



**MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 203 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA PERUSAHAAN TERBAIK
TAHUN 2023**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan peran dan memberikan motivasi kepada perusahaan di Indonesia untuk secara bersama menjaga dan melaksanakan kebijakan bidang ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan memberikan penghargaan kepada perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan kontribusinya dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Pemberian Penghargaan kepada Perusahaan Terbaik Tahun 2023;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan;

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

3. 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);

4. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);

5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1540);

6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 142);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA PERUSAHAAN TERBAIK TAHUN 2023.
- KESATU : Menetapkan Pedoman Pemberian Penghargaan Kepada Perusahaan Terbaik Tahun 2023 yang selanjutnya disebut Pedoman Penghargaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- KEDUA : Pedoman Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU bertujuan untuk memberikan acuan dalam penyelenggaraan pemberian penghargaan kepada perusahaan terbaik Tahun 2023.
- KETIGA : Pedoman Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU diberikan kepada perusahaan penanaman modal dalam negeri dan perusahaan penanaman modal asing dengan kategori perusahaan besar dan perusahaan menengah.
- KEEMPAT : Untuk melaksanakan pemberian penghargaan kepada perusahaan terbaik Tahun 2023 dibentuk Tim Seleksi yang ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.
- KELIMA : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan Menteri ini dibebankan pada Daftar Isian Pagu Anggaran Kementerian Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2023.
- KEENAM : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan sampai dengan 31 Desember 2023.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 29 September 2023

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 203 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA
PERUSAHAAN TERBAIK TAHUN 2023

PEDOMAN
PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA PERUSAHAAN TERBAIK TAHUN 2023

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Hal ini merupakan bagian penting yang diamanatkan oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, yakni mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik materil maupun spiritual. Dalam menjalankan amanat tersebut, maka pembangunan ketenagakerjaan ditekankan pada peningkatan kualitas tenaga kerja untuk meningkatkan peran serta dalam pasar kerja, perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan memastikan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Kementerian Ketenagakerjaan mengambil peran penting dalam memastikan pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan rencana pembangunan nasional. Untuk itu, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan tugas dan fungsi yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan, yakni merumuskan, menetapkan dan melaksanakan kebijakan peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja serta produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi, kolaborasi dan sinergitas antara Pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya harus tercipta secara optimal. Hal ini menjadi kunci keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan dapat tercipta. keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan, secara garis besar dapat tercermin dari 2 (dua) hal, yakni peningkatan produktivitas tenaga kerja dan keharmonisan hubungan industrial di pasar kerja antara pekerja/buruh dengan Perusahaan. Kedua hal tersebut hanya dapat dicapai dengan adanya kolaborasi yang baik antara Pemerintah, Perusahaan dan Pekerja/Buruh. Kementerian Ketenagakerjaan sebagai regulator, pembina dan pengawas terhadap pelaksanaan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan harus berjalan beriringan dengan Perusahaan dan Pekerja/Buruh sebagai objek dari kebijakan itu sendiri. Selain itu, dalam memastikan efektivitas pelaksanaan kebijakan terlaksana di seluruh Indonesia, maka penerapan kebijakan ketenagakerjaan di daerah juga harus harmonis dan selaras dengan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan nasional.

Dalam rangka meningkatkan peran dan memberikan motivasi kepada para Perusahaan di Indonesia untuk secara bersama menjaga dan melaksanakan kebijakan bidang ketenagakerjaan, maka Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan pemberian penghargaan kepada Perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan kontribusinya dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia.

B. Tujuan

Pedoman Penghargaan Penyelenggaraan Pemberian Penghargaan Kepada Perusahaan disusun sebagai acuan dalam penyelenggaraan kegiatan agar berjalan tertib, lancar, dan dapat dipertanggungjawabkan.

