는 제116조 제1항에서는 'dan'이고 제117조 제1항에서는 'atau'이다. 번역은 문언대로 옮겼다.

Pasal 118 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja wajib memberi:
a. waktu istirahat; dan
b. cuti.
(2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:
a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
b. istirahat mingguan 1 (satu) Hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu; dan
c. istirahat panjang diberikan selama 30 (tiga puluh) hari kalender setelah Pekerja/Buruh bekerja secara berturut-turut selama 5 (lima) tahun atau kelipatannya.
(3) Pekerja/Buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mengurangi hak atas Upah dan manfaat lainnya.
(4) Pekerja/Buruh yang mengambil istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c tidak berhak atas cuti tahunan pada tahun berjalan.
(5) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
(6) Dalam hal Perusahaan menerapkan cuti bersama yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat, pelaksanaannya tidak mengurangi hak cuti tahunan Pekerja/Buruh.

제118조

(1) 고용주는 다음을 부여하여야 한다:
a. 휴식 시간; 및
b. 휴가.
(2) 제1항 a호에서 정한 휴식 시간은 근로자/노동자에게 최소한 다음을 포함하여 부여하여야 한다:
a. 근무시간 중의 휴식으로서, 4(사)시간 계속 근무한 후 최소 반 시간이며 그 휴식 시간은 근무시간에 포함되지 아니한다;
b. 1(일)주 6(육) 근무일에 대하여 1(일)일, 또는 1(일)주 5(오) 근무일에 대하여 2(이)일의 주휴; 및
c. 근로자/노동자가 5(오)년 또는 그 배수의 기간 동안 연속하여 근무한 후 30(삼십) 달력일(hari kalender) 동안 부여되는 장기 휴식.
(3) 제2항에서 정한 휴식 시간을 사용하는 근로자/노동자의 임금 및 그 밖의 급부에 대한 권리는 감소되지 아니한다.
(4) 제2항 c호에서 정한 장기 휴식을 취하는 근로자/노동자는 해당 연도의 연차휴가에 대한 권리가 없다.
(5) 제1항 b호에서 정한 휴가는 근로자/노동자에게 부여하여야 하며, 즉 해당 근로자/노동자가 12(십이)개월 동안 계속 근무한 후 최소 12(십이) 근무일의 연차휴가이다.
(6) 기업이 중앙정부가 정한 공동휴가(cuti bersama)를 시행하는 경우, 그 시행은 근로자/노동자의 연차휴가에 대한 권리를 감소시키지 아니한다.
(7) 제5항에서 정한 연차휴가의 실시는 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에서 정한다.

(7) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 119 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pemberi Kerja wajib memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

제119조

고용주는 근로자/노동자에게 그 종교가 의무로 정한 예배(ibadah)를 이행할 기회를 제공하여야 한다.

Pasal 120 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pemberi Kerja, tidak wajib bekerja paling lama 2 (dua) hari pada masa haid.
(2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

제120조

(1) 월경 중에 통증을 느끼고 이를 고용주에게 알린 여성 근로자/노동자는 월경 기간 중 2(이)일 이내로 근무할 의무가 없다.
(2) 제1항에서 정한 규정의 시행은 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에서 정한다.

Pasal 121 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja wajib memberikan cuti melahirkan bagi Pekerja/Buruh perempuan dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan.
(2) Pekerja/Buruh perempuan berhak memperoleh cuti melahirkan dengan ketentuan:
a. paling singkat 3 (tiga) bulan pertama; dan
b. dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
(3) Kondisi khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
a. ibu yang mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi pascapersalinan atau keguguran; dan/atau
b. Anak yang dilahirkan mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi.
(4) Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh waktu istirahat 1,5 (satu koma lima) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter spesialis kandungan dan kebidanan, atau bidan.

제121조

(1) 고용주는 여성 근로자/노동자에게 출산휴가를, 임신 중 유산(keguguran kandungan)을 겪은 여성 근로자/노동자에게 휴식 시간을 부여하여야 한다.
(2) 여성 근로자/노동자는 다음 규정에 따라 출산휴가를 받을 권리가 있다:
a. 최소 첫 3(삼)개월; 및
b. 의사의 소견서로 증명되는 특별한 상태가 있는 경우 이어지는 3(삼)개월 이내로 연장될 수 있다.
(3) 제2항 b호에서 정한 특별한 상태는 다음을 포함한다:
a. 출산 후 또는 유산 후의 건강 문제, 건강 장애 및/또는 합병증을 겪는 어머니; 및/또는
b. 건강 문제, 건강 장애 및/또는 합병증을 겪는 출생한 아이.
(4) 임신 중 유산을 겪은 여성 근로자/노동자는 1,5(일점오)개월 또는 의사, 산부인과 전문의(dokter spesialis kandungan dan kebidanan) 또는 조산사(bidan)의 소견서에 따른 휴식 시간을 얻을 권리가 있다.

Pasal 122 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pekerja/Buruh perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberikan kesempatan dan fasilitas yang layak untuk melakukan laktasi selama waktu kerja.

제122조

아이에게 아직 수유하는 여성 근로자/노동자에게는 근무시간 중 수유(laktasi)를 할 수 있는 적정한 기회와 시설이 부여되어야 한다.

Pasal 123 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 118 ayat (2) huruf b dan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 118 ayat (5) berhak mendapat Upah penuh.
(2) Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121

제123조

(1) 제118조 제2항 b호에서 정한 휴식 시간의 권리와 제118조 제5항에서 정한 휴가를 사용하는 모든 근로자/노동자는 임금 전액을 받을 권리가 있다.
(2) 제121조 제2항 a호에서 정한 출산휴가의 권리를 사용하고 제121조 제4항에서 정한 유산 휴식 시간의 권리를 사용하는 모든 근로자/노동자는 임금 전액을 받을 권리가 있다.

ayat (2) huruf a dan menggunakan hak waktu istirahat keguguran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (4) berhak mendapat Upah penuh.
(3) Pekerja/Buruh perempuan yang mendapatkan perpanjangan cuti melahirkan karena kondisi khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (2) huruf b berhak mendapat Upah secara penuh untuk bulan keempat dan 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah untuk bulan kelima dan bulan keenam.

(3) 제121조 제2항 b호에서 정한 특별한 상태로 출산휴가가 연장된 여성 근로자/노동자는 넷째 달에는 임금 전액을, 다섯째 달과 여섯째 달에는 임금의 75%(칠십오 퍼센트)를 받을 권리가 있다.

Pasal 124 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak cuti pendampingan istri pada masa persalinan, selama 2 (dua) hari dan dapat diberikan paling lama 3 (tiga) hari berikutnya atau sesuai dengan kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pemberi Kerja.
(2) Dalam hal istri mengalami keguguran, Pekerja/Buruh berhak atas cuti pendampingan selama 2 (dua) hari.

제124조

(1) 근로자/노동자는 아내의 출산 시기에 아내 동반휴가(cuti pendampingan istri)의 권리를 얻을 권리가 있으며, 그 기간은 2(이)일이고 이어서 최대 3(삼)일 이내로 부여될 수 있거나 근로자/노동자와 고용주 사이의 합의에 따른다.
(2) 아내가 유산을 겪은 경우, 근로자/노동자는 2(이)일 동안의 동반휴가에 대한 권리가 있다.[17]

[17] 원문 「atau」가 앞의 '이어서 최대 3(삼)일'과 뒤의 합의 중 어느 것과 선택 관계에 있는지 분명하지 아니하여 원문 어순대로 옮겼다.

Pasal 125 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pekerja/Buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi.
(2) Pemberi Kerja dapat mempekerjakan Pekerja/Buruh untuk bekerja pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pemberi Kerja.
(3) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar Upah kerja lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu, dengan ketentuan:
a. perhitungan Upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:
1. jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah dalam 1 (satu) jam;
2. jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah dalam 1 (satu) jam; dan
3. jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah dalam 1 (satu) jam;
b. jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:
1. jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah dalam 1 (satu) jam;
2. jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah dalam 1 (satu) jam; dan
3. jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah dalam 1 (satu) jam.
(4) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar Upah kerja lembur, apabila kerja lembur dilakukan

제125조

(1) 근로자/노동자는 공휴일에 근무할 의무가 없다.
(2) 고용주는 해당 업무의 종류와 성격상 계속적으로 수행되거나 운영되어야 하는 경우 또는 근로자/노동자와 고용주 사이의 합의에 근거한 그 밖의 상황에서 근로자/노동자를 공휴일에 근무하게 할 수 있다.
(3) 제2항에서 정한 근로자/노동자를 근무하게 하는 고용주는, 6(육)근무일 및 1(일)주 40(사십)시간의 근로시간에 대하여 주휴일 및/또는 공휴일에 연장근로를 하는 경우 연장근로 임금을 지급하여야 하며, 다음 규정에 따른다:
a. 연장근로 임금의 계산은 다음과 같이 시행한다:
1. 첫째 시간부터 일곱째 시간까지는 1(일)시간당 임금의 2(이)배를 지급한다;
2. 여덟째 시간은 1(일)시간당 임금의 3(삼)배를 지급한다; 및
3. 아홉째 시간, 열째 시간 및 열한째 시간은 1(일)시간당 임금의 4(사)배를 지급한다;
b. 공휴일이 가장 짧은 근무일에 해당하는 경우, 연장근로 임금의 계산은 다음과 같이 시행한다:
1. 첫째 시간부터 다섯째 시간까지는 1(일)시간당 임금의 2(이)배를 지급한다;
2. 여섯째 시간은 1(일)시간당 임금의 3(삼)배를 지급한다; 및
3. 일곱째 시간, 여덟째 시간 및 아홉째 시간은 1(일)시간당 임금의 4(사)배를 지급한다.
(4) 제2항에서 정한 근로자/노동자를 근무하게 하는 고용주는, 5(오)근무일 및 1(일)주 40(사십)시간의 근로시간에 대하여 주휴일 및/또는 공휴일에 연장근로를 하는 경우 연장근로 임금을 지급하여야 하며, 연장근로 임금의 계산을 다음과 같이 시행한다는 규정에 따른다:
a. 첫째 시간부터 여덟째 시간까지는 1(일)시간당 임금의 2(이)배를 지급한다;
b. 아홉째 시간은 1(일)시간당 임금의 3(삼)배를 지급한다; 및
c. 열째 시간, 열한째 시간 및 열두째 시간은 1(일)시간당 임금의 4(사)배를 지급한다.
(5) 1(일)시간의 임금 계산은 기본임금과 고정수당을 173(백칠십삼)으로 나눈 값에 기초한다.

pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu, dengan ketentuan perhitungan Upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:
a. jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah dalam 1 (satu) jam;
b. jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah dalam 1 (satu) jam; dan
c. jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah dalam 1 (satu) jam.
(5) Perhitungan Upah 1 (satu) jam didasarkan pada Upah pokok dan tunjangan tetap dibagi 173 (seratus tujuh puluh tiga).
(6) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Menteri.

(6) 제2항에서 정한 업무의 종류와 성격에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

Paragraf 5
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

제5관 — 산업안전보건

Pasal 126 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Menteri mengoordinasikan penyusunan kebijakan K3 nasional.
(2) Kebijakan K3 nasional ditetapkan oleh Presiden.

제126조

(1) 장관은 국가 K3 정책의 수립을 조정한다.
(2) 국가 K3 정책은 대통령이 정한다.[18]

[18] 「K3」는 원문의 약칭으로, 제1조 제30호가 Keselamatan dan Kesehatan Kerja(산업안전보건)의 약칭으로 정의한다. 번역은 약칭을 그대로 두었으며, 이 조 앞의 관 표제에 같은 이름이 있다.

Pasal 127 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Ruang lingkup penerapan K3 meliputi seluruh tempat kerja yang berada di wilayah hukum Republik Indonesia, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara.

제127조

K3 적용의 범위는 인도네시아공화국 법역(wilayah hukum) 안에 있는 모든 작업장을 포함하며, 육상, 지하, 수면 위, 수중 또는 공중 어디에 있든 같다.

Pasal 128 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja wajib menerapkan K3 untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
(2) Penerapan K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan bidang K3 dan/atau standar K3.
(3) Kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja dapat berakibat:
a. luka/cedera;
b. disabilitas sebagian fungsi;
c. disabilitas total tetap; atau
d. meninggal dunia.

제128조

(1) 고용주는 산업재해(kecelakaan kerja)와 직업병(penyakit akibat kerja)을 예방하기 위하여 K3를 적용하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 K3의 적용은 K3 분야의 법령 규정 및/또는 K3 표준을 준거로 한다.
(3) 산업재해 및/또는 직업병은 다음의 결과를 가져올 수 있다:
a. 부상/상해;
b. 기능 일부의 장애;
c. 영구적 전면 장애; 또는
d. 사망.

Pasal 129 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh pelindungan atas:
a. K3 baik fisik maupun mental di tempat kerja;
b. moral dan kesusilaan; dan
c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

제129조

(1) 모든 근로자/노동자는 다음에 관한 보호를 받을 권리가 있다:
a. 작업장에서의 신체적 및 정신적 K3;
b. 도덕 및 풍속(kesusilaan); 및
c. 인간의 존엄과 가치(harkat dan martabat) 및 종교적 가치에 부합하는 대우.
(2) 최적의 근로 생산성(Produktivitas kerja)을 실현하기 위하여

(2) Untuk melindungi K3 Pekerja/Buruh guna mewujudkan Produktivitas kerja yang optimal Pemberi Kerja wajib menyelenggarakan upaya K3.
(3) Pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

근로자/노동자의 K3를 보호하고자, 고용주는 K3 노력을 시행하여야 한다.
(3) 제1항 및 제2항에서 정한 보호는 법령 규정에 따라 시행한다.

Pasal 130 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Perusahaan wajib menerapkan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan.
(2) SMK3 merupakan bagian dari sistem manajemen Perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.
(3) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi Perusahaan:
a. mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
b. memiliki tingkat risiko tinggi.
(4) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk:
a. meningkatkan efektivitas pelindungan K3 yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;
b. mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja; dan
c. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien.
(5) Penerapan SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
a. penetapan kebijakan K3;
b. perencanaan K3;
c. pelaksanaan rencana K3;
d. pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan
e. peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.
(6) Dalam upaya meningkatkan penerapan SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perusahaan melaksanakan paling sedikit:
a. penyediaan tempat kerja yang memenuhi standar K3;
b. pelaksanaan identifikasi bahaya dan penilaian manajemen risiko secara berkala;
c. penyediaan alat pelindung diri atas biaya Perusahaan;
d. penyediaan fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan, ruang kesehatan kerja, dan sarana transportasi darurat;
e. pemberian pelatihan K3 secara rutin;
f. pemeriksaan kesehatan Pekerja/Buruh secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun; dan
g. pelaporan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan situasi berbahaya kepada instansi terkait.
(7) Setiap Perusahaan wajib memiliki program pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
(8) Ketentuan mengenai penerapan SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제130조

(1) 모든 기업은 기업 경영 체계와 통합된 SMK3를 적용하여야 한다.
(2) SMK3는 안전하고 효율적이며 생산적인 작업장을 조성하기 위하여 근무 활동과 관련된 위험을 통제하는 차원에서 기업 경영 체계 전체의 일부이다.
(3) 제1항에서 정한 의무는 다음의 기업에 적용된다:
a. 근로자/노동자를 최소 100(백)명 고용하는 기업; 또는
b. 높은 위험 수준을 가진 기업.
(4) 제1항에서 정한 의무는 다음을 위하여 이행된다:
a. 계획적이고 측정 가능하며 체계적이고 통합된 K3 보호의 실효성을 높이는 것;
b. 산업재해와 직업병을 예방하고 줄이는 것; 및
c. 안전하고 쾌적하며 효율적인 작업장을 조성하는 것.
(5) 제1항에서 정한 SMK3의 적용은 최소한 다음을 포함한다:
a. K3 정책의 설정;
b. K3 계획의 수립;
c. K3 계획의 실행;
d. K3 성과의 모니터링과 평가; 및
e. SMK3 성과의 검토와 개선.
(6) 제1항에서 정한 SMK3의 적용을 높이기 위한 노력으로, 기업은 최소한 다음을 실시한다:
a. K3 기준을 충족하는 작업장의 제공;
b. 위험요인 식별과 위험관리 평가의 정기적 실시;
c. 기업의 비용으로 하는 개인보호구의 제공;
d. 사고 시 응급처치 시설, 작업보건실 및 긴급 이송수단의 제공;
e. K3 교육훈련의 정기적 제공;
f. 최소 1(일)년에 1(일)회 근로자/노동자의 정기 건강검진; 및
g. 산업재해, 직업병 및 위험 상황에 대한 관계 기관에의 보고.
(7) 모든 기업은 산업재해 및 직업병 예방 프로그램을 갖추어야 한다.
(8) 제1항에서 정한 SMK3의 적용에 관한 규정은 정부령으로 정한다.[19]

[19] 「SMK3」는 원문의 약칭으로, 제1조 제31호가 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja(산업안전보건 관리체계)의 약칭으로 정의한다. 번역은 약칭을 그대로 두었다.

Pasal 131 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perusahaan wajib membentuk komite K3.
(2) Komite K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
(3) Komite K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
a. merumuskan kebijakan;
b. melakukan pengawasan;
c. mengoordinasikan kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pembinaan; dan
d. menerima dan menindaklanjuti laporan terkait potensi bahaya dan risiko K3.

제131조

(1) 기업은 K3 위원회(komite K3)를 구성하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 K3 위원회는 사용자 요소와 근로자/노동자 요소로 구성된다.
(3) 제1항에서 정한 K3 위원회는 다음을 임무로 한다:
a. 정책의 수립;
b. 감독의 실시;
c. 교육, 훈련 및 지도 활동의 조정; 및
d. K3의 잠재적 위험과 위험 요소에 관한 보고의 접수 및 후속 조치.

Pasal 132 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perusahaan yang tidak menerapkan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 130 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. pembatasan kegiatan usaha;
c. pembekuan kegiatan usaha;
d. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
e. denda administratif; dan/atau
f. pencabutan perizinan berusaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제132조

(1) 제130조 제1항에서 정한 기업 경영 체계와 통합된 SMK3를 적용하지 아니하는 기업은 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 사업활동의 제한;
c. 사업활동의 동결;
d. 생산설비 일부 또는 전부의 일시 중단;
e. 행정 과태료; 및/또는
f. 사업허가의 취소.
(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 133 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Ketentuan mengenai pelaksanaan dan penerapan K3 dan SMK3 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 126 sampai dengan Pasal 132 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제133조

제126조부터 제132조까지에서 정한 K3 및 SMK3의 시행과 적용에 관한 규정은 정부령으로 정한다.

Bagian Kedua Pengupahan

제2절 — 임금

Pasal 134 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
(3) Dalam menetapkan kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah Pusat melibatkan Pemerintah Daerah dan dewan pengupahan.
(4) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
a. Upah minimum;
b. struktur dan skala Upah yang proporsional;

제134조

(1) 모든 근로자/노동자는 인간다운 삶에 합당한 생활을 충족하는 소득을 얻을 권리가 있다.
(2) 중앙정부는 근로자/노동자의 인간다운 삶에 합당한 생활에 대한 권리를 실현하는 노력의 하나로 임금정책을 정한다.
(3) 제2항에서 정한 임금정책을 정할 때 중앙정부는 지방정부와 임금위원회(dewan pengupahan)를 참여시킨다.
(4) 제2항에서 정한 임금정책은 다음을 포함한다:
a. 최저임금(Upah minimum);
b. 비례적인 임금 구조와 임금 척도(struktur dan skala Upah);
c. 연장근로 임금;
d. 종교명절수당(tunjangan hari raya keagamaan);
e. 특정 사유로 출근하지 아니하는 및/또는 업무를 수행하지 아니하는 경우의 임금;
f. 임금의 지급 형태와 방법;

c. Upah kerja lembur;
d. tunjangan hari raya keagamaan;
e. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
f. bentuk dan cara pembayaran Upah;
g. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
h. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

g. 임금과 정산될 수 있는 사항; 및
h. 그 밖의 권리와 의무의 계산 또는 지급의 기준으로서의 임금.
(5) 임금정책에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.[20]

[20] 원문 「layak bagi kemanusiaan」은 직역하면 '인간성(인도)에 합당한'이며, '인간다운 삶에 합당한'으로 옮겼다. 제2항에서도 같다.

Pasal 135 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Hak Pekerja/Buruh atas Upah dan imbalan dalam bentuk lain timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pemberi Kerja dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.
(2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
(3) Pemberi Kerja wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan.
(4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
(5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(6) Pemberi Kerja yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenai denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh.
(7) Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenai denda.
(8) Pekerja/Buruh yang telah dikenai denda atas suatu pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (7) tidak dapat dikenai sanksi lain atas pelanggaran yang sama.
(9) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada Pemberi Kerja dan/atau Pekerja/Buruh dalam pembayaran Upah.

제135조

(1) 임금 및 다른 형태의 보수에 대한 근로자/노동자의 권리는 근로자/노동자와 고용주 사이에 근로관계가 발생한 때 생기고, 근로관계가 종료된 때 소멸한다.
(2) 모든 근로자/노동자는 가치가 같은 업무에 대하여 같은 임금을 받을 권리가 있다.
(3) 고용주는 합의에 따라 근로자/노동자에게 임금을 지급하여야 한다.
(4) 고용주와 근로자/노동자 또는 노동조합 사이의 합의로 정해진 임금 규정은 법령에서 정한 임금 규정보다 낮아서는 아니 된다.
(5) 제4항에서 정한 합의가 법령보다 낮거나 법령에 어긋나는 경우, 그 합의는 법률상 당연히 무효이며(batal demi hukum) 임금 규정은 법령의 규정에 따라 시행한다.
(6) 고의 또는 과실로 임금 지급을 지연시킨 고용주는 근로자/노동자 임금의 일정 비율에 따른 제재금(denda)을 부과받는다.
(7) 고의 또는 과실로 위반을 한 근로자/노동자는 제재금을 부과받을 수 있다.
(8) 제7항에서 정한 위반으로 제재금을 부과받은 근로자/노동자는 같은 위반에 대하여 다른 제재를 부과받을 수 없다.
(9) 정부는 임금 지급에서 고용주 및/또는 근로자/노동자에 대한 제재금 부과를 규율한다.

Pasal 136 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Upah ditetapkan berdasarkan:
a. satuan waktu; dan/atau
b. satuan hasil.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제136조

(1) 임금은 다음에 기초하여 정한다:
a. 시간 단위(satuan waktu); 및/또는
b. 성과 단위(satuan hasil).
(2) 제1항에서 정한 시간 단위 및/또는 성과 단위에 따른 임금에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 137 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Upah minimum terdiri atas:
a. Upah minimum provinsi;
b. Upah minimum kabupaten/kota;
c. Upah minimum sektoral provinsi; dan
d. Upah minimum sektoral kabupaten/kota.
(2) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi dan Upah minimum sektoral provinsi.
(3) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dan Upah minimum sektoral kabupaten/kota.
(4) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan setelah penetapan Upah minimum provinsi.
(5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.
(6) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.
(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제137조

(1) 최저임금은 다음으로 구성된다:
a. 주(provinsi) 최저임금;
b. 시·군(kabupaten/kota) 최저임금;
c. 주 업종별(sektoral) 최저임금; 및
d. 시·군 업종별 최저임금.
(2) 주지사(gubernur)는 주 최저임금과 주 업종별 최저임금을 정하여야 한다.
(3) 주지사는 시·군 최저임금과 시·군 업종별 최저임금을 정할 수 있다.
(4) 제3항에서 정한 시·군 최저임금의 결정은 주 최저임금이 정해진 후에 한다.
(5) 제3항에서 정한 시·군 최저임금은 주 최저임금보다 높아야 한다.
(6) 시·군이 아직 최저임금을 갖고 있지 아니하고 최저임금을 정하려는 경우, 최저임금의 결정은 일정한 요건을 충족하여야 한다.
(7) 최저임금 결정 절차에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 138 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak, kondisi ekonomi, dan Ketenagakerjaan.
(2) Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan data yang bersumber dari lembaga pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik.
(3) Untuk memperoleh data kebutuhan hidup layak, lembaga pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik melaksanakan survei kebutuhan hidup layak pada tingkat provinsi dan kabupaten/kota.
(4) Sebelum melaksanakan survei kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (3), lembaga pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik bersama dewan pengupahan nasional membahas rencana pelaksanaan survei kebutuhan hidup layak yang paling sedikit meliputi:
a. jenis komponen kebutuhan hidup layak;
b. kualitas komponen;
c. lokasi pelaksanaan survei; dan
d. waktu pelaksanaan survei.
(5) Hasil survei kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan oleh lembaga pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik kepada dewan pengupahan daerah sebagai salah satu dasar menyusun rekomendasi penetapan besaran Upah minimum oleh gubernur.

제138조

(1) 제137조 제2항 및 제3항에서 정한 최저임금은 적정생활수요(kebutuhan hidup layak), 경제 상황 및 노동(Ketenagakerjaan)에 기초하여 정한다.
(2) 제1항에서 정한 경제 상황과 노동은 통계 활동 분야의 정부 업무를 수행하는 정부 기관에서 나온 자료를 사용한다.
(3) 적정생활수요 자료를 얻기 위하여, 통계 활동 분야의 정부 업무를 수행하는 정부 기관은 주 및 시·군 단위에서 적정생활수요 조사를 실시한다.
(4) 제3항에서 정한 적정생활수요 조사를 실시하기 전에, 통계 활동 분야의 정부 업무를 수행하는 정부 기관은 국가 임금위원회와 함께 최소한 다음을 포함하는 적정생활수요 조사 실시 계획을 논의한다:
a. 적정생활수요 구성 항목의 종류;
b. 항목의 품질;
c. 조사 실시 장소; 및
d. 조사 실시 시기.
(5) 제3항에서 정한 적정생활수요 조사 결과는, 통계 활동 분야의 정부 업무를 수행하는 정부 기관이 주지사의 최저임금 액수 결정 권고안을 작성하는 하나의 기초로서 지방 임금위원회에 전달한다.
(6) 적정생활수요에 관한 상세 규정은 장관령으로 정한다.[21]

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri.

[21] 원문은 「kebutuhan hidup layak, kondisi ekonomi, dan Ketenagakerjaan」으로 세 항목을 나열한다. 「Ketenagakerjaan」(노동)이 무엇의 상황·지표를 가리키는지는 원문에 밝혀져 있지 아니하여 '노동'으로 옮겼다. 제2항에서도 같다.

Pasal 139 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (2) dan ayat (3) dihitung dengan menggunakan:
a. formula penghitungan Upah minimum; atau
b. kebutuhan hidup layak.
(2) Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.
(3) Indeks tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan batas bawah 0,5 (nol koma lima) sampai paling tinggi 1 (satu).
(4) Penentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada nilai tertinggi formula penghitungan Upah minimum atau kebutuhan hidup layak yang disepakati oleh dewan pengupahan daerah.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제139조

(1) 제137조 제2항 및 제3항에서 정한 최저임금은 다음을 사용하여 산정한다:
a. 최저임금 산정 공식; 또는
b. 적정생활수요.
(2) 제1항 a호에서 정한 최저임금 산정 공식은 경제성장, 물가상승률(inflasi) 및 일정한 지수(indeks tertentu)의 변수를 고려한다.
(3) 제2항에서 정한 일정한 지수는 하한 0,5(영점오)부터 최고 1(일)까지로 한다.
(4) 제1항에서 정한 최저임금의 결정은 지방 임금위원회가 합의한 최저임금 산정 공식 또는 적정생활수요 중 가장 높은 값에 기초한다.
(5) 최저임금에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.[22]

[22] 「yang disepakati oleh dewan pengupahan daerah」(지방 임금위원회가 합의한)가 최저임금 산정 공식과 적정생활수요 중 어느 쪽 또는 양쪽을 수식하는지 원문상 분명하지 아니하여 원문 어순대로 옮겼다.

Pasal 140 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
(2) Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah, yaitu:
a. Upah tanpa tunjangan; atau
b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
(3) Dalam hal Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum.
(4) Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang memiliki kualifikasi tertentu yang disyaratkan dalam jabatan, dapat diberikan Upah lebih besar dari Upah minimum.
(5) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.
(6) Perusahaan yang belum mampu memenuhi Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengajukan permohonan perkecualian Upah minimum kepada gubernur.
(7) Pengajuan permohonan perkecualian Upah minimum dilakukan berdasarkan hasil kesepakatan bipartit dan telah dilaksanakan audit secara eksternal.
(8) Hasil kesepakatan bipartit dan hasil audit secara eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilampirkan dalam permohonan perkecualian Upah minimum untuk ditetapkan oleh gubernur.

제140조

(1) 제137조 제1항에서 정한 최저임금은 해당 기업에서 근속기간이 1(일)년 미만인 근로자/노동자에게 적용된다.
(2) 최저임금은 가장 낮은 월 임금이며, 다음과 같다:
a. 수당이 없는 임금; 또는
b. 기본임금과 고정수당.
(3) 기업의 임금이 기본임금과 비고정수당으로 이루어진 경우, 기본임금은 최소 최저임금의 액수로 한다.
(4) 제1항에서 정한 근속기간 1(일)년 미만의 근로자/노동자로서 직위에 요구되는 일정한 자격을 가진 사람에게는 최저임금보다 많은 임금을 지급할 수 있다.
(5) 사용자는 최저임금보다 낮은 임금을 지급하여서는 아니 된다.
(6) 제1항에서 정한 최저임금을 아직 충족할 수 없는 기업은 주지사에게 최저임금 예외(perkecualian) 신청을 할 수 있다.
(7) 최저임금 예외 신청은 양자(bipartit) 합의의 결과에 기초하여 하며 외부 감사가 이미 실시된 상태에서 한다.
(8) 제7항에서 정한 양자 합의의 결과와 외부 감사의 결과는 주지사가 결정하도록 최저임금 예외 신청서에 첨부한다.

Pasal 141 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam keadaan tertentu, Pemerintah Pusat dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 ayat (2).
(2) Keadaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
a. bencana alam dan/atau bencana non-alam yang berdampak luas secara nasional dan/atau regional; dan/atau
b. kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Penetapan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat rekomendasi dewan pengupahan nasional yang disusun secara terbuka dengan melibatkan unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(4) Formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk paling lama 1 (satu) periode penetapan Upah minimum tahun berjalan dan tidak menghapuskan keberlakuan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 ayat (2) untuk periode berikutnya.
(5) Pemerintah Pusat wajib mengumumkan kepada publik dan menyampaikan laporan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mengenai penetapan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak formula tersebut ditetapkan.
(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제141조

(1) 특정한 상황에서 중앙정부는 제139조 제2항에서 정한 최저임금 산정 공식과 다른 최저임금 산정 공식을 정할 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 특정한 상황은 다음을 포함한다:
a. 전국적 및/또는 지역적으로 광범위한 영향을 미치는 자연재해 및/또는 비자연재해; 및/또는
b. 법령 규정에 따라 대통령이 정하는 세계 및/또는 국가 경제의 이례적인 상태.
(3) 제1항에서 정한 다른 최저임금 산정 공식의 결정은, 정부 요소, 사용자단체 및 노동조합을 참여시켜 공개적으로 작성된 국가 임금위원회의 권고를 받은 후에 한다.
(4) 제1항에서 정한 다른 최저임금 산정 공식은 당해 연도 최저임금 결정 1(일)개 기간 이내로 적용되며, 다음 기간에 대하여 제139조 제2항에서 정한 최저임금 산정 공식의 효력을 없애지 아니한다.
(5) 중앙정부는 제1항에서 정한 다른 최저임금 산정 공식의 결정에 관하여, 그 공식이 정해진 날부터 30(삼십)일 이내에 공중에 알리고 인도네시아공화국 국회(Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia)에 보고서를 제출하여야 한다.
(6) 제1항에서 정한 다른 최저임금 산정 공식의 결정 절차에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 142 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (1) huruf c dan huruf d ditetapkan untuk sektor tertentu:
a. sebagai sektor unggulan;
b. yang memiliki keahlian, karakteristik, dan risiko kerja yang berbeda dari sektor lainnya; dan/atau
c. yang memiliki tuntutan pekerjaan lebih berat atau memerlukan spesialisasi.
(2) Penentuan Upah minimum sektoral dilakukan berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan dengan ketentuan:
a. Upah minimum sektoral provinsi lebih tinggi dari Upah minimum provinsi; dan
b. Upah minimum sektoral kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum kabupaten/kota.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah minimum sektoral diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제142조

(1) 제137조 제1항 c호 및 d호에서 정한 업종별 최저임금은 다음의 특정 업종에 대하여 정한다:
a. 주력 업종(sektor unggulan)으로서;
b. 다른 업종과 다른 전문성, 특성 및 업무 위험을 가진; 및/또는
c. 더 무거운 업무 요구를 가지거나 전문화(spesialisasi)를 필요로 하는.
(2) 업종별 최저임금의 결정은 다음 규정에 따라 임금위원회의 권고에 기초하여 한다:
a. 주 업종별 최저임금은 주 최저임금보다 높다; 및
b. 시·군 업종별 최저임금은 시·군 최저임금보다 높다.
(3) 업종별 최저임금에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 143 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan.

제143조
최저임금을 초과하는 임금은 기업에서 사용자와 근로자/노동자 또는 노동조합 사이의 합의에 기초하여 정한다.

Pasal 144 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.
(2) Upah pada usaha mikro dan kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.
(3) Kesepakatan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling rendah sebesar 50% (lima puluh persen) dari Upah minimum yang berlaku.
(4) Pemberi Kerja pada usaha mikro dan kecil wajib membayar Upah berdasarkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3).
(5) Ketentuan mengenai usaha mikro dan kecil dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제144조
(1) 제137조에서 정한 최저임금 규정은 영세·소기업(usaha mikro dan kecil)에 대하여 적용을 제외한다.
(2) 제1항에서 정한 영세·소기업의 임금은 기업에서 고용주와 근로자/노동자 사이의 합의에 기초하여 정한다.
(3) 제2항에서 정한 임금 합의는 현행 최저임금의 최소 50%(오십 퍼센트)로 한다.
(4) 영세·소기업의 고용주는 제2항 및 제3항에서 정한 합의에 기초하여 임금을 지급하여야 한다.
(5) 영세·소기업에 관한 규정은 법령 규정에 따라 시행한다.

Pasal 145 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Pemberi Kerja pada usaha mikro dan kecil yang tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 144 ayat (4), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis; dan/atau
b. denda administratif.

제145조
제144조 제4항에서 정한 바에 따라 임금을 지급하지 아니하는 영세·소기업의 고용주는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고; 및/또는
b. 행정 과태료.

Pasal 146 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan Produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan Kompetensi Kerja dari Pekerja/Buruh.
(2) Penyusunan struktur dan skala Upah didasarkan pada Upah pokok dengan mempertimbangkan saran dari perwakilan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilampirkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
(4) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제146조
(1) 사용자는 기업의 능력과 생산성(Produktivitas), 그리고 근로자/노동자의 직급, 직위, 근속기간, 학력 및 직무역량(Kompetensi Kerja)을 고려하여 기업의 임금 구조와 임금 척도를 마련하고 적용하여야 한다.
(2) 임금 구조와 임금 척도의 마련은 근로자/노동자 대표 또는 노동조합의 건의를 고려하여 기본임금에 기초한다.
(3) 제1항에서 정한 임금 구조와 임금 척도는 취업규칙 또는 단체협약에 첨부하여야 한다.
(4) 임금 구조와 임금 척도는 근속기간 1(일)년 이상인 근로자/노동자의 임금을 정할 때 사용자의 지침으로 사용된다.
(5) 임금 구조와 임금 척도에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 147 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pengusaha yang tidak menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 146 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;

제147조
(1) 제146조 제1항에서 정한 임금 구조와 임금 척도를 마련하고 적용하지 아니하는 사용자는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료; 및/또는
c. 사업활동의 제한.

b. denda administratif; dan/atau
c. pembatasan kegiatan usaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 148 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan Produktivitas.

