



**MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 354 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN
WAJIB LAPOR LOWONGAN PEKERJAAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kepatuhan pelaporan lowongan pekerjaan oleh perusahaan, perlu diberikan penghargaan wajib lapor lowongan pekerjaan melalui tahapan penilaian yang objektif, transparan, dan akuntabel;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 69 ayat (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, perlu menetapkan pedoman pemberian penghargaan kepada perusahaan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);
3. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Lapo Lowongan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 120);
 4. Peraturan Presiden Nomor 164 Tahun 2024 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 360);
 5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1036);
 6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1038);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN WAJIB LAPOR LOWONGAN PEKERJAAN.

KESATU : Menetapkan Pedoman Pemberian Penghargaan Wajib Lapo Lowongan Pekerjaan yang selanjutnya disebut Pedoman WLLP sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

KEDUA : Pedoman WLLP sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan sebagai acuan bagi tim pelaksana penghargaan WLLP.

KETIGA : Tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA ditetapkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

KEEMPAT : Penghargaan WLLP diberikan kepada perusahaan yang patuh melaksanakan kewajiban pelaporan lowongan pekerjaan pada SIAPkerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

KELIMA : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan Menteri ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Kementerian Ketenagakerjaan.

KEENAM : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 13 Oktober 2025

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



YASSIERLI

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 354 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN
WAJIB LAPOR LOWONGAN PEKERJAAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka mendorong peningkatan kepatuhan dan partisipasi aktif para perusahaan dalam melaporkan lowongan pekerjaan, serta memperkuat tata kelola pasar kerja yang adaptif dan responsif, Kementerian Ketenagakerjaan melalui Pusat Pasar Kerja dan Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja memberikan Penghargaan WLLP.

Penghargaan ini merupakan bentuk apresiasi atas kontribusi nyata dan komitmen berkelanjutan untuk perusahaan yang mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan terutama Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan (Perpres 57 Tahun 2023) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Permenaker 18 Tahun 2024), dalam mendukung kebijakan peningkatan transparansi informasi pasar kerja dan layanan ketenagakerjaan yang inklusif. WLLP merupakan kewajiban hukum sekaligus instrumen penting untuk memetakan kebutuhan tenaga kerja, mempercepat proses penempatan, dan mengurangi kesenjangan pasar kerja. Sementara itu, keberhasilan pengelolaan pasar kerja sangat bergantung pada kapasitas lembaga dalam hal ini pemerintah daerah untuk mengelola data, menjalin kolaborasi, serta mengembangkan inovasi layanan ketenagakerjaan.

Melalui pemberian penghargaan ini, diharapkan tercipta semangat kompetisi yang sehat, peningkatan mutu layanan pasar kerja di tingkat pusat dan daerah, serta penguatan sinergi antar pemangku kepentingan ketenagakerjaan. Kegiatan ini juga menjadi bagian dari upaya akselerasi transformasi pasar kerja nasional menuju sistem yang modern, terbuka, dan berbasis data.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Pemberian penghargaan ini dimaksudkan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dari Kementerian Ketenagakerjaan kepada perusahaan yang telah menunjukkan kinerja, komitmen, dan kontribusi nyata dalam mendukung pelaksanaan WLLP secara efektif, transparan, dan inovatif. Adapun tujuan pemberian penghargaan WLLP dan pengelolaan pasar kerja terbaik adalah:

1. Mendorong kepatuhan dan peningkatan kualitas pelaksanaan WLLP oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Memberikan apresiasi kepada perusahaan yang telah menggunakan SIAPkerja melalui *platform* Karirhub secara aktif, responsif, dan berbasis data.