C. Pengertian

1. Penghargaan kepada Perusahaan adalah suatu penilaian kepada Perusahaan yang menjalankan dan mengembangkan bisnisnya di Indonesia, sekaligus berkontribusi terhadap pembangunan ketenagakerjaan nasional melalui pertumbuhan penempatan tenaga kerja baru, inklusivitas dan ramah disabilitas, mengembangkan kompetensi dan memberikan kesempatan dalam pengembangan karir pekerja/buruh, serta memperhatikan perlindungan dan pemenuhan hak pekerja/buruh.
2. Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan yang selanjutnya disebut WLKP adalah salah satu layanan ketenagakerjaan pada portal kemnaker.go.id yang berhubungan dengan informasi Perusahaan.
3. 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;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Penanaman Modal Dalam Negeri yang selanjutnya disingkat PMDN adalah kegiatan penanaman modal guna menjalankan bisnis di Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal domestik baik perorangan maupun badan dengan mengandalkan modal dalam negeri.
5. Penanaman Modal Asing yang selanjutnya disingkat PMA adalah suatu perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia yang didalamnya terdapat penyertaan atau menggunakan modal asing baik menggunakan modal asing sepenuhnya maupun yang berpatungan dengan penanaman modal dalam negeri.

BAB II TATA CARA PENYELENGGARAAN

A. Pengumuman dan Pendaftaran

1. Pengumuman

- a. Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan pengumuman penganugerahan penghargaan kepada Perusahaan kepada Dinas Provinsi dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) secara daring dan/atau luring serta menyebarkan informasi melalui media sosial antara lain melalui *instagram*, *twitter* dan *whatsapp*;
- b. Perusahaan harus memenuhi persyaratan administrasi yaitu:
 - 1) mendaftar dan melaporkan kondisi ketenagakerjaan pada aplikasi WLKP; dan
 - 2) mengisi formulir pendaftaran.

2. Pendaftaran

- a. Perusahaan sebagai peserta Penghargaan dapat melakukan pendaftaran dengan mengisi formulir pendaftaran sesuai Format 1 dan melampirkan dokumen:
 - 1) bukti pendaftaran Perusahaan dalam WLKP;
 - 2) bukti pelaporan kondisi ketenagakerjaan dalam WLKP; dan
 - 3) isian formulir data Perusahaan sesuai Format 2.
- b. Formulir pendaftaran dan lampiran dokumen sebagaimana di maksud pada huruf a, dapat dikirimkan kepada Kementerian Ketenagakerjaan melalui laman: kemnaker.go.id.

B. Mekanisme Seleksi

1. Mekanisme seleksi terdiri dari 4 (empat) tahapan, meliputi:

a. Seleksi administrasi:

- 1) Seleksi administrasi dilaksanakan oleh tim seleksi yang terdiri dari ASN lintas unit eselon I di Kementerian Ketenagakerjaan dan diketuai oleh Kepala Pusat Data, Teknologi dan Informasi Ketenagakerjaan.
- 2) Tim seleksi melakukan seleksi administrasi terhadap pemenuhan persyaratan berupa kelengkapan pengisian formulir pendaftaran dan dokumen kelengkapan yang dikirimkan oleh setiap peserta melalui media digital.
- 3) Peserta yang lolos seleksi administrasi kelengkapan dokumen, selanjutnya akan memasuki seleksi penilaian kriteria.

b. Seleksi Penilaian Kriteria

- 1) Tim penilai melakukan penilaian atas peserta yang telah lulus pada tahap seleksi administrasi.
- 2) Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan, maka tim penilai memilih maksimal 3 (tiga) kandidat pemenang pada setiap kategori.

- 3) Dalam hal kandidat memiliki nilai yang sama dan berdampak pada lebih dari 3 (tiga) kandidat pemenang, maka tim penilai akan melihat dari sisi waktu pendaftaran peserta, yang di mana peserta dengan waktu pendaftaran lebih awal dapat memperoleh tambahan point penilaian.
- 4) Tim penilai dibantu oleh sekretariat menyusun berita acara penetapan kandidat pemenang penghargaan kepada tim verifikasi faktual, untuk selanjutnya dilakukan verifikasi data/informasi para kandidat.
- 5) Tim dalam melakukan penilaian menggunakan Format 3.

c. Verifikasi Faktual

- 1) Tim verifikasi faktual merupakan pihak independen yang berasal dari para profesional bidang ketenagakerjaan yang dipilih oleh Sekretaris Jenderal.
- 2) Verifikasi faktual dilakukan dengan mengundang para kandidat pemenang atas berita acara penetapan kandidat pemenang dari tim penilai, untuk dapat memberikan keyakinan atas kebenaran data atau informasi yang disampaikan kepada Kementerian Ketenagakerjaan dalam rangka kontestasi penghargaan kepada Perusahaan.
- 3) Para kandidat pemenang yang lulus verifikasi akan masuk pada tahap penilaian akhir, yaitu pleno yang dipimpin oleh Sekretaris Jenderal.

