

**KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 417 TAHUN 2025**  
**TENTANG**  
**PEDOMAN PENILAIAN PEMBERIAN PENGHARGAAN**  
**BIDANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN**  
**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk meningkatkan kinerja pemerintahan provinsi dalam bidang penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dan partisipasi perusahaan dalam melakukan penilaian mandiri atas pelaksanaan norma100 di tempat kerja, perlu diberikan penghargaan melalui tahapan penilaian yang objektif, transparan, dan akuntabel;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Penilaian Pemberian Penghargaan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
  2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
  3. 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);
  4. 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);
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
  6. Peraturan Presiden Nomor 164 Tahun 2024 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 360);

7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 12);
8. 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 PENILAIAN PEMBERIAN PENGHARGAAN BIDANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN.
- KESATU : Menetapkan Pedoman Penilaian Pemberian Penghargaan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pedoman Penilaian sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- KEDUA : Penghargaan bidang pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU terdiri dari:
- a. penghargaan provinsi dengan kinerja bidang pengawasan ketenagakerjaan terbaik; dan
  - b. penghargaan kawasan industri dengan penerapan norma 100 terbaik.
- KETIGA : Pedoman Penilaian sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU menjadi acuan bagi tim penilai.
- KEEMPAT : Tim penilai sebagaimana dimaksud dalam Diktum KETIGA ditetapkan oleh Direktur Jenderal. Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- KELIMA : Biaya yang timbul akibat ditetapkan Keputusan ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Kementerian Ketenagakerjaan.
- KEENAM : Keputusan Menteri ini berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 19 November

MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASSIERLI

*Penafian*

Peraturan perundang-undangan ini merupakan dokumen yang ditulis / diketik ulang dari salinan resmi peraturan perundang-undangan yang telah diundangkan oleh pemerintah Republik Indonesia. Dilakukan untuk memudahkan pihak yang berkepentingan untuk mendapatkan dan memahami peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan.



LAMPIRAN  
KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 417 TAHUN 2025  
TENTANG  
PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN  
BIDANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

BAB I  
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan upaya pemerintah untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Kegiatan ini dilaksanakan secara bersama oleh Pemerintah Pusat melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Pemerintah Daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam pelaksanaannya, Pemerintah Daerah berperan sebagai penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan, sementara Pemerintah Pusat berwenang merumuskan dan menetapkan sistem serta kebijakan pengawasan ketenagakerjaan.

Namun, pelaksanaan pengawasan di daerah belum sepenuhnya selaras dengan kebijakan pusat. Perbedaan kebijakan, keterbatasan jumlah dan kapasitas pengawas, serta alokasi anggaran yang belum memadai menyebabkan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di daerah berjalan tidak optimal. Hal ini ditandai dengan meningkatnya jumlah pengaduan tenaga kerja yang masuk ke Kementerian Ketenagakerjaan, yang menunjukkan masih rendahnya responsivitas daerah dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan.

Di sisi lain, jumlah Pengawas Ketenagakerjaan yang terbatas dibandingkan jumlah perusahaan yang diawasi menjadi tantangan tersendiri. Berdasarkan data Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3 tahun 2025, terdapat sekitar 1.400 pengawas untuk hampir tiga juta perusahaan di Indonesia. Kondisi ini mengakibatkan sebagian besar perusahaan belum terjangkau dalam pengawasan langsung.

Sebagai inovasi dalam memperluas jangkauan dan efektivitas pengawasan, Kementerian Ketenagakerjaan mengembangkan sistem penilaian mandiri berbasis elektronik yang disebut Norma100, yaitu metode self-assessment oleh perusahaan untuk menilai tingkat penerapan norma ketenagakerjaan. Metode ini mengurangi interaksi langsung antara pengawas dan perusahaan, sehingga lebih efisien dari sisi waktu dan biaya, serta memberikan data pemetaan kepatuhan norma ketenagakerjaan di berbagai daerah dan kawasan industri.

Untuk mendorong sinkronisasi kebijakan, memperkuat koordinasi antara pusat dan daerah, serta meningkatkan partisipasi perusahaan dalam penerapan norma ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan pemberian penghargaan (Naker Award). Penghargaan ini ditujukan bagi:

1. Pemerintah Provinsi dengan kinerja terbaik dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan; dan
2. Kawasan Industri dengan penerapan Norma100 terbaik.

Melalui pemberian penghargaan ini, diharapkan Pemerintah Daerah dan Pengelola Kawasan Industri semakin termotivasi untuk mengoptimalkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sesuai kebijakan nasional, memperkuat komitmen terhadap perlindungan tenaga kerja, serta mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang selaras, responsif, dan berkelanjutan.

## B. MAKSUD DAN TUJUAN

Pemberian penghargaan ini dimaksudkan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dari Kementerian Ketenagakerjaan kepada provinsi dan kawasan industri yang telah menunjukkan kinerja, komitmen, dan kontribusi nyata dalam mendukung kegiatan pengawasan ketenagakerjaan. Adapun tujuan pemberian penghargaan bidang pengawasan ketenagakerjaan yaitu terlaksananya penilaian secara profesional, proposional, dan objektif dalam penilaian terhadap provinsi dengan kinerja bidang pengawasan ketenagakerjaan terbaik dalam rangka pemberian Naker Award.