제148조

사용자는 기업의 능력과 생산성을 고려하여 임금 검토를 정기적으로 실시한다.

Pasal 149 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan.
(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pemberi Kerja wajib membayar Upah apabila:
a. Pekerja/Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
b. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit paling lama 2 (dua) hari pada masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena Pekerja/Buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia;
d. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
e. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
f. Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pemberi Kerja tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari Pemberi Kerja;
g. Pekerja/Buruh melaksanakan hak istirahat
h. Pekerja/Buruh melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;
i. Pekerja/Buruh melaksanakan tugas pendidikan dari Pemberi Kerja; dan
j. Pekerja/Buruh melakukan Mogok Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut:
a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari Upah;
b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah;
c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari Upah; dan

제149조

(1) 근로자/노동자가 업무를 하지 아니하는 경우 임금은 지급되지 아니한다.
(2) 제1항의 규정은 다음의 경우에는 적용되지 아니하며 고용주는 임금을 지급하여야 한다:
a. 근로자/노동자가 아파서 업무를 할 수 없는 경우;
b. 월경 기간 중 2(이)일 이내로 아픈 여성 근로자/노동자가 업무를 할 수 없는 경우;
c. 근로자/노동자가 결혼하거나, 자녀를 결혼시키거나, 자녀에게 할례(khitan)를 하거나, 자녀에게 세례를 하거나, 아내가 출산 또는 유산을 하거나, 배우자 또는 자녀 또는 사위·며느리(menantu) 또는 부모 또는 배우자의 부모(mertua) 또는 1(일)개의 집 안의 가족 구성원이 사망하여 출근하지 아니하는 경우;
d. 근로자/노동자가 국가에 대한 의무를 이행하고 있어 업무를 할 수 없는 경우;
e. 근로자/노동자가 종교가 명한 예배(ibadah)를 이행하여 업무를 할 수 없는 경우;
f. 근로자/노동자가 약속된 업무를 할 용의가 있으나 고용주가 그를 일하게 하지 아니한 경우로서, 스스로의 잘못(kesalahan sendiri) 때문이든 고용주가 피할 수 있었어야 할 장애 때문이든 같다;
g. 근로자/노동자가 휴식의 권리를 행사하는 경우;
h. 근로자/노동자가 노동 분야 정부 사무를 담당하는 기관에 등록된 노동조합의 임무를 수행하는 경우;
i. 근로자/노동자가 고용주가 부여한 교육 임무를 수행하는 경우; 및
j. 근로자/노동자가 법령 규정에 따라 파업(Mogok Kerja)을 하는 경우.
(3) 제2항 a호에서 정한 아픈 근로자/노동자에게 지급하는 임금은 다음과 같다:
a. 처음 4(사)개월은 임금의 100%(백 퍼센트)를 지급한다;
b. 두 번째 4(사)개월은 임금의 75%(칠십오 퍼센트)를 지급한다;
c. 세 번째 4(사)개월은 임금의 50%(오십 퍼센트)를 지급한다; 및
d. 그 이후의 달에 대하여는, 고용주가 해고(Pemutusan Hubungan Kerja)를 하기 전에 임금의 25%(이십오 퍼센트)를 지급한다.
(4) 제2항 c호에서 정한 출근하지 아니한 근로자/노동자에게 지급하는 임금은 다음과 같다:
a. 근로자/노동자가 결혼하는 경우, 3(삼)일 동안 지급한다;
b. 자녀를 결혼시키는 경우, 2(이)일 동안 지급한다;
c. 자녀에게 할례를 하는 경우, 2(이)일 동안 지급한다;
d. 자녀에게 세례를 하는 경우, 2(이)일 동안 지급한다;
e. 아내가 출산 또는 유산을 하는 경우, 2(이)일 동안 또는 이어지는 3(삼)일 이내로 지급한다;
f. 배우자, 부모/배우자의 부모 또는 자녀 또는 사위·며느리가 사망하는 경우, 2(이)일 동안 지급한다; 및
g. 1(일)개의 집 안의 가족 구성원이 사망하는 경우, 1(일)일 동안 지급한다.

d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari Upah sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Pemberi Kerja.
(4) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c sebagai berikut:
a. Pekerja/Buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
e. istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari atau paling lama 3 (tiga) hari berikutnya;
f. suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
g. anggota keluarga dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) Hari.
(5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) 제2항에서 정한 규정의 시행에 관한 규율은 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에서 정한다.[232425]

[23] 원문 제2항 c호 「menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya」에서 「anaknya」(그의 자녀)는 menikahkan·mengkhitankan·membaptiskan 세 동사에 함께 걸리는 것으로 옮겼다. 같은 조 제4항 b호~d호가 「menikahkan anaknya」 「mengkhitankan anaknya」 「membaptiskan anaknya」로 적어 이 읽기와 맞는다.

[24] 원문 「kesalahan sendiri」의 '스스로'가 누구를 가리키는지(고용주인지) 원문에 명시되어 있지 아니하여 '스스로의 잘못'으로 옮겼다.

[25] 원문 「sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Pemberi Kerja」(고용주가 해고를 하기 전에)가 지급 시기를 가리키는지 25%의 기준이 되는 임금의 시점을 가리키는지 원문상 분명하지 아니하여 원문 어순대로 옮겼다.

Pasal 150 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

제150조

임금의 구성 항목이 기본임금과 고정수당으로 이루어진 경우, 기본임금의 액수는 기본임금과 고정수당의 합계의 최소 75%(칠십오 퍼센트)로 한다.

Pasal 151 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
(2) Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
(3) Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur, termasuk kreditur preferen, kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

제151조

(1) 법령에 따라 기업이 파산 선고를 받거나 청산되는 경우, 근로자/노동자가 아직 받지 못한 임금과 그 밖의 권리는 지급이 우선되는 채무이다.
(2) 제1항에서 정한 근로자/노동자의 임금은 모든 채권자에 대한 지급보다 먼저 지급된다.
(3) 제1항에서 정한 근로자/노동자의 그 밖의 권리는, 담보물권(hak jaminan kebendaan)을 가진 채권자들을 제외하고, 우선채권자(kreditur preferen)를 포함한 모든 채권자보다 먼저 지급된다.

Pasal 152 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pekerja/Buruh berhak melakukan tuntutan tanpa batas waktu terhadap pembayaran Upah dan segala pembayaran yang timbul dari Hubungan Kerja.

제152조

근로자/노동자는 임금의 지급 및 근로관계에서 생기는 모든 지급에 대하여 기간 제한 없이 청구(tuntutan)할 권리가 있다.

Pasal 153 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif.
(2) Dewan pengupahan terdiri atas:
a. dewan pengupahan nasional;
b. dewan pengupahan provinsi; dan
c. dewan pengupahan kabupaten/kota.
(3) Dewan pengupahan nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan nasional.
(4) Dewan pengupahan provinsi, bertugas:
a. memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan nasional; dan
b. memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam menetapkan Upah minimum, Upah minimum sektoral, dan sistem pengupahan di tingkat provinsi.
(5) Dewan pengupahan kabupaten/kota, bertugas:
a. memberikan saran dan pertimbangan kepada bupati/wali kota dalam rangka penerapan sistem pengupahan di tingkat kabupaten/kota;
b. memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur melalui bupati/wali kota dalam menetapkan Upah minimum sektoral kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (3); dan
c. menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

제153조

(1) 임금정책의 수립과 임금제도의 발전에서 적극적으로 참여하는 임금위원회를 구성한다.
(2) 임금위원회는 다음으로 구성된다:
a. 국가 임금위원회;
b. 주 임금위원회; 및
c. 시·군 임금위원회.
(3) 국가 임금위원회는 임금정책의 수립과 국가 임금제도의 발전에서 중앙정부에 조언과 고려사항(saran dan pertimbangan)을 제공하는 것을 임무로 한다.
(4) 주 임금위원회는 다음을 임무로 한다:
a. 임금정책의 수립과 국가 임금제도의 발전에서 중앙정부와 지방정부에 조언과 고려사항을 제공하는 것; 및
b. 주 단위의 최저임금, 업종별 최저임금 및 임금제도를 정할 때 주지사에게 조언과 고려사항을 제공하는 것.
(5) 시·군 임금위원회는 다음을 임무로 한다:
a. 시·군 단위의 임금제도 적용을 위하여 군수/시장(bupati/wali kota)에게 조언과 고려사항을 제공하는 것;
b. 제137조 제3항에서 정한 시·군 업종별 최저임금을 정할 때 군수/시장을 통하여 주지사에게 조언과 고려사항을 제공하는 것; 및
c. 국가 임금제도 발전의 수립을 위한 자료를 준비하는 것.

Pasal 154 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dewan pengupahan nasional, dewan pengupahan provinsi, dan dewan pengupahan kabupaten/kota terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, dan pakar Ketenagakerjaan.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, syarat dan komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제154조

(1) 국가 임금위원회, 주 임금위원회 및 시·군 임금위원회는 정부 요소, 사용자단체, 노동조합, 학자(akademisi) 및 노동 전문가(pakar Ketenagakerjaan)로 구성된다.
(2) 임금위원회의 구성 절차, 구성원의 요건과 구성, 구성원의 임명 및 해임 절차, 그리고 임금위원회의 임무와 업무 방식에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

Bagian Ketiga
Kesejahteraan

제3절 — 복지

Pasal 155 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial.
(2) Pemberi Kerja wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan dalam program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Program jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
a. jaminan kesehatan nasional;
b. jaminan kecelakaan kerja;

제155조

(1) 모든 근로자/노동자와 그 가족은 사회보장(jaminan sosial)을 받을 권리가 있다.
(2) 고용주는 법령 규정에 따라 고용한 근로자/노동자를 사회보장 프로그램에 가입시켜야 한다.
(3) 제1항에서 정한 사회보장 프로그램은 다음으로 구성된다:
a. 국민건강보장(jaminan kesehatan nasional);
b. 산업재해보장(jaminan kecelakaan kerja);
c. 사망보장(jaminan kematian);
d. 노령보장(jaminan hari tua);

c. jaminan kematian;
d. jaminan hari tua;
e. jaminan pensiun; dan/atau
f. jaminan kehilangan pekerjaan.
(4) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

e. 연금보장(jaminan pensiun); 및/또는
f. 실직보장(jaminan kehilangan pekerjaan).
(4) 제3항에서 정한 사회보장은 법령 규정에 따라 시행한다.[26]

[26] 사회보장 프로그램의 여섯 항목은 원문 용어를 직역하였다: jaminan kesehatan nasional(국민건강보장), jaminan kecelakaan kerja(산업재해보장), jaminan kematian(사망보장), jaminan hari tua(노령보장), jaminan pensiun(연금보장), jaminan kehilangan pekerjaan(실직보장).

Pasal 156 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja pada usaha mikro dan kecil yang tidak mengikutsertakan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan dalam program jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (2), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis; dan/atau
b. denda administratif.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제156조

(1) 제155조 제2항에서 정한 바에 따라 고용한 근로자/노동자를 사회보장 프로그램에 가입시키지 아니하는 영세·소기업의 고용주는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고; 및/또는
b. 행정 과태료.
(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 157 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai peserta dalam program jaminan kehilangan pekerjaan.
(2) Program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan.
(3) Program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.

제157조

(1) 고용주는 근로자/노동자를 실직보장 프로그램의 참가자로 가입시켜야 한다.
(2) 제1항에서 정한 실직보장 프로그램은 근로자/노동자가 일자리를 잃은 때 적정한 생활 수준(derajat kehidupan yang layak)을 유지하기 위하여 운영된다.
(3) 제1항에서 정한 실직보장 프로그램은 사회보험 원칙(prinsip asuransi sosial)에 기초하여 전국적으로 운영된다.

Pasal 158 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 157 diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.

제158조

제157조에서 정한 실직보장은 노동 분야 사회보장 운영기관(badan penyelenggara jaminan sosial Ketenagakerjaan)과 중앙정부가 운영한다.[27]

[27] 「badan penyelenggara jaminan sosial Ketenagakerjaan」은 원문에 고유 기관명이 아니라 일반 명칭 형태로 쓰여 있어 '노동 분야 사회보장 운영기관'으로 직역하였다. 제160조 제3항 c호에서도 같다.

Pasal 159 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Peserta dalam program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 157 terdiri atas:
a. Pekerja/Buruh yang telah diikutsertakan oleh Pemberi Kerja dalam program jaminan sosial; dan
b. Pekerja/Buruh yang baru didaftarkan oleh Pemberi Kerja dalam program jaminan sosial.

제159조

제157조에서 정한 실직보장 프로그램의 참가자는 다음으로 구성된다:
a. 고용주에 의하여 이미 사회보장 프로그램에 가입된 근로자/노동자; 및
b. 고용주에 의하여 사회보장 프로그램에 새로 등록된 근로자/노동자.

Pasal 160 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Iuran program jaminan kehilangan pekerjaan wajib dibayarkan setiap bulan.
(2) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari iuran yang dibayarkan oleh

제160조

(1) 실직보장 프로그램의 기여금(iuran)은 매월 납부되어야 한다.
(2) 제1항에서 정한 기여금은 중앙정부가 납부하는 기여금과 실직보장의 재원(sumber pendanaan)에서 나온다.
(3) 실직보장의 재원은 다음에서 나온다:

Pemerintah Pusat dan sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan.
(3) Sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari:
a. modal awal pemerintah;
b. rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau
c. dana operasional badan penyelenggara jaminan sosial Ketenagakerjaan.
(4) Modal awal pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a untuk program jaminan kehilangan pekerjaan ditetapkan paling sedikit Rp6.000.000.000.000,00 (enam triliun rupiah) yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara.

a. 정부의 초기 자본(modal awal);
b. 사회보장 프로그램 기여금의 재구성(rekomposisi); 및/또는
c. 노동 분야 사회보장 운영기관의 운영 자금.
(4) 제3항 a호에서 정한 실직보장 프로그램을 위한 정부의 초기 자본은 최소 Rp6.000.000.000.000,00(육조 루피아)로 정하며, 이는 국가수입지출예산(anggaran pendapatan dan belanja negara)에서 나온다.

Pasal 161 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.

제161조

실직보장의 급부(manfaat)는 현금, 노동시장 정보 접근 및 직업훈련(Pelatihan Kerja)의 형태이다.

Pasal 162 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Ketentuan lebih lanjut mengenai program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 157 sampai dengan Pasal 161 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

제162조

제157조부터 제161조까지에서 정한 실직보장 프로그램에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 163 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pemberi Kerja harus menyediakan fasilitas kesejahteraan.
(2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

제163조

(1) 근로자/노동자와 그 가족의 복지(kesejahteraan)를 높이기 위하여, 고용주는 복지시설을 제공하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 복지시설의 제공은 근로자/노동자의 필요와 기업 능력의 규모를 고려하여 시행한다.
(3) 제1항 및 제2항에서 정한 근로자/노동자의 필요와 기업 능력의 규모에 맞는 복지시설의 종류와 기준에 관한 상세 규정은 장관령으로 정한다.

Pasal 164 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Untuk meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh, dibentuk koperasi Pekerja/Buruh dan kegiatan usaha produktif di Perusahaan.
(2) Pemerintah, Pemberi Kerja, dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi Pekerja/Buruh dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
(3) Pembentukan koperasi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

제164조

(1) 근로자/노동자의 복지를 높이기 위하여, 기업 안에 근로자/노동자 협동조합(koperasi)과 생산적 사업 활동이 구성된다.
(2) 정부, 고용주 및 근로자/노동자 또는 노동조합은 제1항에서 정한 근로자/노동자 협동조합의 육성과 생산적 사업의 발전에 힘쓴다.
(3) 제1항에서 정한 근로자/노동자 협동조합의 설립은 법령 규정에 따라 시행한다.
(4) 제2항에서 정한 근로자/노동자 협동조합의 육성 노력에 관한 상세 규정은 장관령으로 정한다.

BAB XIV
HUBUNGAN INDUSTRIAL

제14장 — 노사관계

Bagian Kesatu
Umum

제1절 — 총칙

Pasal 165 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pemerintah Pusat, dan Pemerintah Daerah berupaya mewujudkan peningkatan Hubungan Industrial yang berkeadilan, harmonis, dan transformatif.

제165조

사용자, 근로자/노동자, 노동조합, 중앙정부 및 지방정부는 정의롭고(berkeadilan) 조화로우며(harmonis) 변혁적인(transformatif) 노사관계의 향상을 실현하기 위하여 노력한다.

Pasal 166 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
(2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, serta ikut memajukan Perusahaan dan memperjuangkan ke sej ahteraan anggota beserta keluarganya.
(3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan Kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

제166조

(1) 노사관계를 시행함에 있어 정부(pemerintah)는 정책을 정하고, 서비스를 제공하고, 감독을 실시하고, 노동 분야 법령 규정의 위반에 대하여 조치(penindakan)를 하는 기능을 가진다.
(2) 노사관계를 시행함에 있어 근로자/노동자와 노동조합은 의무에 따라 일을 수행하고, 생산의 지속을 위하여 질서를 유지하고, 민주적으로 의견을 표출하고, 기능과 전문성을 발전시키며, 기업의 발전에 함께하고 조합원과 그 가족의 복지를 위하여 투쟁하는 기능을 가진다.
(3) 노사관계를 시행함에 있어 사용자와 사용자단체는 동반관계(kemitraan)를 조성하고, 사업을 발전시키며, 일자리를 확대하고, 개방적이고 민주적이며 정의롭게 근로자/노동자의 복지를 제공하는 기능을 가진다.

Pasal 167 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
b. organisasi Pengusaha;
c. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
d. Lembaga Kerja Sama Tripartit;
e. Peraturan Perusahaan;
f. Perjanjian Kerja Bersama;
g. Peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan; dan
h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

제167조

노사관계는 다음의 수단을 통하여 시행된다:
a. 노동조합;
b. 사용자단체;
c. 양자 협력기구(Lembaga Kerja Sama Bipartit);
d. 삼자 협력기구(Lembaga Kerja Sama Tripartit);
e. 취업규칙;
f. 단체협약;
g. 노동 분야 법령; 및
h. 노사분쟁(Perselisihan Hubungan Industrial) 해결기구.

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

제2절 — 노동조합

Pasal 168 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(2) Pekerja/Buruh yang menjadi anggota dan/atau

제168조

(1) 모든 근로자/노동자는 노동조합을 결성하고 그 조합원이 될 권리가 있다.
(2) 기업의 노동조합 조합원 및/또는 임원인 근로자/노동자는

pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan tetap melaksanakan kewajibannya sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
(3) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 166 ayat (2), Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana Mogok Kerja.
(4) Besaran dan tata cara pemungutan dana Mogok Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan.

근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에 따른 의무를 계속 이행한다.
(3) 제166조 제2항에서 정한 기능을 수행함에 있어, 노동조합은 파업(Mogok Kerja) 기금을 포함한 재정을 모으고 관리하며 조직의 재정에 대한 책임을 질 권리가 있다.
(4) 제3항에서 정한 파업 기금의 액수와 징수 절차는 해당 노동조합의 정관(anggaran dasar) 및/또는 내규(anggaran rumah tangga)에서 정한다.[28]

[28] 「pengurus」는 노동조합의 운영을 맡는 사람을 뜻하며 '임원'으로 옮겼다. 제169조·제178조 제2항에서도 같다.

Pasal 169 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Setiap orang dilarang menghalang-halangi atau memaksa Pekerja/Buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota, dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dengan cara:
a. melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
b. memberhentikan sementara;
c. menurunkan jabatan atau melakukan mutasi;
d. mengurangi atau tidak membayar Upah Pekerja/Buruh;
e. melakukan intimidasi dalam bentuk apa pun; dan/atau
f. melakukan kampanye anti pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

제169조

누구든지 다음의 방법으로 근로자/노동자가 노동조합을 결성하거나 결성하지 아니하는 것, 임원이 되거나 임원이 되지 아니하는 것, 조합원이 되거나 조합원이 되지 아니하는 것, 및/또는 노동조합의 활동을 수행하거나 수행하지 아니하는 것을 방해하거나 강요하여서는 아니 된다:
a. 해고(Pemutusan Hubungan Kerja)를 하는 것;
b. 일시 정직시키는 것;
c. 직위를 강등하거나 전보(mutasi)를 하는 것;
d. 근로자/노동자의 임금을 감액하거나 지급하지 아니하는 것;
e. 어떠한 형태로든 협박(intimidasi)을 하는 것; 및/또는
f. 노동조합 결성 반대 캠페인을 하는 것.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

제3절 — 사용자단체

Pasal 170 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha secara bebas dan bertanggung jawab.
(2) Ketentuan mengenai organisasi Pengusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제170조

(1) 모든 사용자는 사용자단체를 자유롭고 책임 있게 결성하고 그 구성원이 될 권리가 있다.
(2) 사용자단체에 관한 규정은 법령 규정에 따라 시행한다.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

제4절 — 양자 협력기구

Pasal 171 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perusahaan yang mempekerjakan 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit.
(2) Usaha mikro dan kecil dapat membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit.
(3) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai

제171조

(1) 근로자/노동자 10(십)명 이상을 고용하는 기업은 양자 협력기구(Lembaga Kerja Sama Bipartit)를 구성하여야 한다.
(2) 영세·소기업은 양자 협력기구를 구성할 수 있다.
(3) 제1항에서 정한 양자 협력기구는 기업의 노동(Ketenagakerjaan) 사항에 관한 의사소통, 협의 및 합의제 논의(musyawarah)의 장(forum)으로서 기능한다.
(4) 제1항에서 정한 양자 협력기구의 구성원 구성은, 사용자와, 권한에

hal Ketenagakerjaan di Perusahaan.
(4) Susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan dari Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan dan/atau Pekerja/Buruh yang ditunjuk secara demokratis untuk mewakili kepentingan Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.

따라 중앙정부 또는 지방정부로부터 등록 증빙번호(nomor bukti pencatatan)를 이미 받은 노동조합 및/또는 해당 기업의 근로자/노동자의 이익을 대표하도록 민주적으로 지명된 근로자/노동자로 이루어진다.
(5) 제1항 및 제4항에서 정한 양자 협력기구의 구성 절차와 구성원 구성에 관한 상세 규정은 장관령으로 정한다.[29]

[29] 「sesuai dengan kewenangan」(권한에 따라)이 앞의 '중앙정부 또는 지방정부'에만 걸리는지, 뒤의 「dan/atau」로 이어지는 부분까지 걸리는지 원문상 분명하지 아니하여 원문 어순대로 옮겼다.

Pasal 172 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Perusahaan yang mempekerjakan 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 171 ayat (1) yang tidak membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit, dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. pembatasan kegiatan usaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제172조
(1) 제171조 제1항에서 정한 근로자/노동자 10(십)명 이상을 고용하는 기업으로서 양자 협력기구를 구성하지 아니하는 기업은 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료; 및/또는
c. 사업활동의 제한.
(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 173 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Ketentuan lebih lanjut mengenai Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 171 diatur dalam Peraturan Menteri.

제173조
제171조에서 정한 양자 협력기구에 관한 상세 규정은 장관령으로 정한다.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit

제5절 — 삼자 협력기구

Pasal 174 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
(2) Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
a. Lembaga Kerja Sama Tripartit nasional;
b. Lembaga Kerja Sama Tripartit provinsi; dan
c. Lembaga Kerja Sama Tripartit kabupaten/kota.
(3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri atas unsur:
a. pemerintah;
b. organisasi Pengusaha; dan
c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(4) Lembaga Kerja Sama Tripartit dibentuk dengan ketentuan:
a. Pemerintah Pusat wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit nasional;

제174조
(1) 삼자 협력기구(Lembaga Kerja Sama Tripartit)는 노동 문제의 정책 수립과 해결에서 정부와 이해관계자(pihak terkait)에게 고려사항, 조언 및 의견을 제공한다.
(2) 제1항에서 정한 삼자 협력기구는 다음으로 구성된다:
a. 국가 삼자 협력기구;
b. 주 삼자 협력기구; 및
c. 시·군 삼자 협력기구.
(3) 삼자 협력기구의 구성원은 다음의 요소로 이루어진다:
a. 정부;
b. 사용자단체; 및
c. 노동조합.
(4) 삼자 협력기구는 다음 규정에 따라 구성한다:
a. 중앙정부는 국가 삼자 협력기구를 구성하여야 한다;
b. 주 지방정부는 주 삼자 협력기구를 구성하여야 한다; 및
c. 시·군 지방정부는 시·군 삼자 협력기구를 구성할 수 있다.
(5) 중앙정부 및/또는 지방정부는 삼자 협력기구의 구성과 비용 조달에

b. Pemerintah Daerah provinsi wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit provinsi; dan
c. Pemerintah Daerah kabupaten/kota dapat membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit kabupaten/kota.
(5) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam pembentukan dan pembiayaan Lembaga Kerja Sama Tripartit.
(6) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

책임을 진다.
(6) 제1항에서 정한 삼자 협력기구의 업무 방식과 조직 구성은 정부령으로 정한다.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

제6절 — 취업규칙

Pasal 175 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
(2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

제175조
(1) 근로자/노동자를 최소 10(십)명 고용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 취업규칙 작성 의무는 이미 단체협약을 가진 기업에는 적용되지 아니한다.

Pasal 176 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Setiap Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang yang tidak membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 175 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. pembatasan kegiatan usaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제176조
(1) 제175조 제1항에서 정한 취업규칙을 작성하지 아니하는, 근로자/노동자를 최소 10(십)명 고용하는 모든 사용자는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료; 및/또는
c. 사업활동의 제한.
(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 177 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari Pengusaha yang bersangkutan.

제177조
취업규칙은 해당 사용자가 작성하며 그 사용자의 책임이 된다.

Pasal 178 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Perusahaan wajib meminta pendapat dan masukan dari perwakilan Pekerja/Buruh dalam pembuatan Peraturan Perusahaan.
(2) Dalam hal di Perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka perwakilan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(3) Dalam hal di Perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, perwakilan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Pekerja/Buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.

제178조
(1) 기업은 취업규칙 작성에서 근로자/노동자 대표의 의견과 건의를 구하여야 한다.
(2) 해당 기업에 이미 노동조합이 결성된 경우, 제1항에서 정한 근로자/노동자 대표는 노동조합의 임원이다.
(3) 해당 기업에 아직 노동조합이 결성되지 아니한 경우, 제1항에서 정한 근로자/노동자 대표는 해당 기업의 근로자/노동자들의 이익을 대표하도록 민주적으로 선출된 근로자/노동자이다.

Pasal 179 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Peraturan Perusahaan paling sedikit memuat:
a. hak dan kewajiban Pengusaha;
b. hak dan kewajiban Pekerja/Buruh;
c. syarat kerja;
d. tata tertib Perusahaan; dan
e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan.
(2) Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya.
(4) Selama masa berlakunya Peraturan Perusahaan, apabila Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan menghendaki perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama maka Pengusaha wajib melayani.
(5) Dalam hal perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak mencapai kesepakatan maka Peraturan Perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

제179조

(1) 취업규칙은 최소한 다음을 담는다:
a. 사용자의 권리와 의무;
b. 근로자/노동자의 권리와 의무;
c. 근로조건;
d. 기업의 규율; 및
e. 취업규칙의 유효기간.
(2) 취업규칙의 규정은 법령의 규정에 어긋나서는 아니 된다.
(3) 취업규칙의 유효기간은 최대 2(이)년 이내로 하며 유효기간이 끝난 후에는 갱신하여야 한다.
(4) 취업규칙의 유효기간 중, 기업의 노동조합이 단체협약 작성 협상을 원하는 경우 사용자는 이에 응하여야 한다.
(5) 제4항에서 정한 단체협약 작성 협상이 합의에 이르지 못하는 경우, 취업규칙은 그 유효기간이 끝날 때까지 계속 효력이 있다.

Pasal 180 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Perusahaan yang tidak memperbarui Peraturan Perusahaan setelah habis masa berlakunya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 179 ayat (3), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. pembatasan kegiatan usaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제180조

(1) 제179조 제3항에서 정한 바에 따라 효력 기간이 만료된 후에 취업규칙을 갱신하지 아니한 모든 기업은 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료; 및/또는
c. 사업활동 제한.
(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 사항은 정부령(Peraturan Pemerintah)으로 정한다.

Pasal 181 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pengesahan Peraturan Perusahaan oleh Menteri atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangan diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah Peraturan Perusahaan dinyatakan lengkap.
(2) Dalam hal:
a. Peraturan Perusahaan telah sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 179 ayat (1) dan ayat (2);
b. dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui; dan
c. Peraturan Perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya,
Peraturan Perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

제181조

(1) 장관 또는 지방정부(Pemerintah Daerah)의 권한에 따른 취업규칙 승인은 취업규칙 문서가 완비된 것으로 선언된 날부터 30(삼십) 근무일 이내에 이루어진다.
(2) 다음의 경우:
a. 취업규칙이 제179조 제1항 및 제2항에서 정한 규정에 부합하고;
b. 제1항에서 정한 30(삼십) 근무일의 기간이 이미 지났으며; 그리고
c. 취업규칙이 장관 또는 지방정부에 의하여 그 권한에 따라 아직 승인되지 아니한 경우,
취업규칙은 승인을 받은 것으로 본다.

Pasal 182 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Perubahan Peraturan Perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara Pengusaha dan wakil Pekerja/Buruh.
(2) Peraturan Perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Menteri atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan.

제182조
(1) 취업규칙의 효력 기간이 종료되기 전의 변경은 사용자와 근로자/노동자 대표 간의 합의에 기초하여서만 할 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 변경 결과의 취업규칙은 장관 또는 지방정부로부터 권한에 따라 승인을 받아야 한다.

Pasal 183 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta membagikan salinan naskah Peraturan Perusahaan dan perubahannya kepada Pekerja/Buruh dalam bentuk cetak dan/atau elektronik yang mudah diakses.

제183조
사용자는 취업규칙의 내용과 그 변경 사항을 근로자/노동자에게, 쉽게 접근할 수 있는 인쇄 및/또는 전자 형태로 통지하고 설명하며 그 문서 사본을 배부하여야 한다.[30]

[30] 원문의 「dalam bentuk cetak dan/atau elektronik yang mudah diakses」(쉽게 접근할 수 있는 인쇄 및/또는 전자 형태로)가 통지·설명·배부 가운데 어느 동작에 걸리는지는 원문에 밝혀져 있지 아니하다. 번역은 원문의 어순을 그대로 두어 셋 모두에 걸리는 것으로 읽히게 옮겼다. 제184조 및 제198조 제3항의 같은 표현도 같다.

Pasal 184 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Setiap Pengusaha yang tidak memberitahukan dan menjelaskan isi serta membagikan naskah Peraturan Perusahaan dan perubahannya kepada Pekerja/Buruh dalam bentuk cetak dan/atau elektronik yang mudah diakses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 183, dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. pembatasan kegiatan usaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제184조
(1) 제183조에서 정한 바에 따라 취업규칙의 내용과 그 변경 사항을 근로자/노동자에게, 쉽게 접근할 수 있는 인쇄 및/또는 전자 형태로 통지하고 설명하며 그 문서를 배부하지 아니한 모든 사용자는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료; 및/또는
c. 사업활동 제한.
(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

Pasal 185 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan, perubahan, pembaruan, dan pengesahan Peraturan Perusahaan diatur dengan Peraturan Menteri.

제185조
취업규칙의 작성, 변경, 갱신 및 승인 절차에 관한 세부 사항은 장관령(Peraturan Menteri)으로 정한다.

Bagian Ketujuh
Perjanjian Kerja Bersama

제7절 — 단체협약

Pasal 186 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus mendorong terbentuknya Perjanjian Kerja Bersama.

제186조
중앙정부(Pemerintah Pusat)와 지방정부는 단체협약이 체결되도록 장려하여야 한다.

Pasal 187 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan yang telah tercatat pada Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan dengan Pengusaha yang bersangkutan.
(2) Pengusaha wajib menerima, menindaklanjuti, dan melaksanakan perundingan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang diajukan Serikat

제187조
(1) 단체협약은 지방정부에 그 권한에 따라 등록(tercatat)된 기업 내 노동조합 또는 여러 노동조합이 해당 사용자와 작성한다.
(2) 사용자는 지방정부에 그 권한에 따라 등록된 노동조합이 제출한 단체협약 작성 협상을 받아들이고, 그에 후속 조치를 하며, 실시하여야 한다.
(3) 제1항에서 정한 단체협약의 작성은 합의제 논의(musyawarah)로 이루어진다.

Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan.
(3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
(4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
(5) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).
(6) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama dibuat dalam bahasa Indonesia dan diterjemahkan dalam bahasa lain, apabila terjadi perbedaan penafsiran maka yang berlaku Perjanjian Kerja Bersama yang menggunakan bahasa Indonesia.

(4) 제1항에서 정한 단체협약은 라틴 문자로 서면 작성하여야 하고 인도네시아어를 사용하여야 한다.
(5) 인도네시아어를 사용하지 아니하고 작성된 단체협약이 있는 경우, 해당 단체협약은 선서 번역사(penerjemah tersumpah)에 의하여 인도네시아어로 번역되어야 하며, 그 번역은 제4항에서 정한 규정을 충족한 것으로 본다.
(6) 단체협약이 인도네시아어로 작성되고 다른 언어로 번역된 경우, 해석(penafsiran)의 차이가 발생하면 인도네시아어를 사용한 단체협약이 적용된다.[31]

[31] 원문의 tercatat(등록된)와 제206조 제2항의 didaftarkan(등록된다)은 서로 다른 낱말이나, 이 번역에서는 둘 다 「등록」으로 옮겼다. 제187조는 노동조합의 등록, 제206조 제2항은 단체협약의 등록을 말하여 등록 대상이 다르다. 두 말이 가리키는 절차가 같은지 다른지는 원문에 정의되어 있지 아니하다.

Pasal 188 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 187 ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

제188조

제187조 제3항에서 정한 합의제 논의에서 합의에 이르지 못하는 경우 그 해결은 노사분쟁(Perselisihan Hubungan Industrial) 해결 절차를 통하여 이루어진다.

Pasal 189 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Dalam 1 (satu) Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan.

제189조

1(일)개 기업에서는 그 기업의 모든 근로자/노동자에게 적용되는 단체협약을 1(일)개만 작성할 수 있다.