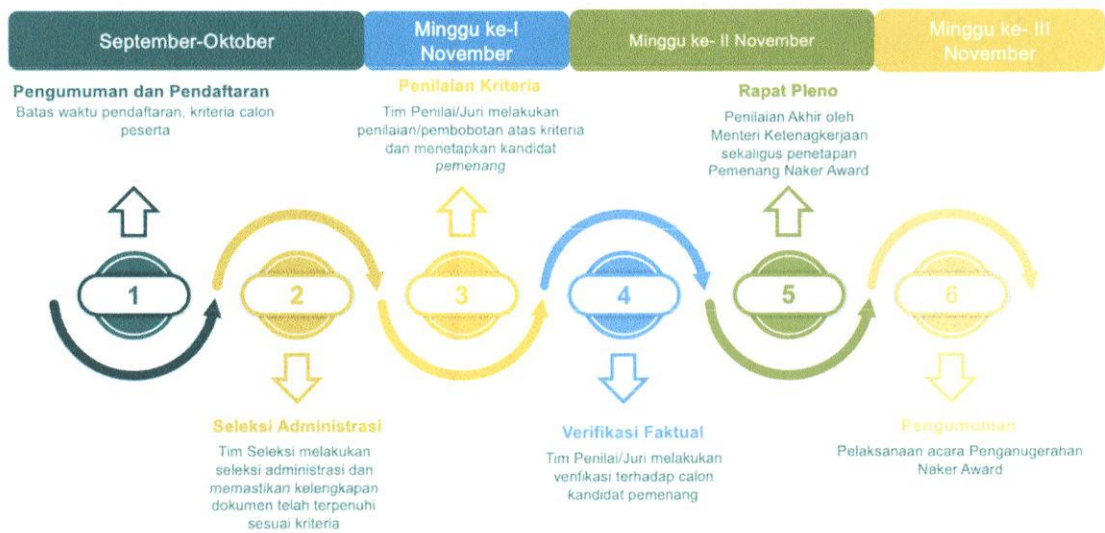
d. Pleno

- 1) Pleno atau penilaian akhir dilakukan paling lama 2 (dua) hari setelah berita acara penetapan kandidat pemenang penghargaan dilaporkan kepada Menteri Ketenagakerjaan.
- 2) Penilaian akhir dipimpin langsung oleh Menteri Ketenagakerjaan dan dihadiri oleh seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di Kementerian Ketenagakerjaan.
- 3) Tim penilai memaparkan hasil laporan penilaian dan memaparkan profil setiap kandidat pemenang kepada Menteri Ketenagakerjaan.
- 4) Seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi Madya Kementerian Ketenagakerjaan dapat memberikan masukan dan pertimbangan kepada Menteri Ketenagakerjaan dalam memutuskan pemenang Penghargaan Kepada Perusahaan.
- 5) Penetapan pemenang berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Penerima Penganugerahan Penghargaan Kepada Perusahaan Terbaik Tahun 2023 ditetapkan setelah rapat pleno berakhir.

C. Alur dan Waktu Pelaksanaan

Alur dan waktu pelaksanaan dimulai dari tahap pengumuman dan pendaftaran hingga penetapan Penerima Penganugerahan Penghargaan Kepada Perusahaan Terbaik Tahun 2023 sebagaimana gambar di bawah ini:

Tahap Pengumuman dan Pendaftaran sampai dengan Penetapan
Penerima Naker Award 2023



D. Substansi Penilaian

Penghargaan Kepada Perusahaan dilakukan berdasarkan 2 (dua) kategori utama, yaitu Perusahaan PMDN dan Perusahaan PMA.

Adapun kriteria yang menjadi substansi penilaian penghargaan Kepada Perusahaan berdasarkan kategori adalah sebagai berikut:

1. Kategori Perusahaan PMDN
 - a. Perusahaan berskala besar dengan jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang.
 - b. Perusahaan berskala menengah dengan jumlah tenaga kerja antara 20 – 99 orang.

