



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1489, 2014

KPP & PA. Perusahaan Pembina. Perempuan
Pekerja. Penilaian. Panduan.

PERATURAN MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 7 TAHUN 2014

TENTANG

PANDUAN PENILAIAN PERUSAHAAN PEMBINA TERBAIK PEREMPUAN PEKERJA

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kesadaran dan tanggungjawab perusahaan untuk melakukan pembinaan terhadap pekerja perempuannya agar tercipta peningkatan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja perempuan yang meningkat, serta untuk meningkatkan hasil dan kualitas produksi Perusahaan, perlu dilakukan melalui berbagai upaya yang harus dilakukan oleh berbagai Pihak;
- b. bahwa pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga dapat menciptakan hubungan timbal balik yang serasi antara perusahaan dan perempuan pekerja sehingga masing-masing Pihak memiliki dan keinginan yang sama untuk memajukan Perusahaan;

- c. bahwa untuk mendukung dan memberikan apresiasi terhadap perusahaan yang melakukan pembinaan bagi pekerja perempuannya, Pemerintah melalui Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak telah memberikan suatu penghargaan kepada perusahaan sebagai pembina terbaik pekerja perempuan;
- d. bahwa penghargaan sebagaimana dimaksud pada huruf b harus diberikan melalui berbagai tahapan, kriteria Perusahaan dan indikator penilaian berdasarkan Panduan Penilaian Perusahaan Pembina Pekerja Perempuan Terbaik;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d perlu menetapkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tentang Panduan Penilaian Perusahaan Pembina Terbaik Perempuan Pekerja;

- 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 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 - 3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59);
 - 4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
 - 5. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara

serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon 1 Kementerian Negara sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2014 tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 25);

6. Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 4 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata kerja Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 356);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK TENTANG PANDUAN PENILAIAN PERUSAHAAN PEMBINA TERBAIK PEREMPUAN PEKERJA.**

Pasal 1

Dalam memberikan Penilaian terhadap Perusahaan Pembina Terbaik Perempuan Pekerja adalah berdasarkan pada Panduan Penilaian sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 September 2014
MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK
REPUBLIK INDONESIA,

LINDA AMALIA SARI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 7 Oktober 2014
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

AMIR SYAMSUDIN

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI NEGARA
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 7 TAHUN 2014
TENTANG
PANDUAN PENILAIAN
PERUSAHAAN TERBAIK PEMBINA
PEREMPUAN PEKERJA

PANDUAN PENILAIAN PERUSAHAAN TERBAIK PEMBINA
PEREMPUAN PEKERJA

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pembinaan perempuan pekerja perlu dilakukan secara terus menerus. Pembinaan ini dapat dilakukan melalui berbagai upaya, yaitu: perbaikan kesejahteraan dan kondisi keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan norma kerja dan perlindungan yang sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya, serta peningkatan keterampilan lainnya bagi perempuan pekerja. Upaya ini terbukti dapat memberikan dampak positif dalam upaya peningkatan produktivitas kerja bagi perempuan pekerja. Perusahaan yang melakukan pembinaan terbaik kepada perempuan pekerja akan menciptakan hubungan timbal balik yang serasi antara pengusaha dan perempuan pekerja sehingga masing-masing memiliki rasa memiliki terhadap Perusahaan dan berkeinginan yang sama untuk memajukan Perusahaan.

Sampai saat ini, sudah banyak Perusahaan yang mempekerjakan perempuan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, sehingga perempuan pekerja memperoleh perlindungan, pembinaan, kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kesejahteraan sesuai dengan hak-haknya sebagai pekerja. Hubungan Industri Pancasila (HIP) di lingkungan kerjanya juga berjalan dengan baik, sehingga menguntungkan Perusahaan dan pekerja yang bersangkutan. Sudah selayaknya, kondisi ini dijadikan sebagai suri tauladan oleh Perusahaan-Perusahaan lainnya. Di sisi lain, masih banyak juga Perusahaan yang belum memberikan perlindungan kepada

pekerja perempuannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan perempuan pekerja juga meliputi perlindungan fungsi reproduksi. Upaya perlindungan ini diberikan sesuai dengan kekhususan yang dimiliki kaum perempuan agar mereka dapat melaksanakan perannya secara maksimal, baik sebagai pekerja/buruh maupun sebagai anggota masyarakat. Dalam upaya pemenuhan hak perempuan pekerja, Pemerintah dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan untuk menggerakkan pihak Perusahaan agar memenuhi hak perempuan pekerja, dengan menggerakkan pihak Perusahaan agar menyediakan fasilitas penunjang bagi pekerja/buruh perempuan. Fasilitas-fasilitas yang perlu disediakan antara lain ruang laktasi/menyusui bagi para ibu untuk memberikan asupan nutrisi eksklusif bagi bayi mereka, serta tempat penitipan anak (*daycare unit*) yang dapat menunjang faktor kenyamanan bekerja yang mengarah kepada peningkatan produktivitas kerja.

Perlakuan diskriminasi gender di lingkungan kerja seperti pemberian upah, tunjangan keluarga dan jaminan sosial, kesempatan mengikuti pelatihan serta promosi jabatan harus dihentikan. Perlakuan kerja tanpa unsur diskriminasi telah diatur dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 100 Tahun 1951 dan Nomor 111 Tahun 1958 mengenai kesetaraan pengupahan untuk pekerjaan yang sama nilainya serta anti diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Kedua Konvensi tersebut menjadi jaminan bagi pekerja untuk mendapatkan perlakuan yang adil, tanpa membedakan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik dan kebangsaan. Oleh sebab itu, setiap pengusaha harus benar-benar memberikan perhatian terhadap pemenuhan hak perempuan dan tidak memberlakukan tindakan diskriminatif terhadap perempuan pekerja. Kesetaraan di tempat kerja harus diwujudkan untuk mengembangkan hubungan industrial yang adil dan harmonis.