Pasal 190 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam hal di 1 (satu) Perusahaan hanya terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut berhak mewakili Pekerja/Buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 30% (tiga puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
(2) Dalam hal di 1 (satu) Perusahaan hanya terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 30% (tiga puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat mewakili Pekerja/Buruh dalam perundingan dengan Pengusaha apabila Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan melalui pemungutan suara.
(3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan dapat

제190조

(1) 1(일)개 기업에 노동조합이 1(일)개만 있는 경우, 그 노동조합은 조합원 수가 해당 기업 근로자/노동자 전체 수의 30%(삼십 퍼센트)를 초과하면 사용자와의 단체협약 작성 협상에서 근로자/노동자를 대표할 권리가 있다.
(2) 제1항에서 정한 바와 같이 1(일)개 기업에 노동조합이 1(일)개만 있으나 조합원 수가 그 기업 근로자/노동자 전체 수의 30%(삼십 퍼센트)를 초과하지 못하는 경우, 해당 노동조합이 투표(pemungutan suara)를 통하여 그 기업 근로자/노동자 전체 수의 50%(오십 퍼센트)를 초과하는 지지를 얻었다면, 그 노동조합은 사용자와의 협상에서 근로자/노동자를 대표할 수 있다.
(3) 제2항에서 정한 지지를 얻지 못한 경우, 해당 노동조합은 투표가 실시된 날부터 6(육)개월의 기간이 지난 후에 제2항에서 정한 절차를 따라 사용자와 단체협약을 협상하겠다는 요청을 다시 제출할 수 있다.

mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 191 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam hal di 1 (satu) Perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha dalam suatu Perusahaan paling banyak 3 (tiga) Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang jumlah anggotanya paling sedikit 10% (sepuluh persen) dari seluruh Pekerja/Buruh yang ada dalam Perusahaan.
(2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

제191조

(1) 1(일)개 기업에 노동조합이 1(일)개를 초과하여 있는 경우, 한 기업에서 사용자와의 단체협약 작성 협상을 수행하는 데 대표할 권리가 있는 노동조합의 수는 조합원 수가 그 기업에 있는 근로자/노동자 전체의 최소 10%(십 퍼센트)인 노동조합 또는 노동조합 연합 최대 3(삼)개이다.
(2) 제1항에서 정한 규정이 충족되지 아니하는 경우, 노동조합들은 각 노동조합의 조합원 수에 비례하여 구성원을 정하는 협상팀(tim perunding)을 구성한다.[32]

[32] 원문의 「yang jumlah anggotanya paling sedikit 10% (sepuluh persen)」은 앞의 「Serikat Pekerja/Serikat Buruh」와 「gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh」 뒤에 함께 놓여 있어, 번역은 10% 요건이 둘 모두에 걸리도록 옮겼다. 제204조 제2항도 「조합원이 최소 10%인 노동조합」을 기준으로 삼는다.

Pasal 192 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 dan Pasal 191 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.

제192조

제190조 및 제191조에서 정한 노동조합의 조합원 자격은 조합원증(kartu tanda anggota)으로 증명한다.

Pasal 193 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 ayat (2) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari perwakilan Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang disaksikan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dan Pengusaha.

제193조

제190조 제2항에서 정한 투표는 근로자/노동자 대표와 노동조합 임원(pengurus)으로 구성된 위원회가 실시하며, 노동(Ketenagakerjaan) 분야를 담당하는 공무원과 사용자가 이를 참관한다.

Pasal 194 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama paling lama 2 (dua) tahun.
(2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(3) Perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama berikutnya dimulai paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku.
(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku sampai dengan disepakatinya Perjanjian Kerja Bersama yang baru.

제194조

(1) 단체협약의 효력 기간은 2(이)년 이내이다.
(2) 제1항에서 정한 단체협약은 사용자와 노동조합 간의 서면 합의에 기초하여 1(일)년 이내로 효력 기간을 연장할 수 있다.
(3) 다음 단체협약의 작성 협상은 현재 효력이 있는 단체협약이 종료되기 늦어도 3(삼)개월 전까지 개시된다.
(4) 제3항에서 정한 협상에서 합의에 이르지 못하는 경우, 현재 효력이 있는 단체협약은 새로운 단체협약이 합의될 때까지 계속 효력이 있다.

Pasal 195 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:
a. hak dan kewajiban Pengusaha;
b. hak dan kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Pekerja/Buruh;
c. syarat kerja;
d. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
e. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.
(2) Ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Dalam hal isi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

제195조

(1) 단체협약은 최소 다음을 포함한다:
a. 사용자의 권리와 의무;
b. 노동조합 및 근로자/노동자의 권리와 의무;
c. 근로조건;
d. 단체협약의 기간과 효력 개시일; 및
e. 단체협약을 작성한 당사자들의 서명.
(2) 단체협약의 규정은 법령의 규정에 반하여서는 아니 된다.
(3) 단체협약의 내용이 제2항에서 정한 법령의 규정에 반하는 경우, 그 반하는 규정은 법에 의하여 당연히 무효이며 적용되는 것은 법령의 규정이다.

Pasal 196 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pengusaha atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib menanggapi permintaan para pihak untuk melakukan perundingan pembaruan, perubahan, dan perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama.

제196조

사용자 또는 노동조합은 단체협약의 갱신, 변경 및 연장을 위한 협상을 하자는 당사자들의 요청에 응답하여야 한다.

Pasal 197 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan Perjanjian Kerja Bersama maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku.

제197조

양 당사자가 단체협약을 변경하기로 합의한 경우, 그 변경은 현재 효력이 있는 단체협약의 분리할 수 없는 일부이다.

Pasal 198 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pekerja/Buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.
(2) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh Pekerja/Buruh.
(3) Pengusaha wajib membagikan salinan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap Pekerja/Buruh dalam bentuk cetak dan/atau elektronik yang mudah diakses.
(4) Pengusaha bertanggung jawab atas seluruh biaya yang timbul dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan pembagian naskah Perjanjian Kerja Bersama.

제198조

(1) 사용자, 노동조합 및 근로자/노동자는 단체협약에 있는 규정을 이행하여야 한다.
(2) 사용자와 노동조합은 단체협약 또는 그 변경 사항의 내용을 모든 근로자/노동자에게 통지하여야 한다.
(3) 사용자는 단체협약 문서 사본을 각 근로자/노동자에게, 쉽게 접근할 수 있는 인쇄 및/또는 전자 형태로 배부하여야 한다.
(4) 사용자는 단체협약 작성 과정과 단체협약 문서 배부에서 발생하는 모든 비용에 대하여 책임을 진다.

Pasal 199 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pengusaha yang tidak:
a. menanggapi permintaan para pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 196;
b. membagikan salinan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 ayat (3); dan/atau
c. bertanggung jawab atas biaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 ayat (4),

제199조

(1) 다음을 하지 아니하는 사용자는:
a. 제196조에서 정한 당사자들의 요청에 응답하는 것;
b. 제198조 제3항에서 정한 바에 따라 단체협약 문서 사본을 각 근로자/노동자에게 배부하는 것; 및/또는
c. 제198조 제4항에서 정한 비용에 대하여 책임을 지는 것,
다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고; 및/또는
b. 사업활동 제한.

dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis; dan/atau
b. pembatasan kegiatan usaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.[33]

[33] 원문 제1항은 사유를 나열하는 a호·b호·c호와 제재를 나열하는 a호·b호가 같은 항 안에서 알파벳을 다시 시작한다. 번역도 원문 그대로 두었다. 제219조 제1항도 같은 구조이다.

Pasal 200 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama.
(2) Dalam hal ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama maka ketentuan dalam Perjanjian Kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

제200조
(1) 사용자와 근로자/노동자가 작성한 근로계약은 단체협약에 반하여서는 아니 된다.
(2) 제1항에서 정한 근로계약의 규정이 단체협약에 반하는 경우, 그 근로계약의 규정은 법에 의하여 당연히 무효이며 적용되는 것은 단체협약의 규정이다.

Pasal 201 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Dalam hal Perjanjian Kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

제201조
근로계약이 단체협약에서 정한 규칙들을 담고 있지 아니한 경우, 적용되는 것은 단체협약의 규칙들이다.

Pasal 202 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pengusaha dilarang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan, selama di Perusahaan yang bersangkutan masih ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(2) Dalam hal di Perusahaan tidak ada lagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Perjanjian Kerja Bersama diganti dengan Peraturan Perusahaan maka ketentuan yang ada dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.

제202조
(1) 사용자는 해당 기업에 노동조합이 아직 있는 동안에는 단체협약을 취업규칙으로 대체하여서는 아니 된다.
(2) 기업에 노동조합이 더 이상 없고 단체협약이 취업규칙으로 대체되는 경우, 취업규칙에 있는 규정은 단체협약에 있는 규정보다 낮아서는 아니 된다.

Pasal 203 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Setiap Pengusaha yang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan, selama di Perusahaan yang bersangkutan masih ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 202 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. pembatasan kegiatan usaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제203조
(1) 제202조 제1항에서 정한 바에 따라 해당 기업에 노동조합이 아직 있는 동안에 단체협약을 취업규칙으로 대체한 모든 사용자는 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료; 및/또는
c. 사업활동 제한.
(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

Pasal 204 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di Perusahaan tersebut hanya

제204조
(1) 효력 기간이 이미 종료된 단체협약을 연장하거나 갱신하려 하고 그 기업에 노동조합이 1(일)개만 있는 경우, 단체협약의 연장 또는 갱신에는 제190조에서 정한 규정을 요구하지 아니한다.

terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka perpanjangan atau pembaruan Perjanjian Kerja Bersama tidak mensyaratkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190.
(2) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di Perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 191 ayat (1) maka perpanjangan atau pembaruan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang anggotanya paling sedikit 10% (sepuluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan.
(3) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di Perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan tidak satu pun Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 191 ayat (1) maka perpanjangan atau pembaruan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 191 ayat (2).

(2) 효력 기간이 이미 종료된 단체협약을 연장하거나 갱신하려 하고 그 기업에 노동조합이 1(일)개를 초과하여 있으며 이전에 협상한 노동조합이 더 이상 제191조 제1항의 규정을 충족하지 못하는 경우, 단체협약의 연장 또는 갱신은 조합원이 그 기업 근로자/노동자 전체 수의 최소 10%(십 퍼센트)인 노동조합이 한다.
(3) 효력 기간이 이미 종료된 단체협약을 연장하거나 갱신하려 하고 그 기업에 노동조합이 1(일)개를 초과하여 있고 그 노동조합 가운데 어느 하나도 제191조 제1항의 규정을 충족하지 못하는 경우, 단체협약의 연장 또는 갱신은 제191조 제2항의 규정에 따라 한다.

Pasal 205 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam hal terjadi pembubaran Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau pengalihan kepemilikan Perusahaan maka Perjanjian Kerja Bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama.
(2) Dalam hal terjadi penggabungan Perusahaan dan masing-masing Perusahaan mempunyai Perjanjian Kerja Bersama maka Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama yang lebih menguntungkan Pekerja/Buruh.
(3) Dalam hal terjadi penggabungan Perusahaan antara Perusahaan yang mempunyai Perjanjian Kerja Bersama dengan Perusahaan yang belum mempunyai Perjanjian Kerja Bersama maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut berlaku bagi Perusahaan yang bergabung sampai dengan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama.

제205조

(1) 노동조합의 해산 또는 기업 소유권의 이전이 발생한 경우, 단체협약은 단체협약의 기간이 종료될 때까지 계속 효력이 있다.
(2) 기업의 흡수합병(penggabungan)이 발생하고 각 기업이 단체협약을 가지고 있는 경우, 적용되는 단체협약은 근로자/노동자에게 더 유리한 단체협약이다.
(3) 단체협약을 가지고 있는 기업과 아직 단체협약을 가지고 있지 아니한 기업 사이에 기업의 흡수합병이 발생한 경우, 그 단체협약은 합병된(bergabung) 기업에 대하여 단체협약의 기간이 종료될 때까지 적용된다.

Pasal 206 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perjanjian Kerja Bersama mulai berlaku sejak ditandatangani oleh para pihak kecuali ditentukan lain dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut.
(2) Perjanjian Kerja Bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat Perjanjian Kerja Bersama selanjutnya wajib didaftarkan oleh Pengusaha pada Kementerian atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan.

제206조

(1) 단체협약은 해당 단체협약에서 달리 정한 경우를 제외하고 당사자들이 서명한 때부터 시행된다.
(2) 단체협약을 작성한 당사자가 서명한 단체협약은 이어서 사용자가 부(Kementerian) 또는 지방정부에 그 권한에 따라 등록하여야 한다.

Pasal 207 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama diatur dengan Peraturan Menteri.

제207조

단체협약의 작성, 연장, 변경 및 등록의 요건과 절차에 관한 세부 사항은 장관령으로 정한다.

Pasal 208 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

제208조
근로자/노동자와 사용자의 권리와 의무의 이행을 실현하기 위하여, 중앙정부와 지방정부는 노동 분야 법령의 감독과 집행을 실시하여야 한다.

Pasal 209 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan dalam mewujudkan Hubungan Industrial merupakan tanggung jawab Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pemerintah Pusat, dan Pemerintah Daerah.

제209조
노사관계(Hubungan Industrial)를 실현하는 데 있어서 노동 분야 법령의 이행은 근로자/노동자, 사용자, 중앙정부 및 지방정부의 책임이다.

Bagian Kedelapan
Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

제8절 — 노사분쟁 해결기구

Paragraf 1
Perselisihan Hubungan Industrial

제1관 — 노사분쟁

Pasal 210 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat.
(2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai maka Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제210조
(1) 노사분쟁의 해결은 사용자와 근로자/노동자 또는 노동조합이 합의 도출을 위한 합의제 논의(musyawarah untuk mufakat)로 실시하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 합의 도출을 위한 합의제 논의로 하는 해결이 이루어지지 아니하는 경우, 사용자와 근로자/노동자 또는 노동조합은 법령의 규정에 따라 노사분쟁 해결 절차를 통하여 노사분쟁을 해결한다.

Paragraf 2
Mogok Kerja

제2관 — 파업

Pasal 211 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan karena:
a. Pengusaha tidak mau melakukan perundingan bipartit; dan/atau
b. gagal mencapai kesepakatan dalam perundingan bipartit setelah 3 (tiga) kali berunding dalam waktu yang telah disepakati atau 30 (tiga puluh) hari kerja.

제211조
파업은 근로자/노동자와 노동조합의 기본권으로서, 다음의 사유로 협상이 결렬된 결과로 합법적이고 질서 있으며 평화적으로 실시된다:
a. 사용자가 양자협상(perundingan bipartit)을 하려 하지 아니함; 및/또는
b. 합의된 기간 내에 또는 30(삼십) 근무일 내에 3(삼)회 협상한 후에도 양자협상에서 합의에 이르지 못함.

Pasal 212 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bermaksud mengajak Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain untuk Mogok Kerja pada saat Mogok Kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
(2) Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat

제212조
(1) 파업이 진행되는 때에 다른 근로자/노동자 및/또는 노동조합에게 파업을 하자고 권유하려는 근로자/노동자 및/또는 노동조합은, 법을 위반하지 아니하는 방식으로 이를 행한다.
(2) 제1항에서 정한 바에 따라 파업을 하자는 권유를 받은 근로자/

Buruh yang diajak Mogok Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan Mogok Kerja.

노동자 또는 노동조합은 파업 권유에 응할 수도 있고 응하지 아니할 수도 있다.[34]

[34] 원문 제1항은 「...권유하려는 근로자/노동자 및/또는 노동조합」 이 문장의 주어이고 서술어가 「dilakukan(행하여진다) dengan tidak melanggar hukum」으로 되어 있어 주어와 서술어가 문법적으로 맞물리지 아니한다. 번역은 원문에 없는 말을 보태지 아니하되 한국어 문장이 성립하도록 서술어의 행위자를 주어에 맞추어 옮겼다. 「pada saat Mogok Kerja berlangsung」 가 걸리는 말(권유하는 때인지 권유가 이루어지는 방식인지)도 원문에서 분명하지 아니하다.

Pasal 213 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pelaksanaan Mogok Kerja bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang apabila kegiatannya terganggu dapat membahayakan keselamatan jiwa manusia, diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

제213조

공익에 봉사하는 기업 및/또는 그 활동이 방해받으면 인명(jiwa manusia)의 안전을 위태롭게 할 수 있는 기업에서 일하는 근로자/노동자의 파업 실시는, 공익을 방해하지 아니하고 및/또는 타인의 안전을 위태롭게 하지 아니하도록 조정된다.

Pasal 214 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Mogok Kerja dilaksanakan, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya.
(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri Mogok Kerja;
b. tempat Mogok Kerja;
c. alasan dan sebab mengapa harus melakukan Mogok Kerja; dan
d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai penanggung jawab Mogok Kerja.
(3) Dalam hal Mogok Kerja akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja/Buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab Mogok Kerja.
(4) Dalam hal Mogok Kerja dilakukan tidak memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset Perusahaan, Pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
a. melarang para Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
b. bila dianggap perlu melarang Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja berada di lokasi Perusahaan.
(5) Tindakan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dengan tetap menjamin keselamatan dan hak-hak dasar Pekerja/Buruh.

제214조

(1) 파업이 실시되기 늦어도 7(칠) 근무일 전까지, 근로자/노동자와 노동조합은 사용자와 지방정부에 그 권한에 따라 서면으로 통지하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 통지는 최소 다음을 포함한다:
a. 파업이 시작되고 종료되는 시간(요일, 날짜 및 시각);
b. 파업 장소;
c. 파업을 하여야 하는 이유와 원인; 및
d. 파업 책임자로서의 위원장과 서기장의 서명 및/또는 각 노동조합의 위원장과 서기장의 서명.
(3) 노동조합의 조합원이 아닌 근로자/노동자가 파업을 하려는 경우, 제2항에서 정한 통지에는 파업의 조정자(koordinator) 및/또는 책임자로 지명된 근로자/노동자 대표가 서명한다.
(4) 제1항에서 정한 바에 따라 사용자와 지방정부에 그 권한에 따라 서면으로 통지하지 아니하고 파업이 이루어진 경우, 기업의 생산수단과 자산을 지키기 위하여 사용자는 다음의 방법으로 임시 조치를 취할 수 있다:
a. 파업 중인 근로자/노동자가 생산 과정 활동 장소에 있는 것을 금지함; 또는
b. 필요하다고 판단되는 경우 파업 중인 근로자/노동자가 기업 소재지에 있는 것을 금지함.
(5) 제4항에서 정한 임시 조치는 근로자/노동자의 안전과 기본권을 계속 보장하면서 이루어진다.

Pasal 215 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan dan pihak Perusahaan yang menerima surat pemberitahuan

제215조

(1) 제214조에서 정한 파업 통지서를 접수한 지방정부(그 권한에 따라)와 기업 측은 접수증(tanda terima)을 교부하여야 한다.

Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 214 wajib memberikan tanda terima.
(2) Sebelum dan selama Mogok Kerja berlangsung, Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Mogok Kerja dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan sebagai saksi.
(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan kesepakatan maka pegawai Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya Mogok Kerja kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berwenang.
(5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau penanggung jawab Mogok Kerja, Mogok Kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

(2) 파업이 진행되기 전과 진행되는 동안, 제1항에서 정한 지방정부는 파업이 발생하게 한 문제를 분쟁 당사자들을 만나게 하고 그들과 그 문제를 협상함으로써 해결하여야 한다.
(3) 제2항에서 정한 협상에서 합의에 이른 경우, 당사자들과 지방정부 공무원이 그 권한에 따라 증인으로서 서명하는 공동합의서(perjanjian bersama)가 작성되어야 한다.
(4) 제3항에서 정한 협상에서 합의에 이르지 못한 경우, 지방정부 공무원은 그 권한에 따라 파업이 발생하게 한 문제를 권한 있는 노사분쟁 해결기구에 즉시 넘긴다.
(5) 제4항에서 정한 바에 따라 협상에서 합의에 이르지 못한 경우, 사용자와 노동조합 또는 파업 책임자 사이의 협상에 기초하여 파업은 계속되거나 일시 중단되거나 완전히 중단될 수 있다.

Pasal 216 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Mogok Kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 214 dan Pasal 215 merupakan Mogok Kerja tidak sah yang memiliki akibat hukum.
(2) Ketentuan mengenai akibat hukum dari Mogok Kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

제216조

(1) 제214조 및 제215조에서 정한 규정을 충족하지 아니하고 이루어진 파업은 법적 효과(akibat hukum)가 있는, 합법적이지 아니한 파업(Mogok Kerja tidak sah)이다.
(2) 제1항에서 정한 합법적이지 아니한 파업의 법적 효과에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

Pasal 217 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap orang dilarang menghalang-halangi Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menggunakan hak Mogok Kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
(2) Pekerja/Buruh berhak untuk tidak menggunakan hak Mogok Kerja.
(3) Setiap orang dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제217조

(1) 누구든지 근로자/노동자와 노동조합이 합법적이고 질서 있으며 평화적으로 이루어지는 파업권을 행사하는 것을 방해하여서는 아니 된다.
(2) 근로자/노동자는 파업권을 행사하지 아니할 권리가 있다.
(3) 누구든지 법령의 규정에 따라 합법적이고 질서 있으며 평화적으로 파업을 하는 근로자/노동자와 노동조합 임원(pengurus)을 체포 및/또는 구금하여서는 아니 된다.

Pasal 218 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Terhadap Mogok Kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 214, Pengusaha dilarang:
a. mengganti Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja dengan Pekerja/Buruh lain dari luar Perusahaan; atau
b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apa pun kepada Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh selama dan sesudah melakukan Mogok Kerja.

제218조

제214조에서 정한 규정에 따라 이루어진 파업에 대하여 사용자는 다음을 하여서는 아니 된다:
a. 파업 중인 근로자/노동자를 기업 밖의 다른 근로자/노동자로 대체하는 것; 또는
b. 파업을 하는 동안과 한 후에 근로자/노동자와 노동조합 임원에게 어떠한 형태로든 제재 또는 보복 조치를 하는 것.

Pasal 219 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pengusaha yang:
a. mengganti Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja dengan Pekerja/Buruh lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 218 huruf a; atau
b. memberikan sanksi atau tindakan balasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 218 huruf b,
dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif;
c. pembatasan kegiatan usaha; dan/atau
d. pencabutan perizinan berusaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제219조

(1) 다음을 한 모든 사용자는:
a. 제218조 a호에서 정한 바에 따라 파업 중인 근로자/노동자를 다른 근로자/노동자로 대체한 경우; 또는
b. 제218조 b호에서 정한 바에 따라 제재 또는 보복 조치를 한 경우, 다음 형태의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 행정 과태료;
c. 사업활동 제한; 및/또는
d. 사업허가(perizinan berusaha) 취소.
(2) 제1항에서 정한 행정제재 부과 절차에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

Pasal 220 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Dalam hal Pekerja/Buruh melakukan Mogok Kerja secara sah dalam menuntut hak normatif yang dilanggar oleh Pengusaha, Pekerja/Buruh berhak mendapatkan Upah.

제220조

근로자/노동자가 사용자에 의하여 침해된 규범적 권리(hak normatif)를 요구하며 합법적으로 파업을 한 경우, 근로자/노동자는 임금을 받을 권리가 있다.

Paragraf 3
Penutupan Perusahaan

제3관 — 기업 폐쇄

Pasal 221 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Penutupan Perusahaan merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
(2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan Penutupan Perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(3) Tindakan Penutupan Perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제221조

(1) 기업 폐쇄(Penutupan Perusahaan)는 협상 결렬의 결과로 근로자/노동자의 일부 또는 전부가 업무를 수행하는 것을 거부하는 사용자의 기본권이다.
(2) 사용자는 근로자/노동자 및/또는 노동조합의 규범적 요구(tuntutan normatif)가 있는 것과 관련한 보복 조치로서 기업 폐쇄를 하는 것이 허용되지 아니한다.
(3) 기업 폐쇄 조치는 법령의 규정에 따라 이루어져야 한다.

Pasal 222 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Penutupan Perusahaan dilarang dilakukan oleh Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 221 ayat (1) pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang penghentian atau terganggunya kegiatan yang dapat berdampak pada keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, kereta api, pengolahan minyak dan gas bumi.
(2) Larangan Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga berlaku bagi Perusahaan strategis, Perusahaan objek vital nasional yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang penghentian atau terganggunya kegiatan yang dapat berdampak pada keselamatan manusia.

제222조

(1) 제221조 제1항에서 정한 사용자의 기업 폐쇄는, 공익에 봉사하는 기업 및/또는 그 활동의 중단 또는 방해가 인명의 안전에 영향을 미칠 수 있는 활동 유형의 기업에서 하여서는 아니 되며, 이에는 병원, 깨끗한 물 공급망 서비스, 통신 관제센터, 전력 공급센터, 철도, 석유 및 천연가스 처리(pengolahan)가 포함된다.
(2) 제1항에서 정한 기업 폐쇄 금지는 전략 기업(Perusahaan strategis), 국가 핵심시설 기업(Perusahaan objek vital nasional)으로서 공익 및/또는 그 활동의 중단 또는 방해가 사람의 안전에 영향을 미칠 수 있는 활동 유형에 봉사하는 기업에도 적용된다.[35]

[35] 원문 「meliputi rumah sakit, … pengolahan minyak dan gas bumi」(…를 포함한다)의 열거는 제1항의 기업과 활동 유형 가운데 어느 쪽을 예시하는 것인지 원문에서 분명하지 아니하다. 「pengolahan」은 정제·가공·처리를 두루 가리킬 수 있어 「처리」로 옮겼다. 제2항의 문장 구조(공익 기업과 활동 유형을 잇는 「dan/atau」)도 원문 그대로 옮겼다.

Pasal 223 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Penutupan Perusahaan dilaksanakan.
(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri Penutupan Perusahaan; dan
b. alasan dan sebab melakukan Penutupan Perusahaan.
(3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh Pengusaha dan/atau pimpinan Perusahaan yang bersangkutan.

제223조

(1) 사용자는 기업 폐쇄가 실시되기 늦어도 7(칠) 근무일 전까지, 근로자/노동자 및/또는 노동조합과 지방정부에 그 권한에 따라 서면으로 통지하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 통지는 최소 다음을 포함한다:
a. 기업 폐쇄가 시작되고 종료되는 시간(요일, 날짜 및 시각); 및
b. 기업 폐쇄를 하는 이유와 원인.
(3) 제1항에서 정한 통지는 사용자 및/또는 해당 기업의 대표(pimpinan)가 서명한다.

Pasal 224 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 223 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
(2) Sebelum dan selama Penutupan Perusahaan berlangsung, Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Penutupan Perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan sebagai saksi.
(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan maka instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan wajib melanjutkan penanganan perselisihan melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Penutupan Perusahaan dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

제224조

(1) 제223조에서 정한 기업 폐쇄 통지서를 직접 접수한 근로자/노동자 또는 노동조합과 지방정부(그 권한에 따라)는 접수한 요일, 날짜 및 시각을 기재하여 접수 증빙을 교부하여야 한다.
(2) 기업 폐쇄가 진행되기 전과 진행되는 동안, 지방정부는 그 권한에 따라 기업 폐쇄가 발생하게 한 문제를 분쟁 당사자들을 만나게 하고 그들과 그 문제를 협상함으로써 직접 해결할 권한이 있다.
(3) 제2항에서 정한 협상에서 합의에 이른 경우, 당사자들과 지방정부 공무원이 그 권한에 따라 증인으로서 서명하는 공동합의서가 작성되어야 한다.
(4) 제2항에서 정한 협상에서 합의에 이르지 못한 경우, 노동 분야 정부 사무를 수행하는 기관은 법령의 규정에 따라 노사분쟁 해결 절차를 통하여 분쟁 처리를 계속하여야 한다.
(5) 제4항에서 정한 바에 따라 협상에서 합의에 이르지 못한 경우, 사용자와 노동조합 사이의 협상에 기초하여 기업 폐쇄는 계속되거나 일시 중단되거나 완전히 중단될 수 있다.

Pasal 225 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Selama proses Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 221 ayat (3), Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

제225조

(1) 제221조 제3항에서 정한 기업 폐쇄 절차가 진행되는 동안 사용자는 근로자/노동자에게 임금을 지급하여야 한다.
(2) 제223조 제1항 및 제2항에서 정한 통지는 다음의 경우에는

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 223 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:
a. Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh melanggar prosedur Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 214; dan/atau
b. Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

필요하지 아니하다:
a. 근로자/노동자 또는 노동조합이 제214조에서 정한 파업 절차를 위반한 경우; 및/또는
b. 근로자/노동자 또는 노동조합이 근로계약, 취업규칙, 단체협약 또는 법령의 규정에서 정한 규범적 규정(ketentuan normatif)을 위반한 경우.

Pasal 226 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Penutupan Perusahaan yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 222 dan Pasal 223 merupakan Penutupan Perusahaan tidak sah.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제226조

(1) 제222조 및 제223조에서 정한 규정을 충족하지 아니하고 이루어진 기업 폐쇄는 합법적이지 아니한 기업 폐쇄이다.
(2) 제1항에서 정한 기업 폐쇄에 관한 세부 사항은 정부령으로 정한다.

BAB XV
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

제15장 — 해고(Pemutusan Hubungan Kerja)

Pasal 227 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di:
a. badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara;
b. usaha-usaha sosial; dan
c. usaha-usaha lain,
yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

제227조

해고(Pemutusan Hubungan Kerja)는 다음에서 발생하는 해고를 포함한다:
a. 법인격이 있거나 없는, 개인 소유, 인적 결합체(persekutuan) 소유 또는 법인 소유의, 민간 소유이든 국가 소유이든 사업체;
b. 사회적 사업; 및
c. 그 밖의 사업,
으로서 관리자(pengurus)를 두고 임금 또는 다른 형태의 보수를 지급하며 타인을 고용하는 것.

Pasal 228 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pemerintah Pusat, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya wajib mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.
(2) Upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:
a. mengurangi kerja lembur pada hari libur;
b. mengurangi kerja lembur harian;
c. mengurangi jumlah sif;
d. mengurangi jam kerja atau hari kerja;
e. tidak memperpanjang Pekerja/Buruh dengan status Perjanjian Kerja waktu tertentu yang telah berakhir;
f. tidak mengganti Pekerja/Buruh yang memasuki usia pensiun;
g. menyesuaikan Upah dan/atau fasilitas bagi pekerja di tingkat manajerial;
h. merumahkan Pekerja/Buruh dengan status Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu secara sementara atau bergiliran;

제228조

(1) 고용주, 근로자/노동자, 노동조합, 중앙정부 및 지방정부는 모든 노력을 다하여 해고가 발생하는 것을 막아야 한다.
(2) 해고 방지 노력은 다음의 단계를 거쳐 이루어진다:
a. 휴일의 연장근로를 줄임;
b. 일일 연장근로를 줄임;
c. 교대조(sif)의 수를 줄임;
d. 근로시간 또는 근무일을 줄임;
e. 기간이 종료된 기간제 근로계약(Perjanjian Kerja waktu tertentu) 지위의 근로자/노동자를 연장하지 아니함;
f. 정년(usia pensiun)에 이르는 근로자/노동자를 대체하지 아니함;
g. 관리직 수준(tingkat manajerial)의 근로자(pekerja)에 대한 임금 및/또는 시설(fasilitas)을 조정함;
h. 무기 근로계약(Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu) 지위의 근로자/노동자를 일시적으로 또는 교대로 휴업(merumahkan) 조치함;
i. 자발적 조기퇴직 프로그램을 제안함; 및
j. 요건을 충족한 근로자/노동자에게 퇴직 프로그램을 제안함.
(3) 제2항에서 정한 노력이 이루어졌음에도 해고를 피할 수 없는 경우, 해고 의사(maksud)는 고용주와 노동조합 사이에서, 또는 해당

i. menawarkan program pensiun dini sukarela; dan
j. menawarkan program pensiun bagi Pekerja/Buruh yang telah memenuhi persyaratan.
(3) Dalam hal upaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pemberi Kerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(4) Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
(5) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(6) Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap.
(7) Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya kesepakatan atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap maka Pemutusan Hubungan Kerja batal demi hukum dan Pemberi Kerja wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

근로자/노동자가 노동조합의 조합원이 아닌 경우에는 해당 근로자/노동자와, 합의 도출을 위한 합의제 논의로 양자협상을 통하여 이루어져야 한다.
(4) 제3항에서 정한 양자협상을 통한 분쟁 해결은 협상이 개시된 날부터 30(삼십) 근무일 이내에 완료되어야 한다.
(5) 제3항에서 정한 양자협상에서 합의에 이르지 못하는 경우, 고용주와 근로자/노동자 또는 노동조합은 법령의 규정에 따라 노사분쟁 해결 절차를 통하여 해고 분쟁을 해결한다.
(6) 제5항에서 정한 해고는, 그 판정(putusan)이 이미 확정판결력(berkekuatan hukum tetap)을 가진 노사분쟁 해결기구로부터 결정(penetapan)을 받은 후에만 할 수 있다.
(7) 합의 또는 확정판결력을 가진 노사분쟁 해결기구의 판정 없이 이루어진 해고는 법에 의하여 당연히 무효이며, 고용주는 해당 근로자/노동자를 다시 고용하여야 한다.[36]

[36] 원문 「maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit」는 문언상 「해고의 의사(의도)를 양자협상으로 한다」로 읽히며, 해고 자체를 양자협상으로 한다는 뜻인지 해고 의사를 알리고 협상한다는 뜻인지는 원문에서 분명하지 아니하다. 번역은 문언 그대로 옮겼다.

Pasal 229 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 228 ayat (3) tidak perlu dilakukan oleh Pemberi Kerja dalam hal:
a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
b. Pekerja/Buruh dan Pemberi Kerja berakhir Hubungan Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja waktu tertentu;
c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; atau
d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

제229조

제228조 제3항에서 정한 양자협상은 다음의 경우에는 고용주가 할 필요가 없다:
a. 근로자/노동자가 자기 의사로 사직하는 경우;
b. 근로자/노동자와 고용주의 근로관계가 기간제 근로계약(Perjanjian Kerja waktu tertentu)에 따라 종료되는 경우;
c. 근로자/노동자가 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에 따른 정년에 이르는 경우; 또는
d. 근로자/노동자가 사망하는 경우.

Pasal 230 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:
a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena

제230조

(1) 고용주는 다음의 사유로 근로자/노동자를 해고하여서는 아니 된다:
a. 의사의 소견에 따른 질병으로 연속하여 12(십이)개월을 넘지 아니하는 기간 동안 출근하지 못하는 것;
b. 법령의 규정에 따라 국가에 대한 의무를 이행하기 위하여 업무를 수행하지 못하는 것;

memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
d. menikah;
e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam 1 (satu) Perusahaan;
g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pemberi Kerja, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
h. mengadukan Pemberi Kerja kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pemberi Kerja yang melakukan tindak pidana kejahatan;
i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; atau
j. dalam keadaan disabilitas tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
(2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pemberi Kerja wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

c. 종교가 명하는 예배(ibadah)를 하는 것;
d. 혼인하는 것;
e. 임신, 출산, 유산 또는 영아에게 수유하는 것;
f. 같은 1(일)개 기업 안의 다른 근로자/노동자와 혈연 및/또는 혼인 관계가 있는 것;
g. 노동조합을 설립하거나 노동조합의 조합원 및/또는 임원이 되는 것, 근로자/노동자가 근무시간 외에 또는 고용주의 합의에 따라 근무시간 내에, 또는 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에서 정한 규정에 근거하여 노동조합 활동을 하는 것;
h. 고용주가 범죄행위(tindak pidana kejahatan)를 한 것에 대하여 고용주를 관계 당국(pihak yang berwajib)에 신고하는 것;
i. 견해(paham), 종교, 정치 성향, 종족, 피부색, 계층(golongan), 성별, 신체 조건 또는 혼인 상태가 다른 것; 또는
j. 영구 장애(disabilitas tetap) 상태, 산업재해로 인한 질병 또는 근로관계로 인한 질병이 있는 상태로서, 의사 소견서에 따라 치유 기간을 아직 확정할 수 없는 것.
(2) 제1항에서 정한 사유로 이루어진 해고는 법에 의하여 당연히 무효이며, 고용주는 해당 근로자/노동자를 다시 고용하여야 한다.