C. PENGERTIAN

1. Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri yang selanjutnya disingkat PTKDN adalah proses penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja bagi pemberi kerja di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Wajib Lapori Lowongan Pekerjaan yang selanjutnya disebut WLLP adalah kewajiban bagi setiap pemberi kerja untuk melaporkan lowongan pekerjaan dan lowongan pekerjaan telah terisi kepada Menteri melalui Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAPkerja).
3. Penghargaan Wajib Lapori Lowongan Pekerjaan yang selanjutnya disebut Penghargaan WLLP adalah bentuk apresiasi dari Kementerian Ketenagakerjaan kepada perusahaan yang telah menunjukkan komitmen, kinerja, dan kontribusi luar biasa dalam melaporkan lowongan pekerjaan menggunakan SIAPkerja melalui platform Karirhub secara aktif, responsif, dan berbasis data.
4. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus serta didirikan, bekerja, dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba termasuk Pemberi Kerja atau pelaksana PTKDN.
6. Kementerian Ketenagakerjaan adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
7. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

BAB II TATA CARA PENILAIAN PENGHARGAAN

A. Umum

Penilaian Penghargaan WLLP dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. penyebaran informasi;
2. penilaian nominasi penerima penghargaan;
3. pengumpulan data awal;
4. pembobotan;
5. pleno dan penetapan penerima penghargaan; dan
6. pengumuman penerima dan pemberian penghargaan.

Selain dilakukan melalui tahapan di atas, Penilaian Penghargaan WLLP dilaksanakan dengan prinsip sebagai berikut:

1. Objektif, yaitu penilaian dilakukan berdasarkan kondisi nyata hasil verifikasi lapangan oleh Tim pelaksanaan.
2. Transparan dan akuntabilitas, yaitu penilaian dilakukan melalui proses terbuka dan transparan dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara teknis maupun administratif.
3. Reliabel, yaitu penilaian dapat dipercaya baik dari proses maupun hasilnya.
4. Terukur, yaitu penilaian dilaksanakan berdasarkan pembobotan dari tiap indikator penilaian.
5. Independen, yaitu penilaian dilakukan bebas dari intervensi pihak manapun.

B. Tahapan Penilaian

1. Penyebarluasan Informasi

Penyebaran informasi mengenai pemberian penghargaan dilaksanakan secara terencana, terukur, dan menyeluruh. Hal ini bertujuan agar Perusahaan dapat mengetahui, memahami, dan termotivasi untuk meningkatkan kepatuhan dalam pelaporan lowongan pekerjaan. Penyebaran informasi dilakukan melalui laman Kementerian Ketenagakerjaan (www.kemnaker.go.id) dan kanal media sosial resmi Kementerian Ketenagakerjaan. Langkah ini bertujuan meningkatkan keterjangkauan informasi dan menarik perhatian Perusahaan maupun masyarakat luas. Dengan demikian, pemberian penghargaan akan mendorong Perusahaan untuk lebih disiplin dalam melaksanakan kewajiban pelaporan lowongan pekerjaan melalui *platform* Karirhub pada SIAPkerja.

2. Penilaian Nominasi Penerima Penghargaan

Kementerian Ketenagakerjaan memberikan penghargaan kepada Perusahaan yang patuh terhadap kewajiban WLLP sebagaimana yang diamanatkan dalam Perpres 57 Tahun 2023 dan Permenaker 18 Tahun 2024. Penghargaan ini merupakan bagian dari penghargaan yang diberikan oleh Menteri melalui kegiatan "Naker Award". Perusahaan yang menjadi kandidat penerima penghargaan WLLP harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. berbadan hukum Indonesia; dan
- b. melakukan WLLP, mencakup laporan informasi lowongan pekerjaan dan laporan lowongan pekerjaan telah terisi kepada Menteri melalui SIAPkerja.

3. Pengumpulan Data Awal

Tim pelaksanaan melakukan pengumpulan data Perusahaan yang bersumber dari *platform* Karirhub pada SIAPkerja berupa jumlah Perusahaan yang memposting lowongan pekerjaan yang dilakukan tanpa input manual (data otomatis) sehingga data awal merupakan data murni hasil rekaman aktivitas di *platform* Karirhub pada SIAPkerja.