## C. PENGERTIAN

1. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.
2. Penilaian Kinerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan adalah proses evaluasi yang sistematis untuk menilai kegiatan pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hak-hak normatif tenaga kerja.
3. Norma Ketenagakerjaan adalah segala bentuk peraturan perundang-undangan atau standar di bidang ketenagakerjaan yang terdiri dari norma kerja dan norma K3.
4. Norma100 adalah penamaan untuk metode pemeriksaan norma ketenagakerjaan secara virtual berbasis jaringan atau formulir elektronik dengan mengisi Daftar Periksa yang dilakukan secara mandiri oleh perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja untuk kemudian diverifikasi oleh Pengawas Ketenagakerjaan guna menilai tingkat penerapan norma ketenagakerjaan pada perusahaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Kawasan Industri adalah kawasan tempat pemasaran kegiatan industri yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana penunjang yang dikembangkan dan dikelola oleh Perusahaan Kawasan Industri.
6. Pengelola Kawasan Industri adalah perusahaan yang mengusahakan pengembangan dan pengelolaan Kawasan Industri.
7. Tim Penilai adalah tim yang dibentuk oleh Dirjen Binwasnaker dan K3 untuk menilai capaian kinerja dari Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan dan untuk menilai capaian Kawasan Industri dengan Penerapan Norma100 sesuai dengan kriteria dan indikator dalam pedoman ini.
8. Tindak Lanjut Atensi adalah respon daerah/Provinsi terhadap pengaduan yang diteruskan oleh Dirjen Binwasnaker dan K3 kepada Provinsi tersebut.
9. Nilai sistem adalah nilai yang didapatkan dari sistem fitur Norma100 setelah perusahaan melakukan pengisian Norma100 secara lengkap oleh perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja/buruh yang otomatis dihitung oleh sistem.
10. Dinas adalah satuan kerja perangkat daerah yang ditugaskan untuk menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan di provinsi.
11. Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 selanjutnya disingkat Ditjen Binwasnaker dan K3 adalah Direktorat Jenderal yang berada dalam lingkup Kementerian Ketenagakerjaan yang diberi tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja.
12. Direktur Jenderal adalah Direktur Jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja.

## BAB II

### TATA CARA PENILAIAN PROVINSI DENGAN KINERJA BIDANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN TERBAIK

#### A. Umum

Pedoman Penilaian provinsi dengan kinerja bidang pengawasan ketenagakerjaan terbaik dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. pembentukan tim penilai;
2. penetapan peserta;
3. objek penilaian;
4. sosialisasi dan informasi;
5. proses perumusan dan penetapan kriteria;
6. kriteria penilaian dan pembobotan;
7. penetapan nominasi;
8. penilaian nominator;
9. pengusulan nominasi pemenang; dan
10. pleno dan penetapan penerima penghargaan.

#### B. Tahapan Penilaian

##### 1. Pembentukan Tim Penilai

Pembentukan Tim Penilai berasal dari perwakilan setiap direktorat pada Direktorat Jenderal Binwasnaker dan K3 dengan jumlah ganjil yang ditetapkan oleh Direktur Jendral Binwasnaker dan K3.

##### 2. Penetapan Peserta

Seluruh pemerintah daerah provinsi yang memiliki unit kerja penyelenggaraan pengawasan di bidang ketenagakerjaan secara ex officio ditetapkan sebagai peserta penilaian yang akan dinilai kinerjanya dan diseleksi sebagai nomine serta berhak terpilih untuk menjadi peraih penghargaan sebagai Provinsi dengan kinerja bidang pengawasan ketenagakerjaan terbaik berdasarkan hasil penilaian dari Tim Penilai.

##### 3. Objek Penilaian

Objek penilaian merupakan kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu Januari dengan Oktober dengan kriteria dan indikator sesuai pedoman ini. Rencana kegiatan pada bulan November dan Desember akan dimasukkan dalam bagian penunjang dan pelaksanaannya dapat dijadikan objek penilaian pada tahun berikutnya.

##### 4. Sosialisasi dan Informasi

Dirjen Binwasnaker dan K3 menyampaikan pemberitahuan kepada Kepala Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan tentang rencana akan dilaksanakannya penilaian terhadap kinerja pengawasan ketenagakerjaan Provinsi baik dalam kesempatan pertemuan maupun melalui surat yang dikirimkan ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan Provinsi seluruh Indonesia.

##### 5. Proses Perumusan dan Penetapan Kriteria

Perumusan kriteria penilaian dilakukan melalui mekanisme rapat lintas direktorat di lingkungan Direktorat Jenderal Binwasnaker dan K3, sehingga dinilai telah mengakomodir langkah strategis dalam upaya mencapai target kinerja masing-masing direktorat.

