

BIPO TIMES

Sep 2026 Vol. 106

www.biposervice.com

2026年印度尼西亚雇佣与外籍员工合规更新 Indonesia's Employment & Expatriate Compliance Update 2026

概述

对在印度尼西亚经营的雇主而言，2026年需要再次将重点放在劳动者保护、雇佣合规以及更严格的监管审查上。

印尼新出台及更新的法规，正在外包、终止雇佣、劳动监察和劳动者保护等方面强化雇主责任。与此同时，针对外籍员工工作许可的执法力度加大，凸显了从海外派遣一开始就统筹雇佣、移民、薪资和税务要求的重要性。

对人力资源及企业管理者而言，信息十分明确：合规管理不能再彼此割裂。劳动合同、薪资、法定缴费、税务与移民事务应作为一个协调一致的框架共同运行。

基本概况



首都
雅加达



人口
2.872亿



货币
印度尼西亚盾 (IDR, Rp)



人均GDP
5,360美元 (截至2026年)

印度尼西亚劳动法与雇佣条例

1. 2026年:加强劳动者保护并明确雇主义务

a. 外包限制

根据2026年4月30日起生效的《人力部长条例》第7/2026号,外包仅限规定的辅助性职能,包括清洁、餐饮、安保、驾驶及运营支持。雇主还必须确保书面外包协议充分保障员工在工资、加班、休假、BPJS、宗教节日津贴(THR)及终止雇佣方面的权利。使用外包人力的企业应审查现有安排,确保外包岗位的性质及相应员工保护均持续合规。

b. 加强裁员保护

印度尼西亚还加强了对受终止雇佣影响员工的支持。失业保障(JKP)向符合资格条件的劳动者提供最长六个月、工资计算基数60%的现金补助,并提供培训及就业市场支持。

工资计算基数上限为5,000,000印尼盾。资格条件包括在终止雇佣前24个月内至少缴纳12个月JKP费用,并须满足其他法定条件及排除规则。

2026年还成立了裁员缓解与劳动者福利工作组,体现政府更加重视就业保障及负责任的劳动力重组。

c. 最低工资改革

最低工资改革仍是雇主需要重点关注的领域,最低工资公式正持续朝着更加规范化的方向发展。雅加达2026年月最低工资为5,729,876印尼盾。

d. 扩大劳动者保护

其他非传统雇佣形式下的劳动者群体也获得了进一步保护。《2026年第2号法律》涵盖家政劳动者;《2026年第27号总统条例》则为线上运输从业者(包括符合条件的司机和快递员)引入保护。

这些发展反映出,随着印度尼西亚劳动力市场不断变化,雇佣保护范围仍在持续扩大。

e. 2026年其他法规

2026年受到关注的其他监管发展包括:

- 《人力部长条例》第11/2026号——劳动监察程序
- 《人力部长条例》第9/2026号——高校毕业生实习支持
- 2026年3月发布的有关员工和平台劳动者THR及节日奖金的通函

总体而言,这些发展使2026年成为强化劳动者权利、提高合规要求并加重雇主责任的一年。

2. 外籍员工工作许可合规

印度尼西亚的外籍员工用工制度要求用工主管部门与移民要求之间密切协调。近期执法活动表明,主管机关正更加严格地审查外籍员工是否在开始工作前取得正确批准。

RPTKA(外籍劳工使用计划):雇佣外籍员工前的重要必备要求

2026年初,印度尼西亚人力部对外公布,因某公司在未获批准的RPTKA情况下雇佣164名外籍员工,对其处以21.7亿印尼盾罚款。该案再次强调了一项重要合规原则:

- 外籍员工在印度尼西亚开始工作前,必须已经取得获批的RPTKA;
- 因此,RPTKA应被视为强制性的入职前控制措施(除非适用法定豁免),而非员工派驻后再补办的行政步骤。

3. 外籍员工雇佣与移民流程

典型的外籍员工雇佣流程包括若干相互衔接的阶段:

a. 公司与职位资格

确认用工实体及拟任职位符合聘用外籍员工的资格要求。

c. 缴纳DKPTKA

完成适用的DKPTKA缴费要求。

b. RPTKA批准

在雇佣开始前取得雇主外籍员工使用计划的批准。

d. 工作类有限停留签证

为外籍员工安排适当的签证。

e. 进入印度尼西亚

外籍员工依照获批的移民通道进入印度尼西亚。

f. 电子ITAS/KITAS

取得相关有限停留许可。

g. 持续合规与续期

在整个派遣期间持续监控雇佣、移民及许可要求。

外籍员工仅应为其担保实体工作，并按照获批职位及停留许可开展工作。

雇主、职位、工作地点或雇佣安排发生任何变化，都可能需要办理变更或取得新的批准。

4. 外籍员工薪资与个人所得税

外籍员工合规远不止取得正确的签证及工作许可。薪资设计、个人所得税、法定缴费和跨境薪酬均应与外籍员工的雇佣及派遣结构相匹配。

a. 外籍员工薪资

工资、津贴、福利及其他雇佣收入应在薪资系统中得到正确记录和分类。

雇主应当：

- 使薪资设计与雇佣安排及担保实体保持一致；
- 确保薪资处理与员工的税务身份相符；
- 保留清晰记录，为境外支付提供依据；
- 妥善记录报销及实物福利；
- 在整个派遣期间监控薪酬变化。