4. Penilaian Kriteria Melalui Pembobotan

Selain menggunakan data otomatis yang ditarik dari *platform* Karirhub pada SIAPkerja, proses penilaian juga dilakukan melalui pengumpulan dokumen pendukung yang disampaikan oleh Perusahaan. Dokumen pendukung berfungsi sebagai alat verifikasi untuk memastikan kepatuhan Perusahaan terhadap ketentuan ketenagakerjaan dan melengkapi aspek penilaian yang tidak tercatat secara digital melalui daring. Dengan mekanisme ini, penilaian tidak hanya mengandalkan data otomatis dari *platform* Karirhub pada SIAPkerja, tetapi juga memperhatikan dokumen pendukung atas kepatuhan dan kinerja Perusahaan dalam pengelolaan ketenagakerjaan. Verifikasi dokumen pendukung Perusahaan dilakukan dalam rangka pemenuhan kriteria:

- a. wajib; dan
- b. teknis.

Verifikasi dilakukan melalui pemberian nilai atau skor. Pemberian nilai relatif (pembobotan) dilakukan untuk mengetahui tingkat kepatuhan Perusahaan dalam membuat laporan informasi lowongan pekerjaan dan laporan lowongan pekerjaan yang telah terisi kepada Menteri.

a. Kriteria Wajib

Kriteria wajib merupakan persyaratan dasar yang harus dipenuhi oleh peserta atau calon penerima penghargaan. Peserta (Perusahaan) tidak dapat dinominasikan apabila tidak memenuhi kriteria wajib sebagaimana dimaksud berikut ini:

Tabel 1. Kriteria Wajib

No	Kriteria/Aspek	Indikator Penilaian	Metode Verifikasi
1.	Status Perusahaan sebagai pengguna aktif <i>platform</i> Karirhub pada SIAPkerja Kemnaker	Terdaftar dan aktif di Karirhub (https://karirhub.kemnaker.go.id)	1. Pengecekan akun Perusahaan pada <i>platform</i> Karirhub pada SIAPkerja 2. Data aktivitas posting lowongan di <i>platform</i> Karirhub pada SIAPkerja paling sedikit 1 (satu) lowongan dalam setahun

No	Kriteria/Aspek	Indikator Penilaian	Metode Verifikasi
			3. Laporan lowongan pekerjaan yang sudah terisi
2.	Kepatuhan Perusahaan dalam melaksanakan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan	Telah melakukan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP)	Surat Pernyataan yang disahkan oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan tingkat provinsi yang memuat: 1. Validitas informasi lowongan yang disampaikan 2. Tidak ada laporan masyarakat terkait adanya pungutan biaya rekrutmen atau penempatan disahkan oleh dinas 3. Data dan informasi dari pengawasan ketenagakerjaan Kemnaker/Disnaker
3.	Kondisi hukum Perusahaan terkait kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan	1. Tidak sedang dalam proses hukum atau memiliki indikasi pelanggaran ketenagakerjaan (Norma 100) 2. Tidak sedang dalam proses kasus perselisihan hubungan industrial	Data dan informasi dari pengawasan ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan
4.	Kepatuhan Perusahaan dalam melaksanakan kewajiban perlindungan dasar tenaga kerja melalui kepesertaan	Telah memenuhi kewajiban program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Upah Minimum	1. Bukti kepesertaan dan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan 2. Bukti pembayaran upah (slip gaji, laporan keuangan, atau

No	Kriteria/Aspek	Indikator Penilaian	Metode Verifikasi
	program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) serta pemberlakuan upah sesuai ketentuan upah minimum yang berlaku		dokumen lain yang relevan)
5.	Tingkat penerapan dan kepatuhan perusahaan terhadap Sistem Manajemen K3 (SMK3) untuk menjamin keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja di lingkungan kerja	SMK3	1. Dokumen kebijakan dan pedoman K3 2. Sertifikat SMK3 (dari Kemnaker atau lembaga berwenang) 3. Laporan hasil audit atau inspeksi K3
6.	Tingkat keberhasilan perusahaan dalam menjaga keselamatan kerja dengan tidak adanya kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian pada periode penilaian	<i>Zero Death Accident</i>	1. Laporan kecelakaan kerja dari perusahaan (dilengkapi bukti ke BPJS Ketenagakerjaan/ instansi terkait) 2. Data pengawasan ketenagakerjaan dari Disnaker/Kemna ker 3. Dokumen internal perusahaan (<i>safety record</i>, laporan audit K3, dll)

b. Kriteria Teknis

Kriteria teknis merupakan ukuran atau indikator penilaian yang digunakan untuk menilai kualitas, efektivitas, dan capaian kinerja peserta. Kriteria teknis bersifat kuantitatif serta diberikan bobot nilai tertentu. Tujuan penerapan kriteria teknis adalah untuk membandingkan dan mengurutkan

peserta berdasarkan kinerja pada aspek-aspek yang relevan dengan tujuan pemberian penghargaan.