No	Kriteria Penilaian	Skala Perusahaan	
		Besar	Menengah
1.	Penyerapan Tenaga Kerja Lulusan Baru	√	√
2.	Rasio Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia	√	
3.	Persentase Tenaga Kerja Indonesia di Tingkat Pimpinan	√	
4.	Pengembangan Talenta	√	√
5.	Kepuasan Pekerja	√	√
6.	Peningkatan Kompetensi Pekerja	√	√
7.	Kondusifitas Hubungan Industrial	√	√
8.	Zero Accident	√	√

2. Kategori Perusahaan PMA
 - a. Perusahaan berskala besar dengan jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang.
 - b. Perusahaan berskala menengah dengan jumlah tenaga kerja antara 20 – 99 orang.

No	Kriteria Penilaian	Skala Perusahaan	
		Besar	Menengah
1.	Penyerapan Tenaga Kerja Lulusan Baru	√	√
2.	Rasio Tenaga Kerja Asing dengan Indonesia	√	√
3.	Persentase Tenaga Kerja Indonesia di Tingkat Pimpinan	√	√
4.	Pengembangan Talenta	√	√
5.	Kepuasan Pekerja	√	√
6.	Peningkatan Kompetensi Pekerja	√	√
7.	Kondusifitas Hubungan Industrial	√	√
8.	<i>Zero Accident</i>	√	√

Setiap kriteria memiliki indikator dengan definisi operasional sebagai berikut:

NO	Kriteria	Indikator	Definisi Operasional
1.	Penyerapan Tenaga Kerja Lulusan Baru	Persentase penerimaan pekerja <i>fresh graduate</i>	<i>Fresh Graduate</i> yang diterima menjadi tenaga kerja baru
2.	Rasio Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia	Persentase Tenaga Kerja Asing di Perusahaan	Komposisi antara Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia
3.	Persentase Tenaga Kerja Indonesia di Tingkat Pimpinan	Persentase Tenaga Kerja Indonesia yang menduduki <i>top level</i> manajemen	Tenaga Kerja Indonesia yang menduduki posisi pimpinan pada <i>top level</i> manajemen
4.	Pengembangan Talenta	Jumlah program pengembangan talenta	Komitmen dan realisasi pengembangan talenta di luar Perusahaan
5.	Kepuasan Pekerja	Tingkat kepuasan pekerja	kepuasan pekerja atas Perusahaan yang meliputi area <i>benefit</i> , lingkungan kerja (kantor dan fasilitasnya), kegiatan <i>team building</i> , penyelenggaraan festival/ <i>event</i>

NO	Kriteria	Indikator	Definisi Operasional
6.	Peningkatan Kompetensi Pekerja	Persentase pekerja yang mendapatkan peningkatan kapasitas yang sesuai dengan bidangnya	Komitmen dan realisasi Perusahaan dalam memberikan kesempatan kepada Pekerja untuk mendapatkan peningkatan kapasitas yang sesuai dengan bidang pekerjaan
7.	Kondusifitas Hubungan Industrial	1. Persentase jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dalam Perusahaan 2. Memiliki PP atau PKB 3. Memiliki LKS Bipartit 4. Memiliki SP/SB 5. Jumlah perselisihan di Perusahaan 6. Satgas Pencegahan Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) di tempat kerja	Tingkat kondusifitas hubungan industrial yang terjalin antara pekerja dengan Perusahaan.
8.	<i>Zero Accident</i>	1. Tingkat kecelakaan di tempat kerja yang mengakibatkan pekerja sementara tidak mampu bekerja selama 2 x 24 jam dan atau menyebabkan terhentinya proses dan atau rusaknya peralatan tanpa korban jiwa dimana kehilangan waktu kerja tidak melebihi shift berikutnya pada	Kecelakaan nihil adalah suatu kondisi tidak terjadi kecelakaan di tempat kerja yang mengakibatkan pekerja sementara tidak mampu bekerja selama 2 x 24 jam dan atau menyebabkan terhentinya proses dan atau rusaknya peralatan tanpa korban jiwa dimana kehilangan waktu kerja tidak melebihi shift berikutnya pada kurun waktu tertentu

NO	Kriteria	Indikator	Definisi Operasional
		kurun waktu tertentu 2. jumlah jam kerja orang tertentu	jumlah jam kerja orang tertentu Besar: 6.000.000 jam kerja Menengah: 600.000 jam kerja