如外籍员工的部分薪酬在印度尼西亚境外支付，跨境薪酬安排尤其需要审慎处理。

b. 法定合规

在整个派遣期间，雇主还应当：

- 维持有效的工作许可及停留许可；
- 评估适用的BPJS及社会保障义务；
- 监控职位、雇主或派遣结构的变化；
- 确保人力资源、薪资、税务及移民系统中的雇佣记录保持一致。

c. 个人所得税

税收居民身份是判断个人适用何种税务处理方式的重要基础。

雇主在处理员工个人所得税及跨境用工相关税务事项时，应重点关注以下因素：

- 183天规则；
- 个人在印度尼西亚的居住意图；
- 雇主针对雇佣所得承担的代扣代缴义务；
- 员工的全球薪酬及福利安排；
- 境外所得的税务处理；
- 相关税收协定的适用情况；
- 其他跨境税务事项。

因此，从外籍员工派遣的第一天起，移民身份、薪资申报和税务处理就应保持一致。

5. 薪酬、福利与法定义务

a. 印度尼西亚常见薪资结构

印度尼西亚员工薪酬可能包括多个组成部分，例如：

• 基本工资

当工资由基本工资和固定津贴构成（无论是否另有非固定津贴）时，基本工资本身不得低于“基本工资与固定津贴之和”的75%。

雇主还必须确保工资符合相关地区最低工资标准。

- **固定津贴**
常见固定津贴可包括：交通津贴、餐费津贴、通信津贴以及其他经常性津贴。
- **浮动津贴**
浮动部分通常与绩效或其他规定标准挂钩。
- **法定项目**
雇主还应考虑：BPJS就业保障、BPJS医疗保障以及个人所得税。
设计合理的薪资结构应明确区分各组成部分，并确保采用正确的法定计算基数。

b. THR——宗教节日津贴 (Tunjangan Hari Raya)

THR是印度尼西亚法定的年度宗教节日津贴。雇主必须在相关宗教节日前最迟七天向符合条件的员工支付THR。无论员工签订的是固定期限合同 (PKWT) 还是无固定期限合同 (PKWTT)，连续工作满一个月后即具备资格。

就THR而言，月工资可以包括：

- 基本工资
- 基本工资加固定津贴

雇主应建立明确的THR流程，确保资格认定、计算和支付时间得到一致执行。

c. 强制性社会保障——BPJS

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) 是印度尼西亚的法定社会保障体系，主要包括两项计划：

- BPJS医疗保障
- BPJS就业保障

雇主必须为适用员工参加相关计划。不合规可能导致三项制裁：书面警告、罚款和限制办理特定营业许可及其他相关公共服务。

BPJS医疗保障

缴费方	缴费比例
员工	1%
雇主	4%
合计	5%

BPJS医疗保障缴费由雇主与员工共同承担。

员工缴费上限为120,000印尼盾，雇主缴费上限为480,000印尼盾。

2026年，雅加达所引用的最低计算基数为5,729,876印尼盾，最高计算基数为12,000,000印尼盾。

BPJS就业保障

项目	雇员缴纳	雇主缴纳	合计
养老保障 (JHT)	2%	3.70%	5.70%
工伤保障 (JKK) *	0%	参照行业风险类别	—
养老金保障 (JP)	1%	2%	3%
死亡保障 (JK)	0%	0.30%	0.30%
失业保障 (JKP) (终止雇佣前24个月内至少缴费12个月)	0%	0%	0%

BPJS就业保障在工伤、养老、养老金及死亡等方面提供法定保障。

*备注: 工伤保险行业风险类别

雇主缴费比例根据职业风险而有所不同:

- 极低风险——0.24%
- 低风险——0.54%
- 中等风险——0.89%
- 高风险——1.27%
- 极高风险——1.74%

雅加达2026年所引用的最低计算基数为5,729,876印尼盾。自2026年3月1日起, JP的最高计算基数为11,086,300印尼盾。

外籍员工不能参加JP和JKP待遇计划。因此, 雇主应分别审慎评估印度尼西亚员工与外籍员工的BPJS处理, 而不能对全体员工采用相同配置。

6. 雇佣全生命周期、合同类型与终止

印度尼西亚承认多种工作安排, 包括: 固定期限雇佣、无固定期限雇佣、独立承包/自由职业安排和学徒/实习。

a. 固定期限劳动合同——PKWT

固定期限劳动合同称为PKWT。PKWT员工每工作12个月, 原则上有权获得约一个月工资的补偿, 具体金额按服务年限确定。PKWT补偿应在合同期限届满时支付。

b. 无固定期限劳动合同——PKWTT

无固定期限劳动合同称为PKWTT。试用期最长可为三个月, 且不得延长。

c. 劳动合同要求

印度尼西亚劳动合同原则上可以采用书面或口头形式, 但固定期限合同必须以印度尼西亚语及拉丁字母书面订立。涉及印度尼西亚当事人的协议必须使用印度尼西亚语, 同时可以附外语版本。双语固定期限合同发生解释差异时, 以印度尼西亚语版本为准。合同应当:

- 由雇主与员工双方签署;
- 按适用规定粘贴或使用印花 (materai) 签署;
- 制作一式两份。

雇主还应确保:

- 工资符合适用的地区最低工资;
- 基本工资本身不得低于基本工资与固定津贴之和的75%;
- 合同类型准确反映雇佣安排;
- 入职与离职程序符合合同条款。

d. 固定期限合同补偿与提前终止

• 合同期满

固定期限劳动合同 (简称PKWT) 在约定合同期限届满时, 雇主必须向员工支付适用的PKWT补偿。合同续签时, 雇主应继续关注相关补偿要求。

• 提前终止

固定期限劳动合同 (PKWT) 如在约定期限届满前提前终止, 可能会产生额外的经济责任。若合同在到期日前终止, 提出终止的一方可能需要支付自合同终止之日起至原合同期限届满之日止的剩余工资。

如果员工在合同期内主动辞职, 雇主仍需向员工支付依法应付的补偿金, 而员工则可能需要承担剩余合同期限对应的违约赔偿责任。

如果由雇主在合同期内提出终止劳动关系, 雇主可能同时需承担依法应付的补偿金, 以及剩余合同期限对应的违约赔偿责任。因此, 在决定提前终止固定期限劳动合同前, 雇主应仔细审查合同约定及相关法律法规所规定的义务。

Article contributed by

Mario Widjaja

Country Manager, BIPO Indonesia

E: mario.widjaja@biposervice.com

BIPO NEWS

BIPO受邀出席2026新加坡国庆晚宴，共话新中交流与合作新机遇

8月22日，中国新加坡商会在上海浦东香格里拉酒店隆重举办新加坡61周年国庆晚宴。BIPO受邀并携手来自不同职能部门的同事及合作伙伴共同出席此次盛会，与来自政商各界的嘉宾共襄盛举。这场盛宴不仅展现了新中两国深厚的友好关系，也为企业交流与合作提供了重要平台。



BIPO受邀出席2026马来西亚独立69周年国庆晚宴

8月29日，BIPO受邀出席由上海马来西亚商会在上海浦东前滩香格里拉酒店举办的“马来西亚独立69周年国庆晚宴”。来自政商各界的嘉宾齐聚一堂，共同庆祝马来西亚独立69周年，感受马来西亚多元文化的独特魅力。晚宴前的展览活动中，马来西亚商会特别设置互动展区，BIPO在现场准备了精美纪念礼品，吸引了众多嘉宾驻足交流。



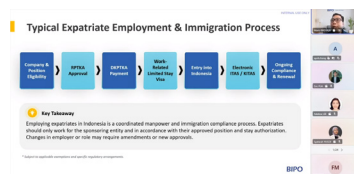
BIPO亮相ETHRWorld Future Forward Malaysia 2026

BIPO受邀参与ETHRWorld Future Forward Malaysia 2026，与来自马来西亚及亚太地区的200余位企业高管及资深人力资源专业人士齐聚吉隆坡，共同探讨AI时代下的职场变革、员工体验与未来人力资源管理。活动现场，Yun-Han Lee, Country General Manager, BIPO Malaysia参与“Human by Design: Trust, Purpose & Belonging in an AI-First Workplace”主题圆桌讨论，同多位行业专家深入交流，围绕AI应用与人本管理展开分享。



BIPO线上研讨会 | 《2026印度尼西亚雇佣及外籍用工新规解读》圆满落幕

近日，BIPO线上研讨会《2026印度尼西亚雇佣及外籍用工新规解读》于8月25日举行，由Mario Widjaja (Country Manager, BIPO Indonesia)主讲。分享聚焦2026年印尼雇佣与用工合规环境，从外籍用工、跨境人才管理、薪酬税务到社会保障，逐一拆解企业高频遇到的实务场景，众多企业管理者与HR专业人士参与了本次直播。



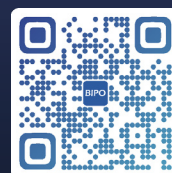
关于我们

BIPO (必博) 成立于2010年，亚太总部位于新加坡，中国总部位于上海。作为全球领先的薪酬和人力资源解决方案提供商，BIPO的服务网络覆盖170多个国家和地区，在亚太、中东、拉丁美洲、欧洲、北美和非洲共设有50多个自营办公室，帮助企业快速实现全球化布局。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solutions，包含人力资源管理系统(HRMS)、Athena BI分析工具，达成了包括全球薪酬外包(GPO)，名义雇主服务(EOR)等服务的高效交付，实现人力资源流程自动化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO，已发展成亚太区服务网络最广，落地最深的一站式人力资源合作伙伴，积累了众多高能级的全球知名企业，并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案，打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商！

www.biposervice.com bipoinfo@biposervice.com 400-101-7100
biposvc bipo-svc wechat ID: BIPO-China



Copyright © 2026 BIPO. All rights reserved.

欢迎扫码订阅