6. Kriteria Penilaian dan Pembobotan

Kriteria Penilaian dan Pembobotan dengan definisi operasional dan indikator dalam tabel sebagai berikut:

a. Kriteria Penilaian

No	Kriteria	Definisi Operasional	Indikator
1.	Rencana Kerja Unit pengawasan (RKU) ketenagakerjaan	Rencana Kerja yang dibuat oleh unit pengawasan ketenagakerjaan di provinsi sebagai dasar pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang memuat kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan /atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan	a. Dokumen RKU ditandatangani oleh Kepala Dinas. b. Waktu penyusunan dibuktikan dengan kewajiban pengumpulan dokumen RKU sesuai dengan Permenaker 33 Tahun 2016.
2.	Indeks Pengawasan Ketenagakerjaan	Penilaian pelaksanaan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dalam kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan pengembangan sistem ketenagakerjaan pada tahun berjalan	a. Nilai Indeks Efektivitas Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan per Provinsi b. Nilai Indeks Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan per Provinsi
3.	Wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP)	Laporan kondisi ketenagakerjaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara online melalui sistem WLKP online	Jumlah Perusahaan yang melaporkan di WLKP dengan jumlah Perusahaan berdasarkan data sensus BPS
4.	Pemenuhan Kebutuhan (Formasi) Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3	Proses pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3 yang telah ditetapkan dalam penetapan formasi dari rekomendasi Kemnaker dan penetapan formasi KemenPanRB,	a. Tersedianya rekomendasi formasi dari sekretaris jenderal Kemnaker dan penetapan kebutuhan jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3 dari KemenPanRB

No	Kriteria	Definisi Operasional	Indikator
		<p>pengangkatan dan penempatan yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan unit kerja</p>	<p>b. Persentase pemenuhan formasi jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguin K3 sesuai dengan penetapan formasi KemenPanRB</p> <p>c. Persentase jumlah jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguin K3 yang ditempatkan sesuai dengan tugas dan fungsinya</p>
5.	Peningkatan dan pengembangan kompetensi bagi jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguin K3	<p>Tingkat keikutsertaan (partisipasi aktif) jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguin K3 dalam mengikuti kegiatan peningkatan dan pengembangan kompetensi dalam mendukung persentase meningkatnya jumlah jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguin K3 yang ditingkatkan kompetensinya</p>	<p>a. Persentase jumlah jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguin K3 yang mengikuti peningkatan kompetensi teknis/diklat spesialisasi di bidang ketenagakerjaan</p> <p>b. Persentase jumlah jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguin K3 yang mengikuti pengembangan kompetensi melalui bimtek, workshop, seminar dan lain-lain</p>

No	Kriteria	Definisi Operasional	Indikator
			c. Persentase jumlah jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguin K3 yang mengikuti peningkatan kompetensi manajerial dan sosial kultural.
6.	Pelaksanaan penilaian evaluasi kinerja 360° bagi jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguin K3	Memiliki data penilaian kinerja 360° bagi JF Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguin K3	Persentase jumlah jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguin K3 yang melakukan penilaian evaluasi kinerja 360°
7.	Persentase tindak lanjut atensi pelanggaran norma ketenagakerjaan	Tindak lanjut dari seluruh atensi atas dugaan pelanggaran norma ketenagakerjaan di daerah, dibuktikan dengan informasi yang diekstrak dari database persuratan Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan, surat laporan tindak lanjut atensi dan hasil koordinasi Pengawas Ketenagakerjaan pusat dengan daerah	Persentase ditindaklanjutinya atensi pusat oleh daerah
8.	Jumlah surat aduan dugaan pelanggaran Norma Ketenagakerjaan yang diterima	Database Atensi dugaan pelanggaran Norma Ketenagakerjaan yang diterima Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan	Jumlah Atensi dugaan pelanggaran Norma Ketenagakerjaan yang diterima Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Provinsi dibagi dengan jumlah perusahaan dalam Provinsi menurut data BPS dikalikan rata-rata jumlah perusahaan seluruh Indonesia

No	Kriteria	Definisi Operasional	Indikator
9.	Provinsi yang telah melaksanakan penyidikan	Berkas perkara/ keputusan pengadilan	Tersedianya dan dilaksanakan PPNS telah penyidikan
10.	Provinsi yang merespon surat aduan yang disampaikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan	Surat pemberitahuan tindak lanjut Atensi	Persentase surat pemberitahuan tindaklanjut atensi
11.	Dinas Provinsi sebagai Pembina K3	Penilaian kinerja Dinas Provinsi sebagai Pembina K3 terbaik	Jumlah Perusahaan yang menerapkan SMK3 di Provinsi
12.	Dinas Provinsi sebagai Pembina P2HIV-AIDS	Penilaian kinerja Dinas Provinsi sebagai Pembina P2HIV-AIDS terbaik	Jumlah perusahaan yang melaksanakan Program Pencegahan & Penanggulangan HIVAIDS
13.	Pelaporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan	Kinerja pelaporan data hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Provinsi sesuai amanat Permenakertrans No Per.09/Men/2025 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan	Ketepatan waktu dan kelengkapan dalam pelaporan data hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Provinsi

b. Pembobotan Kriteria

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
1.	Penyusunan Rencana Kerja Unit pengawasan	a. dokumen RKU yang membuktikan waktu dilaksanakan nya penyusunan	a. Penyusunan dokumen RKU dilaksanakan pada setiap akhir tahun n1	5