Pasal 231 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:
a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pemberi Kerja tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
b. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;
c. Perusahaan tutup disebabkan keputusan pemilik untuk tutup permanen;
d. adanya keadaan memaksa (kahar);
e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
f. Perusahaan pailit;
g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pemberi Kerja melakukan perbuatan sebagai berikut:
1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pemberi Kerja membayar Upah

제231조

해고는 다음의 사유로 발생할 수 있다:
a. 기업이 기업의 흡수합병(penggabungan), 신설합병(peleburan), 인수(pengambilalihan) 또는 분할(pemisahan)을 하고 근로자/노동자가 근로관계를 계속하기를 원하지 아니하거나 고용주가 근로자/노동자를 받아들이기를 원하지 아니하는 경우;
b. 기업이 2(이)년 동안 계속하여 손실을 입은 것을 원인으로 기업이 폐업하는 경우;
c. 소유자의 영구 폐업 결정을 원인으로 기업이 폐업하는 경우;
d. 불가항력(keadaan memaksa (kahar))이 있는 경우;
e. 기업이 채무지급유예(penundaan kewajiban pembayaran utang) 상태인 경우;
f. 기업이 파산(pailit)한 경우;
g. 고용주가 다음과 같은 행위를 하였다는 이유로 근로자/노동자가 제출한 해고 신청이 있는 경우:
1. 근로자/노동자를 폭행하거나 심하게 모욕하거나 협박함;
2. 법령에 반하는 행위를 하도록 근로자/노동자를 유인 및/또는 지시함;
3. 고용주가 그 후에는 임금을 제때에 지급하더라도, 정하여진 때에 임금을 3(삼)개월 연속 또는 그 이상 지급하지 아니함;
4. 근로자/노동자에게 약속한 의무를 이행하지 아니함;
5. 근로자/노동자에게 약정된 업무 외의 업무를 수행하도록 명령함; 또는
6. 근로자/노동자의 생명, 안전, 건강 및 선량한 풍속(kesusilaan)을 위태롭게 하는 업무를 부여하면서 그 업무가 근로계약에 기재되어 있지 아니함;

secara tepat waktu sesudah itu;
4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
h. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pemberi Kerja tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pemberi Kerja memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pemberi Kerja 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau disabilitas tetap akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

h. 노사분쟁 해결기구의 판정(putusan)이 근로자/노동자가 제출한 신청에 대하여 고용주가 g호에서 정한 행위를 하지 아니하였다고 선언하고 고용주가 해고를 하기로 결정한 경우;
i. 근로자/노동자가 자기 의사로 사직하며 다음 요건을 충족하여야 하는 경우:
1. 사직 개시일 늦어도 30(삼십)일 전까지 서면으로 사직 신청을 제출함;
2. 의무 복무(ikatan dinas)에 묶여 있지 아니함; 및
3. 사직 개시일까지 자신의 의무를 계속 이행함;
j. 근로자/노동자가 정당한 증거를 갖춘 서면 설명 없이 연속 5(오) 근무일 이상 결근(mangkir)하였고, 고용주로부터 2(이)회 적절하게 서면으로 소환된 경우;
k. 근로자/노동자가 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에서 정한 규정을 위반하고 그 전에 제1차, 제2차 및 제3차 경고장(surat peringatan)을 연속하여 받았으며 각각 최대 6(육)개월 동안 효력이 있는 경우, 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에서 달리 정한 경우를 제외한다;
l. 근로자/노동자가 범죄(tindak pidana)를 저지른 혐의로 관계 당국(pihak yang berwajib)에 의하여 구금되어 6(육)개월 동안 업무를 수행할 수 없는 경우;
m. 근로자/노동자가 산업재해로 인하여 장기 질병(sakit berkepanjangan) 또는 영구 장애를 입고 12(십이)개월의 한도를 넘은 후에도 업무를 수행할 수 없는 경우;
n. 근로자/노동자가 정년에 이르는 경우; 또는
o. 근로자/노동자가 사망한 경우.[37][38]

[37] 원문 「keadaan memaksa (kahar)」의 keadaan memaksa를 한국 법령에서 통용되는 「불가항력」으로 옮기고 괄호에 원문을 병기했다. 이 법은 불가항력을 따로 정의하지 아니한다.

[38] 원문 「ikatan dinas」는 직역하면 「복무에 얽매임」에 가까운 표현이며, 대응하는 한국어 법령 용어가 없어 「의무 복무」로 옮겼다. 이 법은 이를 정의하지 아니한다.

Pasal 232 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pemberi Kerja wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dengan faktor pengali sesuai dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja.

제232조

(1) 해고가 발생한 경우, 고용주는 해고 사유에 부합하는 승수(faktor pengali)를 적용하여, 마땅히 받아야 할 퇴직금(uang pesangon) 및/또는 근속보상금(uang penghargaan masa kerja)과 권리보상금(uang penggantian hak)을 지급하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 퇴직금은 다음의 최소 기준으로 지급한다:

(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan paling sedikit sebagai berikut:
a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, mendapat 1 (satu) bulan Upah;
b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, mendapat 2 (dua) bulan Upah;
c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, mendapat 3 (tiga) bulan Upah;
d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, mendapat 4 (empat) bulan Upah;
e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, mendapat 5 (lima) bulan Upah;
f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapat 6 (enam) bulan Upah;
g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, mendapat 7 (tujuh) bulan Upah;
h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, mendapat 8 (delapan) bulan Upah; atau
i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, mendapat 9 (sembilan) bulan Upah.
(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapat 2 (dua) bulan Upah;
b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, mendapat 3 (tiga) bulan Upah;
c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, mendapat 4 (empat) bulan Upah;
d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, mendapat 5 (lima) bulan Upah;
e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, mendapat 6 (enam) bulan Upah;
f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, mendapat 7 (tujuh) bulan Upah;
g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, mendapat 8 (delapan) bulan Upah; atau
h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, mendapat 10 (sepuluh) bulan Upah.
(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/Buruh diterima

a. 근속기간이 1(일)년 미만이면 1(일)개월분 임금을 받는다;
b. 근속기간이 1(일)년 이상이나 2(이)년 미만이면 2(이)개월분 임금을 받는다;
c. 근속기간이 2(이)년 이상이나 3(삼)년 미만이면 3(삼)개월분 임금을 받는다;
d. 근속기간이 3(삼)년 이상이나 4(사)년 미만이면 4(사)개월분 임금을 받는다;
e. 근속기간이 4(사)년 이상이나 5(오)년 미만이면 5(오)개월분 임금을 받는다;
f. 근속기간이 5(오)년 이상이나 6(육)년 미만이면 6(육)개월분 임금을 받는다;
g. 근속기간이 6(육)년 이상이나 7(칠)년 미만이면 7(칠)개월분 임금을 받는다;
h. 근속기간이 7(칠)년 이상이나 8(팔)년 미만이면 8(팔)개월분 임금을 받는다; 또는
i. 근속기간이 8(팔)년 이상이면 9(구)개월분 임금을 받는다.
(3) 제1항에서 정한 근속보상금은 다음의 기준으로 지급한다:
a. 근속기간이 3(삼)년 이상이나 6(육)년 미만이면 2(이)개월분 임금을 받는다;
b. 근속기간이 6(육)년 이상이나 9(구)년 미만이면 3(삼)개월분 임금을 받는다;
c. 근속기간이 9(구)년 이상이나 12(십이)년 미만이면 4(사)개월분 임금을 받는다;
d. 근속기간이 12(십이)년 이상이나 15(십오)년 미만이면 5(오)개월분 임금을 받는다;
e. 근속기간이 15(십오)년 이상이나 18(십팔)년 미만이면 6(육)개월분 임금을 받는다;
f. 근속기간이 18(십팔)년 이상이나 21(이십일)년 미만이면 7(칠)개월분 임금을 받는다;
g. 근속기간이 21(이십일)년 이상이나 24(이십사)년 미만이면 8(팔)개월분 임금을 받는다; 또는
h. 근속기간이 24(이십사)년 이상이면 10(십)개월분 임금을 받는다.
(4) 제1항에서 정한 마땅히 받아야 할 권리보상금은 다음을 포함한다:
a. 아직 사용하지 아니하였고 아직 소멸하지 아니한 연차휴가;
b. 근로자/노동자와 그 가족이 근로자/노동자가 채용된 곳으로 돌아가는 데 드는 비용 또는 여비; 및/또는
c. 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에서 정한 그 밖의 사항.[39]

bekerja; dan/atau
c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

[39] 원문 「yang seharusnya diterima」(마땅히 받아야 할)가 권리보상금에만 걸리는지 퇴직금·근속보상금에도 걸리는지는 원문에서 분명하지 아니하다. 번역은 원문의 어순대로 「퇴직금 및/또는 근속보상금과 권리보상금」을 이어서 옮겼으며, 제4항의 「uang penggantian hak yang seharusnya diterima」는 권리보상금을 가리킨다. 「faktor pengali」(승수)는 제236조~제241조의 「sebesar N (...) kali」(N배)와 이어지는 말이나, 이 법은 승수를 따로 정의하지 아니한다.

Pasal 233 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja memberikan uang pisah dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan tertentu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
(2) Dalam hal Perusahaan tidak mengatur besaran uang pisah maka dapat ditetapkan besaran uang pisah paling sedikit 1 (satu) bulan Upah.
(3) Dalam hal Perusahaan telah mengatur besaran uang pisah yang lebih baik daripada besaran uang pisah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka yang berlaku adalah uang pisah yang telah ada sebelumnya di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

제233조

(1) 고용주는 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에서 정한 특정 사유로 해고가 발생한 경우 이직금(uang pisah)을 지급한다.
(2) 기업이 이직금의 액수를 정하지 아니한 경우, 이직금의 액수는 최소 1(일)개월분 임금으로 정할 수 있다.
(3) 기업이 제2항에서 정한 이직금의 액수보다 더 좋은 이직금의 액수를 이미 정한 경우, 적용되는 것은 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에 이전부터 있던 이직금이다.

Pasal 234 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
a. Upah pokok; dan
b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya.
(2) Dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan Upah 1 (satu) Hari.
(3) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
(4) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah Upah minimum yang berlaku di wilayah domisili Perusahaan.

제234조

(1) 퇴직금과 근속보상금 산정의 기초로 사용되는 임금 구성 요소는 다음으로 이루어진다:
a. 기본임금(Upah pokok); 및
b. 근로자/노동자와 그 가족에게 지급되는 고정수당(tunjangan tetap).
(2) 근로자/노동자의 소득이 일 단위 산정에 기초하여 지급되는 경우, 월 임금은 30(삼십)에 1(일)일분 임금을 곱한 것과 같다.
(3) 근로자/노동자의 임금이 단위 성과(satuan hasil) 산정에 기초하여 지급되는 경우, 월 임금은 최근 12(십이)개월의 평균 소득과 같다.
(4) 제3항에서 정한 월 임금이 최저임금(Upah minimum)보다 낮은 경우, 퇴직금(pesangon) 산정의 기초가 되는 임금은 기업의 소재지(domisili) 지역에서 적용되는 최저임금이다.

Pasal 235 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
(2) Pemberi Kerja dapat melakukan tindakan skors kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.
(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai berakhirnya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan

제235조

(1) 노사분쟁 해결이 진행되는 동안, 고용주와 근로자/노동자는 자신의 의무를 계속 이행하여야 한다.
(2) 고용주는 해고 절차가 진행 중인 근로자/노동자에게 정직(skorsing) 조치를 할 수 있되, 임금과 함께 근로자/노동자가 통상 받는 그 밖의 권리를 계속 지급한다.
(3) 제1항에서 정한 의무의 이행은 노사분쟁 해결에 관한 법률의 규정에 따라 확정판결력(berkekuatan hukum tetap)을 가지는 노사분쟁 해결 절차가 종료될 때까지 이루어진다.

dalam undang-undang mengenai penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 236 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh dalam hal terjadi penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf a, dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja maka Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).
(2) Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pemberi Kerja tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh di Perusahaannya maka Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

제236조

(1) 제231조 a호에서 정한 기업의 흡수합병, 신설합병, 인수 또는 분할이 발생한 경우에 근로자/노동자에 대하여 해고를 하는 고용주가 있고 근로자/노동자가 근로관계를 계속하기를 원하지 아니하면, 근로자/노동자는 다음에 대한 권리가 있다:
a. 제232조 제2항에서 정한 규정에 따라 1(일)배의 퇴직금;
b. 제232조 제3항에서 정한 규정에 따라 1(일)배의 근속보상금; 및
c. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금.
(2) 기업의 흡수합병, 신설합병, 인수 또는 분할로 인하여, 그리고 고용주가 자신의 기업에서 근로자/노동자를 받아들이기를 원하지 아니하여 고용주가 근로자/노동자를 해고할 수 있는 경우, 근로자/노동자는 다음에 대한 권리가 있다:
a. 제232조 제2항에서 정한 규정에 따라 2(이)배의 퇴직금;
b. 제232조 제3항에서 정한 규정에 따라 1(일)배의 근속보상금; 및
c. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금.

Pasal 237 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun maka Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

제237조

고용주가 기업이 2(이)년 동안 계속하여 손실을 입은 것을 원인으로 기업이 폐업하는 사유로 근로자/노동자를 해고할 수 있는 경우, 근로자/노동자는 다음에 대한 권리가 있다:
a. 제232조 제2항에서 정한 규정에 따라 1(일)배의 퇴직금;
b. 제232조 제3항에서 정한 규정에 따라 1(일)배의 근속보상금; 및
c. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금.

Pasal 238 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup disebabkan keputusan pemilik untuk tutup permanen maka Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1,5 (satu

제238조

고용주가 소유자의 영구 폐업 결정을 원인으로 기업이 폐업하는 사유로 근로자/노동자를 해고할 수 있는 경우, 근로자/노동자는 다음에 대한 권리가 있다:
a. 제232조 제2항에서 정한 규정에 따라 1(일)배의 퇴직금;
b. 제232조 제3항에서 정한 규정에 따라 1,5(일점오)배의 근속보상금; 및
c. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금.

koma lima) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

Pasal 239 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (kahar) maka Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

제239조

사용자가 불가항력(keadaan memaksa (kahar))을 사유로 근로자/노동자를 해고할 수 있는 경우, 근로자/노동자는 다음에 대한 권리가 있다:
a. 제232조 제2항에서 정한 규정에 따라 1(일)배의 퇴직금;
b. 제232조 제3항에서 정한 규정에 따라 1(일)배의 근속보상금; 및
c. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금.[40]

[40] 이 조의 행위 주체는 「Pengusaha」(사용자)이다. 바로 앞 제231조·제236조~제238조는 「Pemberi Kerja」(고용주)를 쓴다. 원문 그대로 옮겼다.

Pasal 240 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang atau pailit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf e dan huruf f, Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

제240조

고용주가 기업이 채무지급유예 또는 파산 상태에 있음을 이유로 근로자/노동자에 대하여 제231조 e호·f호에서 정한 해고를 하는 경우, 근로자/노동자는 다음에 대한 권리를 가진다:
a. 제232조 제2항에서 정한 규정에 따른 1(일)배의 퇴직금;
b. 제232조 제3항에서 정한 규정에 따른 1(일)배의 근속보상금; 및
c. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금.

Pasal 241 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja yang melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf g yang menyebabkan Pekerja/Buruh mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang pesangon 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).
(2) Dalam hal Pemberi Kerja dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf g oleh lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa perjanjian bersama atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2) dan uang

제241조

(1) 고용주가 제231조 g호에서 정한 행위를 하여 근로자/노동자가 해고 신청을 하게 한 경우, 근로자/노동자는 다음에 대한 권리를 가진다:
a. 제232조 제2항에서 정한 규정에 따른 2(이)배의 퇴직금;
b. 제232조 제3항에서 정한 규정에 따른 1(일)배의 근속보상금; 및
c. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금.
(2) 고용주가 노사분쟁 해결기구에 의하여 제231조 g호에서 정한 행위를 하지 아니한 것으로 판정된 경우, 고용주는 공동합의서 또는 노사분쟁 해결기구의 판정 없이 해고를 할 수 있으며, 해당 근로자/노동자는 제232조 제2항에서 정한 규정에 따른 퇴직금 및 제232조 제3항에서 정한 규정에 따른 근속보상금에 대한 권리를 가지지 아니하나, 다음에 대한 권리를 가진다:
a. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금; 및
b. 제233조 제2항 또는 제3항에서 정한 액수의 이직금(uang pisah).

penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3) namun berhak atas:
a. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4); dan
b. uang pisah yang besarannya sebagaimana diatur dalam Pasal 233 ayat (2) atau ayat (3).

Pasal 242 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf i, berhak atas:
a. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4); dan
b. uang pisah yang besarannya sebagaimana diatur dalam Pasal 233 ayat (2) atau ayat (3).
(2) Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf i dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

제242조

(1) 자발적으로 사직하고 제231조 i호에서 정한 요건을 충족하는 근로자/노동자는 다음에 대한 권리를 가진다:
a. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금; 및
b. 제233조 제2항 또는 제3항에서 정한 액수의 이직금(uang pisah).
(2) 제231조 i호에서 정한 자발적 사직을 사유로 하는 해고는 노사분쟁해결기구의 결정 없이 이루어진다.

Pasal 243 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf j dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
(2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja/Buruh masuk bekerja.
(3) Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka Pekerja/Buruh yang bersangkutan berhak menerima:
a. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4); dan
b. uang pisah yang besarannya sebagaimana diatur dalam Pasal 233 ayat (2) atau ayat (3).

제243조

(1) 5(오) 근무일 이상 연속하여 정당한 증빙을 갖춘 서면 설명 없이 결근하고 사용자로부터 2(이)회에 걸쳐 적정하게 서면으로 소환을 받은, 제231조 j호에서 정한 근로자/노동자는 사직한 것으로 분류되어 그 근로관계가 해지될 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 정당한 증빙을 갖춘 서면 설명은 늦어도 근로자/노동자가 출근하는 첫날에 제출되어야 한다.
(3) 제1항에서 정한 해고가 있는 경우 해당 근로자/노동자는 다음을 받을 권리를 가진다:
a. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금; 및
b. 제233조 제2항 또는 제3항에서 정한 액수의 이직금(uang pisah).

Pasal 244 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan melakukan pelanggaran ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf k, berhak atas:
a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

제244조

제231조 k호에서 정한 규정을 위반하였음을 사유로 해고를 당한 근로자/노동자는 다음에 대한 권리를 가진다:
a. 제232조 제2항에서 정한 규정에 따른 1(일)배의 퇴직금;
b. 제232조 제3항에서 정한 규정에 따른 1(일)배의 근속보상금; 및
c. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금.

Pasal 245 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf l, Pemberi Kerja tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah;
b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;
c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah; atau
d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.
(2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
(3) Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang menyebabkan kerugian perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4); dan
b. uang pisah yang besarannya sebagaimana diatur dalam Pasal 233 ayat (2) atau ayat (3).
(4) Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tidak menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
b. Uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).
(5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah, Pemberi Kerja wajib mempekerjakan Pekerja/Buruh kembali.
(6) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4); dan
b. uang pisah yang besarannya sebagaimana diatur

제245조

(1) 근로자/노동자가 제231조 l호에서 정한 범죄를 저지른 혐의로 관계 당국에 의하여 구금된 경우, 고용주는 임금을 지급할 의무가 없으나, 다음 규정에 따라 해당 근로자/노동자가 부양하는 가족에게 지원을 제공하여야 한다:
a. 부양가족 1(일)명인 경우, 임금의 25%(이십오 퍼센트);
b. 부양가족 2(이)명인 경우, 임금의 35%(삼십오 퍼센트);
c. 부양가족 3(삼)명인 경우, 임금의 45%(사십오 퍼센트); 또는
d. 부양가족 4(사)명 이상인 경우, 임금의 50%(오십 퍼센트).
(2) 제1항에서 정한 지원은 근로자/노동자가 관계 당국에 의하여 구금된 첫날부터 최대 6(육)개월 동안 제공된다.
(3) 고용주는 근로자/노동자가 제1항에서 정한 범죄를 저지른 혐의로 관계 당국에 의하여 구금되어 6(육)개월 동안 업무를 수행할 수 없음을 이유로 하며, 그 범죄가 기업에 손해를 발생시킨 경우 해당 근로자/노동자에 대하여 해고를 할 수 있으며, 이 경우 근로자/노동자는 다음에 대한 권리를 가진다:
a. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금; 및
b. 제233조 제2항 또는 제3항에서 정한 액수의 이직금(uang pisah).
(4) 고용주는 근로자/노동자가 제1항에서 정한 범죄를 저지른 혐의로 관계 당국에 의하여 구금되어 6(육)개월 동안 업무를 수행할 수 없음을 이유로 하며, 그 범죄가 기업에 손해를 발생시키지 아니한 경우 해당 근로자/노동자에 대하여 해고를 할 수 있으며, 이 경우 근로자/노동자는 다음에 대한 권리를 가진다:
a. 제232조 제3항에서 정한 규정에 따른 1(일)배의 근속보상금; 및
b. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금.
(5) 법원이 제3항 및 제4항에서 정한 6(육)개월의 기간이 끝나기 전에 형사사건을 판결하고 근로자/노동자가 무죄로 선고된 경우, 고용주는 근로자/노동자를 다시 고용하여야 한다.
(6) 법원이 제3항에서 정한 형사사건을 6(육)개월의 기간이 끝나기 전에 판결하고 근로자/노동자가 유죄로 선고된 경우, 고용주는 해당 근로자/노동자에 대하여 해고를 할 수 있으며, 근로자/노동자는 다음에 대한 권리를 가진다:
a. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금; 및
b. 제233조 제2항 또는 제3항에서 정한 액수의 이직금(uang pisah).
(7) 고용주가 제231조 l호 및 제4항에서 정한 구금된 근로자/노동자를 이유로 근로자/노동자에 대하여 해고를 하는 경우, 근로자/노동자는 다음에 대한 권리를 가진다:
a. 제232조 제3항에서 정한 규정에 따른 1(일)배의 근속보상금; 및
b. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금.
(8) 제1항 및 제2항에서 정한 근로자/노동자의 가족에 대한 지원을 제공하지 아니한 고용주는 다음의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고; 및/또는
b. 행정 과태료.
(9) 제8항에서 정한 행정제재의 부과 절차에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.[41]

dalam Pasal 233 ayat (2) atau ayat (3).
(7) Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena Pekerja/Buruh yang ditahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf l dan ayat (4), Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
b. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).
(8) Pemberi Kerja yang tidak memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis; dan/atau
b. denda administratif.
(9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (8) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

[41] 원문 제7항 「Pasal 231 huruf l dan ayat (4)」는 「제231조 l호 및 제4항」으로 옮겼다. 제231조는 항으로 나뉘지 아니하고 a호~o호로만 되어 있어, 「ayat (4)」는 이 조(제245조) 제4항을 가리키는 것으로 읽힌다. 원문이 「이 조」라고 밝히지는 아니하므로 번역은 문언대로 두었다.

Pasal 246 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pekerja/Buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau disabilitas akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf m dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dan diberikan:
a. uang pesangon 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang pengganti hak 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

제246조

장기간의 질병(sakit berkepanjangan)을 앓거나 산업재해로 인한 장애(disabilitas)를 입고 제231조 m호에서 정한 12(십이)개월의 한도를 넘어서도 자기의 업무를 수행할 수 없는 근로자/노동자는 해고를 신청할 수 있으며, 다음이 지급된다:
a. 제232조 제2항에서 정한 규정에 따른 2(이)배의 퇴직금;
b. 제232조 제3항에서 정한 규정에 따른 2(이)배의 근속보상금; 및
c. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 1(일)배의 권리보상금.[42]

[42] 원문 c호는 「uang pengganti hak」로 인쇄되어 있어 이 법의 다른 곳의 「uang penggantian hak」와 글자가 다르다. 「권리보상금」으로 옮겼다.

Pasal 247 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf n maka Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

제247조

고용주는 근로자/노동자가 제231조 n호에서 정한 정년(usia pensiun)에 이르렀음을 이유로 근로자/노동자에 대하여 해고를 할 수 있으며, 이 경우 근로자/노동자는 다음에 대한 권리를 가진다:
a. 제232조 제2항에서 정한 규정에 따른 2(이)배의 퇴직금;
b. 제232조 제3항에서 정한 규정에 따른 1(일)배의 근속보상금; 및
c. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금.

Pasal 248 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila Pemberi Kerja telah mengikutkan Pekerja/Buruh pada program pensiun sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, yang iurannya dibayar penuh oleh Pemberi Kerja maka iuran yang dibayarkan oleh Pemberi Kerja dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pemberi Kerja atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak atas Pemutusan Hubungan Kerja.
(2) Dalam hal besarnya manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 247 maka selisihnya dibayar oleh Pemberi Kerja.
(3) Dalam hal Pemberi Kerja telah mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh Pemberi Kerja.
(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) dapat diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
(5) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) tidak menghilangkan hak Pekerja/Buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제248조

(1) 고용주가 정년에 이르렀음을 이유로 근로자/노동자에 대하여 해고를 하는 경우로서, 고용주가 연금기금 분야의 법령에서 정한 연금 프로그램에 근로자/노동자를 가입시켰고 그 기여금을 고용주가 전액 납부한 때에는, 고용주가 납부한 기여금은 해고에 따른 퇴직금, 근속보상금 및 권리보상금에 대한 고용주의 의무 이행의 일부로 산입될 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 연금 프로그램에서 일시에 수령하는 연금 급여의 액수가 제247조에서 정한 퇴직금, 근속보상금 및 권리보상금의 합계액보다 적은 것으로 드러난 경우, 그 차액은 고용주가 지급한다.
(3) 고용주가 근로자/노동자를 고용주 및 근로자/노동자가 기여금/보험료를 납부하는 연금 프로그램에 가입시킨 경우, 퇴직금에 산입되는 것은 고용주가 보험료/기여금을 납부한 연금이다.
(4) 제1항부터 제3항까지에서 정한 규정은 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에서 달리 정할 수 있다.
(5) 제1항부터 제4항까지에서 정한 연금 급여에 대한 권리는 법령의 규정에 따른 의무적 노후보장에 대한 근로자/노동자의 권리를 소멸시키지 아니한다.

Pasal 249 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Dalam hal Hubungan Kerja berakhir karena Pekerja/Buruh meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf o, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan:
a. 2 (dua) kali uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

제249조

제231조 o호에서 정한 근로자/노동자의 사망으로 근로관계가 종료되는 경우, 그 상속인에게 다음의 계산과 같은 방법으로 계산한 금액이 지급된다:
a. 제232조 제2항에서 정한 퇴직금의 2(이)배;
b. 제232조 제3항에서 정한 근속보상금의 1(일)배; 및
c. 제232조 제4항에서 정한 규정에 따른 권리보상금.

Pasal 250 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pemberi Kerja pada usaha mikro dan usaha kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pemberi Kerja pada usaha mikro dan usaha kecil dengan Pekerja/Buruh.

제250조

영세·소기업의 고용주는, 해고를 당한 근로자/노동자에게 퇴직금, 근속보상금, 권리보상금 및/또는 이직금(uang pisah)을 지급하여야 하며, 그 액수는 영세·소기업의 고용주와 근로자/노동자 사이의 합의에 따라 정한다.

Pasal 251 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pemberi Kerja wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Tenaga Kerja yang mengalami pengakhiran hubungan pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102 dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pemberi Kerja dengan Tenaga Kerja.

제251조

고용주는 제102조에서 정한 특정 업무관계(hubungan pekerjaan tertentu)의 종료를 당한 노동력에게 퇴직금, 근속보상금, 권리보상금 및/또는 이직금(uang pisah)을 지급하여야 하며, 그 액수는 고용주와 노동력 사이의 합의에 따라 정한다.[43]

[43] 원문 「pengakhiran hubungan pekerjaan tertentu」는 「특정 업무관계의 종료」로 직역하였다. 「Hubungan Kerja(근로관계)」와는 다른 낱말이어서 구별하여 옮겼다.

Pasal 252 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Ketentuan lebih lanjut mengenai Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 227 sampai dengan Pasal 251 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제252조

제227조부터 제251조까지에서 정한 해고에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

BAB XVI
DANA CADANGAN PESANGON

제16장 — 퇴직금 준비기금

Pasal 253 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pengusaha wajib menyediakan dana cadangan pesangon sebagai sumber pembayaran hak Pekerja/Buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja.
(2) Tujuan penyediaan dana cadangan pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menjamin terpenuhinya hak Pekerja/Buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan selain memasuki usia pensiun dan Pekerja/Buruh belum diikutsertakan dalam program pensiun.
(3) Dana cadangan pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh lembaga pemerintah.
(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi Pengusaha pada usaha mikro dan kecil.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai dana cadangan pesangon diatur dengan Peraturan Pemerintah.
(6) Pengusaha yang tidak menyediakan dana cadangan pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. pembatasan kegiatan usaha;
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan/atau
d. pencabutan perizinan berusaha.
(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제253조

(1) 사용자는 해고로 인한 근로자/노동자의 권리를 지급하는 재원으로서 퇴직금 준비기금을 마련하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 퇴직금 준비기금 마련의 목적은, 정년에 이르렀음 외의 사유에 의한 해고로서 근로자/노동자가 아직 연금 프로그램에 가입되지 아니한 경우에 근로자/노동자의 권리가 충족되도록 보장하는 데 있다.
(3) 제1항에서 정한 퇴직금 준비기금은 정부기관이 관리한다.
(4) 제1항에서 정한 규정은 영세·소기업의 사용자에 대하여 적용을 제외한다.
(5) 퇴직금 준비기금에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.
(6) 제1항에서 정한 퇴직금 준비기금을 마련하지 아니한 사용자는 다음의 행정제재를 받는다:
a. 서면 경고;
b. 사업활동 제한;
c. 사업활동의 일부 또는 전부의 일시 중지; 및/또는
d. 사업허가의 취소.
(7) 제6항에서 정한 행정제재의 부과 절차에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.[44]

[44] 원문 「dengan alasan selain memasuki usia pensiun dan Pekerja/Buruh belum diikutsertakan dalam program pensiun」의 「dan」이 연금 프로그램 미가입을 해고 사유와 함께 갖추어야 할 조건으로 붙인 것인지, 보장 대상을 하나 더 든 것인지는 원문에서 분명하지 아니하다(해설은 「Cukup jelas」). 번역은 앞의 읽기를 따랐다.

BAB XVII
PEMBINAAN

제17장 — 지도

Pasal 254 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.
(3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

제254조

(1) 중앙정부와 지방정부는 노동과 관련된 요소 및 활동에 대하여 지도(pembinaan)를 실시한다.
(2) 제1항에서 정한 지도에는 사용자단체, 노동조합 및 관련 직능단체를 참여시킬 수 있다.
(3) 제1항 및 제2항에서 정한 지도는 통합적이고 조정된 방식으로 실시한다.

Pasal 255 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Dalam rangka pembinaan Ketenagakerjaan, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제255조

노동 지도의 일환으로, 중앙정부, 지방정부, 사용자단체, 노동조합 및 관련 직능단체는 법령의 규정에 따라 노동 분야에서 국제 협력을 할 수 있다.

Pasal 256 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan Ketenagakerjaan.
(2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

제256조

(1) 중앙정부와 지방정부는 노동 지도에 공로가 있는 사람 또는 기관에 포상을 할 수 있다.
(2) 제1항에서 정한 포상은 상장, 금전 및/또는 그 밖의 형태로 수여될 수 있다.

BAB XVIII
PENGAWASAN

제18장 — 감독

Pasal 257 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
(2) Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjalankan fungsi negara dalam penegakan hukum di bidang Ketenagakerjaan.
(3) Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Menteri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Menteri dalam menetapkan pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memperhatikan rasio antara jumlah pengawas Ketenagakerjaan dengan jumlah Pekerja/Buruh dan/atau jumlah Perusahaan di masing-masing kabupaten/kota secara proporsional.

제257조

(1) 노동감독은 노동 분야 법령 규정의 이행을 보장하기 위하여 역량을 갖추고 독립적인 노동감시관이 실시한다.
(2) 제1항에서 정한 노동감시관은 노동 분야 법 집행에서 국가의 기능을 수행한다.
(3) 제2항에서 정한 노동감시관은 법령의 규정에 따라 장관이 지정한다.
(4) 장관은 제3항에서 정한 노동감시관을 지정할 때 각 시·군(kabupaten/kota)의 노동감시관 수와 근로자/노동자 수 및/또는 기업 수의 비율을 비례적으로 고려한다.

Pasal 258 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada Kementerian.
(2) Unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan di pusat dan daerah.
(3) Pemerintah Pusat mengalokasikan seluruh anggaran Pengawasan Ketenagakerjaan melalui anggaran pendapatan dan belanja negara.
(4) Ketentuan mengenai pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제258조
(1) 노동감독은 부(Kementerian) 내의 별도의 업무 단위가 실시한다.
(2) 제1항에서 정한 업무 단위는 중앙과 지방에 소재한다.
(3) 중앙정부는 노동감독 예산 전부를 국가 세입·세출 예산을 통하여 배정한다.
(4) 제1항에서 정한 노동감독의 실시에 관한 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 259 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Pemberi Kerja wajib memberikan akses dan data yang diperlukan kepada pengawas Ketenagakerjaan untuk melaksanakan Pengawasan Ketenagakerjaan.

제259조
고용주는 노동감독을 실시하기 위하여 필요한 접근과 자료를 노동감시관에게 제공하여야 한다.

Pasal 260 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 258 ayat (1) wajib menyampaikan laporan pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan kepada Menteri secara berkala.
(2) Unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyampaikan informasi perkembangan kasus dan hasil pemeriksaan kepada pelapor.
(3) Ketentuan mengenai tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

제260조
(1) 제258조 제1항에서 정한 노동감독 업무 단위는 노동감독 실시에 관한 보고를 정기적으로 장관에게 제출하여야 한다.
(2) 제1항에서 정한 노동감독 업무 단위는 사건의 진행 상황 및 검사 결과에 관한 정보를 신고자에게 전달하여야 한다.
(3) 제1항에서 정한 보고 제출 절차에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

Pasal 261 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Persyaratan penetapan serta hak dan kewajiban pengawas Ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

제261조
노동감시관의 지정 요건과 권리 및 의무는 법령의 규정에 따라 실시한다.

Pasal 262 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Pengawas Ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk:
a. memasuki Perusahaan dan/atau tempat kerja atau tempat yang diduga dilakukan pekerjaan dengan didampingi atau tidak didampingi Pemberi Kerja atau pengurus;
b. memanggil para pihak untuk mendapatkan data, informasi, bukti pendukung, dan/atau keterangan terkait dugaan pelanggaran norma Ketenagakerjaan;
c. memberikan perintah kepada Pemberi Kerja, dan/atau pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan; dan/atau
d. mengambil tindakan yang diperlukan sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan.

제262조
노동감시관은 다음을 할 권한을 가진다:
a. 고용주 또는 관리자(pengurus)가 동행하거나 동행하지 아니한 채, 기업 및/또는 작업장 또는 업무가 행하여지고 있다고 의심되는 장소에 들어가는 것;
b. 노동 규범 위반 혐의와 관련된 자료, 정보, 뒷받침 증거 및/또는 설명을 얻기 위하여 당사자들을 소환하는 것;
c. 노동 분야 법령의 이행에서의 미준수를 시정하도록 고용주 및/또는 관리자에게 명령을 내리는 것; 및/또는
d. 임무, 기능 및 권한에 따라 필요한 조치를 취하는 것.