Sebagai bentuk apresiasi kepada Perusahaan yang telah melakukan pembinaan dan mempekerjakan pekerja perempuannya dengan baik serta untuk memotivasi Perusahaan lainnya untuk melakukan pembinaan dan memperlakukan perempuan pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPP-PA) sejak Tahun 1989 telah memberikan penghargaan kepada pimpinan Perusahaan di seluruh Provinsi sebagai pembina terbaik perempuan pekerja di Perusahaannya masing-masing. Pemberian penghargaan ini

selanjutnya dilaksanakan setiap tahun sebagai bagian dari acara Peringatan Hari Ibu (PHI) pada setiap tanggal 22 Desember. Pemberian penghargaan dilakukan berdasarkan mekanisme dan tata cara yang telah ditetapkan.

Dalam memberikan penilaian terhadap Perusahaan serta menentukan Perusahaan yang akan menerima penghargaan, maka telah disusun Panduan Penilaian Perusahaan Pembina Terbaik Perempuan Pekerja. Pedoman ini merupakan acuan bagi Tim Penilai dalam melakukan penilaian terhadap Perusahaan yang akan ditetapkan sebagai Pembina Terbaik Perempuan Pekerja. Pedoman ini berisi tentang mekanisme, instrumen dan tata cara penilaian terhadap Perusahaan-Perusahaan yang memenuhi kriteria dan layak untuk mendapatkan penghargaan. Namun demikian, karena peraturan perundang-undangan yang terkait ketenagakerjaan telah banyak mengalami perubahan, seperti terbitnya kebijakan-kebijakan baru terkait perlindungan perempuan pekerja, perubahan nomenklatur kementerian/lembaga terkait, serta mekanisme penyelenggaraan penilaian yang masih kurang berjalan efektif, maka perlu dilakukan perbaikan dan penyesuaian terhadap panduan tersebut agar lebih aplikatif dan mempunyai kekuatan hukum, maka perlu dilakukan beberapa penyesuaian.

Penyesuaian dilakukan terutama terkait instrumen dan kriteria penilaian, serta tim penilai, agar sesuai dengan peraturan yang ada. Penyesuaian dan perubahan terhadap pedoman ini dilakukan melalui beberapa kali pembahasan intensif dengan melibatkan pihak-pihak terkait baik dari pemerintahan yang diwakili Kementerian/Lembaga, serikat pekerja serta asosiasi pengusaha.

Panduan Penilaian Perusahaan Pembina Terbaik Perempuan Pekerja ini akan digunakan oleh Tim Penilai Daerah dalam melakukan penilaian terhadap Perusahaan.

Sebagai bentuk apresiasi kepada Perusahaan yang telah melakukan pembinaan dan mempekerjakan pekerja perempuannya dengan baik serta untuk memotivasi Perusahaan lainnya untuk melakukan pembinaan dan memperlakukan perempuan pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPP-PA) sejak Tahun 1989 telah memberikan penghargaan kepada pimpinan Perusahaan di seluruh Provinsi sebagai pembina terbaik perempuan pekerja di Perusahaannya masing-masing. Pemberian penghargaan ini selanjutnya dilaksanakan setiap tahun sebagai bagian dari acara Peringatan Hari Ibu (PHI) pada setiap tanggal 22 Desember. Pemberian

penghargaan dilakukan berdasarkan mekanisme dan tata cara yang telah ditetapkan.

2. Maksud Dan Tujuan

a. Maksud

Panduan ini disusun sebagai acuan bagi Tim Penilai dalam memberikan penilaian terhadap Perusahaan Terbaik Pembina Perempuan Pekerja sehingga berhak mendapatkan penghargaan.

b. Tujuan

- 1) Menentukan kriteria Perusahaan dan indikator penilaian sesuai peraturan perundangan;
- 2) Memberikan penilaian kepada Perusahaan yang memenuhi kriteria sesuai mekanisme yang telah ditetapkan;
- 3) Menentukan 3 (tiga) Perusahaan dengan nilai tertinggi sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan Perusahaan yang berhak menerima penghargaan.

3. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 100 Tahun 1951 mengenai Pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1492);
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
- c. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) (Lembaran Negara Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
- d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi ILO Tahun 1958 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan);
- e. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- f. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia No.125 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), yang

telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59);

- g. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5291);
- i. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon 1 Kementerian Negara sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2014 tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 25);
- j. Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
- k. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 04 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 356);
- l. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 441);
- m. Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor: 48/Men.PP/XII/2008, Nomor: PER.27/MEN/XII/2008, Nomor: 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja;
- n. Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-223/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00;
- o. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE.03/MEN/IV2011 tentang Pedoman Pelecehan Seksual di Tempat Kerja;

4. Pengertian

a. Perusahaan adalah:

- 1) 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;
- 2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Pengusaha adalah:

- 1) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
- 2) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
- 3) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;

d. Pekerja perempuan adalah setiap perempuan yang bekerja di Perusahaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;

e. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;

f. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

g. Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dan keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia;

- h. Produktivitas Kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang pekerja bekerja untuk menghasilkan produk;
- i. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak;
- j. Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB) adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di Perusahaan maupun diluar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab, guna memperjuangkan, membela serta melindungi kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;
- k. Tempat Kerja adalah ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau sering dimasuki untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya;
- l. Konselor ASI adalah tenaga terlatih pemberian ASI yang telah mengikuti pelatihan konseling menyusui yang tersertifikasi baik modul maupun tenaga pengajarnya yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah dan masyarakat;
- m. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan;
- n. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja;

- o. Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) merupakan pertolongan pertama yang harus segera diberikan kepada korban yang mendapatkan kecelakaan atau penyakit mendadak dengan cepat dan tepat sebelum korban dibawa ke tempat rujukan atau Rumah sakit;
- p. Kebisingan adalah semua suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat proses produksi dan atau alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menyebabkan gangguan pendengaran;
- q. Intensitas Kebisingan adalah adalah arus energi per satuan luas yang dinyatakan dalam satuan desibel (dB), dengan membandingkannya dengan kekuatan dasar 0,0002 dyne/cm² yaitu kekuatan dari bunyi dengan frekuensi 1000 Hz yang tepat dapat di dengar oleh manusia normal.

B. PERUSAHAAN SASARAN PENILAIAN

Perusahaan yang dapat diikutsertakan dalam penilaian adalah Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dan swasta dengan kriteria sebagai berikut:

- 1. Mempekerjakan lebih dari 50 (lima puluh) orang perempuan pekerja dengan status tenaga tetap maupun tidak tetap;
- 2. Tidak disarankan bagi Perusahaan rokok, Perusahaan susu formula, dan Perusahaan lain yang memproduksi barang/jasa yang dilarang oleh Pemerintah;
- 3. Belum pernah menerima penghargaan dalam program ini selama 3 (tiga) tahun terakhir;
- 4. Selama 5 (lima) tahun terakhir tidak pernah tersangkut perkara (pengadilan);
- 5. Diutamakan yang telah mengikuti program peningkatan produktivitas kerja tenaga kerja secara terpadu.

C. TIM PENILAI

Tim Penilai terdiri dari dua yaitu Tim Penilai Pusat dan Tim Penilai Provinsi yang bertugas melaksanakan penilaian terhadap Perusahaan. Susunan keanggotaan dan tugas masing-masing tim penilai Perusahaan terbaik pembina perempuan pekerja adalah sebagai berikut:

1. Tim Penilai Pusat

Tim Penilai Pusat beranggotakan:

- a. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
- b. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI;

- c. Kementerian Kesehatan;
- d. Kementerian Dalam Negeri;
- e. DPP APINDO;
- f. DPP Serikat Pekerja/Serikat Buruh Seluruh Indonesia;
- g. Tim Penggerak PKK Pusat;
- h. IWAPI; dan
- i. BKOW.

Tim Penilai Pusat bertugas:

- a. melakukan verifikasi terhadap nominator Perusahaan terbaik tingkat provinsi yang dikirimkan oleh masing-masing gubernur; dan
- b. melakukan uji petik terhadap nama-nama Perusahaan yang telah dikirimkan oleh Gubernur, untuk diteliti secara lebih detail dan selanjutnya ditetapkan sebagai Perusahaan terbaik pembina pekerja perempuan.

2. Tim Penilai Provinsi:

Tim Penilai Provinsi beranggotakan:

- a. Gubernur - Penanggungjawab;
- b. Wakil Gubernur - Ketua merangkap anggota
- c. Asisten Bidang Ekonomi dan Kesra - Wakil Ketua merangkap
- d. Kepala Kanwil/Dinas/Kepala Badan/Biro/Bagian
 - 1) Yang membidangi ketenagakerjaan - anggota
 - 2) Yang membidangi perindustrian - anggota
 - 3) Yang membidangi perdagangan - anggota
 - 4) Yang membidangi PP, PA dan KB - anggota
 - 5) Yang membidangi kesehatan - anggota
 - 6) Kantor Wilayah Kementerian Agama - anggota
 - 7) Yang membidangi koperasi dan UKM - anggota
 - 8) Yang membidangi pendidikan dan kebudayaan - anggota
- e. Kepala Cabang Hyperkes - anggota
- f. Ketua DPD Apindo - anggota
- g. Ketua DPD FSPSI - anggota
- h. Tim Penggerak PKK - anggota
- i. IWAPI - anggota
- j. GOW - anggota

Tim Penilai Provinsi bertugas:

- a. meneliti dan menentukan Perusahaan yang memenuhi kriteria penilaian di wilayahnya masing-masing;

- b. melakukan kunjungan lapangan ke Perusahaan untuk memberikan penilaian berdasarkan indikator dan parameter penilaian yang telah ditetapkan; dan
- c. menyampaikan hasil penilaian kepada Gubernur untuk ditetapkan sebagai nominator Perusahaan terbaik tingkat Provinsi, dan selanjutnya dikirimkan kepada Tim Penilai Pusat.

D. CARA PENGISIAN KUESIONER

BAB I IDENTITAS PERUSAHAAN

Isikan keterangan tentang identitas Perusahaan dengan lengkap dan benar.

BAB II HUBUNGAN KERJA

Berikan penilaian untuk masing-masing pertanyaan sesuai kriteria yang telah ditetapkan.

Catatan:

Bab II.2 Serikat Pekerja/Serikat Buruh: bila tidak ada karena Perusahaan menganut sistem kekeluargaan, maka beri nilai baik (81-90);

Bab II.5 Masa percobaan kerja: bila kurang dari 3 bulan, maka beri nilai baik (81-90);

Bab II.6 Bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): bila Perusahaan tidak pernah melakukan PHK terhadap pekerjanya, maka beri nilai baik (81-90).

BAB III WAKTU KERJA DAN ISTIRAHAT

Beri penilaian untuk masing-masing pertanyaan sesuai kriteria yang telah ditetapkan.

Catatan:

Bab III.4 Waktu kerja malam bagi pekerja perempuan: jika Perusahaan tidak mempekerjakan perempuan pekerja pada malam hari, maka beri nilai baik (81-90)

BAB IV PENGUPAHAN

Beri penilaian untuk masing-masing pertanyaan sesuai kriteria yang telah ditetapkan.

BAB V FASILITAS KESEJAHTERAAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN

Beri penilaian untuk masing-masing pertanyaan sesuai kriteria yang telah ditetapkan.

Catatan:

Bab V.1 Transportasi: jika Perusahaan menyediakan asrama untuk pekerja dan Perusahaan tidak menyediakan transportasi, maka beri nilai baik (81-90)

- BAB VI FASILITAS KESEHATAN DAN SARANA LAINNYA
Beri penilaian untuk masing-masing pertanyaan sesuai kriteria yang telah ditetapkan.
- Catatan:
Bab VI.2 Perusahaan telah menerapkan peraturan bersama 3 Menteri tentang pemberian ASI Eksklusif selama waktu kerja di tempat kerja: walaupun tidak ada ruang laktasi dikarenakan rumah perempuan pekerja dekat dengan Perusahaan, jika Perusahaan memberikan waktu 30 menit untuk pekerjaannya memberikan ASI kepada anaknya, maka beri nilai baik (81-90);
- Bab VI.10 Tersedia kamar mandi dengan jumlah proporsional: jika ketersediaan kamar mandi seimbang/sesuai dengan jumlah perempuan pekerja dan laki-laki yang ada di Perusahaan, maka beri nilai baik (81-90).
- BAB VII KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
Beri penilaian untuk masing-masing pertanyaan sesuai kriteria yang telah ditetapkan.
- BAB VIII PROGRAM PENGEMBANGAN KETERAMPILAN PEKERJA PEREMPUAN
Beri penilaian untuk masing-masing pertanyaan sesuai kriteria yang telah ditetapkan.

E. MEKANISME PENILAIAN

1. Persiapan

- a. Pemerintah Daerah membentuk tim penilai paling lambat 6 (enam) bulan sebelum Peringatan Hari Ibu (setiap bulan Desember)
- b. Gubernur dibantu oleh Tim Penilai, mengadakan pertemuan untuk menentukan Perusahaan-Perusahaan yang akan diikutsertakan dalam penilaian di wilayahnya;
- c. Perusahaan yang diikutsertakan dalam penilaian dinilai oleh Tim Penilai dengan menggunakan kuesioner yang telah ditetapkan selambat-lambatnya 1(satu) bulan setelah tim terbentuk.

2. Penilaian dan Pemberian Penghargaan

- a. Pemberian nilai untuk tiap unsur tergantung sepenuhnya pada penilaian obyektif Tim Penilai, setinggi-tingginya 100, dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Kurang : 60 ke bawah
 - b. Cukup : 61-80

- c. Baik : 81-90
- d. Amat baik : 91-100
- b. Nilai akhir yang diraih Perusahaan adalah jumlah nilai dari tiap-tiap unsur yang dinilai (tidak dibuat nilai rata-rata).
- c. Atas dasar penilaian obyektif Tim Penilai, Gubernur menetapkan 3 (tiga) Perusahaan di wilayahnya dengan nilai terbaik, untuk ditetapkan sebagai nominator penerima penghargaan melalui Surat Keputusan Gubernur.
- d. Gubernur kemudian mengirimkan surat usulan pemberian penghargaan kepada Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan melampirkan hasil penilaian dari 3 Perusahaan yang mendapatkan nilai tertinggi, selambat-lambatnya 4 (empat) minggu sebelum tanggal 22 Desember pada tahun berjalan. Contoh surat usulan ada pada Lampiran I Panduan ini.
- e. Dalam usulan tersebut dilampirkan Surat Keputusan Gubernur dan dilengkapi dengan data profil Perusahaan seperti contoh pada Lampiran II Panduan ini.
- f. Surat usulan dan lampirannya dikirim ke Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Jalan Medan Merdeka Barat No. 15 Jakarta Pusat melalui facsimile Nomor 021-3805562.
- g. Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak setelah menerima dan mempertimbangkan usulan Gubernur kemudian melakukan verifikasi bersama Tim Penilai Pusat dan menetapkan Perusahaan Penerima Penghargaan melalui Surat Keputusan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- h. Pimpinan Perusahaan yang ditetapkan sebagai penerima penghargaan diundang oleh Panitia Nasional Hari Ibu pada tahun berjalan untuk datang ke Jakarta (tempat penyelenggaraan pemberian penghargaan) atas biaya sendiri, dengan membawa Surat Pengantar dan Surat Keputusan Gubernur Pemerintah Provinsi yang bersangkutan sebagai peserta dengan nilai tertinggi dan identitas sah diri lainnya.

F. PENUTUP

Panduan ini harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Dengan adanya panduan ini diharapkan dapat memudahkan Tim Penilai dalam memberikan penilaian terhadap Perusahaan.

Melalui kegiatan penilaian ini, diharapkan dapat menggugah kesadaran dan memotivasi pengusaha-pengusaha lainnya untuk juga turut serta mendukung dan mengaplikasikan program pembinaan bagi perempuan pekerja di lingkungan kerjanya dengan lebih baik.

Lampiran I...

Lampiran I

SURAT USULAN PENGHARGAAN

.....,.....20...

Nomor:

Lampiran :

Perihal : Usulan Perusahaan Pembina Terbaik Pekerja Perempuan,
Tahun.....
Provinsi.....

Kepada Yth.

Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Di

Jakarta

Dalam rangka pemberian penghargaan kepada para pengusaha yang telah membina pekerja perempuan dengan baik, dengan ini kami ajukan nama Perusahaan yang berhak mendapatkan penghargaan dari Pemerintah cq Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka Peringatan Hari Ibu Tahun Penilaian terhadap Perusahaan tersebut dilakukan sesuai dengan Panduan Penilaian Perusahaan Terbaik Pembina Perempuan Pekerja prosedur dan kriteria yang telah ditetapkan dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan .

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan profil ringkas Perusahaan tersebut serta hasil penilaian dari 3 (tiga) Perusahaan yang memperoleh nilai tertinggi.

Atas perhatian Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak kami ucapkan terima kasih.

Gubernur

Provinsi.....

(.....)

Tembusan Yth:

1. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Menteri Kesehatan;
4. Ketua Umum Panitia Nasional PHI ke Tahun 201...

Lampiran II...

Lampiran II

PROFIL PERUSAHAAN PEMBINA TERBAIK PEKERJA PEREMPUAN

1. Provinsi :
2. Nama Perusahaan :
3. Alamat Perusahaan :
4. No. Telepon/faks/Email/HP HRD :
5. Jenis usaha :
6. Tahun Mulai Usaha :
7. Nama Pimpinan Perusahaan :
8. Jumlah Pekerja seluruhnya*:
 - a. Perempuan :
 - b. Laki-laki :
 - c. Disabilitas :
 - 1) Perempuan :
 - 2) Laki-laki :
9. Omset penjualan tahun terakhir :
10. Orientasi Produk (lokal/eksport) :
11. Pernah mendapat penghargaan : 1.Ya 2. Tidak
 Jika Ya, tahun,
 Jenis penghargaan
12. Apakah pernah mengikuti program pekerja perempuan (Gerakan Pekerja Perempuan Sehat dan Produktif (GP2SP) atau program yang lainnya:
 1.Ya 2. Tidak
 Jika ya, isikan programnya.....
13. Apakah sudah ada Program Peningkatan Kualitas Pekerja Perempuan ?
 1. Ya 2. Tidak
 Jika ya, pelatihan apa saja.....
 Berapa jumlah pekerja perempuan yang sudah mengikuti pelatihan tersebut

Koordinator Tim Penilai
Daerah

(.....)

Lampiran III

KUESIONER PENILAIAN

A. IDENTITAS PERUSAHAAN

1. Nama Perusahaan :
2. Alamat Kantor :
3. NomorTelpon Kantor
Faximil dan email :
4. Status Perusahaan : PMA/PMDN/Non Fasilita
5. Alamat Perusahaan :
6. Nomor Telp. Perusahaan :
7. Kabupaten/Kota :
8. Provinsi :
9. Jenis Usaha/Produk :
- Utama :
10. Tahun mulai usaha :
11. Nama Pimpinan :
- Perusahaan

12. Jumlah pekerja menurut usia dan status perkawinan:

Umur	Belum/Tidak menikah		Menikah		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	
18 - 44 tahun					
≥ 45 tahun					

13. Jumlah pekerja penyandang disabilitas

Umur	Belum/ Tidak Menikah		Menikah		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	
18 - 44 tahun					
≥ 45 tahun					

14. Status pekerja

Status	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Tenaga tetap			
Tenaga Tidak tetap			
Jumlah			

15. Jumlah bayi dan balita dari pekerja perempuan

- a. Bayi (<12 bulan = Bayi
 b. Balita (<5 Tahun) = Balita

16. Jumlah ibu menyusui dan jumlah ibu hamil

- a. Ibu hamil =
 b. Ibu menyusui =

B. HUBUNGAN KERJA

1. Peraturan di Perusahaan:	
a. Ada Peraturan Perusahaan yang didaftarkan dan disahkan Kemnakertrans atau ada Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)	Baik
b. Ada peraturan Perusahaan didaftarkan Kemnakertrans atau KKB dan Peraturan Perusahaan tidak ada.	Cukup
c. Tidak ada peraturan Perusahaan atau KKB	Kurang
2. Organisasi Unit Kerja Serikat Pekerja (SP / Serikat Buruh (SB)	
a. Ada dan berfungsi baik	Amat Baik
b. Sudah ada tapi belum berfungsi	Baik
c. Sedang dalam proses pembentukan	Cukup
d. Belum ada rencana membentuk —————> lanjut ke pertanyaan no. 5	Kurang
3. Pekerja perempuan yang menjadi anggota SP/SB	
a. Lebih dari 80% dari jumlah pekerja perempuan	Amat baik
b. 60% - 80% dari jumlah pekerja Perempuan	Baik
c. Kurang dari 60% dari jumlah pekerja Perempuan	Cukup
d. Tidak ada pekerja perempuan yang menjadi anggota SP/SB —————> lanjut ke pertanyaan no. 5	Kurang

4. Jabatan pekerja perempuan dalam kepengurusan SP/SB:	
a. Bila perempuan duduk sebagai ketua unit	Amat baik
b. Sebanyak 2 orang/lebih jadi pengurus	Baik
c. Sebanyak satu orang jadi pengurus	Cukup
d. Tidak seorangpun jadi pengurus	Kurang
5. Masa percobaan kerja	
a. Tiga bulan	Baik
b. Lebih dari tiga bulan	Kurang
6. Bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	
a. Penyelesaian melalui instansi yang berwenang dan sebelum penyelesaian akhir pekerja tetap bekerja dengan upah penuh	Baik
b. Penyelesaian melalui instansi yang Berwenang, tetapi pekerja disekors sebelum ada keputusan terakhir dan tidak memperoleh upah	Kurang
7. Hubungan kerja pekerja perempuan dengan Perusahaan;	
a. Dampak perkawinan pekerja perempuan pada hubungan kerja	
1). Tetap pada jabatan semula dan diberikan tunjangan	Amat Baik
2). Tetap pada jabatan	Baik
3). Pindah tugas dengan status dan penghasilan yang sama	Cukup
4). Di-PHK	Kurang
b. Tunjangan dan fasilitas bagi pekerja perempuan yang bersuami:	
1) Pekerja perempuan dan keluarga memperoleh tunjangan dan fasilitas secara penuh	Amat baik
2) Pekerja perempuan memperoleh tunjangan secara penuh	Baik
3) Pemberian tunjangan pekerja perempuan tidak mengurangi fasilitas pekerja perempuan	Cukup
4) Dianggap lajang	Kurang
c. Proporsi pekerja perempuan yang menduduki jabatan pengawas	
1). Lebih dari 30%	Amat baik
2). 10-30%	Baik

3). 1-9%	Cukup
4). Tidak ada pengawas perempuan	Kurang
d. Proporsi pekerja perempuan yang berstatus sebagai penentu kebijakan	
1). Lebih dari 30%	Amat baik
2). 10-30%	Baik
3). 1-9%	Cukup
4). Tidak ada	Kurang
e. Pekerja perempuan yang sedang hamil yang bekerja pada bagian produksi/Perusahaan;	
1) Dipindah pada pekerjaan yang lebih menjamin kesehatannya atau tetap pada pekerjaan semula apabila tidak mengganggu kesehatannya	Baik
2) Di PHK atau ditempatkan pada bagian yang dapat mengganggu kehamilannya	Kurang

C. WAKTU KERJA DAN ISTIRAHAT

1. Waktu kerja yang berlaku di Perusahaan	
a. 7 jam/hari atau 40 jam/minggu	Amat baik
b. Lebih dari 7 jam/hari atau 40 jam/minggu dengan uang lembur dan uang makan	Baik
c. Lebih dari 7 jam/hari atau 40 jam/minggu dengan uang lembur.	Cukup
d. Lebih dari 7 jam/hari atau 40 jam/minggu tanpa uang lembur dan uang makan	Kurang
2. Jumlah jam istirahat, diberikan setelah bekerja berturut-turut sehari	
a. Setelah 4 jam bekerja istirahat 30 menit	Baik
b. Setelah 4 jam bekerja istirahat 15 menit	Kurang
3. Istirahat mingguan/libur	
a. 1 hari dalam seminggu	Baik
b. 1 hari untuk lebih dari 6 hari kerja atau tidak diberikan istirahat mingguan (tidak diberikan istirahat/libur)	Kurang
4. Waktu kerja malam bagi pekerja perempuan	
a. Mempekerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari dengan menyediakan antar jemput, menjaga kesusilaan dan keamanan serta makanan dengan kalori yang cukup (1400 kalori), atau tidak mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari.	Baik

b. Mempekerjakan pekerja perempuan untuk bekerja malam hari tanpa menyediakan mobil antar jemput dan tidak menyediakan makanan	Kurang
5. Cuti bagi pekerja perempuan;	
a. Cuti tahunan	
1) 12 hari kerja selama 12 bulan dengan upah penuh	Baik
2) Kurang dari 12 hari kerja atau tidak diberikan cuti	Kurang
b. Cuti panjang	
1) 2 bulan, setelah bekerja selama 6 tahun	Amat Baik
2) Kurang dari 2 bulan, setelah bekerja selama 6 tahun	Baik
3) Tidak diberikan cuti panjang	Kurang
c. Cuti Haid	
1) Diberikan selama 2 hari dengan menerima upah penuh	Amat Baik
2) Diberikan 2 hari tanpa menerima Upah penuh atau tidak Diberikan upah	Baik
d. Cuti hamil dan melahirkan	
1) Diberikan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan dengan menerima upah penuh	Baik
2) Tidak sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku	Kurang
e. Cuti gugur kandung	
1) Diberikan selama 1,5 bulan yang dapat diperpanjang sesuai keterangan dokter dengan menerima upah	Baik
2) Tidak sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku	Kurang

D. PENGUPAHAN

1. Besarnya Upah	
a. Di atas upah minimum	Baik
b. Sama dengan upah minimum	Cukup
c. Di bawah upah minimum regional	Kurang
2. Upah selama cuti	
a. Dibayar penuh ditambah fasilitas lain yang berkaitan dengan cuti	Baik

b. Dibayar penuh namun tidak diberikan fasilitas lain	Cukup
c. Tidak dibayar penuh	Kurang
3. Upah Lembur	
a. Dibayar sesuai dengan waktu lembur	Baik
b. Dibayar tidak sesuai dengan waktu lembur atau tidak dibayar sama sekali	Kurang
4. Kenaikan upah berkala	
a. Kurang dari satu tahun	Baik
b. Satu sampai dua tahun	Cukup
c. Lebih dari dua tahun	Kurang
5. Perbedaan upah	
a. Tidak ada perbedaan upah pada jenis pekerjaan yang sama nilainya	Baik
b. Ada perbedaan upah	Kurang

E. FASILITAS KESEJAHTERAAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN

1. Transportasi	
a. Menyediakan fasilitas antar jemput bagi tenaga kerja perempuan tanpa dipungut bayaran	Amat baik
b. Seperti dimaksud pada butir a, tetapi sampai di tempat tertentu yang telah ditentukan	Baik
c. Hanya bantuan biaya transport saja	Cukup
d. Tidak menyediakan fasilitas antar jemput dan tidak memberikan biaya transportasi	Kurang
2. Jaminan Perusahaan	
a. Disediakan perumahan/asrama dengan cuma-cuma bagi semua pekerja perempuan	Amat baik
b. Disediakan perumahan/asrama bagi semua pekerja perempuan dengan sewa murah	Baik
c. Diberi subsidi untuk mendapatkan perumahan bagi pekerja perempuan	Cukup
d. Tidak ada bantuan perumahan bagi pekerja perempuan	Kurang
3. Bantuan-bantuan lain di luar upah dan komponen (tunjangan perkawinan, khitanan anak, kematian anggota karyawan, kelahiran anak dan sebagainya).	
Jenis-jenis bantuan yang diberikan:	
a. Semua jenis tersebut di atas	Amat Baik
b. Kematian dan kelahiran	Baik

c. Hanya kematian	Cukup
4. Asuransi bagi pekerja perempuan	
a. Semua pekerja perempuan diikutsertakan	Baik
b. Sebagian pekerja perempuan diikutsertakan	Cukup
c. Tidak memberikan program jaminan sosial apapun	Kurang
5. Jenis asuransi bagi pekerja perempuan ;	
a. Kecelakaan kerja, kesehatan, jaminan hari tua dan pensiun, kematian	Baik
b. Sama dengan a, kecuali pensiun	Cukup
6. Apakah tersedia koperasi	
a. Ada	Baik
b. Tidak ada	Kurang
7. Manajemen operasional koperasi	
a. Dalam pengelolaannya terdapat pekerja perempuan yang mempunyai wewenang dalam mengambil keputusan atau dikelola sepenuhnya oleh pekerja Perempuan	Baik
b. Pekerja perempuan hanya sebagai peserta dan tidak mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan	Kurang

F. FASILITAS KESEHATAN DAN SARANA LAINNYA

1. Pemeriksaan kesehatan karyawan:	
a. Dilaksanakan setiap 6 bulan sekali	Amat Baik
b. Dilaksanakan sekali dalam 1 tahun	Baik
c. Dilaksanakan hanya pada saat penerimaan karyawan	Cukup
d. Tidak pernah dilakukan pemeriksaan kesehatan karyawan	Kurang
2. Poliklinik Perusahaan	
a. Dikelola oleh dokter tetap dan paramedis di klinik Perusahaan	Amat baik
b. Dikelola oleh dokter tidak tetap dan paramedis di klinik Perusahaan	Baik
c. Rujukan ke puskesmas/rumah sakit terdekat	Cukup
d. Tidak tersedia fasilitas kesehatan apapun atau rujukan	Kurang
3. Perusahaan telah menerapkan peraturan bersama 3 Menteri tentang pemberian ASI Eksklusif selama waktu kerja di tempat kerja	

a. Ada ruang ASI, memenuhi syarat dan difungsikan	Amat baik
b. Ada ruang ASI, kurang memenuhi syarat dan difungsikan	Baik
c. Ada ruang ASI, tidak difungsikan	Cukup
d. Tidak ada ruang laktasi	Kurang
4. Ketersediaan tenaga konselor ASI (sesuai Pasal 13 Permenkes No 15 tahun 2013)	
a. Tersedia tenaga konselor ASI dan siap ditempatkan setiap jam kerja	Amat baik
b. Tersedia tenaga konselor ASI dengan jadwal tertentu	Baik
c. Tidak tersedia tenaga konselor ASI	kurang
5. Komitmen Perusahaan dalam bentuk tertulis tentang pemberian kesempatan menyusui dan/atau memerah ASI di tempat kerja	
a. Komitmen dimuat dalam peraturan Perusahaan	Baik
b. Tidak ada komitmen	Kurang
6. Tempat Penitipan anak (TPA)	
a. Tersedia TPA dengan cuma-cuma di Perusahaan atau di lingkungan sekitarnya, dilengkapi pengelola ahli dan sarana yang mencukupi (sesuai dengan program BKB)	Amat baik
b. Tersedia TPA dengan cuma-cuma di Perusahaan atau di lingkungan sekitarnya, dilengkapi sarana yang mencukupi	Baik
c. Tersedia TPA dengan prasarana yang memenuhi syarat dengan pungutan biaya nominal	Cukup
d. Tidak tersedia TPA	Kurang
7. Fasilitas olah raga;	
a. Disediakan sarana dan prasarana dan diberikan kesempatan berolahraga oleh Perusahaan serta membiayai program seluruhnya	Amat baik
b. Disediakan sarana dan prasarana dan diberikan kesempatan berolahraga namun tidak dibiayai dan diprogramkan oleh Perusahaan	Baik
c. Perusahaan hanya membantu biaya olah raga	Cukup
d. Tidak ada sarana dan prasarana maupun kesempatan untuk berolahraga	Kurang
8. Fasilitas rekreasi;	
a. Disediakan sarana dan prasarana dan diberikan kesempatan rekreasi oleh Perusahaan serta membiayai	Amat baik

program seluruhnya	
b. Disediakan sarana dan prasarana dan diberikan kesempatan rekreasi namun tidak dibiayai dan diprogramkan oleh Perusahaan	Baik
c. Perusahaan hanya membantu biaya rekreasi	Cukup
d. Tidak ada sarana dan prasarana maupun kesempatan untuk rekreasi	Kurang
9. Kantin Perusahaan	
a. Penyediaan makan bergizi secara cuma-cuma di kantin bagi semua pekerja	Amat baik
b. Tersedia kantin dan pekerja diberi bantuan uang makan	Baik
c. Tidak ada kantin tetapi pekerja diberi uang makan	Cukup
d. Tidak ada kantin dan tidak ada uang makan	Kurang
10. Ketersediaan air minum	
a. Tersedia air minum yang sesuai dengan syarat kesehatan dan sesuai dengan jumlah kebutuhan pekerja.	Baik
b. Tersedia air minum yang sesuai dengan syarat kesehatan dalam jumlah terbatas.	cukup
c. Tidak tersedia air minum	kurang
11. Sarana Ibadah	
a. Ada dan terawat	Amat baik
b. Ada tidak terawat	Cukup
c. Tidak ada	Kurang baik
12. Kamar mandi	
a. Tersedia kamar mandi dengan jumlah proporsional dan dalam keadaan baik, bersih dan airnya cukup serta letaknya tidak jauh dan terpisah antara kamar mandi laki-laki dan perempuan	Baik
b. Tersedia kamar mandi dalam jumlah yang proporsional dan memenuhi syarat, namun letaknya jauh dari tempat kerja	Cukup
c. Tidak tersedia kamar mandi, atau kurang tersedia kamar mandi dan air yang cukup serta kurang memenuhi syarat	Kurang
13. Tempat ganti pakaian, tempat istirahat dan locker (tempat menyimpan tas dan barang kecil lainnya) untuk tenaga kerja perempuan	

a. Ada tempat ganti pakaian, tempat beristirahat dan locker dalam keadaan bersih dan baik	Amat baik
b. Hanya ada tempat ganti pakaian dan tempat Istirahat yang bersih	Baik
c. Hanya ada tempat ganti pakaian saja	Cukup
d. Tidak tersedia, tempat ganti pakaian, tempat istirahat maupun locker	Kurang

G. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

1. P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan kerja)	
a. Sudah ada dan aktif berfungsi	Baik
b. Sudah ada namun tidak berfungsi	Cukup
c. Belum ada P2K3	Kurang
2. Alat Pelindung Diri (APD);	
a. Disediakan Perusahaan dan dipakai semua Pekerja sesuai dengan sifat/potensi ancaman bahaya kerja	Amat Baik
b. Disediakan Perusahaan dan dipakai lebih dari 50% pekerja sesuai sifat/potensi ancaman bahaya kerja	Baik
c. Disediakan Perusahaan dan dipakai kurang dari 50% pekerja sesuai sifat/potensi ancaman bahaya kerja	Cukup
d. Tidak disediakan	Kurang
3. Pengamanan terhadap bahan, alat, mesin yang berbahaya bagi keselamatan kerja	
a. Terpasang dengan baik diseluruh tempat kerja	Baik
b. Terpasang dengan baik hanya ditempat tertentu	Cukup
c. Tidak terpasang	Kurang
4. Peringatan tanda bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (jalur evakuasi)	
a. Terpasang dengan baik diseluruh tempat kerja	Baik
b. Terpasang dengan baik hanya ditempat tertentu	Cukup
c. Tidak terpasang	Kurang
5. Pendidikan/latihan/penyuluhan K3	
a. Penyuluhan K3 termasuk dalam Program Orientasi dan dilaksanakan secara rutin setiap tahun	Amat Baik
b. Penyusunan K3 dimasukkan dalam Program Orientasi tetapi dilaksanakan tidak secara rutin	Baik
c. Penyuluhan K3 dimasukkan dalam Program Orientasi hanya untuk setiap karyawan baru	Cukup
d. Tidak pernah dilakukan penyuluhan program K3	Kurang

6. Persediaan obat-obatan P3K	
a. Tersedia lengkap dan dalam keadaan baik disemua tempat kerja	Baik
b. Tersedia dengan lengkap dan dalam keadaan baik hanya ditempat tertentu	Kurang
7. Lantai, tembok dan plafon tempat kerja:	
a. Rapi dan bersih	Baik
b. Kurang rapi dan kotor	Kurang
8. Sirkulasi udara	
a. Tersedia AC	Baik
b. Tidak tersedia AC tetapi ada Ventilasi udara yang cukup	Cukup
c. Tidak tersedia AC dan Ventilasi udara tidak cukup	Kurang
9. Suhu Ruangan	
a. Suhu tempat kerja nyaman	Baik
b. Kurang nyaman	Kurang
10. Intensitas Kebisingan (Batas kenyamanan adalah di bawah 85 desibel)	
a. Seluruh pekerja tidak merasa terganggu oleh kebisingan kerja (≥ 85 desibel)	Baik
b. Sebagian...	
b. Sebagian besar pekerja tidak merasa Terganggu oleh kebisingan kerja (85 desibel)	Cukup
c. Kebisingan sangat mengganggu pekerja	Kurang
11. Intensitas penerangan	
a. Memenuhi syarat minimal menungkinkan seseorang dapat membaca koran	Baik
b. Tidak memenuhi syarat pada 1	kurang
12. Jumlah terjadinya kecelakaan kerja 2 tahun terakhir	
a. Tidak pernah	Baik
b. 1 (satu) kali	Cukup
c. Lebih dari 1 (satu) kali	Kurang

H. PROGRAM PENGEMBANGAN KETERAMPILAN PEKERJA PEREMPUAN

1. Fasilitas mengikuti program Pengembangan pendidikan dan keterampilan	
a. Pekerja perempuan diberi kesempatan untuk mengikuti program pengembangan pendidikan dan keterampilan di dalam dan di luar Perusahaan atas biaya Perusahaan	Baik
b. Pekerja perempuan diberi kesempatan untuk mengikuti program pengembangan pendidikan dan keterampilan di dalam dan di luar Perusahaan atas biaya sendiri	Cukup
c. Program pengembangan pendidikan dan ketrampilan hanya diberikan kepada pekerja laki-laki	Kurang
2. Fasilitas pendidikan bagi keluarga pekerja	
a. Tersedia bantuan pendidikan bagi anak-anak pekerja	Baik
b. Tidak ada bantuan fasilitas pendidikan bagi keluarga pekerja	Kurang

MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
REPUBLIK INDONESIA,

LINDA AMALIA SARI