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
	(RKU) ketenagakerjaan	b. Dokumen realisasi dari perencanaan yang telah dibuat	b. Realisasi dari perencanaan dalam RKU tahun yang telah dibuat	
			a. Penyusunan dokumen RKU dilaksanakan pada setiap awal tahun b. Realisasi dari perencanaan dalam RKU tahun yang telah dibuat	3
			a. Penyusunan dokumen RKU dilaksanakan pada akhir tahun b. Realisasi dari perencanaan dalam RKU tahun yang telah dibuat	1
2.	Indeks Pengawasan Ketenagakerjaan	Provinsi dengan: a. Nilai Indeks dan tingkat partisipasi Penilaian Indeks Efektivitas Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan	a. Provinsi dengan Nilai Indeks Efektivitas Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan > 75.00% b. Provinsi dengan Nilai Indeks Efektivitas Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan > 60.00% - <74.99% c. Provinsi dengan Nilai Indeks Efektivitas Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan < 59.99%	5

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
			a. Provinsi dengan nilai tingkat partisipasi penilaian Indeks Efektivitas Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan > 75.00%	5
			b. Provinsi dengan nilai tingkat partisipasi penilaian Indeks Efektivitas Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan > 51.00% - <74.99%	3
			c. Provinsi dengan nilai tingkat partisipasi penilaian Indeks Efektivitas Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan < 50.99%	1
	b. Indeks Kinerja Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan terbaik dibuktikan dengan data hasil penilaian		a. Nilai indeks di atas IKK Renstra + 10% tahun tersebut  (Nilai indeks > IKK+(10%*IKK))	5
			b. Nilai Indeks sama dengan IKK Renstra sampai dengan IKK Renstra + 10%	3

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
			(Nilai Indeks = IKK Renstra s/d IKK Renstra + 10%)  c. Nilai indeks di bawah nilai indeks IKK Renstra  (Nilai Indeks < nilai indeks IKK Renstra)	1
3.	Wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP)	a. Data jumlah perusahaan yang terdaftar WLKP online  b. Persentase jumlah perusahaan yang melapor WLKP online  c. Persentase Peningkatan perusahaan yang mendaftar dalam WLKP online (per Provinsi, per tahun)	a. Pelaporan WLKP di provinsi > 20% dibandingkan jumlah perusahaan berdasarkan data BPS  b. Pelaporan WLKP provinsi > 10% - < 20% jumlah perusahaan berdasarkan data BPS  c. Pelaporan WLKP Provinsi < 10% dibandingkan jumlah perusahaan berdasarkan data BPS	5 3 1
4.	Pemenuhan penetapan kebutuhan/formasi jabatan fungsional	Dokumen nominatif kepegawaian bagi Pejabat Fungsional	a. 100% sudah memenuhi kebutuhan formasi  b. > 75% - 99% sudah memenuhi kebutuhan formasi  c. 75% sudah memenuhi kebutuhan formasi	5 3 1

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
5.	Peningkatan dan pengembangan kompetensi bagi JF Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguin K3	Dokumen analisis kebutuhan dan dokumen usulan peningkatan kompetensi teknis/ pelatihan spesialisasi di bidang ketenagakerjaan dan dokumen usulan pengembangan kompetensi melalui bimtek, workshop, seminar dan lain-lain	<p>a. 100% kesesuaian pelaksanaan peningkatan dan pengembangan kompetensi teknis/ pelatihan spesialisasi di bidang ketenagakerjaan dengan kebutuhan</p>	5
			<p>b. 75% - 99% kesesuaian pelaksanaan peningkatan dan pengembangan kompetensi teknis/ pelatihan spesialisasi di bidang ketenagakerjaan dengan kebutuhan</p>	3
			<p>c. &lt;75% kesesuaian pelaksanaan peningkatan dan pengembangan kompetensi teknis/pelatihan spesialisasi di bidang ketenagakerjaan dengan kebutuhan</p>	1
6.	Pelaksanaan Penilaian evaluasi kinerja 360° bagi pejabat fungsional	Rekapitulasi hasil penilaian evaluasi kinerja 360° bagi pejabat fungsional	<p>a. 100% pejabat fungsional dilakukan penilaian evaluasi kinerja 360° bagi pejabat fungsional</p>	5

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
			b. 75%-99% pejabat fungsional dilakukan penilaian evaluasi kinerja 360° bagi pejabat fungsional c. <75% pejabat fungsional dilakukan penilaian evaluasi kinerja 360° bagi pejabat fungsional	3 1
7.	Persentase tindak lanjut dan penyelesaian atensi atas kasus dugaan pelanggaran norma ketenagakerjaan yang dikirimkan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah	Bukti tindaklanjut atensi berupa surat perintah pemeriksaan, surat panggilan dinas, surat panggilan klarifikasi, nota pemeriksaan Laporan Hasil Pemeriksaan ataupun penetapan	a. Persentase tindaklanjut atensi $\geq 75\%$ dari total atensi dugaan pelanggaran norma ketenagakerjaan yang diterima dari Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan pada tahun berjalan b. Persentase tindaklanjut atensi 50% - < 75% dari total atensi dugaan pelanggaran norma ketenagakerjaan yang diterima dari Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan pada Tahun berjalan	5 3