Tabel 2. Kriteria Teknis

No	Kriteria/Aspek	Indikator Penilaian	Bobot Nilai/Skor
1.	Perusahaan yang melaporkan informasi lowongan pekerjaan*	Perusahaan yang memposting Lowongan Kerja* melalui <i>platform</i> Karirhub pada SIAPkerja	
	a. Jumlah Postingan informasi lowongan pekerjaan*	Jumlah postingan informasi lowongan pekerjaan* melalui <i>platform</i> Karirhub pada SIAPkerja dalam kurun waktu Januari-September 2025	35%
	b. Jumlah Kuota lowongan pekerjaan*	Jumlah kuota lowongan pekerjaan* melalui <i>platform</i> Karirhub pada SIAPkerja dalam kurun waktu Januari-September 2025	20%
	c. Rasio antara jumlah kuota lowongan pekerjaan* yang dipublikasikan di <i>platform</i> Karirhub pada SIAPkerja dengan rencana kebutuhan tenaga kerja perusahaan dalam WLKP	Perbandingan antara jumlah kuota lowongan pekerjaan* yang dipublikasikan di <i>platform</i> Karirhub pada SIAPkerja terhadap rencana kebutuhan tenaga kerja dalam WLKP	10%
	d. Rasio tindak lanjut postingan lowongan terhadap total postingan lowongan pekerjaan*	Perbandingan antara jumlah postingan yang ditindaklanjuti terhadap total postingan lowongan pekerjaan dipublikasikan di <i>platform</i> Karirhub pada SIAPkerja *	10%
2.	Rasio penempatan tenaga kerja terhadap jumlah postingan lowongan pekerjaan* yang dipublikasikan di <i>platform</i> Karirhub pada SIAPkerja	Perbandingan antara jumlah postingan lowongan pekerjaan yang memiliki penempatan terhadap total postingan lowongan pekerjaan	10%

No	Kriteria/Aspek	Indikator Penilaian	Bobot Nilai/Skor
		yang dipublikasikan di <i>platform</i> Karirhub pada SIAPkerja *	
3.	Komitmen dan implementasi perusahaan dalam menyediakan kesempatan kerja yang inklusif, nondiskriminatif, dan terbuka bagi seluruh kelompok tenaga kerja.	Jumlah kebutuhan untuk disabilitas	15%

*) lowongan pekerjaan yang dibuka hanya untuk kebutuhan perusahaan itu sendiri

5. Pembobotan

Pembobotan dilakukan oleh Tim pelaksanaan terhadap Perusahaan dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Melakukan pembobotan berdasarkan kriteria wajib dan kriteria teknis.
- 2) Hasil pembobotan, tim pelaksanaan akan memilih 5 (lima) nominasi Perusahaan terbaik.
- 3) Penilaian kriteria dilakukan menggunakan Format 1 dalam Petunjuk Pelaksanaan WLLP ini.

6. Pleno dan Penetapan Penerima Penghargaan

Pleno dan penetapan merupakan proses menentukan penerima penghargaan WLLP terbaik yang dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Pleno dipimpin langsung oleh Sekretaris Jenderal dan dihadiri oleh pejabat di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.
- b. Pleno dilaksanakan paling lama 2 (dua) hari kerja terhitung sejak tanggal Berita Acara Penetapan Pemenang.
- c. Tim pelaksana memaparkan hasil penilaian dan memaparkan profil setiap nominasi pemenang kepada peserta rapat Pleno.
- d. Peserta Rapat Pleno dapat memberikan masukan dan pertimbangan kepada Sekretaris Jenderal dalam memutuskan peraih Penghargaan WLLP Terbaik.
- e. Sekretaris Jenderal menetapkan berita acara pleno penetapan Perusahaan penerima penghargaan dan melaporkan hasil pleno kepada Menteri.
- f. Hasil pleno bersifat final dan tidak dapat diganggu gugat.
- g. Menteri menetapkan penerima penghargaan kepada Perusahaan WLLP melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan.