Pasal 263 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 262 berdasarkan pada surat perintah pimpinan unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.
(2) Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan

제263조
(1) 노동감시관은 제262조에서 정한 권한을 행사함에 있어 노동감독 업무 단위 장의 직무명령서에 근거한다.
(2) 노동감시관은 제1항에서 정한 임무를 수행함에 있어 그 성질상 비밀로 하는 것이 마땅한 모든 것을 비밀로 하여야 한다.
(3) 노동감시관은 제1항에서 정한 임무를 수행함에 있어 자기의 권한을

tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.
(3) Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang menyalahgunakan kewenangannya.
(4) Pengawas Ketenagakerjaan yang menyalahgunakan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

남용하여서는 아니 된다.
(4) 제3항에서 정한 권한을 남용한 노동감시관은 법령의 규정에 따른 제재를 받는다.

Pasal 264 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Untuk pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Pemberi Kerja wajib:
a. melaporkan kondisi Ketenagakerjaan di Perusahaan dan/atau tempat kerja; dan
b. menindaklanjuti rekomendasi hasil pemeriksaan pengawas Ketenagakerjaan.

제264조
노동감독의 실시를 위하여 고용주는 다음을 하여야 한다:
a. 기업 및/또는 작업장의 노동 상황을 보고하는 것; 및
b. 노동감시관의 검사 결과 권고를 후속 조치하는 것.

Pasal 265 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Untuk mendukung Pengawasan Ketenagakerjaan, Pemerintah Pusat membentuk komite Pengawasan Ketenagakerjaan.
(2) Komite Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab kepada Menteri.
(3) Komite Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan lembaga nonstruktural yang keanggotaannya terdiri atas unsur:
a. pemerintah;
b. organisasi Pengusaha; dan
c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, susunan keanggotaan, tugas, fungsi, kewenangan, dan tata kerja Komite Pengawasan Ketenagakerjaan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

제265조
(1) 노동감독을 지원하기 위하여 중앙정부는 노동감독 위원회를 설치한다.
(2) 제1항에서 정한 노동감독 위원회는 장관에게 책임을 진다.
(3) 노동감독 위원회는 다음 요소로 구성원이 이루어지는 비구조 기관(lembaga nonstruktural)이다:
a. 정부;
b. 사용자단체; 및
c. 노동조합.
(4) 노동감독 위원회의 설치, 구성원 구성, 임무, 기능, 권한 및 업무 방식에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.

Pasal 266 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Pengawasan terhadap pelaksanaan pelindungan Ketenagakerjaan dilakukan secara eksternal oleh alat kelengkapan dewan yang menangani bidang Ketenagakerjaan di Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

제266조
노동 보호의 실시에 대한 감독은 인도네시아공화국 국회(Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia)에서 노동 분야를 담당하는 국회 부속기구(alat kelengkapan dewan)가 외부적으로 실시한다.

BAB XIX
PENYIDIKAN

제19장 — 수사

Pasal 267 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Selain penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia, pengawas Ketenagakerjaan juga diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berada pada desk Ketenagakerjaan Kepolisian Negara Republik Indonesia di tingkat pusat.

제267조
(1) 인도네시아공화국 경찰 수사관 외에, 노동감시관에게도 법령의 규정에 따라 공무원 수사관으로서의 특별 권한이 부여된다.
(2) 제1항에서 정한 인도네시아공화국 경찰 수사관은 중앙 단위의 인도네시아공화국 경찰 노동 데스크(desk Ketenagakerjaan)에 속한 인도네시아공화국 경찰 수사관을 말한다.
(3) 제1항에서 정한 공무원 수사관은 다음의 임무와 권한을 가진다:
a. 노동 범죄의 발생에 관하여 사람으로부터 신고 또는 진정을 접수하는 것;
b. 노동 범죄에 관한 증거를 찾고 수집하는 것;

(3) Penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas dan wewenang:
a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang mengenai adanya tindak pidana Ketenagakerjaan;
b. mencari dan mengumpulkan alat bukti mengenai tindak pidana Ketenagakerjaan;
c. melakukan tindakan pertama di tempat kejadian tindak pidana Ketenagakerjaan;
d. menyuruh berhenti seseorang dan memeriksa surat atau tanda pengenal diri yang bersangkutan yang terkait tindak pidana Ketenagakerjaan;
e. mencari orang yang diduga melakukan tindak pidana untuk menetapkan tersangka tindak pidana Ketenagakerjaan;
f. melakukan upaya paksa;
g. mengambil sidik jari, melakukan identifikasi, memotret seseorang, dan mengambil data forensik seseorang terkait tindak pidana Ketenagakerjaan;
h. mendatangi orang yang berhubungan dengan tindak pidana Ketenagakerjaan untuk diperiksa dan didengar keterangannya;
i. memanggil orang untuk diperiksa dan didengar keterangannya sebagai saksi, ahli, atau tersangka mengenai tindak pidana Ketenagakerjaan;
j. melakukan penghentian penyidikan dengan memberitahukan kepada penuntut umum;
k. melakukan penyelesaian perkara melalui mekanisme keadilan restoratif;
l. menetapkan tersangka sebagai saksi mahkota tindak pidana Ketenagakerjaan;
m. menerima pengakuan bersalah terkait tindak pidana Ketenagakerjaan;
n. melakukan asesmen dan mengupayakan fasilitas dan/atau rujukan bagi kebutuhan khusus perempuan dan kelompok rentan; dan
o. melakukan tindakan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Tugas dan wewenang penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(5) Dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) penyidik pegawai negeri sipil berada dibawah koordinasi dan pengawasan penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hukum acara pidana.

c. 노동 범죄 현장에서 초동조치를 하는 것;
d. 사람에게 멈출 것을 명하고 노동 범죄와 관련된 해당자의 문서 또는 신분 증표를 검사하는 것;
e. 노동 범죄의 피의자를 지정하기 위하여 범죄를 저지른 혐의가 있는 사람을 찾는 것;
f. 강제수단을 행하는 것;
g. 노동 범죄와 관련하여 지문을 채취하고, 신원을 확인하고, 사람을 사진 촬영하고, 사람의 포렌식 자료를 취득하는 것;
h. 노동 범죄와 관련된 사람을 조사하고 진술을 듣기 위하여 방문하는 것;
i. 노동 범죄에 관하여 증인, 감정인 또는 피의자로서 조사하고 진술을 듣기 위하여 사람을 소환하는 것;
j. 검사(penuntut umum)에게 통지하여 수사를 중단하는 것;
k. 회복적 사법 절차를 통하여 사건을 해결하는 것;
l. 피의자를 노동 범죄의 왕관 증인(saksi mahkota)으로 지정하는 것;
m. 노동 범죄와 관련된 유죄 인정을 접수하는 것;
n. 여성과 취약 집단의 특별한 필요를 위하여 평가를 하고 시설 및/또는 의뢰를 마련하도록 노력하는 것; 및
o. 법령의 규정에 따른 그 밖의 조치를 하는 것.
(4) 제3항에서 정한 공무원 수사관의 임무와 권한은 법령의 규정에 따라 실시한다.
(5) 제3항 및 제4항에서 정한 권한을 행사함에 있어 공무원 수사관은 형사소송법을 규율하는 법령의 규정에 따라 인도네시아공화국 경찰 수사관의 조정과 감독 아래에 있다.[45]

[45] 원문 「saksi mahkota」는 직역(왕관 증인)하였다.

BAB XX
KETENTUAN PIDANA

제20장 — 벌칙

Pasal 268 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Setiap pelaksana Penempatan Tenaga Kerja swasta yang tidak memberikan pelindungan kepada Tenaga Kerja sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga

제268조
민간 노동력 배치 실시자(pelaksana Penempatan Tenaga Kerja swasta)로서 제46조 제4항 d호부터 j호까지에서 정한 모집부터

Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (4) huruf d sampai dengan huruf j, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

노동력 배치까지의 노동력 보호를 제공하지 아니한 모든 자는 최대 4(사)년의 징역 및/또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.[46]

[46] 원문 「kategori IV」 등은 벌금의 범주를 가리키며, 이 법에는 범주별 금액이 적혀 있지 아니하다. 원문 표기를 그대로 「범주 IV」 처럼 옮겼다.

Pasal 269 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan pelindungan kepada Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (8) huruf a sampai dengan huruf e, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제269조

(1) 제46조 제8항 a호부터 e호까지에서 정한 노동력 보호를 제공하지 아니한 모든 고용주는 최대 4(사)년의 징역 및/또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인(korporasi)에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.[47]

[47] 원문 「korporasi」는 이 법의 조문에서 정의되지 아니한다. 번역은 「법인(korporasi)」으로 옮기고, 제271조 제2항의 badan hukum(법인)과는 원어 병기로 구별하였다.

Pasal 270 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Setiap lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta yang memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja selain dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (2) dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제270조

제50조 제2항에서 정한 노동력 사용자 및 특정 직군과 직위의 노동력 이외로부터 노동력 배치 비용을 징수한 모든 민간 노동력 배치기관은 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 271 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap orang perseorangan yang melakukan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja dan memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori III.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh badan hukum yang tidak memiliki perizinan berusaha sebagai pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제271조

(1) 노동력 배치 활동을 하고 제51조에서 정한 노동력 배치 비용을 징수한 모든 개인은 최대 3(삼)년의 징역 및/또는 최대 범주 III의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 노동력 배치 실시자로서의 사업허가를 가지지 아니한 법인(badan hukum)에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 272 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Setiap Pemberi Kerja orang perseorangan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

제272조

제62조 제2항에서 정한 외국인 근로자(Tenaga Kerja Asing)를 고용한 모든 개인 고용주는 최대 4(사)년의 징역 및/또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.

Pasal 273 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja selain orang perseorangan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang tidak:
a. memberikan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf d; dan/atau
b. memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir

제273조

(1) 외국인 근로자를 고용한 개인 외의 모든 고용주로서 다음을 하지 아니한 자는:
a. 제65조 제1항 d호에서 정한 임금을 지급하는 것; 및/또는
b. 제65조 제1항 e호에서 정한 근로관계 종료 후 외국인 근로자를 그 본국으로 귀국시키는 것,
최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf e, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.
(2) Sanksi pidana denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pemberi Kerja memberikan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf d dan/atau memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf e.

(2) 제1항에서 정한 벌금형은 제65조 제1항 d호에서 정한 임금을 지급하거나 및/또는 제65조 제1항 e호에서 정한 외국인 근로자를 그 본국으로 귀국시킬 고용주의 의무를 소멸시키지 아니한다.

Pasal 274 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Setiap Pemberi Kerja yang membayar Upah lebih rendah dan/atau tidak memberikan jaminan sosial kepada Pekerja/Buruh yang dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (2) huruf a dan huruf b dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori III.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제274조
(1) 제92조 제2항 a호 및 b호에서 정한 근로 수습 기간(masa percobaan kerja)의 근로자/노동자에게 임금을 더 낮게 지급하거나 및/또는 사회보장을 제공하지 아니한 모든 고용주는 최대 2(이)년의 징역 및/또는 최대 범주 III의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 275 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang tidak memberikan pelindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori III.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제275조
(1) 장애인(penyandang disabilitas) 노동력을 고용하면서 제104조 제1항에서 정한 보호를 제공하지 아니한 모든 고용주는 최대 2(이)년의 징역 및/또는 최대 범주 III의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 276 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan mempekerjakan Anak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori VI.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VII.

제276조
(1) 제106조에서 정한 아동 고용에 관한 규정을 위반한 모든 고용주는 최대 10(십)년의 징역 및/또는 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VII의 벌금에 처한다.

Pasal 277 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak pada pekerjaan ringan yang tidak:
a. mendapatkan izin tertulis dari orang tua atau wali;
b. membuat Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dengan orang tua atau wali;
c. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) Hari;
d. memberikan pekerjaan yang dilakukan pada Siang Hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
e. menjamin K3;
f. memiliki Hubungan Kerja yang jelas; dan/atau

제277조
아동을 가벼운 업무(pekerjaan ringan)에 고용하면서 다음을 하지 아니한 모든 고용주는:
a. 부모 또는 후견인(wali)의 서면 허락을 받는 것;
b. 고용주와 부모 또는 후견인 사이에 근로계약을 체결하는 것;
c. 1(일)일(Hari)에 최대 3(삼)시간의 근로시간을 지키는 것;
d. 낮(Siang Hari)에 이루어지고 학교 수업 시간을 방해하지 아니하는 업무를 제공하는 것;
e. K3를 보장하는 것;
f. 명확한 근로관계를 가지는 것; 및/또는
g. 적용되는 규정에 따라 임금을 지급하는 것,

g. memberikan Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

제107조 제2항에서 정한 바에 따라 최대 4(사)년의 징역 및/또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.

Pasal 278 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak untuk pengembangan bakat dan minat Anak yang tidak:
a. memberikan akses kepada orang tua atau wali untuk melakukan pengawasan secara langsung;
b. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) Hari dan 12 (dua belas) jam dalam 1 (satu) Minggu; atau
c. menjamin kondisi dan lingkungan kerja yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori II.

제278조

아동의 재능과 관심의 계발을 위하여 아동을 고용하면서 다음을 하지 아니한 모든 고용주는:
a. 부모 또는 후견인에게 직접 감독을 할 수 있도록 접근을 제공하는 것;
b. 1(일)일(Hari)에 최대 3(삼)시간 및 1(일)주(Minggu)에 최대 12(십이)시간의 근로시간을 지키는 것; 또는
c. 신체적, 정신적, 사회적 발달과 학교 수업 시간을 방해하지 아니하는 근로조건과 환경을 보장하는 것,
제109조 제2항에서 정한 바에 따라 최대 1(일)년의 징역 및/또는 최대 범주 II의 벌금에 처한다.

Pasal 279 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap orang yang mempekerjakan dan/atau melibatkan Anak pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 112 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 15 (lima belas) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori VII.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VIII.

제279조

(1) 제112조 제1항에서 정한 최악의 형태의 노동에 아동을 고용하거나 및/또는 관여시킨 모든 자는 최대 15(십오)년의 징역 및/또는 최대 범주 VII의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VIII의 벌금에 처한다.

Pasal 280 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Setiap Pemberi Kerja yang:
a. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan yang berusia 15 (lima belas) sampai dengan di bawah 18 (delapan belas) tahun antara pukul 21.00 sampai dengan pukul 07.00;
b. melakukan pembatasan, pembedaan perlakuan, atau tindakan yang mengurangi hak Pekerja/Buruh perempuan karena status perkawinan, kehamilan, persalinan, keguguran, atau kegiatan menyusui;
c. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil pada pekerjaan berisiko tinggi atau membahayakan kehamilannya dengan melampirkan surat keterangan medis; atau
d. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil untuk kerja malam pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori II.

제280조

다음을 한 모든 고용주는:
a. 15(십오)세 이상 18(십팔)세 미만의 여성 근로자/노동자를 21.00시부터 07.00시 사이에 고용하는 것;
b. 혼인 상태, 임신, 출산, 유산 또는 수유 활동을 이유로 제한, 차별적 대우 또는 여성 근로자/노동자의 권리를 감소시키는 조치를 하는 것;
c. 임신한 여성 근로자/노동자를 고도의 위험이 있거나 임신을 위태롭게 하는 업무에 의료 소견서를 첨부하여 고용하는 것; 또는
d. 임신한 여성 근로자/노동자를 23.00시부터 07.00시까지의 야간근로에 고용하는 것,
제114조 제2항에서 정한 바에 따라 최대 1(일)년의 징역 및/또는 최대 범주 II의 벌금에 처한다.

Pasal 281 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja yang tidak membayar Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (2), dipidana dengan pidana

제281조

(1) 제116조 제2항에서 정한 연장근로 임금을 지급하지 아니하면서 근로자/노동자를 근로시간을 초과하여 고용한 모든 고용주는 최대 1(일)년의 징역 및/또는 최대 범주 II의 벌금에 처한다.

penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori II.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 282 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 118 ayat (1), ayat (2), atau ayat (5), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori II.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제282조

(1) 제118조 제1항, 제2항 또는 제5항에서 정한 휴식 시간과 휴가를 제공하지 아니한 모든 고용주는 최대 1(일)년의 징역 및/또는 최대 범주 II의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 283 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제283조

(1) 제119조에서 정한 그 종교가 의무로 정한 예배(ibadah)를 근로자/노동자가 할 수 있는 기회를 제공하지 아니한 모든 고용주는 최대 4(사)년의 징역 및/또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 284 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan cuti melahirkan bagi Pekerja/Buruh perempuan dan/atau waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제284조

(1) 제121조에서 정한 여성 근로자/노동자에 대한 출산휴가 및/또는 유산한 여성 근로자/노동자에 대한 휴식 시간을 제공하지 아니한 모든 고용주는 최대 4(사)년의 징역 및/또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 285 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada hari istirahat mingguan dan/atau libur resmi yang tidak membayar Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 125 ayat (3) dan ayat (4), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori II.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제285조

(1) 제125조 제3항 및 제4항에서 정한 연장근로 임금을 지급하지 아니하면서 근로자/노동자를 주휴일 및/또는 공휴일에 고용한 모든 고용주는 최대 1(일)년의 징역 및/또는 최대 범주 II의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 286 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Setiap Pemberi Kerja yang tidak menerapkan kewajiban K3 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (1) dan berakibat disabilitas total tetap atau meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (3) huruf c atau huruf d, dipidana dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

제286조

제128조 제1항에서 정한 K3 의무를 이행하지 아니하여 제128조 제3항 c호 또는 d호에서 정한 영구적 전면 장애(disabilitas total tetap) 또는 사망의 결과를 초래한 모든 고용주는 최대 6(육)년의 징역 및/또는 최대 범주 V의 벌금에 처한다.

Pasal 287 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 135 ayat (3), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.
(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Upah berdasarkan kesepakatan pada usaha mikro dan kecil.

제287조

(1) 제135조 제3항에서 정한 합의에 따라 근로자/노동자에게 임금을 지급하지 아니한 모든 고용주는 최대 4(사)년의 징역 및/또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.
(3) 제1항 및 제2항에서 정한 규정은 영세·소기업에서의 합의에 따른 임금에 대하여 적용을 제외한다.

Pasal 288 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pengusaha yang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 ayat (5), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제288조

(1) 제140조 제5항에서 정한 최저임금보다 낮은 임금을 지급한 모든 사용자는 최대 4(사)년의 징역 및/또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 289 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 149 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제289조

(1) 제149조 제2항에서 정한 바에 따라 근로자/노동자에게 임금을 지급하지 아니한 모든 고용주는 최대 4(사)년의 징역 및/또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 290 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak mengikutsertakan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan dalam program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제290조

(1) 제155조 제2항에서 정한 바에 따라 고용한 근로자/노동자를 법령의 규정에 따른 사회보장 프로그램에 가입시키지 아니한 모든 고용주는 최대 4(사)년의 징역 및/또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.
(3) 제1항 및 제2항에서 정한 범죄는 부과된 행정제재가 법령의 규정에 따라 준수되지 아니한 경우에 한하여 적용될 수 있다.
(4) 제1항 및 제2항에서 정한 규정은 영세·소기업의 고용주에 대하여 적용을 제외한다.

(3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) hanya dapat dikenakan jika sanksi administratif yang telah diberikan tidak dipatuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Pemberi Kerja pada usaha mikro dan kecil.

Pasal 291 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap orang yang menghalang-halangi atau memaksa Pekerja/Buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169, dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제291조

(1) 제169조에서 정한 노동조합의 활동에 관하여, 근로자/노동자로 하여금 노동조합을 결성하거나 결성하지 아니하도록, 임원이 되거나 되지 아니하도록, 조합원이 되거나 되지 아니하도록 및/또는 활동을 하거나 하지 아니하도록 방해하거나 강요한 모든 자는 최대 5(오)년의 징역 및/또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 292 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Setiap orang yang menghalang-halangi Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menggunakan hak Mogok Kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 217 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

제292조

제217조 제1항에서 정한 적법하고 질서 있으며 평화적으로 행하여지는 파업(Mogok Kerja)의 권리를 근로자/노동자와 노동조합이 행사하는 것을 방해한 모든 자는 최대 4(사)년의 징역 및/또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.

Pasal 293 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Setiap orang yang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah, tertib, dan damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 217 ayat (3), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

제293조

제217조 제3항에서 정한 적법하고 질서 있으며 평화적으로 파업(Mogok Kerja)을 행한 근로자/노동자 및 노동조합 임원을 체포하거나 및/또는 구금한 모든 자는 최대 4(사)년의 징역 및/또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.

Pasal 294 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 228 ayat (7) dan/atau Pasal 230 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori III.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제294조

(1) 제228조 제7항 및/또는 제230조 제2항에서 정한 바에 따라 근로자/노동자를 다시 고용하지 아니한 모든 고용주는 최대 2(이)년의 징역 및/또는 최대 범주 III의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 295 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Setiap Pemberi Kerja yang dengan sengaja tidak membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam

제295조

(1) 제232조 제1항에서 정한 바에 따라 마땅히 받아야 하는 퇴직금 및/또는 근속보상금과 권리보상금을 고의로 지급하지 아니한 모든 고용주는 최대 4(사)년의 징역 또는 최대 범주 IV의 벌금에 처한다.

Pasal 232 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 296 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan kewajiban:
a. memberikan akses dan data yang diperlukan kepada pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 259; dan/atau
b. melaporkan kondisi Ketenagakerjaan di Perusahaan dan/atau tempat kerja dan menindaklanjuti rekomendasi hasil pemeriksaan pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 264, dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori III.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

제296조
(1) 다음 의무를 이행하지 아니한 모든 고용주는:
a. 제259조에서 정한 노동감시관에게 필요한 접근과 자료를 제공하는 것; 및/또는
b. 제264조에서 정한 기업 및/또는 작업장의 노동 상황을 보고하고 노동감시관의 검사 결과 권고를 후속 조치하는 것,
최대 2(이)년의 징역 및/또는 최대 범주 III의 벌금에 처한다.
(2) 제1항에서 정한 범죄가 법인에 의하여 행하여진 경우, 최소 범주 IV 및 최대 범주 VI의 벌금에 처한다.

Pasal 297 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 268 sampai dengan Pasal 296, hakim dapat menjatuhkan pidana tambahan sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

제297조
제268조부터 제296조까지에서 정한 규정에 대하여, 판사는 형법전(Kitab Undang-Undang Hukum Pidana)에서 정한 부가형을 선고할 수 있다.

Pasal 298 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
Sanksi pidana penjara dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban Pemberi Kerja membayar hak dan/atau ganti kerugian kepada Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh.

제298조
징역 및/또는 벌금의 형사제재는 고용주가 노동력 또는 근로자/노동자에게 권리 및/또는 손해배상을 지급할 의무를 소멸시키지 아니한다.

BAB XXI
KETENTUAN LAIN-LAIN

제21장 — 기타 규정

Pasal 299 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행
(1) Hak dan/atau ganti kerugian kepada Pekerja/Buruh yang belum dibayarkan Pemberi Kerja demi hukum menjadi utang yang dijamin pembayarannya dengan seluruh aset milik Pemberi Kerja sejak disepakati dalam perjanjian bersama atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap.
(2) Setiap orang dan/atau instansi pemerintah yang menguasai secara sah aset milik Pemberi Kerja wajib mendahulukan pembayaran hak dan/atau ganti kerugian kepada Pekerja/Buruh dari aset milik Pemberi Kerja berdasarkan perjanjian bersama atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembayaran hak dan/atau ganti kerugian kepada Pekerja/Buruh dari

제299조
(1) 고용주가 아직 지급하지 아니한 근로자/노동자에 대한 권리 및/또는 손해배상은, 공동합의서 또는 확정판결력을 가진 노사분쟁 해결기구의 판정에서 합의된 때부터, 법률상 당연히 고용주 소유의 모든 자산으로 지급이 보장되는 채무가 된다.
(2) 고용주 소유의 자산을 적법하게 점유하는 모든 자 및/또는 정부기관은, 공동합의서 또는 확정판결력을 가진 노사분쟁 해결기구의 판정에 근거하여 고용주 소유의 자산으로부터 근로자/노동자에 대한 권리 및/또는 손해배상의 지급을 우선하여야 한다.
(3) 공동합의서 또는 확정판결력을 가진 노사분쟁 해결기구의 판정에 근거하여 고용주 소유의 자산으로부터 근로자/노동자에게 권리 및/또는 손해배상을 지급하는 것에 관한 상세 규정은 정부령으로 정한다.[48]

aset milik Pemberi Kerja berdasarkan perjanjian bersama atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap diatur dalam Peraturan Pemerintah.

[48] 원문 「disepakati dalam perjanjian bersama atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial」는 「공동합의서 또는 … 판정에서 합의된」으로 직역하였다. 판정에서 「합의」된다는 표현이 원문 그대로이며, 그 의미는 모호한 채로 두었다.

BAB XXII KETENTUAN PERALIHAN

제22장 — 경과 규정

Pasal 300 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, gugatan perselisihan Hubungan Industrial yang telah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial sebelum berlakunya Undang-Undang ini, penyelesaian materi gugatan dilaksanakan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

제300조

이 법이 시행되는 때에, 이 법이 시행되기 전에 노사관계법원(Pengadilan Hubungan Industrial)에 이미 등록된 노사분쟁(perselisihan Hubungan Industrial) 소(gugatan)에 대하여는, 소의 내용(materi gugatan)의 해결이, 여러 차례 개정되어 마지막으로 일자리창출(Cipta Kerja)에 관한 2022년 법률 대체 정부령 제2호를 법률로 확정하는 것에 관한 2023년 법률 제6호(Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang)로 개정된 노동(Ketenagakerjaan)에 관한 2003년 법률 제13호(Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)의 규정에 따라 이루어진다.[49]

[49] 원문은 "gugatan perselisihan Hubungan Industrial"에 이어 쉼표 뒤에 "penyelesaian materi gugatan"을 두는 구조이며 문장에 "~의 경우"에 해당하는 접속 표현이 없다. 번역은 원문 어순을 따라 「소에 대하여는, 소의 내용의 해결이 …에 따라 이루어진다」로 옮겼다. 「노사관계법원」은 Pengadilan Hubungan Industrial의 직역이다.

Pasal 301 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, perizinan dan penyelenggaraan Pemagangan di luar wilayah Indonesia tetap dilaksanakan oleh Kementerian terhitung 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.

제301조

이 법이 시행되는 때에, 인도네시아 영토 밖에서의 견습(Pemagangan)의 허가 및 실시는 이 법이 공포된 날부터 계산하여 1(일)년 동안 부(Kementerian)가 계속 실시한다.[50]

[50] 원문은 "terhitung 1 (satu) tahun sejak"이라고만 쓰며, 제302조·제305조 등과 달리 "paling lama"(최대 ~이내)가 없다. 번역은 문언대로 「1(일)년 동안」으로 옮겼다. 또 「Kementerian」은 제1조 제41호에서 정의한 말이어서 「부」로 옮겼다(제303조 a호도 같다).

Pasal 302 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pengawasan Ketenagakerjaan oleh pengawas Ketenagakerjaan pada Pemerintah Daerah provinsi tetap dilaksanakan paling lama 2 (dua) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.

제302조

주(州) 지방정부 소속 노동감시관(pengawas Ketenagakerjaan)에 의한 노동감독(Pengawasan Ketenagakerjaan)은 이 법이 공포된 날부터 2(이)년 이내에서 계속 실시된다.

Pasal 303 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:
a. seluruh pengawas Ketenagakerjaan pada unit kerja yang membidangi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Pemerintah Daerah provinsi wajib dialihkan menjadi aparatur sipil negara pada Kementerian paling lama 2 (dua) tahun;
b. Pemerintah Daerah wajib memastikan pengawas Ketenagakerjaan tetap berada pada unit kerja yang membidangi Pengawasan Ketenagakerjaan; dan
c. peralihan Pengawasan Ketenagakerjaan dari Pemerintah Daerah provinsi ke Pemerintah Pusat diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

제303조

이 법이 시행되는 때에:
a. 주(州) 지방정부에서 노동감독을 담당하는 업무 단위(unit kerja)에 있는 모든 노동감시관은 2(이)년 이내에 부(Kementerian) 소속 국가공무원(aparatur sipil negara)으로 전환되어야 한다;
b. 지방정부는 노동감시관이 노동감독을 담당하는 업무 단위에 계속 소속되도록 확보하여야 한다; 및
c. 노동감독을 주(州) 지방정부에서 중앙정부로 이관하는 것은 정부령(Peraturan Pemerintah)으로 더 구체적으로 정한다.[51]

[51] "aparatur sipil negara"는 직역하면 「국가의 민간 행정 인력」이다. 번역은 「국가공무원」으로 옮기고 원어를 병기하였다.

Pasal 304 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Proses pemeriksaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan yang sedang dilaksanakan oleh pengawas Ketenagakerjaan dan belum diterbitkan nota pemeriksaan sebelum Undang-Undang ini diundangkan wajib menyesuaikan dengan Undang-Undang ini.

(2) Proses penanganan perkara tindak pidana Ketenagakerjaan yang sudah masuk dalam proses penyidikan diselesaikan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

제304조

(1) 이 법이 공포되기 전에 노동감시관이 실시하고 있으며 검사 통지서(nota pemeriksaan)가 아직 발행되지 아니한 검사(pemeriksaan) 및 노동감독 절차는 이 법에 맞추어야 한다.

(2) 수사(penyidikan) 절차에 이미 들어간 노동 범죄(tindak pidana Ketenagakerjaan) 사건의 처리 절차는, 여러 차례 개정되어 마지막으로 일자리창출에 관한 2022년 법률 대체 정부령 제2호를 법률로 확정하는 것에 관한 2023년 법률 제6호로 개정된 노동에 관한 2003년 법률 제13호의 규정에 따라 해결된다.[52]

[52] 원문의 "sebelum Undang-Undang ini diundangkan"(이 법이 공포되기 전에)이 앞의 "sedang dilaksanakan"(실시하고 있는)에만 걸리는지 "belum diterbitkan nota pemeriksaan"(검사 통지서가 아직 발행되지 아니한)에도 걸리는지는 원문 구조상 분명하지 아니하다. 번역은 원문 어순대로 두 서술에 모두 걸리는 것으로 읽을 수 있게 옮겼다. "nota pemeriksaan"은 직역하면 「검사 서면(메모)」이며, 한국어 대응 문서명은 확인하지 못해 「검사 통지서」로 옮기고 원어를 병기하였다.

Pasal 305 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, pengaturan mengenai lembaga nonstruktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 harus menyesuaikan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini mulai diundangkan.

제305조

이 법이 시행되는 때에, 제30조에서 정한 비구조 기관(lembaga nonstruktural)에 관한 규정(pengaturan)은 이 법이 공포되기 시작한 날부터 계산하여 1(일)년 이내에 이 법의 규정에 맞추어야 한다.[53]

[53] 원문은 "terhitung sejak Undang-Undang ini mulai diundangkan"(이 법이 공포되기 시작한 날부터 계산하여)이라고 쓰며, 이 장의 다른 조는 "sejak Undang-Undang ini diundangkan"(공포된 날부터)이라고 쓴다. 번역은 원문 글자대로 옮겼다.

Pasal 306 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh alih daya wajib menyesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang ini paling lama 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.

(2) Perjanjian alih daya yang telah disepakati sebelum Undang-Undang ini diundangkan tetap berlaku sampai dengan berakhirnya perjanjian alih daya.

제306조

(1) 아웃소싱(alih daya) 근로자/노동자를 고용하는 기업은 이 법이 공포된 날부터 1(일)년 이내에 이 법의 규정에 맞추어야 한다.

(2) 이 법이 공포되기 전에 합의된 아웃소싱 계약(perjanjian alih daya)은 아웃소싱 계약이 종료될 때까지 계속 효력을 가진다.

BAB XXIII
KETENTUAN PENUTUP

제23장 — 종결 규정

Pasal 307 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, panitia pembina K3 yang sudah ada sebelum Undang-Undang ini mulai berlaku, disebut sebagai komite K3 sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

제307조

이 법이 시행되는 때에, 이 법이 시행되기 전부터 이미 존재하는 K3 지도위원회(panitia pembina K3)는 이 법의 규정에 따라 K3 위원회(komite K3)로 칭한다.[54]

[54] 원문은 "disebut sebagai komite K3"(K3 위원회로 칭한다)이라고 쓴다. 번역은 이를 직역하였다. K3는 원문 약칭 그대로 둔다.

Pasal 308 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, Perusahaan milik negara atau swasta di sektor pertambangan dan/atau perminyakan yang menggunakan alih daya untuk jasa penunjang di bidang pertambangan dan/atau perminyakan dan belum memiliki anak Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (2) dapat menggunakan Perusahaan alih daya yang sedang berjalan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.
(2) Sebelum berakhirnya jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan, Perusahaan milik negara atau swasta di sektor pertambangan dan/atau perminyakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membentuk atau memiliki anak Perusahaan untuk menyelenggarakan alih daya kegiatan jasa penunjang di bidang pertambangan dan/atau perminyakan bagi Perusahaan milik negara atau swasta tersebut.

제308조

(1) 이 법이 시행되는 때에, 광업 및/또는 석유 분야의 국가 소유 또는 민간 기업으로서 광업 및/또는 석유 분야의 지원 서비스(jasa penunjang)에 아웃소싱을 이용하고 제96조 제2항에서 정한 자회사(anak Perusahaan)를 아직 보유하지 아니한 기업은, 이 법이 공포된 날부터 계산하여 최대 1(일)년의 기간 동안 현재 운영 중인 아웃소싱 기업을 이용할 수 있다.
(2) 이 법이 공포된 날부터 최대 1(일)년의 기간이 끝나기 전에, 제1항에서 정한 광업 및/또는 석유 분야의 국가 소유 또는 민간 기업은, 해당 국가 소유 또는 민간 기업을 위하여 광업 및/또는 석유 분야의 지원 서비스 활동의 아웃소싱을 실시하기 위한 자회사를 설립하거나 보유하여야 한다.

Pasal 309 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

(1) Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, Perusahaan badan usaha milik negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat (1) dan belum memiliki anak Perusahaan dapat menggunakan Perusahaan alih daya yang sedang berjalan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.
(2) Sebelum berakhirnya jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan, Perusahaan badan usaha milik negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membentuk atau memiliki anak Perusahaan untuk menyelenggarakan alih daya jasa penunjang bagi Perusahaan badan usaha milik negara tersebut.

제309조

(1) 이 법이 시행되는 때에, 제97조 제1항에서 정한 국영기업(badan usaha milik negara)인 기업(Perusahaan)으로서 자회사를 아직 보유하지 아니한 기업은, 이 법이 공포된 날부터 계산하여 최대 1(일)년의 기간 동안 현재 운영 중인 아웃소싱 기업을 이용할 수 있다.
(2) 이 법이 공포된 날부터 최대 1(일)년의 기간이 끝나기 전에, 제1항에서 정한 국영기업인 기업은, 해당 국영기업인 기업을 위하여 지원 서비스의 아웃소싱을 실시하기 위한 자회사를 설립하거나 보유하여야 한다.[55]

[55] "Perusahaan badan usaha milik negara"는 직역하면 「국가소유 사업체(badan usaha milik negara)의 기업」이다. 번역은 「국영기업인 기업」으로 옮기고 원어를 병기하였다. 이후 이 조에서는 같은 표현을 「국영기업인 기업」으로 옮긴다.