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
			c. Persentase tindaklanjut atensi <50% dari tota atensi dugaan pelanggaran norma ketenagakerja an yang diterima dari Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerja an pada Tahun berjalan	1
8.	Pembina terbaik K3	Jumlah perusahaan yang menerapkan SMK3 di Provinsi	a. Jumlah perusahaan yang menerapkan SMK3 di Provinsi >100%	5
			b. Jumlah perusahaan yang menerapkan SMK3 di Provinsi > 50% - 99,90%	3
			c. Jumlah Perusahaan yang menerapkan SMK3 di Provinsi <50%	1
9.	Pembina P2HIV/AIDS terbaik	Jumlah perusahaan yang melaksanakan Program Pencegahan & Penanggulangan HIV-AIDS	a. Jumlah perusahaan yang melaksanakan Program Pencegahan & Penanggulang an HIV-AIDS >90%	5

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
			b. Jumlah perusahaan yang melaksanakan Program Pencegahan & Penanggulangan HIV-AIDS > 40% - > 89%	3
			c. Jumlah perusahaan yang melaksanakan Program Pencegahan & Penanggulangan HIV-AIDS < 40%	1
10.	Ketepatan waktu dalam pelaporan data hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Provinsi	Database pelaporan yang dihimpun oleh tim data dan informasi PEP Ditjen Binwasnaker & K3	a. Melaporkan data hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara lengkap & tepat waktu pada tanggal 15 setiap bulannya b. Melaporkan data hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tidak tepat waktu pada tanggal 15 setiap bulannya c. Melaporkan data hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tidak lengkap & tidak tepat waktu pada	5 3 1

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
			tanggal 15 setiap bulannya	
$\text{Jumlah} = \left( \frac{\text{Jumlah bobot kriteria}}{\text{Jumlah kriteria penilaian}} \right) + \left( \frac{\text{bobot kriteria penambah}}{\text{jumlah kriteria penambah}} \times 20\% \right)$				

c. Bobot Kriteria Penambah

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
1	Jumlah surat aduan dugaan pelanggaran Norma Ketenagakerjaan yang diterima	Jumlah atensi dibagi dengan jumlah perusahaan pada Provinsi berdasarkan data BPS dikalikan dengan jumlah rata-rata perusahaan per Provinsi di seluruh Indonesia	a. Nilai = $100 - \frac{\text{Atensi}}{695.323}$	5
			b. Nilai = $50 - \frac{\text{Atensi}}{695.323}$	3
			c. Nilai = $1 - \frac{\text{Atensi}}{695.323}$	1
2	Provinsi yang merespon surat aduan yang disampaikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan	Surat pemberitahuan tindak lanjut Atensi	a. Persentase surat pemberitahuan tindaklanjut atensi $\geq 75\%$ dari total atensi dugaan pelanggaran norma ketenagakerjaan yang diterima pada tahun berjalan	5
			b. Persentase surat pemberitahuan tindaklanjut atensi $50\% - <75\%$ dari total atensi dugaan	3

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
			<p>pelanggaran norma ketenagakerjaan yang diterima pada tahun berjalan</p> <p>c. Persentase surat pemberitahuan tindaklanjut atensi &lt;50% dari total atensi dugaan pelanggaran norma ketenagakerjaan yang diterima pada tahun berjalan</p>	
3	Provinsi yang melaksanakan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan	Provinsi yang melaksanakan penyidikan dibuktikan dengan berkas perkara dan/ atau putusan pengadilan	<p>a. Bobot nilai tindak pidana biasa (TPB dengan bobot 10) atau tindak pidana ringan (TPR dengan bobot 2) dikalikan dengan jumlah perkara yang disidik sepanjang tahun berjalan <math>\geq 20</math></p> <p>(Jumlah TPB <math>\times</math> 10) + (Jumlah TPR <math>\times</math> 2) <math>\geq 20</math></p>	5

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
			<p>b. Bobot nilai tindak pidana biasa ((TPB dengan bobot 10) atau tindak pidana ringan (TPR dengan bobot 2) dikalikan dengan jumlah perkara yang disidik sepanjang tahun berjalan = <math>10 \geq 19</math>  <math>(Jumlah\ TPB \times 10)</math>  <math>+(Jumlah\ TPR \times 2)=10 \geq 19</math></p>	3
			<p>c. Bobot nilai tindak pidana biasa (TPB dengan bobot bobot 10) atau tindak pidana ringan (TPR dengan bobot 2)) dikalikan dengan jumlah perkara yang disidik sepanjang tahun berjalan = <math>1 \geq 9</math>  <math>(Jumlah\ TPB \times 10)</math>  <math>+(Jumlah\ TPR \times 2)=1 \leq 9, \neq 0</math></p>	1

#### 7. Penetapan Nominasi

- Tim penilai melakukan penilaian terhadap 38 (tiga puluh delapan) Provinsi dengan kinerja bidang pengawasan ketenagakerjaan terbaik dan mengusulkan nominasi Provinsi sebagai nominator pemenang penghargaan dengan jumlah paling sedikit 6 (enam) berdasarkan nilai tertinggi dari urutan skor akhir hasil penilaian.
- Penetapan nominasi sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dalam tahun berjalan sesuai keunggulan dari masing-masing Provinsi dan sejalan dengan kriteria penilaian yang telah ditetapkan.