E. Mekanisme Penilaian

Mekanisme penilaian penghargaan Kepada Perusahaan sebagai berikut:

1. Untuk menjaga obyektivitas dan transparansi dalam penilaian, tim penilai mempergunakan media digital yang disediakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan.
2. Tim penilai melakukan penilaian berdasarkan kriteria yang ditetapkan pada setiap kategori kepada Perusahaan.
3. Tim penilai menetapkan bobot penilaian pada setiap kriteria dengan memperhatikan tingkat prioritas pada setiap kategori Perusahaan.
4. Hasil penilaian masing-masing peserta penghargaan kepada Perusahaan diperoleh dari nilai total seluruh indikator yang melekat dan berlaku pada setiap kriteria berdasarkan kategori yang ada.
5. Berdasarkan hasil penilaian tersebut, tim penilai menetapkan kandidat pemenang pada setiap kategori maksimal 3 (tiga) kandidat.

F. Bentuk Penghargaan

Penghargaan kepada Perusahaan terbaik Tahun 2023 diberikan dalam bentuk sertifikat dan trofi.

BAB III
FORMAT FORMULIR

Format 1 : Formulir Pendaftaran

KOP PERUSAHAAN

Pendaftaran Seleksi Penghargaan Kepada Perusahaan

Yth. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia
di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan informasi yang kami terima mengenai penyelenggaraan penganugerahan Penghargaan Kepada Perusahaan Tahun 2023 oleh Kementerian Ketenagakerjaan, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
Jabatan :
Perusahaan :
Alamat :
ID WLKP :
Kategori : PMDN/PMA*
Skala Perusahaan:

☐ <u>Besar</u> <u>≥100</u>	☐ <u>Menengah</u> <u>20 - 99</u>
--	--

Mohon agar Perusahaan dapat didaftarkan sebagai Peserta untuk mengikuti proses seleksi administrasi yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam rangka penganugerahan Penghargaan Kepada Perusahaan Tahun 2023. Adapun persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi administrasi, kami lampirkan sebagai berikut:

1. Bukti lapor kondisi ketenagakerjaan dalam WLKP berupa *screenshot* pengisian indikator dalam WLKP (maksimal 5 Mb); dan
 2. Formulir data Perusahaan (sesuai Format 2).
- Atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

.....
*Tanda tangan dan
stempel Perusahaan*
.....

Format 2 : Formulir Kelengkapan Data Perusahaan

DATA PERUSAHAAN

A. Profil Perusahaan

1. Nama Perusahaan :
2. Email Perusahaan :
3. ID WLKP :
4. Status Pemodalan : PMDN/PMA*
5. Jumlah Tenaga kerja : Orang (Besar/Menengah)*
.... orang TKDN / orang TKA
6. Jumlah Tenaga Kerja : Orang
Fresh Graduate dalam
satu tahun terakhir
7. Jumlah TKDN yang : Orang
berada di posisi top
manajemen
8. Jumlah Tenaga Kerja yang : Orang
berada di posisi *top management*
9. Jumlah Tenaga Kerja yang : Orang
mengikuti pelatihan digital
dalam satu tahun terakhir
10. Jumlah Tenaga Kerja yang : Orang
mengikuti pelatihan peningkatan
kompetensi kerja dalam satu
tahun terakhir