Pasal 310 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari:
a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); dan
b. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856),
dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

제310조

이 법이 시행되는 때에, 다음 법률의 시행규정인 모든 법령은:
a. 노동(Ketenagakerjaan)에 관한 2003년 법률 제13호 (인도네시아공화국 관보(Lembaran Negara Republik Indonesia) 2003년 제39호, 인도네시아공화국 관보부록(Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia) 제4279호); 및
b. 일자리창출(Cipta Kerja)에 관한 2022년 법률 대체 정부령 제2호를 법률로 확정하는 것에 관한 2023년 법률 제6호 (인도네시아공화국 관보 2023년 제41호, 인도네시아공화국 관보부록 제6856호),
이 법의 규정에 저촉되지 아니하는 한 여전히 계속 효력을 가지는 것으로 선언된다.[56]

[56] 원문은 b호 끝에 쉼표를 두고, 이어서 별도 줄로 "dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini."를 적었다. 번역도 같은 위치에 두었다. a호는 "; dan"으로 끝난다.

Pasal 311 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:
a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
b. Bab IV Bagian Kesatu Pasal 80 huruf a dan Bagian Kedua Pasal 81 dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856),
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

제311조

이 법이 시행되는 때에:
a. 노동에 관한 2003년 법률 제13호(인도네시아공화국 관보 2003년 제39호, 인도네시아공화국 관보부록 제4279호);
b. 일자리창출에 관한 2022년 법률 대체 정부령 제2호를 법률로 확정하는 것에 관한 2023년 법률 제6호(인도네시아공화국 관보 2023년 제41호, 인도네시아공화국 관보부록 제6856호)의 별표(Lampiran) 중 제4장 제1절 제80조 a호 및 제2절 제81조,
폐지하고 효력을 상실한다.[57]

[57] 원문은 a호 끝에 세미콜론을 두고, b호 끝에 쉼표를 둔 뒤 별도 줄로 "dicabut dan dinyatakan tidak berlaku."를 적었다. 이 말미 문구는 b호 뒤, 호들 밖의 줄에 있으며 번역도 같은 위치에 두었다. a호 끝에는 "dan"이 없다. b호의 「별표(Lampiran)」는 "Lampiran"의 직역이다.

Pasal 312 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.

제312조

이 법의 시행규정은 이 법이 공포된 날부터 계산하여 1(일)년 이내에 제정되어야 한다.

Pasal 313 UU 27/2026 · 2026-10-28 시행

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

제313조

이 법은 공포된 날부터 시행된다.

맺음·재가·공포

Pengesahan UU 27/2026

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 28 Oktober 2026
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
PRABOWO SUBIANTO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 28 Oktober 2026
MENTERI SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
PRASETYO HADI

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2026 NOMOR 179

Salinan sesuai dengan aslinya
KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
Deputi Bidang Perundang-undangan dan Administrasi Hukum,
Lydia Silvanna Djaman

맺음·재가·공포

모든 사람이 이를 알도록, 이 법의 공포를 인도네시아공화국 관보(Lembaran Negara Republik Indonesia)에 게재하도록 명한다.

2026년 10월 28일
자카르타에서 재가함
인도네시아공화국 대통령,
ttd.
PRABOWO SUBIANTO

2026년 10월 28일
자카르타에서 공포함
국무비서실장관(MENTERI SEKRETARIS NEGARA)
인도네시아공화국,
ttd.
PRASETYO HADI

인도네시아공화국 관보 2026년 제179호

원본과 같은 사본임
국무비서실(KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA)
인도네시아공화국
법령 및 행정법무 분야 데푸티(Deputi Bidang Perundang-undangan dan Administrasi Hukum),
Lydia Silvanna Djaman

해설(Penjelasan)

Penjelasan 해설(Penjelasan)
PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 27 TAHUN 2026
TENTANG
PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

해설 표제
인도네시아공화국 2026년 법률 제27호
노동 보호(Pelindungan Ketenagakerjaan)에 관한 법률에 대한 해설

Penjelasan Umum 해설(Penjelasan)
I. UMUM
Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 negara menjamin bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam Hubungan Kerja, menjadi hak setiap pekerja untuk memilih pekerjaan demi kelangsungan dan peningkatan taraf hidup agar lebih berperan dalam kemajuan negara dan pencapaian kesetaraan hidup bersama.
Pengaturan Ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tersebut telah beberapa kali diajukan permohonan ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.
Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia telah mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap beberapa pasal terkait klaster Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023). Pasal dalam klaster Ketenagakerjaan tersebut mengatur mengenai antara lain Tenaga Kerja Asing, jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu, Perjanjian Kerja waktu tertentu, alih daya, pengupahan dan struktur skala Upah, Hubungan Industrial, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
Amar putusan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Pasal dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang diakomodasi dalam Undang-Undang ini yaitu ketentuan Pasal 42 ayat (1), Pasal 42 ayat (4), Pasal 56 ayat (3), Pasal 57 ayat (1), Pasal 64 ayat (2), Pasal 79 ayat (2) huruf b, Pasal 79 ayat (5), Pasal 88 ayat (1), Pasal 88 ayat (2), Pasal 88 ayat (3) huruf b, Pasal 88C, dan Pasal 88D ayat (2). Dengan

해설 총설
I. 총설
1945년 인도네시아공화국 헌법 제27조 제2항의 규정에 따라 국가는 모든 국민이 인간다운 삶에 적정한 일과 생계에 대한 권리를 가짐을 보장하고, 1945년 인도네시아공화국 헌법 제28D조 제2항의 규정에 따라 모든 사람은 근로관계(Hubungan Kerja)에서 일하고 공정하고 적정한 보수와 대우를 받을 권리를 가지며, 이는 국가의 발전과 공동의 평등한 삶의 달성에 더 큰 역할을 하기 위하여 생존과 생활수준 향상을 위하여 일을 선택하는 모든 근로자(pekerja)의 권리가 된다.
노동(Ketenagakerjaan)의 규율은 노동에 관한 2003년 법률 제13호에 정해져 있으며, 이 법률은 여러 차례 개정되었고, 마지막으로 일자리창출(Cipta Kerja)에 관한 2022년 법률 대체 정부령 제2호를 법률로 확정하는 2023년 법률 제6호에 의하여 개정되었다. 위 노동에 관한 법률에 대하여는 인도네시아공화국 헌법재판소(Mahkamah Konstitusi)에 여러 차례 청구가 제기되었다.
인도네시아공화국 헌법재판소는 일자리창출(Cipta Kerja)에 관한 2022년 법률 대체 정부령 제2호를 법률로 확정하는 2023년 법률 제6호(2023년 법률 제6호)의 노동 클러스터(klaster Ketenagakerjaan)에 관한 몇몇 조문에 대하여 헌법재판소 결정 제168/PUU-XXI/2023호를 내렸다. 위 노동 클러스터의 조문은 예컨대 외국인 근로자(Tenaga Kerja Asing), 일정한 업무의 완료 기간, 기간제 근로계약(Perjanjian Kerja waktu tertentu), 아웃소싱(alih daya), 임금 결정(pengupahan)과 임금 구조와 임금 척도(struktur skala Upah), 노사관계(Hubungan Industrial) 및 해고(Pemutusan Hubungan Kerja)에 관하여 규정한다.
헌법재판소 결정 제168/PUU-XXI/2023호의 주문 중 2023년 법률 제6호의 조문에 대한 것으로서 이 법률에 수용된 것은 제42조 제1항, 제42조 제4항, 제56조 제3항, 제57조 제1항, 제64조 제2항, 제79조 제2항 b호, 제79조 제5항, 제88조 제1항, 제88조 제2항, 제88조 제3항 b호, 제88C조 및 제88D조 제2항의 규정이다. 따라서 2023년 법률 제6호의 노동 클러스터가 개정된 것은 예컨대 외국인 근로자의 사용, 기간제 근로계약의 기간, 휴식 시간, 임금 결정, 해고 및 퇴직금(pesangon)에 관한 것이다.
헌법재판소 결정 제168/PUU-XXI/2023호에 담긴 헌법재판소 재판관의 판단은 요지로 다음과 같이 밝히고 있다:
a. 노동에 관한 2003년 법률 제13호는 37(삼십칠)회 심사를 받았다. 헌법재판소가 결정한 청구 중에는 전부 또는 일부가 인용된 청구가 있고, 이로 인하여 노동에 관한 2003년 법률 제13호(2003년 법률 제13호)는 더 이상 온전하지 아니하다.
b. 노동은 현재 2(이)개의 법률, 즉 2003년 법률 제13호와 2023년 법률 제6호에 규정되어 있어, 해당 두(a quo) 법률 사이에 내용/실체가 서로 일치하지 아니하거나 조화되지 아니할 가능성이 열려 있다.
c. 정부령(peraturan pemerintah)에는 노동에 관한 많은 내용이 있는데, 이를 법령의 위계의 맥락에 놓고 보면 법률보다 하위의 법령의

demikian, klaster Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang diubah antara lain mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing, jangka waktu Perjanjian Kerja waktu tertentu, waktu istirahat, pengupahan, Pemutusan Hubungan Kerja, dan pesangon.
Pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi yang termuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 pada pokoknya menyatakan bahwa:
a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diuji sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) kali. Dari permohonan yang telah diputus Mahkamah Konstitusi terdapat permohonan yang dikabulkan baik seluruhnya maupun sebagian, hal ini menyebabkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) tidak utuh lagi.
b. Ketenagakerjaan saat ini diatur dalam 2 (dua) undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sehingga terbuka kemungkinan adanya materi/substansi di antara kedua undang-undang a quo tidak sinkron atau tidak harmonis antara yang satu dengan yang lainnya.
c. Terdapat banyak materi mengenai Ketenagakerjaan dalam peraturan pemerintah, yang jika diletakkan dalam konteks hierarki peraturan perundang-undangan, merupakan materi yang seharusnya menjadi materi undang-undang, bukan materi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dari undang-undang.
d. Perumusan norma dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam kaitannya dengan norma dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diubah (baik berupa pasal maupun ayat) sulit dipahami secara awam, termasuk sulit dipahami oleh Pekerja/Buruh. Oleh karenanya hakim konstitusi menilai bahwa pembentuk undang-undang diharapkan untuk membuat Undang-Undang Ketenagakerjaan baru yang substansinya menampung materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.
e. Mahkamah Konstitusi berpendapat pembentuk undang-undang segera membentuk Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan atau mengeluarkan dari yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dengan undang-undang baru tersebut, masalah adanya ancaman ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan materi/substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diurai, ditata ulang, dan segera diselesaikan. Selain itu, sejumlah materi/substansi peraturan perundang-undangan yang secara hierarki di bawah undang-undang, termasuk dalam sejumlah peraturan pemerintah, dimasukkan sebagai materi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tidak hanya itu, dengan cara mengaturnya dalam undang-undang tersendiri dan terpisah dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Ketenagakerjaan akan menjadi lebih mudah dipahami. Dengan menggunakan dasar pemikiran

내용이 아니라 법률의 내용이 되어야 할 내용이다.
d. 개정된 2003년 법률 제13호의 규범(조문이든 항이든)과 관련한 2023년 법률 제6호의 규범의 구성은 일반인이 이해하기 어렵고, 근로자/노동자가 이해하기에도 어렵다. 그러므로 헌법재판소 재판관은 법률 제정자가 그 실체가 2003년 법률 제13호와 2023년 법률 제6호의 내용을 수용하는 새로운 노동 법률을 만들 것이 기대된다고 평가하였다.
e. 헌법재판소는 법률 제정자가 신속히 새로운 노동 법률을 제정하고 이를 2023년 법률 제6호에서 규율하는 것으로부터 분리하거나 제외하여야 한다는 의견이다. 그 새로운 법률로써 노동 법률의 내용/실체의 부조화와 불일치의 위협이라는 문제는 풀어지고, 재정비되며, 신속히 해결될 수 있다. 또한 법률보다 위계상 하위인 법령의 여러 내용/실체가, 여러 정부령에 들어 있는 것을 포함하여, 노동 법률의 내용으로 편입된다. 그뿐 아니라 이를 독자적인 법률로서 2023년 법률 제6호로부터 분리하여 규율하는 방식으로 노동 법률은 더 이해하기 쉬워질 것이다. 이러한 사고방식에 기초하여, 헌법재판소는 법률 제정자가 그 실체가 2003년 법률 제13호와 2023년 법률 제6호의 내용을 수용하고, 아울러 노동에 관한 여러 헌법재판소 결정의 실체와 정신을 수용하는 새로운 노동 법률을 노동조합(Serikat Pekerja/Serikat Buruh)의 적극적 참여를 포함시켜 만드는 데에는 최대 2(이)년의 시간이면 충분하다고 평가하였다.
위 헌법재판소 결정 제168/PUU-XXI/2023호를 이행하기 위하여 이 법률에는 다음 사항이 규정되어 있다:
1. 2003년 법률 제13호에 규정된 내용이되, 그 내용이 2023년 법률 제6호에 의하여 개정되지 아니한 것;
2. 헌법재판소 결정 제7/PUU-XII/2014호 및 헌법재판소 결정 제115/PUU-VII/2009호를 통하여 개정되었으나 2023년 법률 제6호에는 아직 수용되지 아니한 2003년 법률 제13호의 내용;
3. 2023년 법률 제6호에 규정된 노동 클러스터의 내용; 및
4. 헌법재판소 결정 제168/PUU-XXI/2023호를 통하여 개정된 2023년 법률 제6호의 노동 클러스터의 내용.
헌법재판소 결정 제168/PUU-XXI/2023호의 이행 외에도, 이 법률은 노동과 관련하여 사회의 법적 발전과 수요를 충족하는 실체를 담고 있으며, 그 가운데에는 다음이 있다:
1. 직업훈련(Pelatihan Kerja)은 직무역량의 소양이 필요한 구직자, 직무역량을 높이려는 근로자/노동자 및/또는 직무역량 전환(alih Kompetensi Kerja)을 하려는 근로자/노동자를 대상으로 한다.
2. 견습(Pemagangan)은 구직자에게 업무 경험을 제공하는 것을 목적으로 하는 구직자를 대상으로 한다. 그 밖에 견습 참가자와 견습 실시자의 권리와 의무에 관하여 규정한다;
3. 사회보장(jaminan sosial)을 통하여 보호가 부여되는 비공식 부문 노동력(Tenaga Kerja Sektor Informal)과 특정 업무관계 (Hubungan Pekerjaan Tertentu)에 관한 규율;
4. 외국인 근로자의 사용은 인도네시아 국민인 노동력이 채울 수 없는 직위에 대해서만 고용될 수 있다. 그 밖에 외국인 근로자의 사용에 대한 감독에 관한 규칙을 분명히 한다;
5. 고용주가 근로관계에서 담보로서 근로자/노동자 소유의 졸업증서 및/또는 개인 서류를 요구하고 보관하는 것을 금지하는 규율이 있다;
6. 노동력의 생산성 향상의 강화;
7. 인도네시아 영역 안과 밖에서의 견습 참가자에 대한 보호;
8. 중앙정부, 지방정부, 국영기업 및 지방공기업이 근로자/노동자 수의 최소 2%(이 퍼센트)의 장애인(penyandang disabilitas)을 고용하여야 하는 의무가 있다. 한편 기업은 근로자/노동자 수의 최소 1%(일 퍼센트)의 장애인을 고용하여야 한다;
9. 기간제 근로계약의 기간의 변경, 즉 최대 2(이)년으로 하고, 연장은

tersebut, waktu paling lama 2 (dua) tahun dinilai oleh Mahkamah Konstitusi cukup bagi pembentuk undang-undang untuk membuat Undang-Undang Ketenagakerjaan baru yang substansinya menampung materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta sekaligus menampung substansi dan semangat sejumlah putusan Mahkamah Konstitusi yang berkenaan dengan Ketenagakerjaan dengan melibatkan partisipasi aktif Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
Menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tersebut maka dalam Undang-Undang ini diatur mengenai:
1. Materi muatan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 namun materi muatan tersebut tidak diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023;
2. Materi muatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 namun belum diakomodir dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023;
3. Materi muatan klaster Ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023; dan
4. Materi muatan klaster Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang telah diubah melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.
Selain menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Undang-Undang ini memuat substansi yang memenuhi perkembangan dan kebutuhan hukum di masyarakat terkait Ketenagakerjaan, antara lain:
1. Pelatihan Kerja diperuntukkan bagi pencari kerja yang membutuhkan bekal Kompetensi Kerja; Pekerja/Buruh yang akan meningkatkan Kompetensi Kerja; dan/atau Pekerja/Buruh yang akan melakukan alih Kompetensi Kerja.
2. Pemagangan diperuntukkan bagi pencari kerja yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja kepada pencari kerja. Selain itu diatur mengenai hak dan kewajiban dari peserta Pemagangan dan penyelenggara Pemagangan;
3. Pengaturan mengenai Tenaga Kerja Sektor Informal dan Hubungan Pekerjaan Tertentu yang diberikan pelindungan melalui jaminan sosial;
4. Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan yang tidak dapat diisi oleh Tenaga Kerja warga negara Indonesia. Selain itu dipertegas aturan mengenai pengawasan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing;
5. Adanya pengaturan mengenai larangan bagi Pemberi Kerja untuk mensyaratkan dan menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh sebagai jaminan dalam Hubungan Kerja;
6. Penguatan peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja;
7. Pelindungan bagi peserta Pemagangan di dalam

2(이)회에 한하여 연장 기간은 최대 1(일)년으로 할 수 있다;
10. 여성 근로자/노동자의 경력 개발, 수유 공간 및 시설의 제공과 근무시간 중 수유 기회, 직장 내 모든 형태의 성희롱 및 성폭력에 대한 무관용 정책의 수립과 적용, 위험 부문에 대한 정기적 생식건강 검진의 제공에 관하여 여성 근로자/노동자에게 차별 없이 동등한 기회를 부여함으로써 하는 여성 근로자/노동자의 보호;
11. 근로자/노동자에 대한 퇴직금 준비기금(dana cadangan pesangon) 및 실직보장(jaminan kehilangan pekerjaan)에 관한 규율;
12. 퇴직금(uang pesangon), 근속보상금(uang penghargaan masa kerja), 권리보상금(uang penggantian hak) 및 이직금(uang pisah)의 액수에 관한 규율;
13. 각 시·군(kabupaten/kota)의 노동감시관(pengawas Ketenagakerjaan) 수와 근로자/노동자 수 및/또는 기업 수의 비율을 비례적으로 고려하여 실시하는 인적 자원(노동감시관)의 강화, 노동감독 위원회(komite Pengawasan Ketenagakerjaan)의 구성, 그리고 인도네시아공화국 국회(Dewan Perwakilan Rakyat)가 실시하는 감독을 통한 노동감독의 최적화; 및
14. 대통령에게 직접 책임을 지는 비구조 기관(lembaga nonstruktural)을 통한 직무역량 인증(sertifikasi)의 강화.

dan di luar wilayah Indonesia;
8. Adanya kewajiban bagi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah untuk mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah Pekerja/Buruh. Sedangkan bagi Perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah Pekerja/Buruh;
9. Perubahan jangka waktu Perjanjian Kerja waktu tertentu yakni paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 2 (dua) kali dengan perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun;
10. Pelindungan Pekerja/Buruh perempuan melalui pemberian kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada Pekerja/Buruh perempuan dalam hal pengembangan karier, penyediaan ruang dan fasilitas laktasi serta kesempatan menyusui selama waktu kerja, penetapan dan penerapan kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual di tempat kerja, dan pemberian pemeriksaan kesehatan reproduksi berkala untuk sektor berisiko;
11. Pengaturan mengenai dana cadangan pesangon dan jaminan kehilangan pekerjaan kepada Pekerja/Buruh;
12. Pengaturan mengenai besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah;
13. Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan melalui penguatan sumber daya manusia (pengawas Ketenagakerjaan) yang dilakukan dengan memperhatikan rasio antara jumlah pengawas Ketenagakerjaan dengan jumlah Pekerja/Buruh dan/atau jumlah Perusahaan di masing-masing kabupaten/kota secara proporsional, pembentukan komite Pengawasan Ketenagakerjaan, dan pengawasan yang dilakukan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia; dan
14. Penguatan sertifikasi Kompetensi Kerja melalui lembaga nonstruktural yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Penjelasan Pasal 1 해설(Penjelasan)
II. PASAL DEMI PASAL
Cukup jelas.

해설 제1조
II. 조별 해설
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 2 해설(Penjelasan)
Yang dimaksud dengan “bidang pekerjaan” antara lain pekerjaan pada industri manufaktur, perdagangan, industri jasa, industri kreatif, termasuk di dalamnya pekerja awak kapal, pendidikan, kesehatan, transportasi, pekerja seni, dan pekerjaan perawatan.

해설 제2조
‘업무 분야(bidang pekerjaan)’란 예컨대 제조업, 무역, 서비스업, 창조산업에서의 업무를 말하며, 그 안에는 선원 근로자(pekerja awak kapal), 교육, 보건, 운송, 예술 근로자 및 돌봄 업무가 포함된다.

Penjelasan Pasal 3 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제3조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 4 해설(Penjelasan)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas nondiskriminasi” adalah bahwa dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan setiap Tenaga Kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama tanpa pembedaan berdasarkan suku, ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, kondisi fisik (disabilitas, selama mampu melakukan pekerjaan), atau status sosial ekonomi. Asas ini bertujuan untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan bagi semua Pekerja/Buruh dan Tenaga Kerja.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas pemerataan” adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi rakyat Indonesia termasuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah yang dilakukan secara merata di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas usaha bersama dan kekeluargaan” adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan berkaitan dengan nilai demokrasi ekonomi yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan prinsip usaha bersama sesuai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam perekonomian Indonesia.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas manfaat” adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan memberi manfaat bagi Pekerja/Buruh, Pemberi Kerja, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Asas ini memastikan bahwa seluruh sistem Ketenagakerjaan di Indonesia berjalan secara efektif dan efisien untuk menciptakan kondisi kerja yang layak, produktif, dan pada akhirnya membawa kemajuan serta kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh, Pemberi Kerja, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan bangsa secara keseluruhan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah pemberian informasi mengenai penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus dilakukan secara benar, jujur, dan tidak diskriminatif kepada masyarakat dengan tetap memperhatikan pelindungan atas hak asasi pribadi, golongan, rahasia negara dan hal lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas kebebasan untuk memilih pekerjaan” adalah bahwa setiap warga negara berhak untuk memilih suatu pekerjaan demi kelangsungan dan meningkatkan taraf hidupnya sehingga akan mengembangkan perannya dalam kemajuan negara dan untuk mencapai kesuksesan dalam kesetaraan hidup bersama.

해설 제4조

a호

‘비차별 원칙(asas nondiskriminasi)’이란 노동의 시행에서 모든 노동력이 종족, 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 성향, 신체 상태(장애, 업무를 수행할 수 있는 한) 또는 사회경제적 지위에 따른 구별 없이 동등한 권리와 기회를 가진다는 것을 말한다. 이 원칙은 모든 근로자/노동자와 노동력에게 공정과 평등을 실현하는 것을 목적으로 한다.

b호

‘균등 원칙(asas pemerataan)’이란 노동의 시행이, 인도네시아공화국 전 영역에 고르게 이루어지는 국가 및 지방 개발의 수요에 맞는 고용기회의 균등과 노동력의 공급을 포함하여, 인도네시아 국민의 적정한 일과 생계에 대한 국민의 권리를 충족하기 위하여 이루어진다는 것을 말한다.

c호

‘공동 사업 및 가족 정신 원칙(asas usaha bersama dan kekeluargaan)’이란 노동의 시행이, 판차실라와 1945년 인도네시아공화국 헌법에 기초한 경제 민주주의의 가치와, 인도네시아 경제에서 가족 정신의 원칙에 기초한 국민경제 운동에 따른 공동 사업의 원칙과 관련된다는 것을 말한다.

d호

‘이익 원칙(asas manfaat)’이란 노동의 시행이 근로자/노동자, 고용주, 중앙정부, 지방정부 및 사회에 이익을 준다는 것을 말한다. 이 원칙은 인도네시아의 노동 체계 전체가, 적정하고 생산적인 근로조건을 만들어 마침내 근로자/노동자, 고용주, 중앙정부, 지방정부 및 민족 전체에 발전과 복지를 가져오도록 효과적이고 효율적으로 운영됨을 확보한다.

e호

‘공개 원칙(asas keterbukaan)’이란 노동의 시행에 관한 정보의 제공은, 법령의 규정에 따른 개인과 집단의 기본권, 국가 비밀 및 그 밖의 사항에 대한 보호를 계속 고려하면서, 사회에 대하여 올바르고 정직하며 차별적이지 아니하게 이루어져야 한다는 것을 말한다.

f호

‘직업 선택의 자유 원칙(asas kebebasan untuk memilih pekerjaan)’이란 모든 국민이 자신의 생존과 생활수준 향상을 위하여 일을 선택할 권리가 있고, 그리하여 국가의 발전에서 자신의 역할을 발전시키고 공동의 평등한 삶에서 성공을 이루게 된다는 것을 말한다.

g호

‘통합성 원칙(asas keterpaduan)’이란 노동 개발이, 국가 개발의 방향과 목적에 맞추어, 사용자와 노동력 사이의 협력을 포함하여 중앙과 지방의 부문 간에 서로 뒷받침하는 기능적 조정을 통하여 이루어진다는 것을 말한다.

h호

‘법적 확실성 원칙(asas kepastian hukum)’이란 인도네시아에서의 노동의 시행이 권리, 의무 및 절차에 관한 명확한 서면 규정과, 구조화된 집행 및 분쟁 해결 메커니즘의 존재를 통하여 실현된다는 것을 말한다. 그 목적은 근로자/노동자와 고용주 모두에게 공정하고 안정적이며 예측 가능한 근로환경을 만드는 것이다.

i호

‘공정 원칙(asas keadilan)’이란 노동의 시행에서 비례성의 측면을 강조하여야 하고, 그리하여 근로자/노동자와 고용주의 권리 및 의무가 충족될 수 있음을 확보할 수 있다는 것을 말한다.

Huruf g
Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah bahwa pembangunan Ketenagakerjaan dilakukan melalui koordinasi fungsional yang saling mendukung lintas sektoral pusat dan daerah termasuk kerja sama antara Pengusaha dan Tenaga Kerja sesuai dengan arah dan tujuan pembangunan nasional.
Huruf h
Yang dimaksud dengan “asas kepastian hukum” adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Indonesia diwujudkan melalui peraturan tertulis yang jelas mengenai hak, kewajiban, dan prosedur, serta adanya mekanisme penegakan dan penyelesaian sengketa yang terstruktur. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, stabil, dan dapat diprediksi bagi Pekerja/Buruh maupun Pemberi Kerja.
Huruf i
Yang dimaksud dengan “asas keadilan” adalah bahwa dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus menekankan pada aspek proporsionalitas sehingga dapat memastikan hak dan kewajiban Pekerja/Buruh dan Pemberi Kerja dapat terpenuhi.

Penjelasan Pasal 5 해설(Penjelasan)
Huruf a
Pemberdayaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi Tenaga Kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan Tenaga Kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.
Huruf b
Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan Penempatan Tenaga Kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.
Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Cukup jelas.

해설 제5조
a호
노동력의 육성과 활용은 인도네시아 노동력에게 최대한 넓은 고용기회를 제공할 수 있도록 하는 통합된 활동이다. 이러한 육성과 활용을 통하여 인도네시아 노동력이 국가 개발에 최적으로 참여할 수 있기를 기대하되, 인간적 가치는 계속 존중한다.
b호
고용기회의 균등은 인도네시아공화국 전 영역에서 하나의 통합된 노동시장으로서, 모든 인도네시아 노동력에게 자신의 재능, 관심 및 능력에 맞추어 일을 얻을 동등한 기회를 부여함으로써 추진되어야 한다. 마찬가지로 노동력 배치의 균등도 모든 부문과 지방의 수요를 채울 수 있도록 추진될 필요가 있다.
c호
충분히 명확하다.
d호
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 6 해설(Penjelasan)
Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan Tenaga Kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.

해설 제6조
모든 노동력은 해당 노동력의 관심과 능력에 맞추어 성별, 종족, 인종, 종교 및 정치적 성향을 구별하지 아니하고 적정한 일과 생계를 얻을 동등한 권리와 기회를 가지며, 여기에는 장애인(penyandang disabilitas)에 대한 동등한 대우가 포함된다.

Penjelasan Pasal 7 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “perlakuan yang sama tanpa diskriminasi” adalah tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

해설 제7조
제1항
‘차별 없는 동등한 대우(perlakuan yang sama tanpa diskriminasi)’란 성별, 종족, 인종, 종교, 피부색 및 정치적 성향을 구별하지 아니하는 것을 말한다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 8 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Perencanaan Tenaga Kerja yang disusun dan ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dilakukan melalui pendekatan Perencanaan Tenaga Kerja nasional, daerah, dan sektoral.
Ayat (2)
Huruf a
Yang dimaksud dengan “Perencanaan Tenaga Kerja makro” adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal, dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan Produktivitas kerja dan meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh.
Huruf b
Yang dimaksud dengan “Perencanaan Tenaga Kerja mikro” adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau Perusahaan yang bersangkutan.
Ayat (3)
Cukup jelas.

해설 제8조
제1항
중앙정부가 수립하고 확정하는 노동력 계획은 전국, 지방 및 부문별(sektoral) 노동력 계획의 접근을 통하여 실시한다.
제2항
a호
‘거시 노동력 계획(Perencanaan Tenaga Kerja makro)’이란 노동 계획을 체계적으로 수립하는 과정으로서, 경제 또는 사회의 성장을 뒷받침하기 위하여 전국, 지방 또는 부문별로 노동력의 최적이고 생산적인 활용을 담아, 최대한 넓은 고용기회를 열고 근로 생산성을 높이며 근로자/노동자 복지를 높일 수 있도록 하는 것을 말한다.
b호
‘미시 노동력 계획(Perencanaan Tenaga Kerja mikro)’이란 정부기관이든 민간이든 하나의 기관 안에서, 해당 기관 또는 기업에서 높은 성과의 달성을 뒷받침하기 위하여 노동력의 최적이고 생산적인 활용을 높이는 틀에서 노동 계획을 체계적으로 수립하는 과정을 말한다.
제3항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 9 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Informasi Ketenagakerjaan dikumpulkan dan diolah sesuai dengan maksud disusunnya Perencanaan Tenaga Kerja nasional, Perencanaan Tenaga Kerja daerah provinsi atau kabupaten/kota.
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Cukup jelas.
Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Cukup jelas.
Huruf f

해설 제9조
제1항
노동 정보는 전국 노동력 계획, 주(provinsi) 또는 시·군(kabupaten/kota) 지방 노동력 계획을 수립하는 목적에 맞추어 수집하고 가공한다.
a호
충분히 명확하다.
b호
충분히 명확하다.
c호
충분히 명확하다.
d호
충분히 명확하다.
e호
충분히 명확하다.
f호

Cukup jelas.
Huruf g
Cukup jelas.
Huruf h
Yang dimaksud dengan “jaminan sosial” adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
Ayat (2)
Dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan, partisipasi swasta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Ketenagakerjaan. Pengertian swasta mencakup Perusahaan, perguruan tinggi, dan lembaga swadaya masyarakat di pusat, provinsi atau kabupaten/kota.
Ayat (3)
Ketentuan ini dimaksudkan agar tidak ada lagi kesenjangan Informasi Ketenagakerjaan antara kota dan desa, antara Tenaga Kerja terampil dan tidak terampil, serta antara Pekerja/Buruh formal dan Tenaga Kerja Sektor Informal.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

충분히 명확하다.
g호
충분히 명확하다.
h호
‘사회보장(jaminan sosial)’이란 전체 국민이 적정한 기본 생활 수요를 충족할 수 있도록 보장하기 위한 사회적 보호의 한 형태를 말한다.
제2항
노동 개발의 틀에서, 민간의 참여로 노동에 관한 정보가 제공될 수 있기를 기대한다. 민간의 개념에는 중앙, 주 또는 시·군의 기업, 대학 및 시민 자조 단체(lembaga swadaya masyarakat)가 포함된다.
제3항
이 규정은 도시와 농촌 사이, 숙련 노동력과 비숙련 노동력 사이, 그리고 공식 근로자/노동자와 비공식 부문 노동력 사이에 노동 정보의 격차가 더 이상 없도록 하려는 것이다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 10 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제10조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 11 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제11조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 12 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제12조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 13 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제13조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 14 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제14조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 15 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제15조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 16 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “kesejahteraan” adalah kesejahteraan bagi Tenaga Kerja yang diperoleh karena terpenuhinya Kompetensi Kerja melalui Pelatihan Kerja.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

해설 제16조
제1항
‘복지(kesejahteraan)’란 직업훈련을 통하여 직무역량이 충족됨으로써 얻게 되는 노동력의 복지를 말한다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 17 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan “standar Kompetensi Kerja” adalah standar Kompetensi Kerja yang ditetapkan oleh Menteri dengan mengikutsertakan sektor terkait.
Ayat (3)
Jenjang Pelatihan Kerja pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil, dan ahli.
Ayat (4)
Cukup jelas.

해설 제17조
제1항
충분히 명확하다.
제2항
‘직무역량 표준(standar Kompetensi Kerja)’이란 장관이 관련 부문을 참여시켜 정하는 직무역량 표준을 말한다.
제3항
직업훈련의 단계는 일반적으로 기초, 숙련 및 전문가 수준으로 이루어진다.
제4항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 18 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제18조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 19 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Pengguna Tenaga Kerja terampil adalah Pengusaha, oleh karena itu Pengusaha bertanggung jawab mengadakan Pelatihan Kerja untuk meningkatkan kompetensi Pekerja/Buruhnya.
Ayat (2)
Peningkatan dan/atau pengembangan Kompetensi Kerja diwajibkan bagi Pengusaha karena Perusahaan yang akan memperoleh manfaat hasil kompetensi Pekerja/Buruh.
Ayat (3)
Cukup Jelas.

해설 제19조
제1항
숙련 노동력의 이용자는 사용자이므로, 사용자는 자신의 근로자/노동자의 역량을 높이기 위한 직업훈련을 실시할 책임이 있다.
제2항
직무역량의 향상 및/또는 개발은, 근로자/노동자의 역량 성과의 이익을 얻게 되는 것이 기업이므로, 사용자에게 의무로 부과된다.
제3항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 20 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Huruf a
Yang dimaksud dengan "lembaga Pelatihan Kerja pemerintah" adalah lembaga Pelatihan Kerja yang dimiliki oleh pemerintah.
Huruf b
Yang dimaksud dengan "lembaga Pelatihan Kerja swasta" adalah lembaga yang dimiliki oleh swasta.
Huruf c
Yang dimaksud dengan "lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan" adalah unit pelatihan yang terdapat di dalam Perusahaan.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Yang dimaksud dengan “pihak lain” antara lain lembaga Pelatihan Kerja swasta, Perusahaan swasta, atau Perusahaan milik pemerintah.

해설 제20조
제1항
a호
‘정부 직업훈련기관(lembaga Pelatihan Kerja pemerintah)’이란 정부가 소유한 직업훈련기관을 말한다.
b호
‘민간 직업훈련기관(lembaga Pelatihan Kerja swasta)’이란 민간이 소유한 기관을 말한다.
c호
‘기업 직업훈련기관(lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan)’이란 기업 안에 있는 훈련 단위를 말한다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
‘다른 당사자(pihak lain)’란 예컨대 민간 직업훈련기관, 민간 기업 또는 정부 소유 기업을 말한다.