- c. Direktur Jenderal Binwasnaker dan K3 dapat menyampaikan pemberitahuan dalam bentuk surat resmi kepada nominator pemenang penghargaan yang telah ditetapkan dan akan ditindaklanjuti dengan penilaian.
8. Penilaian Nominator
- a. Tim Penilai melakukan penilaian terhadap 6 (enam) Provinsi dengan nilai tertinggi yang masuk dalam nominasi berdasarkan kriteria penilaian dan pembobotan yang telah ditetapkan dalam pedoman ini.
  - b. Tim Penilai dapat melakukan wawancara/komunikasi, meminta dokumen atau data dukung yang diperlukan sesuai dengan objek penilaian dan melakukan verifikasi terhadap dokumen atau data dukung melalui perwakilan dari Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Provinsi.
  - c. Tim Penilai menyusun hasil penilaian dengan sistem skoring per masing-masing kriteria yang dinilai berikut dengan hasil akhir penilaian dalam bentuk tabel penilaian.
  - d. Hasil akhir penilaian diperoleh dari jumlah bobot kriteria dibagi jumlah kriteria penilaian dikalikan 80%, ditambah dengan bobot kriteria penambahan dibagi dengan jumlah kriteria penambahan dikalikan 20%.
  - e. Tim Penilai mengusulkan nominasi calon pemenang berdasarkan sistem ranking pada tabel penilaian.
  - f. Penyusunan hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada huruf c, huruf d dan huruf e diputuskan dalam rapat pleno dari Tim Penilai.
  - g. Keputusan rapat pleno sebagaimana dimaksud pada huruf f dituangkan dalam bentuk Berita Acara menggunakan Format I dalam Pedoman Penilaian ini.
9. Pengusulan Nominasi Pemenang
- a. Tim Penilai mengusulkan 6 (enam) nominator Provinsi dengan Kinerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Terbaik yang diperoleh dari hasil perangkingan terhadap seluruh Provinsi yang dijadikan nominator.
  - b. Pengusulan nominasi pemenang Provinsi dengan Kinerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Terbaik disampaikan secara tertulis oleh Penanggungjawab Tim Penilai kepada Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3.
10. Pleno dan Penetapan Penerima Penghargaan
- Pleno dan penetapan merupakan proses menentukan penerima penghargaan provinsi dengan kinerja bidang pengawasan ketenagakerjaan 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 penilai 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 provinsi dengan kinerja bidang pengawasan ketenagakerjaan 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 provinsi dengan kinerja bidang pengawasan ketenagakerjaan terbaik melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan.

### BAB III

#### TATA CARA PENILAIAN KAWASAN INDUSTRI DENGAN PENERAPAN NORMA100 TERBAIK

##### A. Umum

Pedoman Penilaian provinsi dengan kinerja bidang pengawasan ketenagakerjaan terbaik dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. pembentukan tim penilai;
2. penetapan peserta;
3. sosialisasi dan bimbingan teknis;
4. proses perumusan dan penetapan kriteria;
5. kriteria penilaian dan pembobotan;
6. proses penilaian; dan
7. pleno dan penetapan penerima penghargaan.

##### B. Tahapan Penilaian

###### 1. Pembentukan Tim Penilai

Pembentukan Tim Penilai berasal dari perwakilan setiap direktorat pada Direktorat Jenderal Binwasnaker dan K3 dengan jumlah ganjil yang ditetapkan oleh Direktur Jendral Binwasnaker dan K3.

###### 2. Penetapan Peserta

Peserta yang akan dinilai sebagai Kawasan Industri dengan Penerapan Norma100 Terbaik adalah Kawasan Industri yang melakukan pendaftaran melalui email norma100@kemnaker.go.id, dengan melampirkan persyaratan sebagai berikut:

- a. mengisi formulir pendaftaran menggunakan Format II dalam Pedoman Penilaian ini;
- b. melakukan pengisian Norma100 secara lengkap (sampai dengan nilai sistem); dan
- c. melampirkan daftar perusahaan yang sudah mengisi Norma100.

###### 3. Sosialisasi dan Bimbingan Teknis

Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi dan bimbingan teknis ke daerah Kawasan Industri yang dinilai memenuhi syarat dan berminat untuk mengikuti penilaian sebagai Kawasan Industri dengan Penerapan Norma100 Terbaik.

###### 4. Proses Perumusan dan Penetapan Kriteria

Perumusan kriteria penilaian dilakukan melalui mekanisme rapat Sosialisasi dan Bimbingan Teknis dari Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan yang berasal dari lintas substansi pada Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan, sehingga rumusan kriteria dan pembobotan telah mengakomodir target kinerja dari Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan pada Ditjen Binwasnaker dan K3.