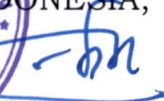
C. Pengumuman Penerima dan Pemberian Penghargaan

Pemenang yang telah ditetapkan akan diumumkan secara resmi dan diberikan penghargaan berupa:

1. piagam; dan
2. trofi.

BAB III
PENUTUP

Pemberian Penghargaan WLLP merupakan wujud apresiasi Pemerintah kepada Perusahaan yang berkontribusi terhadap pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia melalui kepatuhan dalam penyampaian laporan informasi lowongan pekerjaan dan laporan lowongan pekerjaan telah terisi kepada Menteri. Pemberian penghargaan ini dapat memberikan motivasi kepada Perusahaan untuk menjadi mitra Pemerintah dalam mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan.


MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

YASSIERLI

Format 1

FORM PENILAIAN KRITERIA

Penganugerahan WLLP Terbaik

Identitas Perusahaan

- Nama Perusahaan :
- Alamat :
- Tanggal Penilaian :
- Tim Pelaksanaan :

No	Kriteria Wajib	Memenuhi	Tidak Memenuhi	Keterangan
1	Terdaftar dan aktif di <i>platform</i> Karirhub pada SIAPkerja (https://karirhub.kemnaker.go.id).	☐	☐	
2	Telah melakukan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP).	☐	☐	
3	Tidak sedang dalam proses hukum atau memiliki indikasi pelanggaran ketenagakerjaan (Norma 100).	☐	☐	
4	Tidak sedang dalam proses kasus perselisihan hubungan industrial.	☐	☐	
5	Memenuhi kewajiban program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.	☐	☐	
6	Menerapkan Standar Upah Minimum.	☐	☐	
7	Telah menerapkan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja).	☐	☐	
8	<i>Zero Death Accident.</i>	☐	☐	

Kriteria Teknis (diberi bobot nilai)

No	Kriteria Teknis	Indikator	Bobot (%)	Nilai Akhir
1.	Perusahaan yang melaporkan informasi lowongan pekerjaan*	Perusahaan yang memposting Lowongan Kerja melalui Karirhub		
	a. Jumlah Postingan informasi lowongan pekerjaan.	Jumlah postingan informasi lowongan pekerjaan* melalui Karirhub dalam kurun waktu Januari-September 2025	35%	
	b. Jumlah Kuota lowongan pekerjaan.	Jumlah kuota lowongan pekerjaan* melalui Karirhub dalam kurun waktu Januari-September 2025	20%	
	c. Rasio antara jumlah kuota lowongan pekerjaan* yang dipublikasikan di Karirhub dengan rencana kebutuhan tenaga kerja perusahaan dalam WLKP.	Perbandingan antara jumlah kuota lowongan pekerjaan* yang dipublikasikan di Karirhub terhadap rencana kebutuhan tenaga kerja dalam WLKP	10%	
	d. Rasio tindak lanjut postingan lowongan terhadap total postingan lowongan pekerjaan*.	Perbandingan antara jumlah postingan yang ditindaklanjuti terhadap total postingan lowongan pekerjaan dipublikasikan Karirhub*	10%	
2.	Rasio penempatan tenaga kerja terhadap jumlah postingan lowongan pekerjaan* yang dipublikasikan di Karirhub.	Perbandingan antara jumlah postingan lowongan pekerjaan yang memiliki penempatan terhadap total postingan lowongan pekerjaan yang dipublikasikan di Karirhub*	10%	
3.	Komitmen dan implementasi perusahaan dalam menyediakan kesempatan kerja yang inklusif, nondiskriminatif, dan terbuka bagi seluruh kelompok tenaga kerja.	Jumlah kebutuhan untuk disabilitas	15%	
	TOTAL		100%	

*) lowongan pekerjaan yang dibuka hanya untuk kebutuhan perusahaan itu sendiri

Total Nilai Teknis:

Keputusan Akhir:

☐ Lulus

☐ Tidak Lulus



MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

Yassierli
YASSIERLI