Penjelasan Pasal 21 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제21조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 22 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제22조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 23 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제23조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 24 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제24조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 25 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제25조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 26 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제26조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 27 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제27조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 28 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제28조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 29 해설(Penjelasan) Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Yang dimaksud dengan “sertifikasi Kompetensi Kerja” adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional dan/atau internasional. Ayat (3) Cukup jelas.	**해설 제29조** 제1항 충분히 명확하다. 제2항 ‘직무역량 인증(sertifikasi Kompetensi Kerja)’이란 국가 및/또는 국제 역량 표준을 준거로 하는 역량 시험(uji kompetensi)을 통하여 체계적이고 객관적으로 실시하는 역량 증명서 부여 과정을 말한다. 제3항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 30 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제30조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 31 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제31조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 32 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제32조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 33 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제33조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 34 해설(Penjelasan) Ayat (1) Yang dimaksud dengan “sistem Pelatihan Kerja nasional” adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai unsur Pelatihan Kerja yang antara lain meliputi peserta, biaya, sarana dan prasarana, tenaga kepelatihan, program dan metode, serta lulusan. Dengan adanya sistem Pelatihan Kerja nasional, semua unsur dan sumber daya Pelatihan Kerja nasional yang tersebar di instansi pemerintah, swasta, dan Perusahaan dapat dimanfaatkan secara optimal.	**해설 제34조** 제1항 ‘국가 직업훈련 체계(sistem Pelatihan Kerja nasional)’란 예컨대 참가자, 비용, 시설과 기반시설, 훈련 인력, 프로그램과 방법, 그리고 수료자를 포함하는 직업훈련의 여러 요소의 관련성과 통합성을 말한다. 국가 직업훈련 체계가 있음으로써, 정부 기관, 민간 및 기업에 흩어져 있는 모든 국가 직업훈련의 요소와 자원을 최적으로 활용할 수 있다. 제2항 충분히 명확하다.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Penjelasan Pasal 35 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제35조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 36 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan “pemerintah” antara lain Kementerian untuk Pemagangan di wilayah Indonesia dan kementerian yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia yang merupakan lingkup dari urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan untuk Pemagangan di luar wilayah Indonesia.
Ayat (6)
Cukup jelas.

해설 제36조
제1항
충분히 명확하다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
a호
충분히 명확하다.
b호
‘정부(pemerintah)’란 예컨대 인도네시아 영역 내 견습을 위한 부(Kementerian)와, 인도네시아 영역 밖 견습을 위하여 노동 분야 정부 업무의 범위인 인도네시아 이주노동자 보호 분야의 하위 정부 업무(suburusan pemerintahan)를 수행하는 부(kementerian)를 말한다.
제6항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 37 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Cukup jelas.
Huruf c
Yang dimaksud dengan “uang saku” meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan.
Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Cukup jelas.
Ayat (7)
Cukup jelas.
Ayat (8)
Cukup jelas.
Ayat (9)
Cukup jelas.

해설 제37조
제1항
충분히 명확하다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
충분히 명확하다.
제6항
a호
충분히 명확하다.
b호
충분히 명확하다.
c호
‘용돈(uang saku)’이란 견습 참가자의 교통비, 식비 및 인센티브를 포함한다.
d호
충분히 명확하다.
e호
충분히 명확하다.
제7항
충분히 명확하다.
제8항
충분히 명확하다.
제9항

Ayat (10) Dengan status sebagai Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan maka peserta Pemagangan berhak atas segala hal yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.	충분히 명확하다. 제10항 해당 기업에서 근로자/노동자의 지위를 가지므로, 견습 참가자는 취업규칙 또는 단체협약에 정해진 모든 사항에 대한 권리를 가진다.
Penjelasan Pasal 38 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제38조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 39 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제39조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 40 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제40조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 41 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제41조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 42 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제42조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 43 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제43조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 44 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제44조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 45 해설(Penjelasan) Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja nasional dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh Tenaga Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan kesempatan kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan Tenaga Kerja di seluruh sektor dan daerah.	**해설 제45조** 제1항 충분히 명확하다. 제2항 고용기회의 균등은 인도네시아공화국 전 영역에서 하나의 통합된 국가 노동시장으로서, 모든 노동력에게 자신의 재능, 관심 및 능력에 맞추어 일을 얻을 동등한 기회를 부여함으로써 추진되어야 한다. 마찬가지로 고용기회의 균등도 모든 부문과 지방의 노동력 수요를 채울 수 있도록 추진될 필요가 있다.
Penjelasan Pasal 46 해설(Penjelasan) Ayat (1) Yang dimaksud dengan “Pemberi Kerja” adalah Pemberi Kerja di dalam negeri. Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas. Ayat (5) Cukup jelas. Ayat (6) Cukup jelas. Ayat (7) Cukup jelas.	**해설 제46조** 제1항 ‘고용주(Pemberi Kerja)’란 국내의 고용주를 말한다. 제2항 충분히 명확하다. 제3항 충분히 명확하다. 제4항 충분히 명확하다. 제5항 충분히 명확하다. 제6항 충분히 명확하다. 제7항 충분히 명확하다.

Ayat (8) Cukup jelas. Ayat (9) Cukup jelas. Ayat (10) Cukup jelas.	제8항 충분히 명확하다. 제9항 충분히 명확하다. 제10항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 47 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제47조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 48 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제48조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 49 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제49조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 50 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제50조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 51 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제51조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 52 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제52조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 53 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제53조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 54 해설(Penjelasan) Ayat (1) Karena upaya Perluasan Kesempatan Kerja mencakup lintas sektoral maka harus disusun kebijakan nasional di semua sektor yang dapat menyerap Tenaga Kerja secara optimal. Agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi. Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas.	**해설 제54조** 제1항 고용기회 확대 노력은 부문 간에 걸치므로, 노동력을 최적으로 흡수할 수 있는 모든 부문에서 국가 정책이 수립되어야 한다. 그 국가 정책이 잘 실행될 수 있도록, 정부와 사회가 함께 조율된 방식으로 이를 감독한다. 제2항 충분히 명확하다. 제3항 충분히 명확하다. 제4항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 55 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제55조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 56 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제56조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 57 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제57조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 58 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제58조** 충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 59 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제59조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 60 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제60조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 61 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제61조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 62 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제62조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 63 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제63조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 64 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제64조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 65 해설(Penjelasan) Ayat (1) Huruf a Cukup jelas. Huruf b Tenaga Kerja pendamping Tenaga Kerja Asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan Tenaga Kerja Asing yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar Tenaga Kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti Tenaga Kerja Asing yang didampinginya. Huruf c Pendidikan dan Pelatihan Kerja oleh Pemberi Kerja tersebut dapat dilaksanakan baik di dalam negeri maupun dengan mengirimkan Tenaga Kerja warga negara Indonesia untuk berlatih di luar negeri. Huruf d Cukup jelas. Huruf e Cukup jelas. Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas.	**해설 제65조** 제1항 a호 충분히 명확하다. b호 외국인 근로자의 보조 인력(Tenaga Kerja pendamping)은 자동으로 자신이 보조하는 외국인 근로자의 직위를 대체하거나 차지하는 것이 아니다. 그 보조는 해당 보조 인력이 능력을 갖추게 되어 때가 되면 자신이 보조한 외국인 근로자를 대체할 수 있기를 기대하도록 기술 이전과 전문성 이전(alih teknologi dan alih keahlian)에 더 중점을 둔다. c호 해당 고용주에 의한 교육 및 직업훈련은 국내에서든, 인도네시아 국민인 노동력을 해외로 보내어 훈련하게 하는 방식으로든 실시할 수 있다. d호 충분히 명확하다. e호 충분히 명확하다. 제2항 충분히 명확하다. 제3항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 66 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제66조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 67 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제67조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 68 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제68조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 69 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제69조** 충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 70 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Kewajiban membayar dana kompensasi penggunaan Tenaga Kerja Asing dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

해설 제70조
제1항
외국인 근로자 사용에 대한 외국인력 보상금(dana kompensasi)을 납부할 의무는 인도네시아 인적 자원의 질을 높이려는 노력을 뒷받침하기 위한 것이다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 71 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제71조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 72 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제72조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 73 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제73조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 74 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Pada prinsipnya Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan Perjanjian Kerja secara lisan.
Ayat (2)
Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain Perjanjian Kerja waktu tertentu, antarkerja antardaerah, antarkerja antarnegara, dan Perjanjian Kerja laut.

해설 제74조
제1항
원칙적으로 근로계약은 서면으로 체결하나, 다양한 사회 상황을 고려하여 구두 근로계약이 가능하다.
제2항
서면으로 요구되는 근로계약은 법령의 규정에 부합하여야 하며, 예컨대 기간제 근로계약, 지역 간 취업(antarkerja antardaerah), 국가 간 취업(antarkerja antarnegara) 및 선원 근로계약(Perjanjian Kerja laut)이 있다.

Penjelasan Pasal 75 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan “kemampuan atau kecakapan” adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi Tenaga Kerja Anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.
Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

해설 제75조
제1항
a호
충분히 명확하다.
b호
‘능력 또는 자격(kemampuan atau kecakapan)’이란 법에 따라 계약을 체결할 능력이 있거나 행위능력이 있는 당사자를 말한다. 아동인 노동력의 경우 계약에 서명하는 사람은 부모 또는 후견인이다.
c호
충분히 명확하다.
d호
충분히 명확하다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 76 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제76조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 77 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan “tidak boleh bertentangan” adalah apabila di Perusahaan telah ada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama maka isi Perjanjian Kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan yang bersangkutan.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

해설 제77조
제1항
충분히 명확하다.
제2항
‘저촉되어서는 아니 된다(tidak boleh bertentangan)’란 기업에 이미 취업규칙 또는 단체협약이 있는 경우, 근로계약의 내용이 질적으로나 양적으로나 해당 기업의 취업규칙 또는 단체협약보다 낮아서는 아니 된다는 것을 말한다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 78 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “dokumen pribadi” adalah dokumen milik Pekerja/Buruh dalam bentuk asli, antara lain sertifikat kompetensi, paspor, akta kelahiran, buku nikah, dan buku pemilik kendaraan bermotor.
Ayat (2)
Dokumen pribadi yang dikecualikan adalah sertifikat kompetensi yang diperoleh Pekerja/Buruh dari pelatihan yang dibiayai oleh Pemberi Kerja.

해설 제78조
제1항
‘개인 서류(dokumen pribadi)’란 원본 형태의 근로자/노동자 소유의 서류를 말하며, 예컨대 역량 증명서(sertifikat kompetensi), 여권, 출생증명서(akta kelahiran), 혼인증서(buku nikah) 및 원동기 차량 소유 증서(buku pemilik kendaraan bermotor)가 있다.
제2항
적용이 제외되는 개인 서류는 고용주가 비용을 부담한 훈련으로부터 근로자/노동자가 취득한 역량 증명서이다.

Penjelasan Pasal 79 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제79조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 80 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제80조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 81 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Cukup jelas.
Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Cukup jelas.
Huruf f
Yang dimaksud dengan “keadaan atau kejadian tertentu” antara lain seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

해설 제81조
제1항
a호
충분히 명확하다.
b호
충분히 명확하다.
c호
충분히 명확하다.
d호
충분히 명확하다.
e호
충분히 명확하다.
f호
‘일정한 상황 또는 사건(keadaan atau kejadian tertentu)’이란 예컨대 자연재해, 사회 소요 또는 치안 교란과 같은 것을 말한다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
충분히 명확하다.

Ayat (6)
Yang dimaksud dengan “hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama” adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

제6항
‘법령의 규정에 따른 그의 권리 또는 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에 이미 정해진 권리(hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama)’란 해당 근로자/노동자에게 더 좋고 유리하게 부여되어야 하는 권리를 말한다.

Penjelasan Pasal 82 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제82조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 83 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제83조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 84 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제84조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 85 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제85조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 86 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam Perjanjian Kerja. Apabila Perjanjian Kerja dilakukan secara lisan maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja atau dalam surat pengangkatan maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan “masa kerja” adalah jangka waktu lamanya bekerja seorang Pekerja/Buruh yang dihitung sejak tanggal dimulainya Hubungan Kerja sampai dengan tanggal berakhirnya Hubungan Kerja. Masa percobaan kerja diperhitungkan sebagai bagian dari masa kerja.

해설 제86조
제1항
수습 기간(masa percobaan kerja)의 조건은 근로계약에 명시되어야 한다. 근로계약이 구두로 이루어지는 경우 수습 기간의 조건은 해당 근로자/노동자에게 고지되어야 하고 임용서(surat pengangkatan)에 명시되어야 한다. 근로계약 또는 임용서에 명시되지 아니한 경우 수습 기간의 규정은 없는 것으로 본다.
제2항
‘근속기간(masa kerja)’이란 근로관계가 시작된 날부터 근로관계가 종료된 날까지 계산한 근로자/노동자의 근무 기간의 길이를 말한다. 수습 기간은 근속기간의 일부로 산입된다.

Penjelasan Pasal 87 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan “pekerjaan yang bersifat tetap” adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam 1 (satu) Perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu.
Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan

해설 제87조
제1항
충분히 명확하다.
제2항
‘상설적 성격의 업무(pekerjaan yang bersifat tetap)’란 그 성질이 계속 이어지고, 끊어지지 아니하며, 시간이 제한되지 아니하고, 1(일)개 기업의 생산 과정의 일부인 업무 또는 계절적이지 아니한 업무를 말한다. 계절적이지 아니한 업무란 날씨나 일정한 조건에 의존하지 아니하는 업무이다.
그 업무가 계속 이어지고, 끊어지지 아니하며, 시간이 제한되지 아니하고, 생산 과정의 일부이지만 날씨에 의존하거나 일정한 조건이 있어 그 업무가 필요한 경우에는, 그 업무는 상설적 업무에 포함되지 아니하는 계절적 업무이므로 기간제 근로계약의 대상(obyek)이 될 수 있다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항

pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek Perjanjian Kerja waktu tertentu. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas. Ayat (5) Cukup jelas. Ayat (6) Cukup jelas. Ayat (7) Cukup jelas.	충분히 명확하다. 제5항 충분히 명확하다. 제6항 충분히 명확하다. 제7항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 88 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제88조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 89 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제89조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 90 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제90조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 91 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제91조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 92 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제92조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 93 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제93조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 94 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제94조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 95 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제95조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 96 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제96조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 97 해설(Penjelasan) Ayat (1) Yang dimaksud dengan ”sebagian pelaksanaan pekerjaan” adalah selain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi Pekerja/Buruh, usaha tenaga pengaman atau satuan pengamanan, dan usaha penyediaan angkutan bagi Pekerja/Buruh. Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas.	**해설 제97조** 제1항 ‘일부 업무의 수행(sebagian pelaksanaan pekerjaan)’이란 청소 서비스 사업, 근로자/노동자를 위한 급식 제공 사업, 경비 인력 또는 경비대 사업 및 근로자/노동자를 위한 수송 제공 사업을 제외한 것을 말한다. 제2항 충분히 명확하다. 제3항 충분히 명확하다. 제4항 충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 98 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제98조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 99 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Perusahaan alih daya pengganti memberikan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh minimal sama dengan hak-hak yang diberikan oleh Perusahaan alih daya sebelumnya.
Yang dimaksud dengan "objek pekerjaannya tetap sama" adalah pekerjaan yang ada pada 1 (satu) Perusahaan pemberi pekerjaan yang sama.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.
Ayat (7)
Cukup jelas.
Ayat (8)
Cukup jelas.

해설 제99조
제1항
충분히 명확하다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
후임 아웃소싱 기업(Perusahaan alih daya pengganti)은 근로자/노동자에 대한 권리 보호를 최소한 이전 아웃소싱 기업이 부여한 권리와 같게 부여한다.
‘업무 대상이 계속 동일함(objek pekerjaannya tetap sama)’이란 동일한 1(일)개 일을 맡긴 기업(Perusahaan pemberi pekerjaan)에 있는 업무를 말한다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
충분히 명확하다.
제6항
충분히 명확하다.
제7항
충분히 명확하다.
제8항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 100 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제100조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 101 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제101조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 102 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제102조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 103 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제103조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 104 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “pelindungan” antara lain penyediaan aksesibilitas serta pemberian alat kerja dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.
Ayat (2)
Cukup jelas.

해설 제104조
제1항
‘보호(pelindungan)’란 예컨대 장애의 종류와 정도에 맞추어 접근성(aksesibilitas)을 제공하고 작업 도구(alat kerja)와 개인 보호구(alat pelindung diri)를 지급하는 것을 말한다.
제2항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 105 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제105조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 106 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제106조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 107 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Cukup jelas.
Huruf c
Yang dimaksud dengan "waktu kerja" adalah waktu yang ditetapkan bagi Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Cukup jelas.
Huruf f
Cukup jelas.
Huruf g
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

해설 제107조
제1항
충분히 명확하다.
제2항
a호
충분히 명확하다.
b호
충분히 명확하다.
c호
'근로시간(waktu kerja)'이란 법령의 규정에 맞추어진 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에 따라 근로자/노동자가 업무를 수행하도록 정해진 시간을 말한다.
d호
충분히 명확하다.
e호
충분히 명확하다.
f호
충분히 명확하다.
g호
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 108 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제108조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 109 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Ketentuan ini dimaksudkan untuk melindungi Anak agar pengembangan bakat dan minat Anak yang pada umumnya muncul pada usia ini tidak terhambat.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

해설 제109조
제1항
이 규정은, 이 연령대에 일반적으로 나타나는 아동의 재능과 관심의 발달이 저해되지 아니하도록 아동을 보호하려는 것이다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 110 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제110조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 111 해설(Penjelasan)
Yang dimaksud dengan "dibuktikan sebaliknya" yaitu pembuktian hukum yang dapat dilakukan oleh Pemberi Kerja, pihak yang membawa anak ke tempat kerja dan/atau pemilik tempat kerja.

해설 제111조
'반증됨(dibuktikan sebaliknya)'이란 고용주, 아동을 직장에 데려온 측(pihak) 및/또는 직장 소유자가 할 수 있는 법적 증명을 말한다.

Penjelasan Pasal 112 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제112조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 113 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Penanggulangan Anak yang bekerja di sektor informal dimaksudkan untuk menghapuskan atau mengurangi Anak yang bekerja di sektor informal.

해설 제113조
제1항
비공식 부문에서 일하는 아동에 대한 대처(penanggulangan)는 비공식 부문에서 일하는 아동을 없애거나 줄이려는 것이다. 그 노력은

Upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan terkoordinasi dengan instansi terkait. Anak yang bekerja di sektor informal misalnya Anak penyemir sepatu atau Anak penjual koran.
Ayat (2)
Cukup jelas.

계획적으로, 통합적으로, 그리고 관련 기관과 조율하여 이루어져야 한다. 비공식 부문에서 일하는 아동은 예컨대 구두닦이 아동 또는 신문 판매 아동이다.
제2항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 114 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan "laktasi" meliputi menyusui, menyiapkan, memerah, dan/atau menyimpan air susu ibu perah.
Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Yang dimaksud dengan “sektor berisiko” adalah kondisi lingkungan kerja yang memiliki paparan zat kimia berbahaya, radiasi, agen biologis, atau beban fisik ekstrem yang dapat mengganggu kesuburan, siklus haid, proses kehamilan, atau kesehatan janin.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

해설 제114조
제1항
a호
충분히 명확하다.
b호
‘수유(laktasi)’란 수유하고, 준비하고, 짜내고(memerah), 및/또는 짜낸 모유(air susu ibu perah)를 보관하는 것을 포함한다.
c호
충분히 명확하다.
d호
‘위험 부문(sektor berisiko)’이란 유해 화학물질, 방사선, 생물학적 인자 또는 극단적인 신체적 부담에 노출되어 생식능력(kesuburan), 월경 주기, 임신 과정 또는 태아의 건강을 해칠 수 있는 근로환경 조건을 말한다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 115 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Yang dimaksud dengan “sektor usaha atau pekerjaan tertentu” antara lain pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal laut, atau penebangan hutan.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

해설 제115조
제1항
충분히 명확하다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
‘일정한 사업 부문 또는 업무(sektor usaha atau pekerjaan tertentu)’란 예컨대 해상 석유 시추 업무, 장거리 운송 운전기사, 장거리 항공, 선박 업무 또는 벌목을 말한다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 116 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena Pekerja/Buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga Pekerja/Buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.
Huruf a

해설 제116조
제1항
근로시간을 초과하여 고용하는 것은 가능한 한 피하여야 한다. 근로자/노동자는 휴식하고 활력을 회복할 충분한 시간을 가져야 하기 때문이다. 다만 일정한 경우에는 신속히 처리하여야 하고 피할 수 없는 긴급한 필요가 있어서 근로자/노동자가 근로시간을 초과하여 일하여야 한다.
a호
충분히 명확하다.
b호

Cukup jelas.
Huruf b
Cukup jelas.
Huruf c
Yang dimaksud dengan “waktu kerja lembur” adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) Hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu atau 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) Hari, dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Yang dimaksud dengan “tunjangan tetap” adalah tambahan penghasilan di luar Upah pokok yang bersifat tetap baik besaran maupun waktu pembayarannya, yang tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

충분히 명확하다.
c호
‘연장근로시간(waktu kerja lembur)’이란 1(일)일(Hari)에 7(칠) 시간과 1(일)주(Minggu)에 40(사십)시간을 초과하는 근로시간으로서 1(일)주에 6(육) 근무일(hari kerja)인 경우, 또는 1(일)일에 8(팔) 시간과 1(일)주에 40(사십)시간을 초과하는 근로시간으로서 1(일)주에 5(오) 근무일인 경우, 또는 정부가 정한 주휴일 및/또는 공휴일의 근로시간을 말한다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
‘고정수당(tunjangan tetap)’이란 기본임금(Upah pokok) 외의 추가 소득으로서 액수와 지급 시기가 모두 고정적 성격을 가지며, 근로자/노동자의 출근 또는 일정한 업무 실적의 달성과 연계되지 아니하는 것을 말한다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 117 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제117조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 118 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan “cuti” adalah hak Pekerja/Buruh untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu dengan tetap menerima Upah atau tanpa menerima Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.
Ayat (7)
Cukup jelas.

해설 제118조
제1항
a호
충분히 명확하다.
b호
‘휴가(cuti)’란 근로자/노동자가 일정 기간 동안 임금을 계속 받으면서 또는 임금을 받지 아니하면서, 시행 중인 규정에 따라 일하지 아니할 권리를 말한다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
충분히 명확하다.
제6항
충분히 명확하다.
제7항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 119 해설(Penjelasan)
Yang dimaksud dengan “kesempatan” yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan Pekerja/Buruh dapat melaksanakan

해설 제119조
‘기회(kesempatan)’란 근로자/노동자가 자신의 예배를 올바르게 행할 수 있도록, 기업의 상황과 능력에 맞추어 예배를 행할 장소를 마련하는 것을 말한다.

ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan Perusahaan.	
Penjelasan Pasal 120 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제120조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 121 해설(Penjelasan) Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Huruf a Cukup jelas. Huruf b Yang dimaksud dengan “surat keterangan dokter” adalah surat yang dikeluarkan oleh dokter dan/atau dokter spesialis kandungan dan kebidanan. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas.	**해설 제121조** 제1항 충분히 명확하다. 제2항 a호 충분히 명확하다. b호 ‘진단서(surat keterangan dokter)’란 의사 및/또는 산부인과 전문의(dokter spesialis kandungan dan kebidanan)가 발급하는 서류를 말한다. 제3항 충분히 명확하다. 제4항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 122 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제122조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 123 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제123조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 124 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제124조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 125 해설(Penjelasan) Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Ketentuan ini dimaksudkan untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum. Di samping itu untuk pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan itu dihentikan. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas. Ayat (5) Cukup jelas. Ayat (6) Cukup jelas.	**해설 제125조** 제1항 충분히 명확하다. 제2항 이 규정은 공공의 이익과 복지에 부응하려는 것이다. 그 밖에, 업무의 성질과 종류상 그 업무를 중단하는 것이 가능하지 아니한 업무를 위한 것이다. 제3항 충분히 명확하다. 제4항 충분히 명확하다. 제5항 충분히 명확하다. 제6항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 126 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제126조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 127 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제127조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 128 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제128조** 충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 129 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan "pelindungan moral dan kesusilaan" adalah hak setiap Pekerja/Buruh untuk mendapatkan jaminan dari Perusahaan atau tempat kerja agar terhindar dari tindakan asusila, pelecehan, atau hal yang merusak kehormatan diri sesuai nilai agama, harkat, dan martabat manusia.
Huruf c
Cukup jelas.
Ayat (2)
Upaya K3 dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para Pekerja/Buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.
Ayat (3)
Cukup jelas.

해설 제129조
제1항
a호
충분히 명확하다.
b호
'도덕 및 풍속 보호(pelindungan moral dan kesusilaan)'란 모든 근로자/노동자가, 부도덕한 행위(tindakan asusila), 괴롭힘(pelecehan) 또는 자신의 명예(kehormatan diri)를 해치는 사항을 종교적 가치, 인간의 가치(harkat) 및 존엄(martabat)에 따라 피할 수 있도록, 기업 또는 직장으로부터 보장을 받을 권리를 말한다.
c호
충분히 명확하다.
제2항
K3 노력은 산업재해와 직업병의 예방, 직장 내 위험의 통제, 건강 증진(promosi kesehatan), 치료 및 재활의 방법으로 근로자/노동자의 안전을 보장하고 건강 수준을 높이려는 것이다.
제3항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 130 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제130조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 131 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제131조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 132 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제132조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 133 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제133조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 134 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" adalah termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan "struktur dan skala Upah yang proporsional" adalah susunan tingkat Upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah

해설 제134조
제1항
'인간다운 삶에 적정한 생계(penghidupan yang layak bagi kemanusiaan)'란, 근로자/노동자가 자신의 업무의 결과로 받는 수령액 또는 수입의 총액인 생계를 충족하는 소득을 포함하는 것으로서, 이로써 근로자/노동자와 그 가족의 생활 수요를 음식과 음료, 의복(sandang), 주거, 교육, 보건, 여가(rekreasi) 및 노령보장(jaminan hari tua)을 포함하여 적정하게(secara wajar) 충족할 수 있는 것을 말한다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
a호
충분히 명확하다.
b호
'비례적인 임금 구조와 임금 척도(struktur dan skala Upah yang proporsional)'란 임금 수준을 가장 낮은 것부터 가장 높은 것까지, 또는 가장 높은 것부터 가장 낮은 것까지 배열한 것으로서, 직위 등급(golongan jabatan)마다 가장 작은 것부터 가장 큰 것까지의 임금

yang memuat kisaran nilai nominal Upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan. Besaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh harus mencerminkan keseimbangan yang adil antara beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi nyata Pekerja/Buruh terhadap produktivitas Perusahaan.
Huruf c
Yang dimaksud dengan “Upah kerja lembur” adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur.
Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Yang dimaksud dengan "alasan tertentu" antara lain alasan karena Pekerja/Buruh sedang berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan hak waktu istirahatnya.
Huruf f
Cukup jelas.
Huruf g
Yang dimaksud dengan "hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah" antara lain berupa denda, ganti rugi, pemotongan Upah untuk pihak ketiga, uang muka Upah, sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh, utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh kepada Pengusaha, atau kelebihan pembayaran Upah.
Huruf h
Yang dimaksud dengan "Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya" antara lain Upah untuk pembayaran pesangon atau Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
Ayat (5)
Cukup jelas.

명목 금액의 범위(kisaran nilai nominal Upah)를 담은 것을 말한다. 근로자/노동자가 받는 임금의 액수는 근로 부담, 책임 및 기업의 생산성에 대한 근로자/노동자의 실제 기여 사이의 공정한 균형을 반영하여야 한다.
c호
‘연장근로 임금(Upah kerja lembur)’이란 연장근로시간에 업무를 수행하는 근로자/노동자에게 사용자가 지급하는 임금을 말한다.
d호
충분히 명확하다.
e호
‘일정한 사유(alasan tertentu)’란 예컨대 근로자/노동자가 지장이 있거나(berhalangan), 자신의 업무 외의 다른 활동을 하거나, 자신의 휴식 시간의 권리를 행사하는 것을 이유로 하는 사유를 말한다.
f호
충분히 명확하다.
g호
‘임금에 산입할 수 있는 사항(hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah)’이란 예컨대 제재금(denda), 손해배상(ganti rugi), 제3자를 위한 임금 공제(pemotongan Upah untuk pihak ketiga), 임금 선급금(uang muka Upah), 주택 임차료 및/또는 사용자가 근로자/노동자에게 임대한 기업 소유 물품의 임차료, 근로자/노동자의 사용자에 대한 채무 또는 채무 분할 상환금(cicilan utang), 또는 임금의 초과 지급(kelebihan pembayaran Upah)의 형태를 말한다.
h호
‘다른 권리와 의무의 산정 또는 지급의 기준이 되는 임금(Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya)’이란 예컨대 퇴직금(pesangon) 지급을 위한 임금 또는 소득세(pajak penghasilan) 계산을 위한 임금을 말한다.
제5항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 135 해설(Penjelasan)

Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “imbalan dalam bentuk lain” termasuk natura dan/atau kenikmatan. Imbalan dalam bentuk natura adalah imbalan dalam bentuk barang selain uang seperti beras dan pakaian seragam. Imbalan dalam bentuk kenikmatan adalah imbalan dalam bentuk hak atas pemanfaatan suatu fasilitas dan/atau pelayanan dari Perusahaan seperti rumah dan mobil dinas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.
Ayat (7)

해설 제135조

제1항
‘다른 형태의 보수(imbalan dalam bentuk lain)’란 현물(natura) 및/또는 혜택(kenikmatan)을 포함한다. 현물 형태의 보수란 쌀과 제복과 같이 금전 외의 물품 형태의 보수이다. 혜택 형태의 보수란 주택과 업무용 자동차(mobil dinas)와 같이 기업으로부터 시설 및/또는 서비스를 이용할 권리 형태의 보수이다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
충분히 명확하다.
제6항
충분히 명확하다.
제7항
충분히 명확하다.

Cukup jelas. Ayat (8) Cukup jelas. Ayat (9) Cukup jelas.	제8항 충분히 명확하다. 제9항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 136 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제136조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 137 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제137조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 138 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제138조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 139 해설(Penjelasan) Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Yang dimaksud dengan "indeks tertentu" adalah variabel yang mewakili kontribusi Tenaga Kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan Perusahaan dan Pekerja/Buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi Pekerja/Buruh. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas. Ayat (5) Cukup jelas.	**해설 제139조** 제1항 충분히 명확하다. 제2항 ‘일정한 지수(indeks tertentu)’란 기업과 근로자/노동자의 이익 및 근로자/노동자의 적정생활수요(kebutuhan hidup layak, KHL)를 충족하기 위한 비례성의 원칙을 고려하여, 주 또는 시·군의 경제 성장에 대한 노동력의 기여를 나타내는 변수를 말한다. 제3항 충분히 명확하다. 제4항 충분히 명확하다. 제5항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 140 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제140조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 141 해설(Penjelasan) Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Huruf a Cukup jelas. Huruf b Yang dimaksud dengan “kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional” antara lain krisis moneter, resesi ekonomi, atau tekanan ekonomi berskala luas yang berdampak signifikan terhadap daya beli masyarakat dan keberlangsungan usaha. Ayat (3) Yang dimaksud dengan “secara terbuka” adalah proses perumusan rekomendasi dilakukan melalui rapat yang risalahnya dapat diakses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai keterbukaan informasi publik. Ayat (4) Cukup jelas. Ayat (5)	**해설 제141조** 제1항 충분히 명확하다. 제2항 a호 충분히 명확하다. b호 ‘세계 및/또는 국가 경제의 이례적인 상태(kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional)’란 예컨대 통화 위기(krisis moneter), 경기 침체(resesi ekonomi) 또는 사회의 구매력과 사업의 존속에 중대한 영향을 미치는 광범위한 경제적 압박을 말한다. 제3항 ‘공개적으로(secara terbuka)’란 권고의 작성 과정이, 공공정보의 공개(keterbukaan informasi publik)에 관한 법령의 규정에 따라 회의록(risalah)을 열람할 수 있는 회의를 통하여 이루어지는 것을 말한다. 제4항 충분히 명확하다. 제5항 충분히 명확하다.

Cukup jelas. Ayat (6) Cukup jelas.	제6항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 142 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제142조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 143 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제143조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 144 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제144조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 145 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제145조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 146 해설(Penjelasan) Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Penyusunan struktur dan skala Upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan Upah sehingga terdapat kepastian Upah tiap Pekerja/Buruh serta mengurangi kesenjangan antara Upah terendah dan tertinggi di Perusahaan yang bersangkutan. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas. Ayat (5) Cukup jelas.	**해설 제146조** 제1항 충분히 명확하다. 제2항 임금 구조와 임금 척도의 작성은 임금 결정의 지침으로서, 개별 근로자/노동자의 임금의 확실성이 있도록 하고 해당 기업의 최저임금과 최고임금 사이의 격차를 줄이려는 것이다. 제3항 충분히 명확하다. 제4항 충분히 명확하다. 제5항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 147 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제147조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 148 해설(Penjelasan) Peninjauan Upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan Perusahaan.	**해설 제148조** 임금 검토(peninjauan Upah)는 생활 수요의 가격, 업무 실적, 발전 및 기업의 능력에 맞추는 조정을 위하여 실시한다.
Penjelasan Pasal 149 해설(Penjelasan) Ayat (1) Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua Pekerja/Buruh, kecuali apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya. Ayat (2) Huruf a Yang dimaksud dengan “Pekerja/Buruh sakit” adalah Pekerja/Buruh yang sakit menurut keterangan dokter. Huruf b Cukup jelas. Huruf c Cukup jelas. Huruf d Yang dimaksud dengan “menjalankan kewajiban terhadap negara” adalah melaksanakan kewajiban	**해설 제149조** 제1항 이 규정은 원칙적으로 모든 근로자/노동자에게 적용되는 원칙이며, 다만 해당 근로자/노동자가 자신의 잘못 때문이 아니라 업무를 수행할 수 없는 경우는 제외한다. 제2항 a호 ‘아픈 근로자/노동자(Pekerja/Buruh sakit)’란 의사의 진단(keterangan dokter)에 따라 아픈 근로자/노동자를 말한다. b호 충분히 명확하다. c호 충분히 명확하다. d호 ‘국가에 대한 의무의 이행(menjalankan kewajiban terhadap negara)’이란 법령의 규정에 따라 정해진 국가의 의무를 수행하는

negara yang telah diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
Pembayaran Upah kepada Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara dilaksanakan apabila:
a. negara tidak melakukan pembayaran; atau
b. negara membayar kurang dari Upah yang biasa diterima Pekerja/Buruh, dalam hal ini maka Pengusaha wajib membayar kekurangannya.
Huruf e
Yang dimaksud dengan “menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya” adalah melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya yang telah diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
Huruf f
Cukup jelas.
Huruf g
Cukup jelas.
Huruf h
Cukup jelas.
Huruf i
Cukup jelas.
Huruf j
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

것을 말한다.
국가에 대한 의무를 이행하는 근로자/노동자에 대한 임금 지급은 다음의 경우에 실시한다:
a. 국가가 지급하지 아니하는 경우; 또는
b. 국가가 근로자/노동자가 통상 받는 임금보다 적게 지급하는 경우로서, 이 경우 사용자는 부족분을 지급하여야 한다.
e호
‘종교가 명한 예배의 이행(menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya)’이란 법령의 규정에 따라 정해진 자신의 종교에 따른 예배 의무를 수행하는 것을 말한다.
f호
충분히 명확하다.
g호
충분히 명확하다.
h호
충분히 명확하다.
i호
충분히 명확하다.
j호
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 150 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제150조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 151 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan "didahulukan pembayarannya" yaitu pembayaran Upah Pekerja/Buruh didahulukan dari semua jenis kreditur termasuk kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah.
Ayat (3)
Cukup jelas.