###### 5. Kriteria Penilaian dan Pembobotan

Kriteria Penilaian dan Pembobotan ditetapkan dengan definisi operasional dan indikator dalam tabel sebagai berikut:

a. kriteria penilaian

No	Kriteria	Definisi Operasional	Indikator
1.	Jumlah perusahaan yang telah melakukan pengisian secara lengkap	Persentase jumlah Perusahaan yang telah melakukan pengisian melalui perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja/ buruh dibagi dengan jumlah perusahaan yang berada dalam Kawasan Industri tersebut	Tersedianya nilai sistem dalam fitur Norma100
2.	Jumlah perusahaan yang mendapatkan warna hijau	Persentase jumlah perusahaan yang mendapatkan hasil penilaian >91 dalam kawasan industri tersebut	Tersedianya nilai sistem dalam fitur Norma100

b. Pembobotan Kriteria

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
1.	Jumlah perusahaan yang telah melakukan pengisian Norma100 secara lengkap	Tangkapan layar notifikasi dari perwakilan Pekerja/Buruh	a. > 50% perusahaan telah melakukan pengisian Norma100 secara lengkap	5
			b. > 10% - < 50% perusahaan telah melakukan pengisian Norma100 secara lengkap	3
			c. < 10% perusahaan telah melakukan pengisian Norma100 secara lengkap	1

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
2.	Jumlah perusahaan yang mendapatkan warna hijau	Tangkapan layar notifikasi dari perwakilan pekerja/buruh	a. > 50% perusahaan dengan tingkat penerapan norma ketenagakerja n dengan skor >91 (hijau)	5
			b. > 10% - < 50% perusahaan dengan tingkat penerapan norma ketenagakerja n dengan skor >91 (hijau)	3
			c. < 10% perusahaan dengan tingkat penerapan norma ketenagakerja n dengan skor >91 (hijau)	1
	Jumlah	$= \frac{\text{Kriteria Penilaian} + \text{Bobot Kriteria}}{2}$		

c. Bobot Kriteria Penambah

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
1.	Jumlah perusahaan di kawasan industri	a. Daftar perusahaan yang telah mengisi minimal 10% dari total jumlah perusahaan yang ada di dalam kawasan industri	Kawasan industri yang memiliki 1 – 100 perusahaan	1

No	Kriteria	Bukti Dukung	Penilaian	Bobot
		b. Daftar perusahaan yang telah mengisi minimal 10% dari total jumlah perusahaan	Kawasan industri yang memiliki 101 – 500 perusahaan	3
		c. Daftar perusahaan yang telah mengisi minimal 10% dari total jumlah perusahaan di kawasan industri	Kawasan yang memiliki di atas 501 perusahaan	5

\* Bobot kriteria penambah ditambahkan bagi Kawasan industri yang 10% perusahaannya telah melakukan pengisian Norma100 oleh perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja/buruh.

## 6. Proses Penilaian

### a. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi merupakan proses pemeriksaan kelengkapan dan keabsahan dokumen yang disampaikan perusahaan dengan tujuan memastikan bahwa Kawasan Industri yang bersangkutan memenuhi persyaratan ke tahap penilaian berikutnya. Tim Penilai melakukan seleksi administrasi dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Tahapan kelengkapan dokumen administrasi berupa pemenuhan persyaratan yang ditentukan seperti pengisian formulir; dan
- 2) Tahapan pemeriksaan dokumen.

### b. Penilaian Nominator

- 1) Tim Penilai melakukan penilaian terhadap peserta yang lulus administrasi dan masuk dalam nominasi berdasarkan kriteria dan pembobotan penilaian yang telah ditetapkan dalam pedoman ini.
- 2) Penilaian dilaksanakan dengan verifikasi virtual terhadap perusahaan dalam kawasan industri yang telah melakukan pengisian formulir elektronik fitur Norma100 sehingga diperoleh penilaian perusahaan yang merupakan hasil penilaian secara sistem.
- 3) Metode penilaian dilakukan dengan memberikan nilai atau skor yang berbeda pada setiap kriteria penilaian berdasarkan jumlah perusahaan yang telah melakukan pengisian fitur Norma100 secara lengkap dan bobot untuk setiap kriteria.
- 4) Hasil penilaian diperoleh dari bobot jumlah perusahaan yang telah melakukan pengisian ditambah bobot jumlah perusahaan yang mendapatkan warna hijau dibagi 2 (dua) ditambah bobot kriteria penambah sesuai dengan kriteria.
- 5) Tim Penilai mengusulkan nominasi calon pemenang berdasarkan sistem rangking pada tabel penilaian.

- 6) Penyusunan hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada huruf d diputuskan dalam rapat pleno dari Tim Penilai.
  - 7) Keputusan Rapat pleno sebagaimana dimaksud pada huruf f dituangkan dalam bentuk Berita Acara menggunakan Format III dalam Pedoman Penilaian ini.
- c. Pengusulan Nominasi Pemenang
- 1) Tim Penilai mengusulkan 6 (enam) nominator Kawasan Industri dengan Penerapan Norma100 Terbaik yang diperoleh dari hasil perankingan terhadap seluruh Peserta yang menjadi nominator.
  - 2) Pengusulan nominasi pemenang Kawasan Industri terbaik dalam dengan sebagaimana dimaksud pada huruf a disampaikan secara tertulis oleh Tim Penilai kepada Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3.
7. Pleno dan Penetapan Penerima Penghargaan
- Pleno dan penetapan merupakan proses menentukan penerima penghargaan provinsi dengan kinerja bidang pengawasan ketenagakerjaan 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 penilai 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 kawasan industri dengan penerapan Norma100 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 kawasan industri dengan penerapan Norma100 terbaik melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan.