Format 3 : Penilaian Kriteria

No	Usulan Kriteria Penilaian Perusahaan Terbaik	Kategori				Indikator	Definisi Operasional	Perhitungan Penilaian
		PMA		PMDN				
		Besar (≥100)	Menengah (20-99)	Besar (≥100)	Menengah (20-99)			
1.	Penyerapan Tenaga Kerja Lulusan Baru	10%	10%	15%	15%	Persentase penerimaan pekerja <i>fresh graduate</i>	Fresh Graduate yang diterima menjadi tenaga kerja baru	Jumlah tenaga kerja tenaga baru dibandingkan total pegawai yang diterima dalam <i>open recruitment</i>
2.	Rasio Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia	10%	10%	x	x	Persentase Tenaga Kerja Asing di Perusahaan	Komposisi antara Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia	Rasio Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia adalah 1:10
3.	Persentase Tenaga Kerja Indonesia di Tingkat Pimpinan	5%	5%	x	x	Persentase Tenaga Kerja Indonesia yang menduduki <i>top level management</i>	Tenaga Kerja Indonesia yang menduduki posisi pimpinan (<i>top level management</i>)	Persentase Tenaga Kerja Indonesia yang menempati <i>high level management</i> sebesar minimal 20%
4.	Pengembangan Talenta	20%	20%	20%	20%	Jumlah program pengembangan <i>digital talent</i>	Komitmen dan realisasi pengembangan <i>digital talent</i> di luar Perusahaan	Terdapat minimal 1 program pengembangan <i>digital talent</i> di Perusahaan
5.	Kepuasan Pekerja	15%	15%	15%	15%	Tingkat kepuasan pekerja	kepuasan pekerja atas Perusahaan yang meliputi area benefit, lingkungan kerja (kantor dan fasilitasnya), kegiatan	penilaian berdasarkan survei pada pekerja di Perusahaan

No	Usulan Kriteria Penilaian Perusahaan Terbaik	Kategori				Indikator	Definisi Operasional	Perhitungan Penilaian
		PMA		PMDN				
		Besar (≥100)	Menengah (20-99)	Besar (≥100)	Menengah (20-99)			
							team building, penyelenggaraan festival/ event	
6.	Peningkatan Kompetensi Pekerja	15%	15%	15%	15%	Persentase pekerja yang mendapatkan peningkatan kapasitas yang sesuai dengan bidangnya	Pekerja yang mendapatkan peningkatan kapasitas yang sesuai dengan bidang pekerjaan	Terdapat minimal 1 program peningkatan kapasitas untuk pekerja
7.	Kondusifitas Hubungan Industrial	5%	5%	15%	15%	1. Persentase jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dalam Perusahaan 2. Memiliki PP atau PKB 3. Memiliki LKS Bipartit 4. Memiliki SP/SB 5. Jumlah perselisihan di Perusahaan	Tingkat kondusifitas hubungan industrial yang terjalin antara pekerja dengan Perusahaan.	1. Kondisi Tenaga Kerja di perusahaan 2. Syarat kelengkapan dokumen 3. Standar penilaian prestasi 4. Perusahaan terdaftar dalam wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan
8.	Zero Accident	20%	20%	20%	20%	Tingkat kecelakaan di	Kecelakaan nihil adalah suatu kondisi	Kecelakaan Nihil: Jumlah Jam Kerja

No	Usulan Kriteria Penilaian Perusahaan Terbaik	Kategori				Indikator	Definisi Operasional	Perhitungan Penilaian
		PMA		PMDN				
		Besar (≥100)	Menengah (20-99)	Besar (≥100)	Menengah (20-99)			
						tempat kerja yang mengakibatkan pekerja sementara tidak mampu bekerja selama 2 x 24 jam dan atau menyebabkan terhentinya proses dan atau rusaknya peralatan tanpa korban jiwa dimana kehilangan waktu kerja tidak melebihi shift berikutnya pada kurun waktu tertentu dan jumlah jam kerja orang tertentu	tidak terjadi kecelakaan di tempat kerja yang mengakibatkan pekerja sementara tidak mampu bekerja selama 2 x 24 jam dan atau menyebabkan terhentinya proses dan atau rusaknya peralatan tanpa korban jiwa dimana kehilangan waktu kerja tidak melebihi shift berikutnya pada kurun waktu tertentu dan jumlah jam kerja orang tertentu	orang tanpa kecelakaan kerja dan PAK, Periode penilaian, Jumlah Tenaga Kerja, Berita Acara Pemeriksaan Tim Penilai, Sertifikat SMK3, Program K3, Surat Keterangan tidak terjadi kecelakaan kerja dan PAK dari SP/SB, Surat Keterangan tidak terjadi kecelakaan kerja dan PAK dari BPJSTK

BAB IV
PENUTUP

Penghargaan Kepada Perusahaan ini merupakan wujud apresiasi Pemerintah kepada Perusahaan yang berkontribusi terhadap pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Diharapkan dengan pemberian penghargaan ini dapat memberikan motivasi kepada Perusahaan di Indonesia untuk secara bersama menjaga dan melaksanakan kebijakan bidang Ketenagakerjaan.

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



IDA FAUZIYAH