해설 제151조
제1항
충분히 명확하다.
제2항
‘우선하여 지급됨(didahulukan pembayarannya)’이란 근로자/노동자의 임금 지급이, 분리채권자(kreditur separatis) 또는 물적 담보권을 가진 채권자(kreditur pemegang hak jaminan kebendaan)를 포함한 모든 종류의 채권자, 국가의 청구권(tagihan hak negara), 경매소(kantor lelang) 및 정부가 설립한 공공 기관(badan umum)보다 우선함을 말한다.
제3항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 152 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제152조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 153 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제153조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 154 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제154조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 155 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제155조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 156 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제156조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 157 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "jaminan kehilangan pekerjaan" adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

해설 제157조
제1항
'실직보장(jaminan kehilangan pekerjaan)'이란 해고를 당한 근로자/노동자에게 현금 급여(manfaat uang tunai), 노동시장 정보에 대한 접근 및 직업훈련의 형태로 제공되는 사회보장(jaminan sosial)을 말한다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 158 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제158조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 159 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제159조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 160 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제160조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 161 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제161조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 162 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제162조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 163 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "fasilitas kesejahteraan" antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan Pekerja/Buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

해설 제163조
제1항
'복지 시설(fasilitas kesejahteraan)'이란 예컨대 가족계획 서비스, 아동 맡김 장소(tempat penitipan anak), 근로자/노동자 주거, 예배 시설, 체육 시설, 구내식당 시설, 보건 시설 및 여가 시설을 말한다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 164 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "kegiatan usaha produktif di Perusahaan" adalah kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan di luar Upah.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

해설 제164조
제1항
'기업 내 생산적 사업 활동(kegiatan usaha produktif di Perusahaan)'이란 임금 외의 수입을 창출하는 경제적 성격의 활동을 말한다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 165 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제165조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 166 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제166조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 167 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제167조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 168 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan salah satu hak dasar Pekerja/Buruh.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

해설 제168조
제1항
노동조합을 결성하고, 조합원이 되거나 되지 아니할 자유는 근로자/노동자의 기본권(hak dasar) 중 하나이다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 169 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제169조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 170 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "organisasi Pengusaha" adalah organisasi yang dibentuk oleh dan untuk Pengusaha yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab untuk memperjuangkan serta melindungi hak dan kepentingan Pengusaha.
Ayat (2)
Cukup jelas.

해설 제170조
제1항
'사용자단체(organisasi Pengusaha)'란 사용자의 권리와 이익을 위하여 투쟁하고 이를 보호하기 위하여, 사용자에 의하여 그리고 사용자를 위하여 결성된, 자유롭고, 개방적이며, 자주적이고, 민주적이며, 책임성 있는 성격의 조직을 말한다.
제2항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 171 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Pada Perusahaan dengan jumlah Pekerja/Buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada Perusahaan dengan jumlah Pekerja/Buruh 10 (sepuluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

해설 제171조
제1항
근로자/노동자 수가 10(십)명 미만인 기업에서는 소통과 협의가 여전히 개별적으로 원활하고 효과적으로 이루어질 수 있다. 근로자/노동자 수가 10(십)명 이상인 기업에서는 소통과 협의가 대표 체계(sistem perwakilan)를 통하여 이루어질 필요가 있다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 172 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제172조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 173 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제173조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 174 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제174조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 175 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제175조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 176 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제176조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 177 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제177조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 178 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제178조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 179 해설(Penjelasan) Ayat (1) Huruf a Cukup jelas. Huruf b Cukup jelas. Huruf c Yang dimaksud dengan “syarat kerja” adalah hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan. Huruf d Cukup jelas. Huruf e Cukup jelas. Ayat (2) Yang dimaksud dengan “tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan” adalah Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas. Ayat (5) Cukup jelas.	**해설 제179조** 제1항 a호 충분히 명확하다. b호 충분히 명확하다. c호 ‘근로조건(syarat kerja)’이란 법령에 아직 정해지지 아니한 사용자와 근로자/노동자의 권리 및 의무를 말한다. d호 충분히 명확하다. e호 충분히 명확하다. 제2항 ‘법령의 규정에 저촉되어서는 아니 된다(tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan)’란 취업규칙이 시행 중인 법령보다 질적으로 또는 양적으로 낮아서는 아니 되며, 저촉되는 것으로 드러나는 경우에는 법령의 규정이 적용된다는 것을 말한다. 제3항 충분히 명확하다. 제4항 충분히 명확하다. 제5항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 180 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제180조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 181 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제181조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 182 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제182조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 183 해설(Penjelasan) Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan Peraturan Perusahaan kepada setiap Pekerja/Buruh, menempelkan di tempat yang mudah	**해설 제183조** 통지는 취업규칙의 사본을 모든 근로자/노동자에게 배부하거나, 근로자/노동자가 읽기 쉬운 장소에 게시하거나, 근로자/노동자에게

dibaca oleh para Pekerja/Buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada Pekerja/Buruh.	직접 설명을 하는 방법으로 이루어진다.
Penjelasan Pasal 184 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제184조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 185 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제185조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 186 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제186조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 187 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제187조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 188 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제188조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 189 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제189조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 190 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제190조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 191 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제191조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 192 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제192조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 193 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제193조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 194 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제194조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 195 해설(Penjelasan) Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Yang dimaksud dengan “tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan” adalah kualitas dan kuantitas isi Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh lebih rendah dari ketentuan peraturan perundang-undangan. Ayat (3) Cukup jelas.	**해설 제195조** 제1항 충분히 명확하다. 제2항 ‘법령의 규정에 저촉되어서는 아니 된다(tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan)’란 단체협약 내용의 질과 양이 법령의 규정보다 낮아서는 아니 된다는 것을 말한다. 제3항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 196 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제196조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 197 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제197조** 충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 198 해설(Penjelasan) Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Yang dimaksud dengan “Biaya yang timbul dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama” antara lain biaya untuk mencetak dan membagikan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap Pekerja/Buruh.	**해설 제198조** 제1항 충분히 명확하다. 제2항 충분히 명확하다. 제3항 충분히 명확하다. 제4항 ‘단체협약 체결 과정에서 발생하는 비용(Biaya yang timbul dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama)’이란 예컨대 단체협약 문서를 인쇄하여 모든 근로자/노동자에게 배부하는 비용을 말한다.
Penjelasan Pasal 199 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제199조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 200 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제200조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 201 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제201조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 202 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제202조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 203 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제203조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 204 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제204조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 205 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제205조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 206 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제206조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 207 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제207조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 208 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제208조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 209 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제209조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 210 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제210조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 211 해설(Penjelasan) Yang dimaksud dengan “gagalnya perundingan” adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat disebabkan karena Pengusaha tidak mau melakukan	**해설 제211조** ‘협상 결렬(gagalnya perundingan)’이란 사용자가 협상을 하려 하지 아니하거나 협상이 교착 상태에 빠지는 것으로 인하여 생길 수 있는, 노사분쟁의 해결에 대한 합의가 이루어지지 아니함을 말한다. ‘질서 있고 평화롭게(tertib dan damai)’란 공공의 안전과 질서를

perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.
Yang dimaksud dengan “tertib dan damai” adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik Perusahaan atau Pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

방해하지 아니하고, 및/또는 기업 또는 사용자 또는 타인이나 사회가 소유한 생명과 재산의 안전을 위협하지 아니하는 것을 말한다.

Penjelasan Pasal 212 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제212조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 213 해설(Penjelasan)
Yang dimaksud dengan “Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang apabila kegiatannya terganggu dapat membahayakan keselamatan jiwa manusia” adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut.
Yang dimaksud dengan “diatur sedemikian rupa” adalah pelaksanaan Mogok Kerja yang dilakukan oleh para Pekerja/Buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.

해설 제213조
‘공공의 이익에 봉사하는 기업 및/또는 그 활동이 방해되면 인간의 생명의 안전을 위태롭게 할 수 있는 기업(Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang apabila kegiatannya terganggu dapat membahayakan keselamatan jiwa manusia)’이란 병원, 소방서(dinas pemadam kebakaran), 철도 건널목 차단기 관리원(penjaga pintu perlintasan kereta api), 수문 관제원(pengontrol pintu air), 항공 교통 관제원(pengontrol arus lalu lintas udara) 및 해상 교통 관제원(pengontrol arus lalu lintas laut)을 말한다.
‘그와 같이 정해짐(diatur sedemikian rupa)’이란 근무 중이 아닌 근로자/노동자가 행하는 파업의 실시를 말한다.

Penjelasan Pasal 214 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan “tempat Mogok Kerja” adalah tempat-tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogokan yang tidak menghalangi Pekerja/Buruh lain untuk bekerja.
Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

해설 제214조
제1항
충분히 명확하다.
제2항
a호
충분히 명확하다.
b호
‘파업 장소(tempat Mogok Kerja)’란 다른 근로자/노동자가 일하는 것을 방해하지 아니하는, 파업 책임자(penanggung jawab pemogokan)가 정한 장소들을 말한다.
c호
충분히 명확하다.
d호
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 215 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제215조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 216 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제216조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 217 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “menghalang-halangi” antara lain dengan cara menjatuhkan hukuman, mengintimidasi dalam bentuk apa pun, atau

해설 제217조
제1항
‘방해(menghalang-halangi)’란 예컨대 처벌(hukuman)을 가하거나, 어떤 형태로든 위협하거나, 불리한 인사 이동(mutasi)을 하는 방법을

melakukan mutasi yang merugikan. Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas.	말한다. 제2항 충분히 명확하다. 제3항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 218 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제218조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 219 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제219조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 220 해설(Penjelasan) Yang dimaksud dengan "hak normatif yang dilanggar oleh Pengusaha" adalah Pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan. Pembayaran Upah Pekerja/Buruh yang mogok tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap Pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normatif.	**해설 제220조** '사용자가 위반한 규범적 권리(hak normatif yang dilanggar oleh Pengusaha)'란 사용자가, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 또는 노동 분야 법령에서 정한 및/또는 정해진 자신의 의무를, 노동 분야 책임 공무원이 정하고 명하였음에도 불구하고, 실제로 이행할 의사를 가지지 아니하는 것을 말한다. 파업한 근로자/노동자에 대한 임금 지급은 규범적 규정을 위반한 사용자에 대한 제재 부과 규정을 없애지 아니한다.
Penjelasan Pasal 221 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제221조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 222 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제222조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 223 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제223조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 224 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제224조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 225 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제225조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 226 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제226조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 227 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제227조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 228 해설(Penjelasan) Ayat (1) Yang dimaksud dengan "segala upaya" adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan Hubungan Kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada Pekerja/Buruh. Ayat (2)	**해설 제228조** 제1항 '모든 노력(segala upaya)'이란 마침내 해고(pemutusan Hubungan Kerja)의 발생을 피할 수 있는 긍정적인 활동을 말하며, 예컨대 근로시간의 조정, 절감(penghematan), 업무 방법의 개선 및 근로자/노동자에 대한 지도(pembinaan)의 제공이 있다. 제2항 충분히 명확하다. 제3항

Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.
Ayat (7)
Cukup jelas.

충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
충분히 명확하다.
제6항
충분히 명확하다.
제7항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 229 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제229조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 230 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제230조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 231 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제231조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 232 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제232조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 233 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제233조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 234 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “uang pesangon” adalah hak Pekerja/Buruh berupa sejumlah uang yang dibayarkan oleh Pengusaha akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan “Upah sebulan” adalah gaji pokok ditambah tunjangan tetap.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

해설 제234조
제1항
‘퇴직금(uang pesangon)’이란 해고가 발생함으로 인하여 사용자가 지급하는 일정액의 금전 형태의 근로자/노동자의 권리를 말한다.
제2항
‘월 임금(Upah sebulan)’이란 기본급(gaji pokok)에 고정수당을 더한 것을 말한다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 235 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan “skors” adalah tindakan sementara yang dilakukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh untuk tidak bekerja selama proses pemeriksaan dugaan pelanggaran atau penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan tetap memperoleh Upah serta hak lainnya sampai dengan selesainya proses pemeriksaan atau penyelesaian perselisihan tersebut.
Yang dimaksud dengan "hak lainnya" yaitu hak-hak lain yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Contoh: hak cuti yang belum diambil dan belum gugur.

해설 제235조
제1항
충분히 명확하다.
제2항
‘정직(skors)’이란 위반 혐의의 심사 또는 노사분쟁의 해결 과정 동안, 그 심사 또는 분쟁 해결 과정이 끝날 때까지 임금과 그 밖의 권리를 계속 받으면서, 사용자가 근로자/노동자에게 일하지 아니하도록 하는 임시 조치를 말한다.
‘그 밖의 권리(hak lainnya)’란 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에 정해진 다른 권리를 말한다. 예: 아직 사용하지 아니하였고 아직 소멸하지 아니한 휴가 권리.
제3항
충분히 명확하다.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Penjelasan Pasal 236 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제236조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 237 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제237조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 238 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제238조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 239 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제239조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 240 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제240조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 241 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제241조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 242 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제242조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 243 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제243조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 244 해설(Penjelasan)
Cukup jelas.

해설 제244조
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 245 해설(Penjelasan)
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya” adalah istri/suami, Anak, atau orang yang sah menjadi tanggungan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.
Ayat (7)
Cukup jelas.
Ayat (8)
Cukup jelas.
Ayat (9)
Cukup jelas.

해설 제245조
제1항
‘근로자/노동자가 부양하는 가족(keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya)’이란 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에 기초하여 근로자/노동자의 부양 대상이 되는 처/남편(istri/suami), 아동(Anak) 또는 적법하게 부양 대상이 되는 사람을 말한다.
제2항
충분히 명확하다.
제3항
충분히 명확하다.
제4항
충분히 명확하다.
제5항
충분히 명확하다.
제6항
충분히 명확하다.
제7항
충분히 명확하다.
제8항
충분히 명확하다.
제9항
충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 246 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제246조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 247 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제247조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 248 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제248조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 249 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제249조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 250 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제250조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 251 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제251조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 252 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제252조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 253 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제253조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 254 해설(Penjelasan) Ayat (1) Yang dimaksud dengan “pembinaan” adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan. Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas.	**해설 제254조** 제1항 ‘지도(pembinaan)’란 노동과 관련된 모든 활동을 높이고 발전시키기 위하여 더 나은 결과를 얻도록 효율적으로(berdaya guna) 그리고 효과적으로(berhasil guna) 실시하는 활동을 말한다. 제2항 충분히 명확하다. 제3항 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 255 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제255조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 256 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제256조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 257 해설(Penjelasan) Ayat (1) Yang dimaksud dengan “independen” adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain. Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas. Ayat (4) Cukup jelas.	**해설 제257조** 제1항 ‘독립적(independen)’이란 감독 공무원(pegawai pengawas)이 결정을 내림에 있어 타인(pihak lain)으로부터 영향을 받지 아니하는 것을 말한다. 제2항 충분히 명확하다. 제3항 충분히 명확하다. 제4항 충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 258 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제258조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 259 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제259조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 260 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제260조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 261 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제261조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 262 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제262조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 263 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제263조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 264 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제264조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 265 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제265조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 266 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제266조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 267 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제267조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 268 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제268조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 269 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제269조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 270 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제270조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 271 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제271조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 272 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제272조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 273 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제273조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 274 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제274조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 275 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제275조** 충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 276 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제276조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 277 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제277조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 278 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제278조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 279 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제279조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 280 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제280조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 281 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제281조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 282 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제282조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 283 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제283조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 284 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제284조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 285 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제285조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 286 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제286조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 287 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제287조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 288 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제288조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 289 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제289조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 290 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제290조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 291 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제291조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 292 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제292조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 293 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제293조** 충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 294 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제294조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 295 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제295조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 296 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제296조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 297 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제297조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 298 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제298조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 299 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제299조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 300 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제300조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 301 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제301조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 302 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제302조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 303 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제303조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 304 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제304조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 305 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제305조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 306 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제306조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 307 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제307조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 308 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제308조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 309 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제309조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 310 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제310조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 311 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제311조** 충분히 명확하다.

Penjelasan Pasal 312 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제312조** 충분히 명확하다.
Penjelasan Pasal 313 해설(Penjelasan) Cukup jelas.	**해설 제313조** 충분히 명확하다.
Tambahan Lembaran Negara 해설(Penjelasan) TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 7222	**관보 부록 번호** 인도네시아공화국 관보부록(Tambahan Lembaran Negara) 제7222호

편집 주기

1. 원문 쪽 글자는 정부 공개 PDF에서 추출한 글자를 공식 PDF 쪽 그림과 대조해 바로잡은 것이다. 인쇄 원문의 오기는 고치지 않고 그대로 두었다.

2. 장·절·관의 제목과 조 번호는 원문 편제를 따랐고, 조문 순서를 바꾸거나 요약하지 않았다. 해설(Penjelasan)은 본문과 맺음 블록 뒤에 조 번호 순서대로 싣고, 「충분히 명확하다」(Cukup jelas)로 된 조도 그대로 남겼다.

3. 인도네시아어 Pasal은 「조」, ayat은 「항」, huruf는 「호」, Penjelasan은 해설을 뜻한다.

역자 주

번역 중 판단이 필요했던 곳과 원문 문언의 모호함을 적었다. 본문의 위첨자 번호는 해당 조 바로 아래의 각주와 같은 번호이다. 총 57개.

1 (제7조) 'denda administratif'는 '행정 과태료'로 옮겼다. 이 법의 조문은 행정 과태료의 금액이나 산정 방식을 정하지 아니하며, 같은 조 제4항은 행정제재의 부과 절차를 정부령(Peraturan Pemerintah)에 맡긴다.

2 (제30조) 'lembaga nonstruktural'는 '비구조 기관'으로 직역하였다. 정부 조직 체계상 부·청 등 구조적 기관에 속하지 아니하는 기관을 뜻하는 것으로 보이나, 이 법은 정의하지 아니한다. 같은 조 제4항의 'alat kelengkapan khusus'는 국회 내부의 특별 기구를 뜻하는 말이며 '특별 부속기관'으로 직역하였다.

3 (제37조) 'uang saku'는 직역하면 '용돈'이다. 이 법은 그 금액을 정하지 아니하며, 해설 제37조 제6항 c호는 'uang saku'에 교통비, 식비, 견습 참가자 인센티브가 포함된다고 설명한다.

4 (제48조) 'bursa kerja khusus'는 '특별 구인구직소'로 직역하였다. 이 법은 이를 정의하지 아니한다.

5 (제61조) 원문은 'bantuan iuran'이라고 쓴다. 'iuran'은 사회보장 제도에 정기적으로 내는 납부금을 뜻하며, 번역은 '기여금'으로 옮겼다. 이 조에는 금액·비율이 없다.

6 (제62조) 원문 「pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu」는 비상상황으로 중단된 생산 활동 유형, 사업상 방문, 연구의 세 경우를 나열한 것으로 옮겼다. 같은 구조인 2003년 법률 제13호 제42조 제3항 c호(2023년 법률 제6호로 개정)는 같은 자리에 직업교육(vokasi)과 기술 기반 스타트업을 함께 나열한다. 'untuk jangka waktu tertentu'(일정 기간)가 걸리는 범위는 원문이 분명하지 아니하여 모호한 채 옮겼다.

7 (제63조) 원문 'dengan rencana dan pengesahan khusus'의 'dengan'은 '~과 함께'로도 '~으로써'로도 읽힐 수 있다. 번역은 '~과 함께'로 옮겼다.

8 (제67조) 원문은 재단(yayasan)의 기관 명칭인 'pembina, pengurus, dan pengawas'를 그대로 쓴다. 번역은 각각 후견기관(pembina), 집행기관(pengurus), 감사기관(pengawas)으로 옮기고 원어를 병기하였다.

9 (제70조) 원문은 제1항에서 'dana kompensasi'(외국인력 보상금), 제2항에서 'kompensasi'(보상금)라고 쓴다. 제88조의 'uang kompensasi'(만료보상금)와는 다른 말이며, 번역은 이 구별을 유지한다.

10 (제78조) 원문은 'ijazah'(학업 이수를 증명하는 증서)를 쓰며, 번역은 '졸업증서'로 옮겼다. 또 이 항의 'untuk kepentingan yang dibenarkan secara hukum'은 누구의 이익인지 밝히지 아니한다. 번역은 모호한 채 옮겼다.

11 (제82조) 원문은 'Perjanjian Kerja waktu tertentu'(기간이 정해진 근로계약)와 'Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu'(기간이 정해지지 아니한 근로계약)를 쓴다. 번역은 각각 '기간제 근로계약'과 '무기 근로계약'으로 옮긴다.

12 (제102조) 「K3」는 원문의 약칭으로, 제1조 제30호가 Keselamatan dan Kesehatan Kerja(산업안전보건)의 약칭으로 정의한다. 번역은 약칭을 그대로 두었다.

13 (제107조) 원문 'tidak membahayakan keselamatan'은 누구의 안전인지 밝히지 아니한다(바로 뒤에 아동의 발달·건강·도덕이 이어진다). 번역은 모호한 채 옮겼다.

14 (제107조) 원문은 'Hari'(일), 'Minggu'(주), 'Siang Hari'(낮)를 대문자로 쓴다. 번역은 '일'·'주'·'낮'으로 옮기고 첫 용례에만 원어를 병기한다.

15 (제114조) 원문 'dengan melampirkan surat keterangan medis'는 의료 소견서를 첨부하는 주체와, 이 구가 걸리는 말(고용 금지 자체인지, 업무의 위험 판단인지)을 밝히지 아니한다. 번역은 모호한 채 옮겼다.

16 (제117조) 원문 제117조 제1항의 'melebihi waktu kerja yang tidak memenuhi syarat:' 뒤에 이어지는 a호~c호는 제116조 제1항 a호~c호의 요건과 같은 내용이다. 연결어는 제116조 제1항에서는 'dan'이고 제117조 제1항에서는 'atau'이다. 번역은 문언대로 옮겼다.

17 (제124조) 원문 「atau」가 앞의 '이어서 최대 3(삼)일'과 뒤의 합의 중 어느 것과 선택 관계에 있는지 분명하지 아니하여 원문 어순대로 옮겼다.

18 (제126조) 「K3」는 원문의 약칭으로, 제1조 제30호가 Keselamatan dan Kesehatan Kerja(산업안전보건)의 약칭으로 정의한다. 번역은 약칭을 그대로 두었으며, 이 조 앞의 관 표제에 같은 이름이 있다.

19 (제130조) 「SMK3」는 원문의 약칭으로, 제1조 제31호가 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja(산업안전보건 관리체계)의 약칭으로 정의한다. 번역은 약칭을 그대로 두었다.

20 (제134조) 원문 「layak bagi kemanusiaan」은 직역하면 '인간성(인도)에 합당한'이며, '인간다운 삶에 합당한'으로 옮겼다. 제2항에서도 같다.

21 (제138조) 원문은 「kebutuhan hidup layak, kondisi ekonomi, dan Ketenagakerjaan」으로 세 항목을 나열한다. 「Ketenagakerjaan」(노동)이 무엇의 상황·지표를 가리키는지는 원문에 밝혀져 있지 아니하여 '노동'으로 옮겼다. 제2항에서도 같다.

22 (제139조) 「yang disepakati oleh dewan pengupahan daerah」(지방 임금위원회가 합의한)가 최저임금 산정 공식과 적정생활수요 중 어느 쪽 또는 양쪽을 수식하는지 원문상 분명하지 아니하여 원문 어순대로 옮겼다.

23 (제149조) 원문 제2항 c호 「menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya」에서 「anaknya」(그의 자녀)는 menikahkan·mengkhitankan·membaptiskan 세 동사에 함께 걸리는 것으로 옮겼다. 같은 조 제4항 b호~d호가 「menikahkan anaknya」 「mengkhitankan anaknya」 「membaptiskan anaknya」로 적어 이 읽기와 맞는다.

24 (제149조) 원문 「kesalahan sendiri」의 '스스로'가 누구를 가리키는지(고용주인지) 원문에 명시되어 있지 아니하여 '스스로의 잘못'으로 옮겼다.

25 (제149조) 원문 「sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Pemberi Kerja」(고용주가 해고를 하기 전에)가 지급 시기를 가리키는지 25%의 기준이 되는 임금의 시점을 가리키는지 원문상 분명하지 아니하여 원문 어순대로 옮겼다.

26 (제155조) 사회보장 프로그램의 여섯 항목은 원문 용어를 직역하였다: jaminan kesehatan nasional(국민건강보장), jaminan kecelakaan kerja(산업재해보장), jaminan kematian(사망보장), jaminan hari tua(노령보장), jaminan pensiun(연금보장), jaminan kehilangan pekerjaan(실직보장).

27 (제158조) 「badan penyelenggara jaminan sosial Ketenagakerjaan」은 원문에 고유 기관명이 아니라 일반 명칭 형태로 쓰여 있어 '노동 분야 사회보장 운영기관'으로 직역하였다. 제160조 제3항 c호에서도 같다.

28 (제168조) 「pengurus」는 노동조합의 운영을 맡는 사람을 뜻하며 '임원'으로 옮겼다. 제169조·제178조 제2항에서도 같다.

29 (제171조) 「sesuai dengan kewenangan」(권한에 따라)이 앞의 '중앙정부 또는 지방정부'에만 걸리는지, 뒤의 「dan/atau」로 이어지는 부분까지 걸리는지 원문상 분명하지 아니하여 원문 어순대로 옮겼다.

30 (제183조) 원문의 「dalam bentuk cetak dan/atau elektronik yang mudah diakses」(쉽게 접근할 수 있는 인쇄 및/또는 전자 형태로)가 통지·설명·배부 가운데 어느 동작에 걸리는지는 원문에 밝혀져 있지 아니하다. 번역은 원문의 어순을 그대로 두어 셋 모두에 걸리는 것으로 읽히게 옮겼다. 제184조 및 제198조 제3항의 같은 표현도 같다.

31 (제187조) 원문의 tercatat(등록된)와 제206조 제2항의 didaftarkan(등록된다)은 서로 다른 낱말이나, 이 번역에서는 둘 다 「등록」으로 옮겼다. 제187조는 노동조합의 등록, 제206조 제2항은 단체협약의 등록을 말하여 등록 대상이 다르다. 두 말이 가리키는 절차가 같은지 다른지는 원문에 정의되어 있지 아니하다.

32 (제191조) 원문의 「yang jumlah anggotanya paling sedikit 10% (sepuluh persen)」은 앞의 「Serikat Pekerja/Serikat Buruh」와 「gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh」 뒤에 함께 놓여 있어, 번역은 10% 요건이 둘 모두에 걸리도록 옮겼다. 제204조 제2항도 「조합원이 최소 10%인 노동조합」을 기준으로 삼는다.

33 (제199조) 원문 제1항은 사유를 나열하는 a호·b호·c호와 제재를 나열하는 a호·b호가 같은 항 안에서 알파벳을 다시 시작한다. 번역도 원문 그대로 두었다. 제219조 제1항도 같은 구조이다.

34 (제212조) 원문 제1항은 「…권유하려는 근로자/노동자 및/또는 노동조합」이 문장의 주어이고 서술어가 「dilakukan(행하여진다) dengan tidak melanggar hukum」으로 되어 있어 주어와 서술어가 문법적으로 맞물리지 아니한다. 번역은 원문에 없는 말을 보태지 아니하되 한국어 문장이 성립하도록 서술어의 행위자를 주어에 맞추어 옮겼다. 「pada saat Mogok Kerja berlangsung」가 걸리는 말(권유하는 때인지 권유가 이루어지는 방식인지)도 원문에서 분명하지 아니하다.

35 (제222조) 원문 「meliputi rumah sakit, … pengolahan minyak dan gas bumi」(…를 포함한다)의 열거는 제1항의 기업과 활동 유형 가운데 어느 쪽을 예시하는 것인지 원문에서 분명하지 아니하다. 「pengolahan」은 정제·가공·처리를 두루 가리킬 수 있어 「처리」로 옮겼다. 제2항의 문장 구조(공익 기업과 활동 유형을 잇는 「dan/atau」)도 원문 그대로 옮겼다.

36 (제228조) 원문 「maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit」는 문언상 「해고의 의사(의도)를 양자협상으로 한다」로 읽히며, 해고 자체를 양자협상으로 한다는 뜻인지 해고 의사를 알리고 협상한다는 뜻인지는 원문에서 분명하지 아니하다. 번역은 문언 그대로 옮겼다.

37 (제231조) 원문 「keadaan memaksa (kahar)」의 keadaan memaksa를 한국 법령에서 통용되는 「불가항력」으로 옮기고 괄호에 원문을 병기했다. 이 법은 불가항력을 따로 정의하지 아니한다.

38 (제231조) 원문 「ikatan dinas」는 직역하면 「복무에 얽매임」에 가까운 표현이며, 대응하는 한국어 법령 용어가 없어 「의무 복무」로 옮겼다. 이 법은 이를 정의하지 아니한다.

39 (제232조) 원문 「yang seharusnya diterima」(마땅히 받아야 할)가 권리보상금에만 걸리는지 퇴직금·근속보상금에도 걸리는지는 원문에서 분명하지 아니하다. 번역은 원문의 어순대로 「퇴직금 및/또는 근속보상금과 권리보상금」을 이어서 옮겼으며, 제4항의 「uang penggantian hak yang seharusnya diterima」는 권리보상금을 가리킨다. 「faktor pengali」(승수)는 제236조~제241조의 「sebesar N (...) kali」(N배)와 이어지는 말이나, 이 법은 승수를 따로 정의하지 아니한다.

40 (제239조) 이 조의 행위 주체는 「Pengusaha」(사용자)이다. 바로 앞 제231조·제236조~제238조는 「Pemberi Kerja」(고용주)를 쓴다. 원문 그대로 옮겼다.

41 (제245조) 원문 제7항 「Pasal 231 huruf l dan ayat (4)」는 「제231조 l호 및 제4항」으로 옮겼다. 제231조는 항으로 나뉘지 아니하고 a호~o호로만 되어 있어, 「ayat (4)」는 이 조(제245조) 제4항을 가리키는 것으로 읽힌다. 원문이 「이 조」라고 밝히지는 아니하므로 번역은 문언대로 두었다.

42 (제246조) 원문 c호는 「uang pengganti hak」로 인쇄되어 있어 이 법의 다른 곳의 「uang penggantian hak」와 글자가 다르다. 「권리보상금」으로 옮겼다.

43 (제251조) 원문 「pengakhiran hubungan pekerjaan tertentu」는 「특정 업무관계의 종료」로 직역하였다. 「Hubungan Kerja(근로관계)」와는 다른 낱말이어서 구별하여 옮겼다.

44 (제253조) 원문 「dengan alasan selain memasuki usia pensiun dan Pekerja/Buruh belum diikutsertakan dalam program pensiun」의 「dan」이 연금 프로그램 미가입을 해고 사유와 함께 갖추어야 할 조건으로 붙인 것인지, 보장 대상을 하나 더 든 것인지는 원문에서 분명하지 아니하다(해설은 「Cukup jelas」). 번역은 앞의 읽기를 따랐다.

45 (제267조) 원문 「saksi mahkota」는 직역(왕관 증인)하였다.

46 (제268조) 원문 「kategori IV」 등은 벌금의 범주를 가리키며, 이 법에는 범주별 금액이 적혀 있지 아니하다. 원문 표기를 그대로 「범주 IV」처럼 옮겼다.

47 (제269조) 원문 「korporasi」는 이 법의 조문에서 정의되지 아니한다. 번역은 「법인(korporasi)」으로 옮기고, 제271조 제2항의 badan hukum(법인)과는 원어 병기로 구별하였다.

48 (제299조) 원문 「disepakati dalam perjanjian bersama atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial」는 「공동합의서 또는 ... 판정에서 합의된」으로 직역하였다. 판정에서 「합의」된다는 표현이 원문 그대로이며, 그 의미는 모호한 채로 두었다.

49 (제300조) 원문은 "gugatan perselisihan Hubungan Industrial"에 이어 쉼표 뒤에 "penyelesaian materi gugatan"을 두는 구조이며 문장에 "~의 경우"에 해당하는 접속 표현이 없다. 번역은 원문 어순을 따라 「소에 대하여는, 소의 내용의 해결이 ...에 따라 이루어진다」로 옮겼다. 「노사관계법원」은 Pengadilan Hubungan Industrial의 직역이다.

50 (제301조) 원문은 "terhitung 1 (satu) tahun sejak"이라고만 쓰며, 제302조·제305조 등과 달리 "paling lama"(최대 ~이내)가 없다. 번역은 문언대로 「1(일)년 동안」으로 옮겼다. 또 「Kementerian」은 제1조 제41호에서 정의한 말이어서 「부」로 옮겼다(제303조 a호도 같다).

51 (제303조) "aparatur sipil negara"는 직역하면 「국가의 민간 행정 인력」이다. 번역은 「국가공무원」으로 옮기고 원어를 병기하였다.

52 (제304조) 원문의 "sebelum Undang-Undang ini diundangkan"(이 법이 공포되기 전에)이 앞의 "sedang dilaksanakan"(실시하고 있는)에만 걸리는지 "belum diterbitkan nota pemeriksaan"(검사 통지서가 아직 발행되지 아니한)에도 걸리는지는 원문 구조상 분명하지 아니하다. 번역은 원문 어순대로 두 서술에 모두 걸리는 것으로 읽을 수 있게 옮겼다. "nota pemeriksaan"은 직역하면 「검사 서면(메모)」이며, 한국어 대응 문서명은 확인하지 못해 「검사 통지서」로 옮기고 원어를 병기하였다.

53 (제305조) 원문은 "terhitung sejak Undang-Undang ini mulai diundangkan"(이 법이 공포되기 시작한 날부터 계산하여)이라고 쓰며, 이 장의 다른 조는 "sejak Undang-Undang ini diundangkan"(공포된 날부터)이라고 쓴다. 번역은 원문 글자대로 옮겼다.

54 (제307조) 원문은 "disebut sebagai komite K3"(K3 위원회로 칭한다)이라고 쓴다. 번역은 이를 직역하였다. K3는 원문 약칭 그대로 둔다.

55 (제309조) "Perusahaan badan usaha milik negara"는 직역하면 「국가소유 사업체(badan usaha milik negara)의 기업」이다. 번역은 「국영기업인 기업」으로 옮기고 원어를 병기하였다. 이후 이 조에서는 같은 표현을 「국영기업인 기업」으로 옮긴다.

56 (제310조) 원문은 b호 끝에 쉼표를 두고, 이어서 별도 줄로 "dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini."를 적었다. 번역도 같은 위치에 두었다. a호는 "; dan"으로 끝난다.

57 (제311조) 원문은 a호 끝에 세미콜론을 두고, b호 끝에 쉼표를 둔 뒤 별도 줄로 "dicabut dan dinyatakan tidak berlaku."를 적었다. 이 말미 문구는 b호 뒤, 호들 밖의 줄에 있으며 번역도 같은 위치에 두었다. a호 끝에는 "dan"이 없다. b호의 「별표(Lampiran)」는 "Lampiran"의 직역이다.

정정 이력

버전	날짜	내용
v1	2026-11-09	최초판. 노동 보호에 관한 법률 전문 번역(해설 포함).

이후 정정이 있으면 이 표에 버전·날짜·정정 내용을 더한다.