#### BAB IV PENUTUP

Penghargaan bidang pengawasan ketenagakerjaan merupakan wujud apresiasi pemerintah kepada provinsi dan kawasan industri yang berkontribusi untuk menerapkan Norma100. Diharapkan pemberian penghargaan ini dapat memberikan motivasi kepada provinsi dan kawasan industri untuk secara bersama-sama menjaga dan melaksanakan kebijakan bidang pengawasan ketenagakerjaan.

MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASSIERLI

Format 1

**BERITA ACARA RAPAT PLENO TIM PENILAI  
PROVINSI DENGAN KINERJA  
BIDANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN TERBAIK**

Pada hari ini, ..... tanggal ..... pukul ..... bertempat di ......., Tim Penilai Provinsi dengan Kinerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Terbaik yang ditunjuk berdasarkan Keputusan Dirjen Binwasnaker dan K3 Nomor ..... tanggal ..... telah melaksanakan rapat pleno dalam rangka menentukan nominasi calon pemenang Provinsi dengan Kinerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Terbaik yang akan diusulkan untuk meraih Naker award tahun 2025. Adapun Nominator yang diusulkan adalah sebagai berikut;

No	Provinsi	Kriteria Penilaian							Nilai Rata-rata	Peringkat
		RKU	IPK	WLKP	Formasi Jabfung	Pengktn. Komp. Jabfung	Evaluasi 360°	Tindak Lanjut Atensi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Ket. Jumlah Kolom disesuaikan dengan banyaknya kriteria

Demikian Berita Acara Rapat Pleno ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tim Penilai  
Provinsi dengan Kinerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Terbaik Tahun

Nama  
NIP

Nama  
NIP

## Format II

## KOP PERUSAHAAN

Pendaftaran Seleksi Kawasan Industri dengan Penerapan Norma100

Terbaik.

## **Yth. Direktur Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan di Jakarta**

Dengan, hormat,

Sehubungan dengan informasi yang kami terima mengenai penyelenggaraan penganugerahan penghargaan kepada Kawasan Industri dengan Penerapan Norma100 Terbaik Tahun ..... oleh Kementerian Ketenagakerjaan, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

## I. Profil Perusahaan

Nama Perusahaan : .....

Kode Pendaftaran WLKP : .....

Alamat : .....

Nama Kawasan Industri : .....

Jumlah Perusahaan : .....

Mohon agar Perusahaan dapat didaftarkan sebagai Peserta untuk mengikuti proses seleksi administrasi yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam rangka penghargaan Kawasan Industri dengan Penerapan Norma100 Terbaik. Tahun .....

## Pernyataan Peserta

II. Dengan ini kami menyatakan:

1. Bersedia untuk mengikuti proses penilaian Kawasan Industri dengan Penerapan Norma100 Terbaik Tahun ..... dan memenuhi semua ketentuan yang berlaku;
  2. Data yang kami berikan adalah benar adanya dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyetujui untuk dipergunakan sepenuhnya oleh Tim Penilai;
  3. Kami siap bertanggung jawab dan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku apabila data-data dan informasi yang diberikan ternyata tidak benar;
  4. Menerima hasil penilaian yang dikeluarkan oleh Tim Penilai.

20

(.....)

*Nama, Jabatan, Tanda tangan dan stempel*

*Perusahaan*

Format III

**BERITA ACARA RAPAT PLENO TIM PENILAI KAWASAN INDUSTRI DENGAN PENERAPAN NORMA 100 TERBAIK**

Pada hari ini, ..... tanggal ..... pukul ..... bertempat di ......., Tim Penilai Kawasan Industri dengan Penerapan Norma100 Terbaik yang ditunjuk berdasarkan Keputusan Dirjen Binwasnaker dan K3 Nomor ..... tanggal ..... telah melaksanakan rapat pleno dalam rangka menentukan Kawasan Industri dengan Penerapan Norma100 Terbaik yang akan diusulkan untuk meraih Naker award tahun 2025. Adapun Nominator yang diusulkan adalah sebagai berikut;

No	KIM	Kategori Penilaian		Nilai Rata-rata	Peringkat
		Jumlah Perusahaan yang telah mengisi Fitur Norma100	Jumlah perusahaan yang mendapatkan warna hijau		
1	2	3	4	5	6

Ket. Jumlah Kolom disesuaikan dengan banyaknya kriteria

Demikian Berita Acara Rapat Pleno ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tim Penilai Kawasan Industri dengan Penerapan Norma100 Terbaik

Nama  
NIP

Nama  
NIP

MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASSIERLI

*Penafian*

Peraturan perundang-undangan ini merupakan dokumen yang ditulis / diketik ulang dari salinan resmi peraturan perundang-undangan yang telah diundangkan oleh pemerintah Republik Indonesia. Dilakukan untuk memudahkan pihak yang berkepentingan untuk mendapatkan dan memahami peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan.