

INNOVATING
WITH INTEGRITY
**FOSTERING
LOYALTY**

2024
INTEGRATED REPORT
BPJS Ketenagakerjaan





INNOVATING WITH INTEGRITY FOSTERING LOYALTY

BPJS

Ketenagakerjaan

berkomitmen untuk terus menjadi pilar utama perlindungan sosial ketenagakerjaan di Indonesia melalui transformasi yang berkesinambungan dan bermakna. Sebagai lembaga strategis yang berperan penting dalam memperkuat jaring pengaman sosial nasional, BPJS Ketenagakerjaan memikul tanggung jawab besar untuk mendukung ketahanan ekonomi, kesejahteraan pekerja, dan pembangunan bangsa.

Di tengah perubahan global dan dinamika dunia kerja yang terus bergerak cepat, kami berkomitmen untuk berinovasi secara proaktif guna menjawab kebutuhan masyarakat yang kian kompleks. Inovasi tidak hanya diukur dari kemajuan teknologi, tetapi juga dari ketanggapan kami dalam memperbaiki layanan, memperluas inklusi jaminan sosial, dan menciptakan nilai yang berdampak bagi seluruh lapisan pekerja Indonesia.

Kami memahami bahwa kepercayaan dan loyalitas peserta serta pemangku kepentingan tidak dapat diperoleh secara instan. Oleh karena itu, kami menjaganya melalui integritas, keterbukaan, dan tata kelola yang bertanggung jawab. Komitmen terhadap prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG) menjadi dasar bagi setiap kebijakan dan keputusan strategis kami.

Dengan semangat inovasi yang dijalankan dengan integritas, serta loyalitas yang dibangun dari pelayanan yang konsisten dan berkeadilan, BPJS Ketenagakerjaan terus melangkah maju menciptakan nilai jangka panjang bagi bangsa, negara, dan generasi mendatang.

KESINAMBUNGAN TEMA



Pengayaan Pengalaman Peserta untuk Pertumbuhan Berkelanjutan

Selama tahun 2023, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa berupaya memberikan dan memperkaya pengalaman positif serta mengesankan bagi para peserta, sejalan dengan komitmen untuk terus bertransformasi guna meningkatkan kualitas layanan sesuai dengan karakteristik setiap peserta. Melalui pengalaman peserta yang terus diperkaya, BPJS Ketenagakerjaan berharap mereka mampu memberikan citra positif terhadap penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja, sehingga ikut mendorong pekerja lain yang masih ragu untuk mendaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pada akhirnya, hal ini akan turut mendukung langkah BPJS Ketenagakerjaan memastikan pertumbuhan kepesertaan dan melindungi lebih banyak pekerja di Indonesia.



Adaptif dan Inovatif untuk Pertumbuhan yang Impresif

BPJS Ketenagakerjaan berhasil beradaptasi serta *shifting* dengan berfokus pada akuisisi kepesertaan dan pelayanan ke pekerja informal/BPU dengan capaian peningkatan tenaga kerja aktif pada tahun 2022 kurang lebih sebesar lima juta peserta. Melalui berbagai inovasinya, Kami mempunyai tujuan agar tenaga kerja bisa terus bekerja tanpa rasa cemas terhadap keberlangsungan hidup di masa depan karena hadirnya BPJS Ketenagakerjaan.



Transformasi Digital untuk Tingkatkan Layanan Unggul

Transformasi digital menjadi keharusan agar Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan (BPJAMSOSTEK) mampu menjaga keberlangsungan bisnis. Melalui transformasi digital, BPJAMSOSTEK berkomitmen meningkatkan layanan unggul untuk kemudahan dan kecepatan klaim. Transformasi digital adalah kebutuhan, mengingat masyarakat sudah terbiasa mengakses berbagai layanan melalui aplikasi mobile. Di sisi lain, saat ini segmen pekerja diisi oleh tenaga muda, yakni segmen milenial yang jumlahnya mencapai 60 juta. Pada tahun 2035 nanti, mereka akan berusia 40-45 tahun dan menjadi bagian dari decision maker, sehingga sangat strategis bagi keberlanjutan BPJAMSOSTEK.



Menghadapi Tantangan, Memperkuat Inovasi Berkelanjutan

BPJAMSOSTEK menghadapi tantangan selama masa pandemi dengan melakukan perubahan dan terus berinovasi untuk memastikan layanan yang prima bagi peserta. Inovasi ini dilakukan melalui berbagai terobosan teknologi yang memungkinkan akses dan layanan ketenagakerjaan dapat dinikmati oleh masyarakat Indonesia.

DAFTAR ISI

1	Penjelasan Tema	10	Model Penciptaan Nilai BPJS Ketenagakerjaan
2	Kesinambungan Tema	12	Penghargaan
4	Daftar Isi	15	Peristiwa Penting
6	Ikhtisar Data Keuangan Penting	17	Laporan Dewan Pengawas
8	Highlights	21	Laporan Direksi

31	TENTANG BPJS KETENAGAKERJAAN
32	Visi, Misi, dan Nilai-Nilai BPJS Ketenagakerjaan
38	Profil BPJS Ketenagakerjaan
41	Proses dan Model Bisnis
42	Perjalanan BPJS Ketenagakerjaan

81	DISKUSI DAN ANALISIS MANAJEMEN
82	Pengaruh Eksternal dan Prospek Pengembangan
87	Tinjauan Operasional
108	Tinjauan Kinerja Keuangan

45	KEBERLANJUTAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN
47	Prinsip Bisnis yang Bertanggung Jawab
47	Membangun Budaya Keberlanjutan
49	Pengelolaan Dampak
49	Komunikasi Isu-Isu Penting

125	MODAL MANUFAKTUR
125	Aspek Material
126	Matriks
126	Strategi Penciptaan Nilai
128	Pencapaian Target SDGs 2024
129	Peningkatan Akses dan Infrastruktur
130	Infrastruktur Pendukung
131	Infrastruktur Teknologi Informasi

53	TENTANG LAPORAN TAHUNAN TERINTEGRASI
55	Penetapan Topik Material
56	Tingkat Materialitas
60	Tanggapan Terhadap Umpan Balik Tahun Sebelumnya

135	MODAL INTELEKTUAL
135	Aspek Material
136	Matriks
136	Strategi Penciptaan Nilai
138	Pencapaian Target SDGs 2024
139	Inovasi Teknologi Informasi dalam Mendukung Layanan Prima
142	Pengembangan Aplikasi
143	Keamanan Data Kepesertaan
145	Manajemen Risiko Data: Mengelola Risiko Secara Proaktif
145	Kesiapan Menghadapi Bencana Digital
146	Menjaga Privasi Peserta
147	CorpU Sebagai Pilar Utama Pembelajaran Organisasi

63	MODAL FINANSIAL
63	Aspek Material
64	Matriks
66	Strategi Penciptaan Nilai
67	Pencapaian Target SDGs 2024
69	Penerapan Keuangan Berkelanjutan
72	Nilai Ekonomi dan Kinerja Ekonomi
74	Dampak Ekonomi Tidak Langsung
75	Upaya Pengendalian <i>Fraud</i> , Korupsi, dan Gratifikasi
78	Manajemen Pajak

<p>149 MODAL MANUSIA</p> <p>149 Aspek Material</p> <p>150 Matriks</p> <p>150 Strategi dan Penciptaan Nilai</p> <p>152 Pencapaian Target SDGs 2024</p> <p>153 Visi, Misi, Pendekatan, dan Rencana Strategis</p> <p>155 Demografi Karyawan</p> <p>156 Perekrutan dan Pergantian Karyawan</p> <p>158 Remunerasi dan Tunjangan</p> <p>159 Keberagaman dan Kesenjangan</p> <p>162 Survei Keterikatan Karyawan</p> <p>162 Cuti Melahirkan</p> <p>162 Program Pensiun</p> <p>162 Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Karyawan</p> <p>163 Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman</p> <p>164 Pengembangan Sumber Daya Manusia</p> <p>167 Tinjauan Kinerja</p>	<p>187 MODAL ALAM</p> <p>187 Aspek Material</p> <p>188 Matriks</p> <p>188 Strategi Penciptaan Nilai</p> <p>189 Pencapaian Target SDGs 2024</p> <p>190 Perlindungan Lingkungan</p> <p>190 Strategi, Kebijakan, dan Praktik Pelestarian Lingkungan</p> <p>191 Energi</p> <p>193 Emisi</p> <p>194 Penanaman Pohon</p> <p>194 Air dan Efluen</p> <p>195 Limbah</p> <p>196 Digitalisasi dan Pengurangan Dampak Lingkungan</p>
<p>169 MODAL SOSIAL DAN RELASI</p> <p>169 Aspek Material</p> <p>170 Matriks</p> <p>170 Strategi Penciptaan Nilai</p> <p>172 Pencapaian Target SDGs 2024</p> <p>173 Penguatan Hubungan dengan Masyarakat</p> <p>176 Memperkuat Hubungan dengan Peserta</p> <p>179 Sistem Pelaporan Pelanggaran</p> <p>180 Memperkuat Hubungan dengan Pemasok</p> <p>181 Penguatan Hubungan dengan Kelembagaan Internasional</p> <p>183 Kontribusi Politik</p> <p>183 Prinsip Hubungan dengan Pemangku Kepentingan</p>	<p>199 TATA KELOLA YANG BAIK</p> <p>200 Perkembangan Penerapan Prinsip-Prinsip Tata Kelola yang Baik</p> <p>200 Capaian Penilaian Penerapan <i>Good Governance</i> (GG)</p> <p>201 Penilaian Penerapan <i>Good Governance</i> (GG)</p> <p>201 Monitoring, Evaluasi Perbaikan dan Pengembangan Implementasi <i>Good Governance</i></p> <p>202 Struktur Organisasi <i>Good Governance</i> BPJS Ketenagakerjaan</p> <p>203 Dewan Pengawas</p> <p>220 Direksi</p> <p>237 Penasihat Syariah</p> <p>237 Manajemen Risiko</p> <p>240 Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan</p> <p>242 Sistem Pengendalian Internal</p>
<p>246 Laporan Kesesuaian dengan Standar GRI dan SEOJK 16/OJK.04/2021</p> <p>247 <i>Independent Assurance Statement</i></p> <p>249 Tautan SDGs dalam Standar GRI</p>	<p>257 Indeks Standar GRI 2021</p> <p>264 Indeks SEOJK No. 16/SEOJK.04/2021</p> <p>267 Lembar Umpan Balik</p> <p>269 Laporan Keuangan Konsolidasian</p>

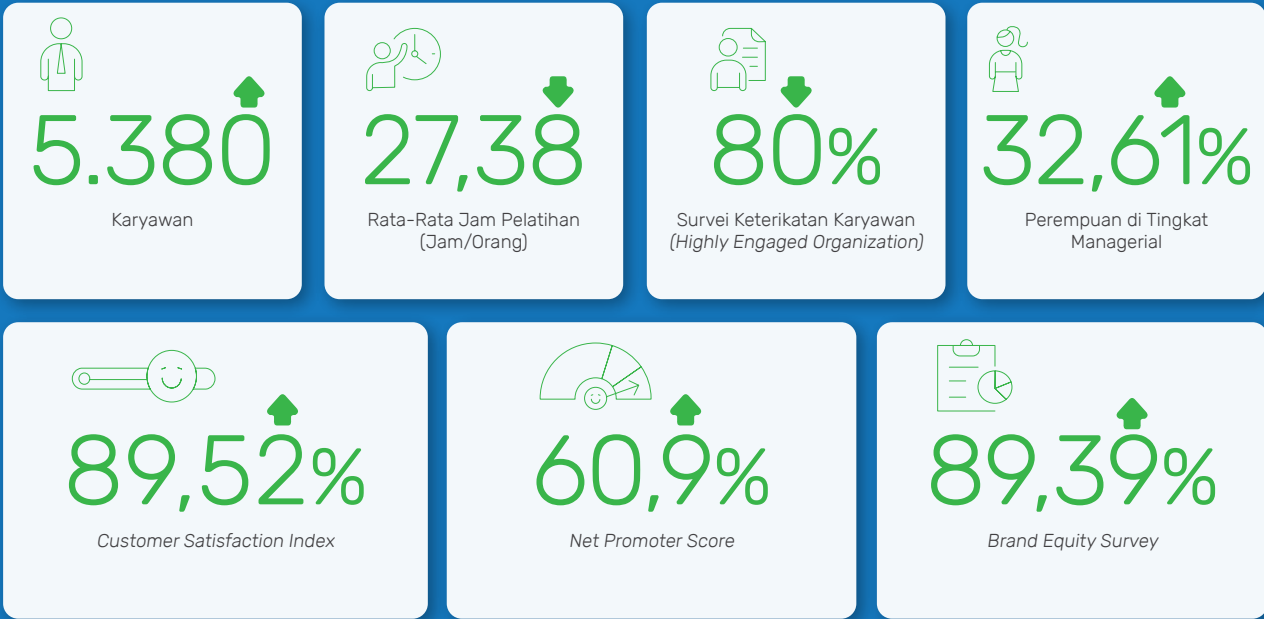
IKHTISAR DATA KEUANGAN PENTING

Keterangan	Satuan	Selisih (%)	2024	2023	2022
		2024-2023			
Laporan Kinerja Keuangan Konsolidasi					
Pendapatan Usaha					
- Pendapatan Operasional	Rp Miliar	7,82%	5.155,89	4.781,94	4.520,00
- Pendapatan Non-Operasional		(21,49)%	1.116,47	1.422,12	1.249,13
Beban Usaha					
- Beban Operasional	Rp Miliar	5,86%	5.125,94	4.842,18	4.805,77
- Beban Non-Operasional		0,03%	765,41	765,18	847,93
Distribusi Surplus					
Penghasilan Sebelum Pajak	Rp Miliar	1095,28%	3,74	0,31	0,18
Beban Pajak Penghasilan		(36,74)%	377,27	596,40	115,25
Laba Bersih Tahun Berjalan		(22,56)%	(99,56)	(128,56)	(108,70)
Total Laba (rugi Komprehensif)		(40,64)%	277,71	467,84	6,55
		(257,06)%	88,23	(56,17)	239,52
Laporan Posisi Keuangan Konsolidasi					
Jumlah Aset	Rp Miliar	0,12%	16.807,91	16.787,07	16.560,22
Jumlah Liabilitas		(1,64)%	4.275,36	4.346,53	4.065,92
Jumlah Ekuitas		0,74%	12.532,55	12.440,55	12.494,30

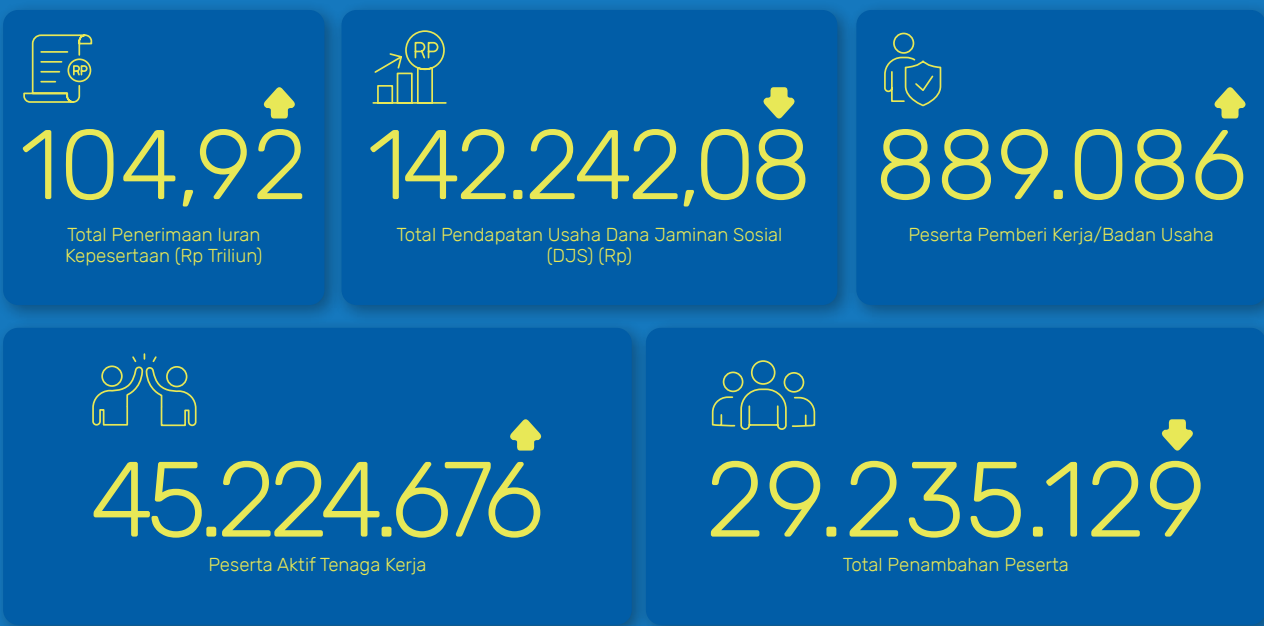
Keterangan	Satuan	Selisih (%)	2024	2023	2022
		2024-2023			
Rasio Keuangan					
Likuiditas					
- Jaminan Kecelakaan Kerja (DKK)	Bulan	(3,08)%	220,00	227,00	254,00
- Jaminan Kematian (DKM)		(21,05)%	30,00	38,00	48,00
- Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)		21,35%	523,00	431,00	2.807,00
- BPJS Ketenagakerjaan	(%)	18,32%	682,41	576,77	485,79
Solvabilitas					
- Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	(%)	(1,00)%	99,00	100,00	99,74
- Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)		0,00%	100,00	100,00	100,00
Rasio Ekuitas terhadap Liabilitas		2,42%	293,13	286,22	307,29

HIGHLIGHTS

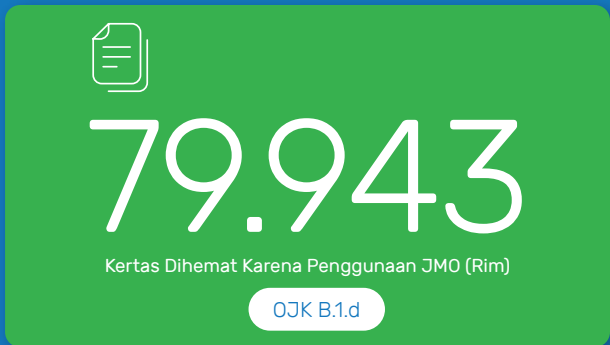
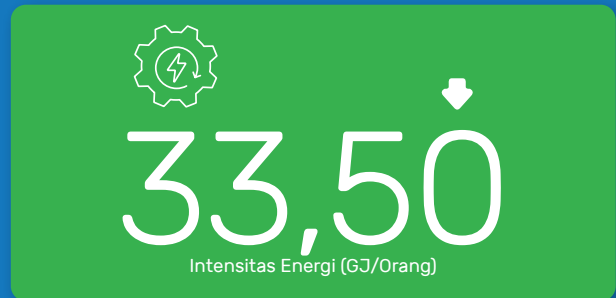
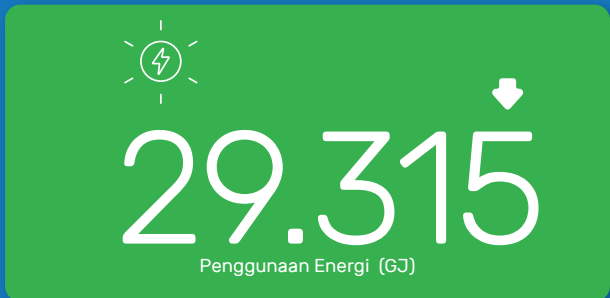
SOSIAL [OJK B.3]



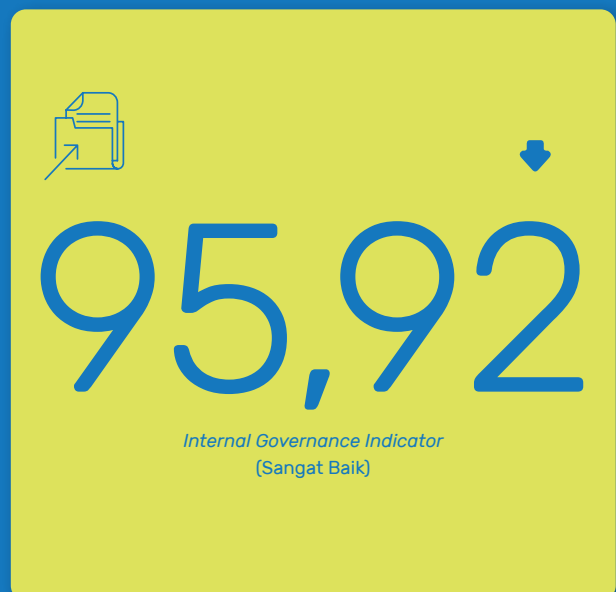
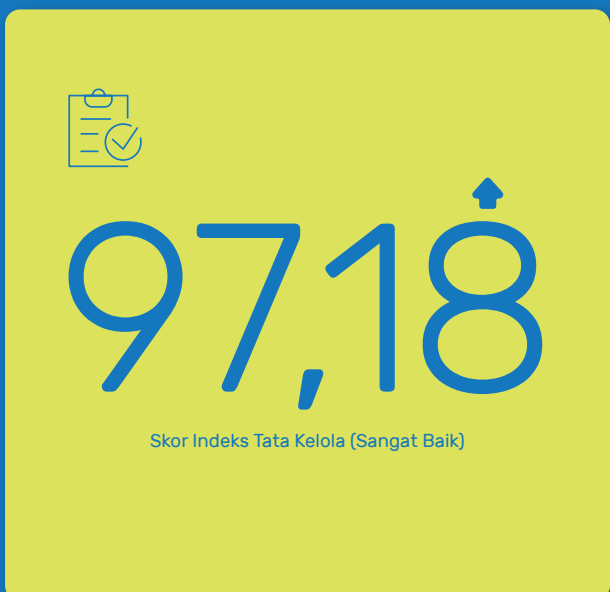
FINANSIAL [OJK B.1.a]



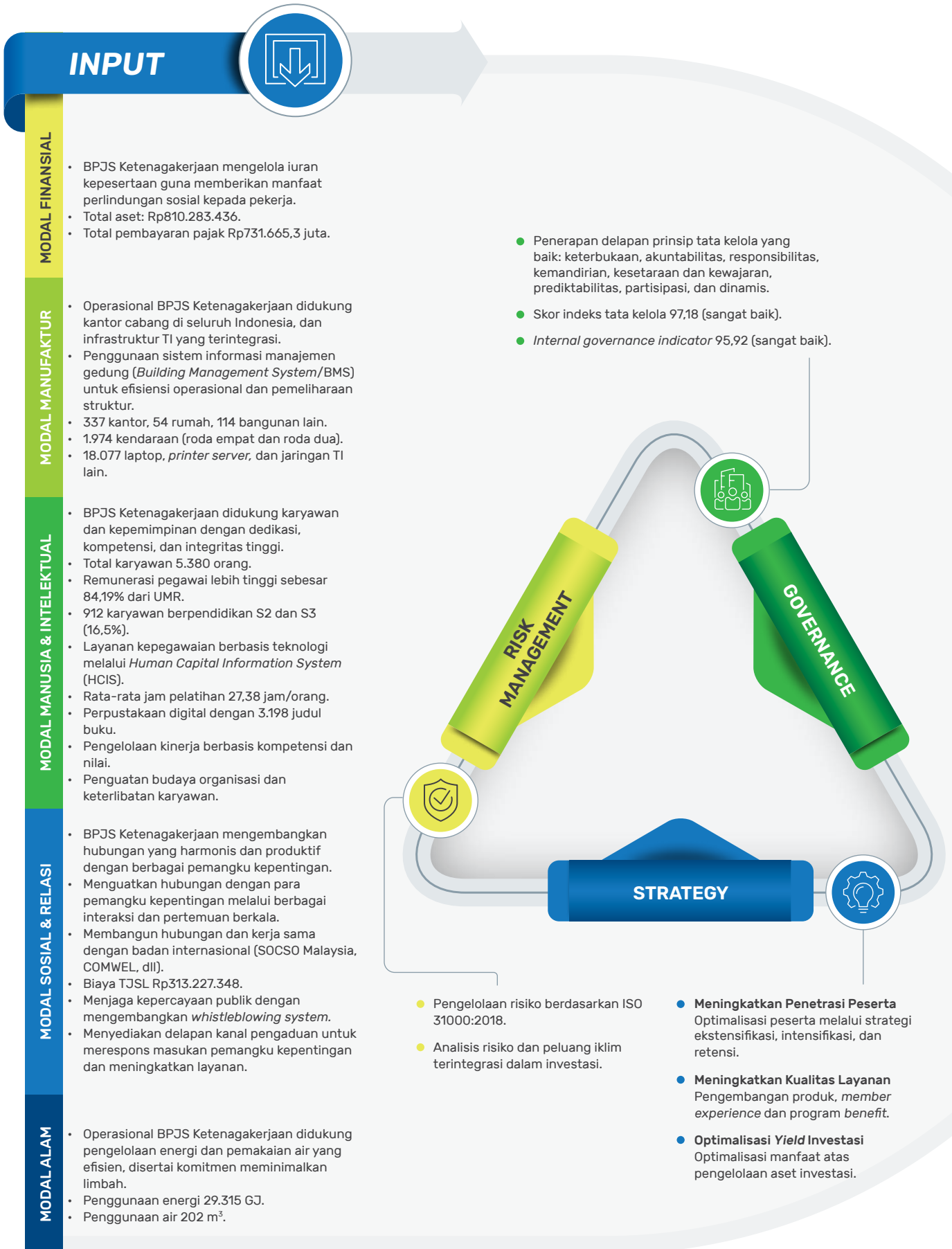
ALAM



TATA KELOLA



MODEL PENCIPTAAN NILAI BPJS KETENAGAKERJAAN






OUTCOME

- 

 - Total penerimaan iuran kepesertaan Rp104,92 triliun.
 - Total pendapatan usaha Dana Jaminan Sosial (DJS) Rp142.242,08 miliar.
 - Laba tahun berjalan Rp277.711,86 juta.
 - Jumlah peserta aktif: 45.224.676.
 - Peningkatan jumlah peserta yang terlindungi oleh program jaminan sosial.
 - Penguatan jaring pengaman sosial bagi kelompok pekerja yang sebelumnya tidak terjangkau.
- 


 - Meningkatkan keamanan informasi dan perlindungan data pribadi.
 - Menjamin stabilitas sistem digital dan memperkuat kepercayaan peserta.
 - Layanan digital yang stabil dan cepat akan meningkatkan kepuasan peserta.
 - IT *maturity level* 3,97.
 - Kantor yang nyaman, modern, dan mudah diakses menciptakan pengalaman positif bagi peserta saat berkunjung.
 - Mendapatkan ISSA Recognition program di bidang *Service Quality*.
- 




 - Survei keterikatan karyawan 80% (*highly engaged organization*).
 - Proporsi perempuan di tingkat manajerial 32,61%.
 - Beasiswa untuk 52 karyawan (kursus *online*, kursus di luar negeri, pendidikan S2).
 - Membangun budaya kerja yang kolaboratif, bermakna, dan mendukung kesejahteraan karyawan.
 - Platform E-PPID telah aktif; SIDIA diterapkan di 361 unit.
 - 10 program pengembangan aplikasi digital.
 - Mendapatkan ISSA Recognition program di bidang Information and Communication Technology.
 - Mendapatkan ISSA Recognition program di bidang *Human Resources Management in Social Security Administrations*.
- 



 - IPP *Customer Satisfaction Index* (CSI) 89,52%, naik dari tahun sebelumnya 85,91%.
 - *Net Promoter Score* (NPS) 60,9% naik dari tahun sebelumnya 48,9%.
 - *Brand Equity Survei* 89,39% naik dari tahun sebelumnya 88,6%.
 - 100% pengaduan telah diselesaikan.
 - Peningkatan kepercayaan publik berdampak pada peningkatan kepatuhan pengusaha dalam mendaftarkan pekerjajanya.
 - Peserta yang puas menjadi duta program yang merekomendasikan program pada orang lain.
- 




 - Penggunaan JMO upaya penghematan kertas sebesar 79.943 rim.
 - Digitalisasi JMO (Jamsostek Mobile) mengurangi emisi dari peserta untuk datang ke kantor.
 - Inisiatif karyawan penanaman 11.668 pohon.
 - Intensitas energi berkurang menjadi 33,50 GJ/orang dari tahun sebelumnya 35,84 GJ/orang

FINANCIAL CAPITAL

MANUFACTURED CAPITAL

HUMAN & INTELLECTUAL CAPITAL

SOCIAL & RELATIONSHIP CAPITAL

NATURAL CAPITAL

PENGHARGAAN DAN PERISTIWA PENTING

PENGHARGAAN



5 DESEMBER 2024

ISSA GOOD PRACTICE

Kategori
ISSA Good Practice

Pemberi Penghargaan
International Social Security Association (ISSA)

BPJS Ketenagakerjaan meraih 10 penghargaan ISSA *Good Practice* dalam forum ISSA di Riyadh, Arab Saudi. Capaian ini menegaskan komitmen BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan layanan sosial ketenagakerjaan berstandar internasional dan inklusif.

- *INSANOVA: A chamber for innovators*
- *#SERTAKAN: Provide protection to informal workers around us through employee awareness*
- *Digital transformation in providing Contact Centre 175 services to Indonesia migrant workers abroad*
- *Extending social security coverage to vulnerable groups with the "345 Strategy" of BPJS Ketenagakerjaan: Sustainable growth of informal workers and small micro-sized enterprises*
- *Implementation of correspondence information system and digital archives applications*
- *Integrity agent as the catalyst for more effective fraud control system*
- *Jamsostek mobile application: Customer experience champion*
- *Sharia services and principles in the implementation of employment social security in Indonesia*
- *Transforming social security communications by featuring Kerja Keras Bebas Cemas: A grand design for rising awareness, universal coverage and enhancing sustainable development goals*
- *Utilization of SIPATUH as compliance testing application for prevention and detection of error and fraud*



19 DESEMBER 2024

KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK

Kategori
Informatif

Pemberi Penghargaan
Komisi Informasi Pusat (KIP)

Pengelolaan keterbukaan informasi publik BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2024 meraih skor 94,20. Capaian ini menunjukkan peningkatan signifikan dibandingkan tahun sebelumnya yang memperoleh skor 81,20 sehingga terjadi peningkatan dari predikat "Menuju Informatif" menjadi predikat "Informatif".



21 NOVEMBER 2024
ASIA SUSTAINABILITY REPORTING RATING 2024

Kategori Gold Rank, Public Sector	Pemberi Penghargaan ASSRAT
---	--------------------------------------

BPJS Ketenagakerjaan meraih *Gold Award* pada ajang *Asia Sustainability Reporting Rating* (ASSRAT) 2024 untuk kategori *public sector*. Penghargaan ini diberikan atas kualitas laporan terintegrasi yang dinilai unggul dalam menyampaikan kinerja keberlanjutan, transparansi, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs).



24 MEI 2024
AUSTRALASIAN REPORTING AWARDS (ARA) 2024

Kategori Silver Award, Public Sector	Pemberi Penghargaan ARA, Australia
--	--

BPJS Ketenagakerjaan meraih penghargaan di *Australasian Reporting Awards* (ARA) 2023 di Sydney. Penghargaan ini diraih berkat laporan terintegrasi yang transparan, komprehensif, dan menonjolkan aspek keberlanjutan (*sustainability*), mencerminkan kualitas setara organisasi internasional di Kawasan Australia, New Zealand, dan Asia-Pasifik.



8 APRIL 2024
ASIA INTEGRATED REPORTING AWARDS

Kategori Silver Award, General Award	Pemberi Penghargaan AIRA, Singapore
--	---

BPJS Ketenagakerjaan meraih *Silver Award* dalam ajang *Asia Integrated Reporting Awards* (AIRA) di Singapura, sebagai pengakuan atas laporan terintegrasi yang informatif, transparan, dan mencerminkan komitmen kuat terhadap prinsip keberlanjutan dan tata kelola yang baik. Prestasi ini menempatkan BPJS Ketenagakerjaan sejajar dengan organisasi terkemuka di Asia dalam hal pelaporan berstandar internasional.



3 SEPTEMBER 2024

MOST POPULAR BRAND OF THE YEAR 2024

Kategori -	Pemberi Penghargaan Jawa Pos
----------------------	--

BPJS Ketenagakerjaan dianugerahi *Most Popular Brand of The Year 2024* oleh Jawa Pos, sebagai bentuk apresiasi atas keberhasilannya membangun citra positif dan kepercayaan publik melalui komunikasi yang konsisten, inovatif, dan berdampak luas di masyarakat.



17 SEPTEMBER 2024

THE BEST CONTACT CENTER INDONESIA (TBCCI)

Kategori <i>Gold, Silver, dan Bronze</i>	Pemberi Penghargaan <i>Indonesia Contact Center Association</i>
--	---

BPJS Ketenagakerjaan meraih enam penghargaan bergengsi di ajang *The Best Contact Center Indonesia (TBCCI) 2024*, termasuk *Gold* untuk kategori *The Best Digital Media* dan *The Best Technology Innovation*. Penghargaan ini mengapresiasi inovasi dan kualitas layanan *contact center* BPJS Ketenagakerjaan, yang menyediakan akses 24/7 bagi pekerja Indonesia, termasuk pekerja migran, dengan dukungan teknologi dan transformasi digital.

- The Best Technology Innovation (Gold)*
- The Best Digital Media (Gold)*
- The Best Employee Engagement (Silver)*
- The Best People Development (Silver)*
- The Best Agent Inbound (Silver)*
- The Best Operations (Bronze)*

PERISTIWA PENTING



26 NOVEMBER 2024 BPJS Ketenagakerjaan Selenggarakan *Social Security Summit 2024*

Penyelenggaraan *Social Security Summit* untuk pertama kalinya. Sebuah forum strategis untuk memperkuat sistem jaminan sosial di Indonesia.



9 OKTOBER 2024 BPJS Ketenagakerjaan dan ILO Gelar Forum Internasional Bahas Perlindungan Pengangguran

Buruh Internasional (ILO) bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan menggelar forum internasional yang bertajuk *Asia Expert Roundtable on Unemployment Protection*. Forum ini diikuti oleh 15 negara di kawasan Asia dan bertujuan untuk membahas berbagai praktik terbaik yang diterapkan dalam penyelenggaraan program perlindungan pengangguran. Dalam acara tersebut, fokus utama adalah membahas cara-cara terbaik untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami pengangguran, baik yang disebabkan oleh krisis ekonomi maupun perubahan lainnya, seperti inovasi teknologi dan perubahan iklim.



8 OKTOBER 2024 BPJS Ketenagakerjaan Bersama AWCA Menggelar Seminar Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan seminar teknis bertajuk "Manfaat Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Migran", yang diorganisir oleh Asian Workers' Compensation Association (AWCA). Acara ini diikuti oleh perwakilan negara anggota AWCA untuk membahas perlindungan dan kompensasi bagi pekerja migran, termasuk pentingnya kolaborasi antarnegara dan perjanjian jaminan sosial internasional.



25 APRIL 2024 Revisi Undang-Undang Desa (UU Desa) Disahkan, Perangkat Desa Dilindungi Jamsostek

Presiden Joko Widodo resmi mengesahkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 tentang Desa (UU Desa). UU itu juga mengatur pemberian perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi kepala dan perangkat desa, serta anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD).



MUHAMMAD ZUHRI
Ketua Dewan Pengawas

LAPORAN DEWAN PENGAWAS

**Menjaga Akuntabilitas, Mengawal
Keberlanjutan Perlindungan Sosial
Pekerja Indonesia**

Tahun 2024 menjadi fase penting dalam perjalanan Rencana Strategis 2022-2026 dengan tema *"Innovate and Loyalty"*, yang menekankan pentingnya inovasi berkelanjutan, penguatan loyalitas peserta, serta optimalisasi pengelolaan dana dan organisasi untuk menghadirkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang inklusif, responsif, dan adaptif.

PELAKSANAAN TUGAS PENGAWASAN

BPJS Ketenagakerjaan mencatat capaian kinerja sebesar 103,03% berdasarkan *self-assessment* atas empat aspek utama, yaitu kepesertaan, pelayanan, keuangan, dan organisasi. Capaian ini diperkuat oleh opini Wajar Tanpa Modifikasian atas Laporan Keuangan *Audited*, serta kesesuaian Laporan Pengelolaan Program dengan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2013.

Sebagai mitra strategis dalam tata kelola lembaga, Dewan Pengawas menjalankan fungsi pengawasan dengan pendekatan berbasis risiko dan berorientasi pada data untuk memastikan keberlangsungan program, efektivitas operasional, serta peningkatan kepercayaan publik. Selama tahun 2024, Dewan Pengawas telah menyampaikan 89 butir Saran, Nasihat, dan Pertimbangan (SNP) kepada Direksi, sehingga total SNP sejak 2021 mencapai 325 butir. Dari jumlah tersebut, 60% telah tuntas ditindaklanjuti dan 40% lainnya masih dalam proses penyelesaian dengan pengawalan secara intensif.

PANDANGAN DEWAN PENGAWAS ATAS KINERJA DIREKSI TAHUN 2024

Pengawasan strategis Dewan Pengawas dilakukan atas enam area utama:

1. Kepesertaan

Jumlah peserta aktif mencapai 45,22 juta atau tumbuh 8,82% dari tahun sebelumnya. Meski pencapaian target belum optimal (83,82%), tren pertumbuhan positif menjadi fondasi penting perluasan perlindungan sosial. Dewan Pengawas menekankan perlunya peningkatan kualitas data *onboarding*, sinergi kanal pembayaran, serta desain ulang komunikasi publik.

2. Pelayanan

Pemenuhan SLA klaim dan pengembangan kanal layanan digital terus diperkuat. Namun, antrian fisik dan kendala operasional menunjukkan perlunya simplifikasi layanan. Selain itu perluasan Manfaat Layanan Tambahan (MLT) dan layanan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan kanal yang harus terus diperkuat.

3. Pengelolaan Dana dan Investasi

Kinerja investasi telah mencapai target, khususnya pada program JKK dan JKP. Dewan Pengawas mendorong penguatan kebijakan investasi yang pruden untuk menjawab tantangan jangka panjang, serta optimalisasi aset investasi.

4. Keuangan dan Aktuaria

Hasil pengawasan menunjukkan bahwa Direksi telah melakukan berbagai langkah positif, termasuk perbaikan dalam sistem pelaporan keuangan dan peningkatan penerapan standar akuntansi. Namun demikian, Dewan Pengawas memandang bahwa masih terdapat ruang perbaikan, terutama dalam integrasi antara kebijakan aktuaria, pengelolaan piutang, dan sistem akuntansi berbasis PSAK yang berlaku.

5. Organisasi dan SDM

Transformasi budaya kerja dan peningkatan IT *maturity level* mencerminkan komitmen institusi dalam memperkuat fondasi organisasi yang *agile* dan berbasis teknologi. Namun demikian, diperlukan evaluasi struktur organisasi dan penempatan personil berbasis kompetensi perlu disesuaikan dengan pola kerja masa depan.

6. Tata Kelola dan Kepatuhan

Peningkatan indeks tata kelola dan *risk maturity* telah menunjukkan arah yang tepat. Dewan Pengawas menekankan pentingnya harmonisasi regulasi internal, penguatan fungsi audit internal berbasis standar global, serta optimalisasi sistem manajemen risiko.

Dewan Pengawas menegaskan komitmennya untuk menjaga integritas dan independensi dalam setiap proses pengawasan. Ke depan, pengawasan akan difokuskan pada peningkatan efektivitas komite, pemanfaatan teknologi pengawasan, serta penyelarasan dengan dinamika ketenagakerjaan nasional. Semua langkah ini diambil untuk memastikan bahwa BPJS Ketenagakerjaan tetap menjadi lembaga yang terpercaya, tangguh, dan relevan bagi seluruh pekerja Indonesia.

TANTANGAN YANG DIHADAPI

Sebagai wujud komitmen peningkatan layanan dan tata kelola, transformasi digital menjadi salah satu pilar utama dalam mewujudkan tema *"Innovate and Loyalty."* Fokusnya adalah menghadirkan inovasi berdampak nyata untuk menciptakan pengalaman terbaik, membangun loyalitas peserta, serta memperkuat keterlibatan pemangku kepentingan.

Berbagai inisiatif digital diarahkan untuk menyederhanakan proses, mempercepat layanan, dan menyediakan solusi teknologi yang relevan dan mudah diakses. Transformasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat hubungan jangka panjang dengan peserta melalui layanan digital yang praktis dan personal.

BPJS Ketenagakerjaan menyadari tantangan keterbatasan infrastruktur dan literasi digital, khususnya di wilayah 3T. Oleh karena itu, strategi transformasi digital dijalankan secara inklusif melalui penguatan kapasitas daerah, edukasi peserta, serta kolaborasi dengan pemangku kepentingan lokal.

Dengan komitmen inovasi berkelanjutan, BPJS Ketenagakerjaan memastikan transformasi digital dapat

dinikmati merata oleh seluruh masyarakat, sehingga pelayanan jaminan sosial ketenagakerjaan semakin inklusif, adaptif, dan memberikan nilai tambah bagi kesejahteraan pekerja Indonesia.

PENUTUP

Dewan Pengawas menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada Direksi dan seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan, serta para pemangku kepentingan atas dedikasi dan dukungan yang telah ditunjukkan sepanjang tahun 2024. Dewan Pengawas berharap sinergi dan kolaborasi yang telah terbangun selama ini dapat terus ditingkatkan, sehingga menjadi modal penting dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks, khususnya dalam menjalankan fungsi pengawasan yang efektif dan akuntabel di masa mendatang

Jakarta, 5 Juli 2025



MUHAMMAD ZUHRI
Ketua Dewan Pengawas



**PRAMUDYA IRIAWAN
BUNTORO**
Direktur Utama
BPJS Ketenagakerjaan

LAPORAN DIREKSI

[GRI 2-12] [GRI 2-14] [GRI 2-22] [OJK D.1]

**“Per
31 Desember
2024, kepesertaan BPJS
Ketenagakerjaan mencapai
65.224.670 tenaga kerja dengan
jumlah peserta aktif sebanyak 45.224.676
dan dana investasi Rp791,66 triliun dari
sebelumnya Rp712,30 triliun di tahun 2023.
Pencapaian tersebut menguatkan komitmen
menuju kepesertaan 70 juta pekerja di
Indonesia dan dana investasi Rp1.001 triliun
pada tahun 2026.”**

Para pemangku kepentingan yang terhormat.

Penerbitan Laporan Tahunan Terintegrasi Tahun 2024 ini merupakan wujud komitmen BPJS Ketenagakerjaan dalam mematuhi regulasi terkait keterbukaan informasi publik serta pemenuhan kewajiban pada Pemerintah dan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) sebagaimana disebutkan dalam PERDIR No.PERDIR/37/102020. Melalui Laporan ini, kami menyampaikan ringkasan inisiatif strategis yang dijalankan untuk mengatasi kondisi usaha di tahun 2024, kendala dan upaya yang dijalankan untuk mengatasinya serta raihan baik kinerja operasional maupun kinerja keberlanjutan selama tahun 2024 dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan nilai BPJS Ketenagakerjaan. Seluruh upaya yang dijalankan dan raihan kinerja tersebut semata-mata ditujukan untuk memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan, dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia.

Dalam penyusunan Laporan ini, kami mengadopsi beberapa pedoman, diantaranya Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (SEOJK) Nomor 16/SEOJK.04/2021, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 51/POJK.03/2017, International Integrated Report Council (IIRC) *Framework*, serta Standar Global Reporting Initiative (GRI) 2021.

KEBIJAKAN DAN INISIATIF STRATEGIS 2024

Dalam rangka mewujudkan visi BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan dan merealisasikan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan, serta mampu menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia, kami merancang sebuah model strategi yang didasarkan pada tiga fondasi utama. Mengacu *roadmap* pada Buku Rencana Strategis BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2022–2026, strategi utama yang diusung BPJS Ketenagakerjaan meliputi tiga fokus utama: Meningkatkan Penetrasi Peserta, Meningkatkan Kualitas Layanan, dan Optimalisasi Hasil Investasi. Ketiga strategi ini didukung oleh empat fondasi dasar yang menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan tersebut, yaitu: *Governance, Risk, Compliance, and Culture*; Digitalisasi Jaminan Sosial; Pengelolaan Keuangan yang Efektif dan Efisien; serta Peningkatan *Awareness* akan Pentingnya Jaminan Sosial.

Strategi dan fondasi yang dibangun di lingkup internal BPJS Ketenagakerjaan tersebut diharapkan mendukung tercapainya misi BPJS Ketenagakerjaan, di antaranya: Melindungi, Melayani, dan Menyejahterakan Pekerja

dan Keluarga, Memberikan rasa Aman, Mudah, dan Nyaman untuk meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Peserta, dan Memberikan Kontribusi dalam Pembangunan dan Perekonomian Bangsa dengan Tata Kelola yang Baik.

Mempertimbangkan perkembangan dinamika kondisi eksternal, baik aspek makro ekonomi global, nasional maupun perkembangan teknologi informasi terkini, pada tahun 2024 kami mengusung tema "*Innovate and Loyalty*," yang mendukung perwujudan tujuan jangka panjang BPJS Ketenagakerjaan. Tema tersebut mencerminkan komitmen seluruh jajaran untuk terus mendorong inovasi dalam memberikan *journey* terbaik, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat *engagement* peserta.

Kami juga telah menetapkan serangkaian inisiatif strategis yang dijalankan untuk mengatasi dinamisnya kondisi eksternal tahun 2024 agar tetap mampu mencatatkan kinerja terbaik, yakni: (1) Optimalisasi kepesertaan melalui strategi ekstensifikasi, intensifikasi, retensi serta *marketing* dan *branding*; (2) Peningkatan pelayanan kepada peserta melalui pengembangan produk, member *experience*, dan program *benefit*; (3) Optimalisasi manfaat atas pengelolaan Aset Investasi; (4) Percepatan transformasi Digital melalui teknologi Next Gen; (5) Efektivitas pengelolaan keuangan dan manajemen risiko; (6) Memperkuat kapabilitas organisasi; dan (7) Peningkatan *awareness* dan pentingnya jaminan sosial melalui strategi *marketing* dan *branding*.

Tujuh inisiatif strategis yang kami rancang untuk dijalankan di tahun 2024 tersebut merupakan wujud kebijakan strategis BPJS Ketenagakerjaan yang bertekad meningkatkan ataupun memperkuat kinerja 7 landasan usaha, yakni: Kepesertaan; Pelayanan; Investasi; Teknologi Informasi; Keuangan, Aktuaria dan Manajemen Risiko; Human Capital; serta Komunikasi dan Kemitraan.

PERAN DIREKSI DALAM PERUMUSAN DAN PENERAPAN STRATEGI

Kami menetapkan target usaha, anggaran, strategi dan kebijakan strategis dalam bentuk Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) mengacu pada gambaran umum kondisi eksternal dan internal terakhir. RKAT disusun secara detail dengan mempertimbangkan analisa faktor eksternal dan internal yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kegiatan BPJS Ketenagakerjaan.

Kemudian kami melakukan pemaparan RKAT kepada Dewan Pengawas di dalam rapat bersama Direksi dan Dewan Pengawas guna mendapatkan pandangan, rekomendasi serta tanggapan dan arahan Dewan Pengawas. Berdasarkan RKAT yang telah memperoleh tanggapan dan arahan dari Dewan Pengawas tersebut, Direksi dan tim manajemen akan memastikan terlaksananya rencana kerja yang dari masing-masing Direktorat yang ada di BPJS Ketenagakerjaan sebagai turunan dari sasaran strategis yang bertujuan untuk memenuhi target usaha yang telah ditetapkan.

Bersama-sama dengan seluruh personel dari masing-masing Direktorat, kami kemudian menyelenggarakan rapat rutin setiap periode tertentu untuk membahas implementasi strategi tersebut beserta hasil-hasil kinerja operasional maupun keuangan.

REALISASI KINERJA DAN TARGET 2024

Sepanjang periode pelaporan, kami berupaya mengedepankan keseimbangan dalam pencapaian ekonomi dengan pengelolaan lingkungan, sosial, dan tata kelola (LST). BPJS Ketenagakerjaan mencermati dinamika dan pertumbuhan perekonomian nasional dalam merespons kondisi perekonomian global yang penuh tantangan dan ketidakpastian. Publikasi BPS menyebutkan, Pada tahun 2024 Indonesia mencatatkan pertumbuhan ekonomi sebesar 5,03% dengan pertumbuhan positif tercatat di seluruh sektor lapangan usaha. Kondisi tersebut mendorong BPJS Ketenagakerjaan mengoptimalkan akuisisi kepesertaan, memperluas cakupan sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan dan retensi tenaga kerja aktif yang terdaftar melalui peningkatan kualitas layanan sesuai dengan mengoptimalkan perkembangan teknologi informasi terkini, sesuai dengan tema Laporan, "Innovate - Loyalty".

Per 31 Desember 2024, kami berhasil meningkatkan jumlah kepesertaan program perlindungan paripurna dan manfaat lain kepada pekerja menjadi sejumlah 65.224.670 tenaga kerja meningkat 6,79% dari 61.077.951 tenaga kerja di tahun 2023, atau 64,03% dari target yang ditetapkan. Adapun jumlah peserta aktif pada tahun 2024 meningkat 8,82% menjadi 45.224.676 tenaga kerja dari 41.560.938 tenaga kerja di tahun sebelumnya, atau 83,82 % dari target yang ditetapkan untuk tahun 2024. Pencapaian tersebut menjadi bagian dari upaya kami dalam mewujudkan komitmen BPJS Ketenagakerjaan

untuk memperluas jangkauan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada 70 juta pekerja sesuai Rencana Strategis 2022-2026.

BPJS Ketenagakerjaan mencatatkan pencapaian target penerimaan iuran kepesertaan sebesar 97,27% dengan nilai total sebesar Rp104,92 triliun ditahun 2024, naik 8,01% dari tahun 2023 yang sebesar Rp97,14 triliun di tahun 2023. Jumlah pendapatan terbesar berasal dari iuran program Jaminan Hari Tua (JHT), yaitu sebesar Rp65,67 triliun atau 96,24% dari target RKAT 2024.

Kami mencatatkan pertumbuhan dana investasi sebesar 11,14% menjadi sebesar Rp791,66 triliun dari senilai Rp712,30 triliun di tahun 2023. Jumlah tersebut terdiri dari Rp778,03 triliun untuk dana jaminan sosial dan Rp13,63 triliun untuk dana BPJS. Sementara realisasi hasil investasi di tahun 2024 tumbuh sebesar 8,81% menjadi senilai Rp51,36 triliun (setara *yield* sebesar 6,84% dari sebelumnya sebesar Rp47,20 triliun di tahun 2023).

Kami membayarkan manfaat jaminan sosial senilai Rp57,17 triliun untuk 4.219.055 klaim peserta selama tahun 2024, bertambah 6,84% dari nilai pembayaran manfaat yang sebesar Rp53,51 triliun untuk 4.575.307 klaim pada tahun 2023.

Seluruh hasil aktivitas operasional pengelolaan dana jaminan sosial tersebut membuat BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2024 mencatatkan surplus tahun berjalan sebesar Rp377,27 miliar, menurun 36% dari Rp596,40 miliar di tahun sebelumnya. Adapun surplus tahun berjalan BPJS Ketenagakerjaan adalah sebesar Rp277,71 miliar, menurun 40,64% dari tahun 2023 yang sebesar Rp467,84 miliar.

Namun demikian, sekalipun profitabilitas BPJS Ketenagakerjaan menurun, kami berhasil menjaga tingkat kesehatan BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2024 dengan baik. Tingkat kesehatan BPJS Ketenagakerjaan diukur dengan Rasio Beban terhadap Pendapatan Operasional ditambah Pendapatan Investasi yang mencapai 87,31%, Rasio Aset Lancar terhadap Liabilitas Lancar sebesar 682,41%, dan Rasio Ekuitas terhadap Liabilitas sebesar 293,13%. Nilai rasio tersebut mencerminkan tingkat kesehatan keuangan yang baik.

Tingkat kesehatan keuangan untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) diukur berdasarkan jumlah aset bersih yang harus dapat mencakup paling sedikit estimasi pembayaran klaim untuk satu bulan ke depan. Untuk program JKK, diperkirakan dapat mencakup klaim selama 220 bulan ke depan, sementara untuk program JKM diperkirakan dapat mencakup klaim selama 30 bulan mendatang.

Sementara itu, tingkat kesehatan keuangan program Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) diukur dengan rasio solvabilitas. Rasio solvabilitas untuk program JHT tercatat sebesar 99,00%, dan untuk program Jaminan Pensiun berada di atas 100%.

KENDALA DAN TANTANGAN SERTA UPAYA UNTUK MENGATASINYA

Salah satu tantangan sekaligus peluang bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam memastikan kesinambungan penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja adalah investasi dana kelolaan, yang dihadapkan pada volatilitas pasar yang tinggi; serta ketidakpastian global menyangkut isu globalisasi, geopolitik, dan perubahan iklim. Kami menyikapi kondisi tersebut dengan menerapkan prinsip *liability driven investing* dan *dynamic asset allocation*. Selama tahun 2024, kami berfokus pada penempatan instrumen bersifat jangka panjang dan sebagian lainnya jangka pendek dengan tetap menjaga likuiditas dan solvabilitas program; serta menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko yang terukur dan efektif.

Adapun untuk pengelolaan dana investasi, kami mengoptimalkan *yield* investasi melalui penerapan *Strategic Asset Allocation* (SAA) dan *Tactical Asset Allocation* (TAA). Pada tahun 2024, kami kembali mengurangi proporsi aset yang diinvestasikan pada instrumen *equity* dalam rangka meminimalisir risiko penurunan nilai akibat volatilitas pasar modal, dan melanjutkan strategi meningkatkan portofolio investasi surat utang.

Adapun tantangan terkait dengan perluasan kepesertaan di tahun 2024 masih relatif sama dengan tahun sebelumnya, di antaranya *brand awareness* yang harus ditingkatkan; masih adanya Pemberi Kerja/ Badan Usaha yang belum patuh memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada pekerja mereka; serta rendahnya kemampuan membayar iuran dari para pekerja informal.

Kami berupaya mengatasi kendala tersebut dengan meningkatkan sosialisasi dan edukasi melalui kampanye 'Kerja Keras Bebas Cemas' (KKBC) yang telah dimulai sejak Oktober 2022, dilanjutkan dengan kampanye 'KKBC Masuk Desa' dengan menasar pekerja informal di ekosistem desa. Kami juga meningkatkan pengawasan dan pemeriksaan guna meningkatkan kepatuhan Pemberi Kerja/Badan Usaha, bekerja sama dengan aparat penegak hukum terkait.

Kami juga mengatasi tantangan sekaligus peluang peningkatan kepesertaan dari karakteristik tenaga kerja saat ini hingga beberapa tahun mendatang yang didominasi Gen-Z yang merupakan *digital native*, yang membentuk pola baru dunia ketenagakerjaan. Oleh karenanya kami mengantisipasi *trend* tersebut dengan menerapkan strategi intensifikasi kolaborasi digital dengan berbagai pihak, utamanya mengembangkan aplikasi JMO selain mengembangkan aplikasi layanan berbasis teknologi informasi lainnya. Kami meyakini kemudahan dan kecepatan layanan digital menjadi kunci untuk menarik kepesertaan tenaga kerja dari Gen-Z sekaligus menguatkan pengalaman perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi peserta.

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Selain aspek layanan dan inovasi produk, kami juga konsisten menjalankan program-program peningkatan kompetensi karyawan melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan dan pengembangan kompetensi terhadap 5.380 orang karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Kami memandang karyawan sebagai aset utama dalam menentukan kesuksesan organisasi oleh karenanya menerapkan *Human Capital Information System* (HCIS) dalam mendukung pengelolaan karyawan, sehingga program pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penetapan jenjang karir dapat terlaksana dengan baik.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi karyawan, pada tahun 2024 kami menyelenggarakan total 214 program pelatihan yang terbagi kedalam 6 kelompok program, yakni: Pengembangan Sertifikasi In House, Sertifikasi Kirim, Teknis, Penyegaran In House, Penyegaran Kirim dan Pengembangan Karir. Total ada 7.464 karyawan (2023: 7.470 karyawan) yang mengikuti program pengembangan kompetensi tersebut, dengan total jam pelatihan dan pendidikan adalah 147.317 jam (2023: 187.904 jam). Kami juga melanjutkan kegiatan *sharing*

session secara daring melalui aplikasi *Digital Library* (DILA) yang sejak 2021 hingga 2024 memungkinkan karyawan mengakses 3.198 judul *e-book* dengan berbagai tema untuk meningkatkan kompetensinya.

Kami menerapkan sistem pengelolaan karier berbasis kompetensi dan kinerja, oleh karenanya selain menjalankan program pengembangan kompetensi, kami melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala. Untuk tahun 2024 telah dilakukan asesmen kinerja karyawan secara mendalam, dan 42 orang di antaranya mendapatkan promosi kenaikan jabatan.

MENDUKUNG PENCAPAIAN TUJUAN KEBERLANJUTAN PADA ASPEK LINGKUNGAN MAUPUN SOSIAL MELALUI INTEGRASI ASPEK LINGKUNGAN SOSIAL DAN TATA KELOLA (ESG)

BPJS Ketenagakerjaan sangat menyadari dan memahami bahwa keberlanjutan adalah elemen kunci dalam operasional pengelolaan jaminan sosial terkini, sekaligus jalan menuju diraihnya kinerja serta pertumbuhan skala usaha yang berkualitas dan berkesinambungan dalam jangka panjang. Oleh karenanya, kami menekankan pentingnya integrasi aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG) dalam setiap lini bisnis yang dijalankan. Pendekatan ini tidak hanya untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga untuk menciptakan nilai jangka panjang bagi pemangku kepentingan, lingkungan

sekitar, maupun masyarakat luas. Kami menunjukkan konsistensi dalam menjalankan berbagai program yang menyelaraskan kinerja ekonomi dengan komitmen untuk terlibat aktif dalam menjaga dan memperbaiki kondisi lingkungan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat maupun memperbaiki kualitas pengelolaan sesuai dengan perkembangan regulasi terkini.

Pada aspek lingkungan, kami menunjukkan konsistensi dalam menegakan budaya ramah lingkungan kepada pekerja dan pemangku kepentingan lainnya sehingga BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan jaminan sosial tetapi juga berkontribusi pada penciptaan nilai yang terkait dengan pelestarian lingkungan. Kami menerapkan kebijakan efisiensi penggunaan energi dan air, pengelolaan limbah yang bertanggung jawab dan mendorong ekonomi sirkular serta meningkatkan kesadaran keterlibatan karyawan.

Pada aspek lingkungan ini, pada tahun 2024, kami menunjukkan kemampuan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan energi, sehingga menurunkan kuantitas emisi gas rumah kaca (GRK). Berkat implementasi program-program penghematan energi yang dijalankan, total intensitas konsumsi energi di Kantor Pusat di tahun 2024 relatif terjaga, sekalipun kegiatan operasional pelayanan terus meningkat. Hal ini pada akhirnya membuat intensitas emisi GRK relatif tidak berubah dibandingkan periode sebelumnya.



Kami menunjukkan konsistensi dukungan pengendalian emisi GRK, melalui pembangunan gedung ramah lingkungan untuk kantor pusat di kawasan Ibukota Negara (IKN) di Kalimantan Timur, serta melanjutkan upaya penanaman pohon di seluruh wilayah Indonesia. Total akumulasi jumlah pohon ditanam untuk tahun 2024 telah mencapai 11.688 (2023: 8.016 batang). Berbagai upaya tersebut membuat BPJS Ketenagakerjaan berhasil berhasil mengurangi penggunaan energi sebesar 6,53% (2023: 12,26%) dan mengurangi emisi yang dihasilkan hingga sebesar 5,04 (2023: 9,30%).

Pada aspek sosial, kami melakukan program peningkatan kehidupan sosial masyarakat sekitar dengan melaksanakan program-program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) yang direalisasikan melalui 4 pilar, yakni: Jembatan Kemasyarakatan; Jembatan Pemberdayaan; Jembatan Kepedulian; dan Jembatan Kelestarian. Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pada masing-masing pilar tanggung jawab sosial pemberdayaan masyarakat di lingkungan selalu dijalankan dengan melibatkan masyarakat secara langsung dan mengedepankan isu keberlanjutan. Untuk tahun 2024, kami merealisasikan tidak kurang 4 kegiatan dalam rangka program TJSL pada empat pilar tersebut di berbagai wilayah Indonesia, dengan dukungan dana total sebesar Rp308 juta, naik 103,39% dari sebesar Rp151,43 juta di tahun sebelumnya.

Pada pilar Tata Kelola, kami mengintegrasikan strategi bisnis untuk mencapai pertumbuhan kinerja yang optimal dan bisnis yang tangguh melalui implementasi tata kelola perusahaan yang baik yang senantiasa ditinjau ulang dan disempurnakan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan terbaru pada aspek sosial, ekonomi, lingkungan yang diberlakukan maupun dengan perkembangan prinsip governansi perusahaan terkini. Kami merangkul seluruh kinerja aspek keberlanjutan tersebut dan menyampaikannya pada bagian yang relevan dalam Laporan ini.

PENINGKATAN KUALITAS PENERAPAN TATA KELOLA

Pada aspek penerapan tata kelola, kami terus mengimplementasikan praktik-praktik dan standar terbaik, baik yang berlaku nasional maupun internasional. Kami melakukan penilaian kualitas penerapan *Good Governance* (GG) secara berkala dan menjalankan berbagai rekomendasi perbaikan yang disampaikan oleh asesor independen. Untuk tahun 2024, hasil penilaian

mendapatkan nilai sebesar 97,18 dengan klasifikasi kualitas penerapan 'Sangat Baik'.

BPJS Ketenagakerjaan terus menunjukkan komitmen kuat untuk senantiasa mengedepankan praktik antikorupsi sebagaimana tercantum dalam Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini ditunjukkan antara lain dengan capaian tingkat kepatuhan 100% dalam penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), perolehan sertifikasi ISO 37001:2016 (Sistem Manajemen Anti Penyuapan) dan ISO 31000:2018 (Manajemen Risiko). Kesungguhan kami dalam mengelola BPJS Ketenagakerjaan dengan menerapkan praktik terbaik GCG membuahkan hasil audit dengan opini Wajar Tanpa Modifikasi (WTM) dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan.

Kami senantiasa memastikan bahwa pengembangan kegiatan dan usaha BPJS Ketenagakerjaan dilaksanakan dengan mengedepankan kepatuhan dan penerapan tata kelola yang baik, yakni dengan mengidentifikasi, mengelola, dan memitigasi seluruh risiko potensial yang memiliki dampak terhadap kelanjutan usaha. Sepanjang tahun 2024, manajemen risiko dilakukan untuk berbagai klasifikasi jenis risiko, termasuk risiko teknologi informasi, risiko operasional, risiko hukum, risiko reputasi, risiko kepatuhan, risiko strategis, risiko pasar, risiko likuiditas, dan risiko kredit. Pada tahun tersebut, tingkat risiko BPJS Ketenagakerjaan dinilai berada pada kategori *medium low*, yang menunjukkan perlunya penanganan risiko dengan tingkat kewaspadaan yang sesuai.

PERUBAHAN SUSUNAN DIREKSI

Hingga akhir tahun 2024, susunan Direksi BPJS Ketenagakerjaan tidak mengalami perubahan. Namun saat Laporan ini disusun, pada bulan Mei 2025 Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan, Sdr Anggoro Eko Cahyo diangkat sebagai Direktur Utama Bank Syariah Indonesia (BRIS), dan oleh karenanya telah mengundurkan diri dari jabatan Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan. Segenap jajaran Direksi yang masih bertugas mengucapkan terima kasih atas kerja keras, dedikasi dan sumbangsinya dalam memajukan BPJS Ketenagakerjaan.

Hingga saat diselesaikan penyusunan Laporan ini, belum ada Direktur Utama baru yang ditunjuk oleh Presiden Republik Indonesia, sebagaimana ketentuan Undang-undang UU 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Adapun tugas Direktur Utama saat ini dijalankan oleh Sdr Abdur Rahman Irsyadi, yang menjabat

sebagai Direktur Human Capital dan Umum. Dengan demikian, susunan Direksi BPJS Ketenagakerjaan mulai bulan Mei 2025 adalah sebagai berikut.

1. Abdur Rahman Irsyadi: Direktur Human Capital dan Umum merangkap Pelaksana Tugas Direktur Utama
2. Zainudin: Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi
3. Asep Rahmat Suwandha CA,CFE, CRGP: Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko
4. Pramudya Iriawan Buntoro: Direktur Kepesertaan
5. Roswita Nilakurnia SE, MSM, CRGP, CGP: Direktur Pelayanan
6. Edwin Ridwan, CFA, FRM: Direktur Pengembangan Investasi

PROSPEK KESINAMBUNGAN KEGIATAN BPJS KETENAGAKERJAAN

Memasuki tahun 2025, ekonomi nasional diyakini Pemerintah kian solid dengan pertumbuhan ekonomi diperkirakan mencapai 5,2%, sementara untuk tahun 2026-2029 diproyeksikan terus meningkat hingga akhirnya mencapai 8,0% di tahun 2029. Seiring hal tersebut, jumlah angkatan kerja diproyeksikan akan turut bertambah sehingga memberikan prospek cerah sekaligus tanggung jawab lebih besar bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk mengoptimalkan akuisisi kepesertaan. Untuk tahun 2025, kami menargetkan jumlah peserta aktif bertambah 12,33 juta (2024: 12,40 juta) atau menjadi 57,55 juta (2024: 53,86 juta) peserta aktif.

Untuk mencapai target tersebut, BPJS Ketenagakerjaan berfokus untuk meningkatkan kepesertaan di sektor pekerja informal lewat strategi retensi, intensifikasi, dan ekstensifikasi yang mencakup lima ekosistem, yaitu desa, pasar, *e-commerce* & Usaha Kecil dan Mikro (UKM), serta pekerja rentan. Kami juga memperkuat sistem keagenan, menggandeng tokoh masyarakat, mendorong perusahaan besar untuk mengikutsertakan seluruh ekosistem perusahaannya, memberikan berbagai kemudahan pembayaran iuran, serta berkolaborasi dengan berbagai pihak untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan guna meningkatkan kepatuhan peserta. BPJS Ketenagakerjaan berupaya melakukan pendekatan dengan peserta melalui e-survei di setiap wilayah untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta sebagai dasar untuk perbaikan dan peningkatan operasional di masa mendatang.

PENUTUP

Apresiasi dan banyak terima kasih kami sampaikan kepada Dewan Pengawas dan pemangku kepentingan lainnya, terutama para peserta atas kontribusi dan dukungan terhadap optimalisasi kinerja BPJS Ketenagakerjaan. Kami berharap kerjasama yang telah terbangun selama ini dapat terus berlangsung guna meningkatkan kinerja BPJS Ketenagakerjaan serta pengalaman para peserta kami kedepannya.

Jakarta, 5 Juli 2025

PRAMUDYA IRIAWAN BUNTORO

Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan

PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI ATAS LAPORAN TAHUNAN TERINTEGRASI 2024 BPJS KETENAGAKERJAAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa semua informasi dalam Laporan Tahunan Terintegrasi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2024 telah dimuat secara lengkap, dan bertanggung jawab atas kebenaran isi Laporan Tahunan Terintegrasi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Jakarta, 5 Juli 2025

DEWAN PENGAWAS

Muhammad Zuhri

Ketua Dewan Pengawas
Unsur Pemerintah

Kushari Suprianto

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pemerintah

H. Yayat Syariful Hidayat

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pekerja

Agung Nugroho

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pekerja

Subchan Gatot

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pemberi Kerja

M. Aditya Warman

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pemberi Kerja

M. Iman N. H. B. Pinuji

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Tokoh Masyarakat

DIREKSI

Pramudya Iriawan Buntoro
Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan

Asep Rahmat Suwandha
Direktur Keuangan dan
Manajemen Risiko

Roswita Nilakurnia
Direktur Pelayanan

Zainudin
Direktur Perencanaan Strategis
dan Teknologi Informasi

Eko Nugriyanto
Direktur Kepesertaan

Edwin Ridwan
Direktur Pengembangan
Investasi

Abdur Rahman Irsyadi
Direktur Human Capital dan
Umum

01 >



TENTANG BPJS KETENAGAKERJAAN

Sebagai penggerak perlindungan sosial yang berkelanjutan, BPJS Ketenagakerjaan hadir bukan sekadar sebagai lembaga, tetapi sebagai komitmen nyata negara untuk melindungi tenaga kerja Indonesia.



01 Profil Organisasi



02 Proses Bisnis BPJS Ketenagakerjaan



03 Perjalanan BPJS Ketenagakerjaan

VISI, MISI, DAN NILAI BPJS KETENAGAKERJAAN

Visi

[GRI 2-22] [OJK C.1]

Mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia.



Misi



Melindungi, Melayani, dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja dan Keluarga.



Memberikan Rasa Aman, Mudah, dan Nyaman untuk Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Peserta.



Memberikan Kontribusi dalam Pembangunan dan Perekonomian Bangsa dengan Tata Kelola Baik.

3 Strategi Utama

MENINGKATKAN PENETRASI PESERTA (COVERAGE)

- 1. Optimalisasi Ekosistem Eksisting Pemberi Kerja.
- 2. Simplifikasi Proses Pendaftaran (*Onboarding*).
- 3. *Partnership* dan Kolaborasi dengan Mitra Strategis.

MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN (TRUST)

- 1. Simplifikasi dan Standardisasi Proses Klaim dan Layanan.
- 2. Meningkatkan *engagement* dan *retention*.
- 3. Kolaborasi Data dan Integrasi Sistem.

OPTIMALISASI YIELD (BENEFIT)

- 1. Optimalisasi *Risk Adjusted Return*.
- 2. Menerapkan *Dynamic Asset Allocation* sesuai dengan profil liabilitas program.
- 3. Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas Manajemen Investasi.

4 Fondasi Dasar

1	<i>Governance Risk Compliance and Culture</i>
2	Digitalisasi Jaminan Sosial
3	Pengelolaan Keuangan yang Efektif dan Efisien
4	Peningkatan <i>Awareness</i> dan Pentingnya Jaminan Sosial

NILAI-NILAI BPJS KETENAGAKERJAAN

IMAN

Insan BPJS
Ketenagakerjaan beriman
dan bertaqwa kepada
Tuhan Yang Maha Esa,
bekerja sebagai ibadah
untuk memberikan
manfaat dan nilai bagi
pekerja, keluarga,
masyarakat, dan bangsa.

ETIKA



Ekselen

Insan BPJS Ketenagakerjaan selalu bersikap profesional, inovatif, dan bersungguh-sungguh dalam mengupayakan hasil terbaik untuk memberikan manfaat, serta nilai tambah bagi organisasi dan lingkungan.



Teladan

Teladan Insan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa memulai dari dirinya sendiri untuk berperilaku sesuai dengan norma, etika, dan peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi contoh (*role model*) bagi lingkungan sekitarnya.



Harmoni

Insan BPJS Ketenagakerjaan mampu membangun kerja sama, keselarasan, dan mengutamakan keberhasilan bersama.



Integritas

Insan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa dapat menjaga amanah, jujur, satu dalam kata dan perbuatan, dapat dipercaya, serta berkomitmen untuk patuh pada norma, etika, dan peraturan yang berlaku.



Kepedulian

Insan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa peduli pada peserta, lingkungan kerja, dan organisasi, sehingga ikut merasa bertanggung jawab dan secara tulus berpartisipasi aktif untuk membawa kemajuan organisasi.



Antusias

Insan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa bekerja dengan sukacita, proaktif, serta bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

PROFIL BPJS KETENAGAKERJAAN

[IR-4A] [GRI 2-1] [OJK C.2]





MODAL DITEMPATKAN DAN DISETOR PENUH [OJK C.3] [OJK C.3.c]

Sesuai Pasal 62 UU No. 24 Tahun 2011, BPJS Ketenagakerjaan tidak memiliki modal dasar serta modal ditempatkan dan disetor penuh. Tidak ada kepemilikan saham atas BPJS Ketenagakerjaan, sehingga laporan ini tidak mengungkapkan informasi mengenai nama pemegang saham dan persentase kepemilikan saham atas BPJS Ketenagakerjaan.



PASAR YANG DILAYANI [GRI 2-6]

1. Pemberi Kerja (PK)/Badan Usaha (BU): 901.912 atau 106,11% dari target yang ditetapkan sebesar 850.000 PK/BU di Indonesia. Realisasi PKBU aktif Desember 2024: 889.086 atau 80,83% dari target yang ditetapkan sebesar 1.100.000 PK/BU.
2. Pekerja: 61.077.951 atau 61,68% dari seluruh pekerja di Indonesia yang masuk dalam Semesta BPJS Ketenagakerjaan. *Coverage* kepesertaan Desember 2024: 65.224.670 atau 64,06% dari target 101.810.200 peserta, sedangkan untuk realisasi peserta aktif Desember 2024: 45.224.676 atau 83,82% dari 53.957.460 peserta.



WILAYAH OPERASI [IR-4F] [GRI 2-6] [OJK C.3.d] [OJK C.6]

BPJS Ketenagakerjaan beroperasi di seluruh Indonesia. Badan juga memberikan perlindungan paripurna untuk pekerja migran Indonesia (PMI) di luar negeri. Pengungkapan informasi terkait wilayah operasi sebagai modal manufaktur dalam proses penciptaan nilai untuk perlindungan paripurna jaminan sosial ketenagakerjaan dan manfaat lain bagi peserta, disampaikan di halaman 132 Laporan ini pada bahasan "Infrastruktur Pendukung". Pada tahun pelaporan tidak terdapat perubahan yang signifikan pada proses bisnis BPJS Ketenagakerjaan.



KANTOR PUSAT [IR-1E] [GRI 2-1] [OJK C.2]

Jl. HR. Rasuna Said Kav. 112
Blok B, Kuningan Setiabudi,
Jakarta Selatan – 12940
Telepon : (021) 509 11333
Faksimili : (021) 520 2310



KANTOR GRHA BPJAMSOSTEK

Jl. Gatot Subroto No. 79
Karet Semanggi Setiabudi,
Jakarta Selatan – 12930
Telepon: (021) 520 7797
Faksimili: (021) 520 2310



KONTAK (NARAHUBUNG) BPJS KETENAGAKERJAAN





Deputi Bidang Komunikasi
Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan
Telepon: (021) 509 11333
Faksimili: (021) 520 2310
depbid.kom@bpjsketenagakerjaan.go.id

Informasi lebih lanjut mengenai alamat kantor wilayah dan kantor cabang dapat diakses melalui website: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/kontak.html>.



ENTITAS ANAK DAN ASOSIASI

[GRI 2-2] [OJK C.3]

 ENTITAS ANAK	 KEPEMILIKAN SAHAM (%)	 BIDANG USAHA	 TOTAL ASET (Rp)	 STATUS OPERASI
PT Binajasa Abadikarya	99,99	Jasa Penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri dan Dalam Negeri, serta Jasa Lainnya.	46.668.111.007	Beroperasi
PT Sinergi Investasi Properti	99,65	Jasa Properti, Pembangunan dan Perdagangan.	596.859.587.664	Beroperasi

Laporan terintegrasi ini memasukkan data dan informasi keuangan, lingkungan, SDM, dan data lainnya dari induk perusahaan serta entitas anak dan asosiasi.

KEANGGOTAAN ASOSIASI

[GRI 2-28] [OJK C.5]



International Social Security Association



ASEAN Social Security Association



Asian Worker's Compensation Association

MITRA STRATEGIS



International Labour Organization



Pertubuhan Keselamatan Indonesia



National Pension Service




EPF Malaysia




Korean Worker's Compensation and Welfare

DUKUNGAN PADA INISIATIF EKSTERNAL



Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)

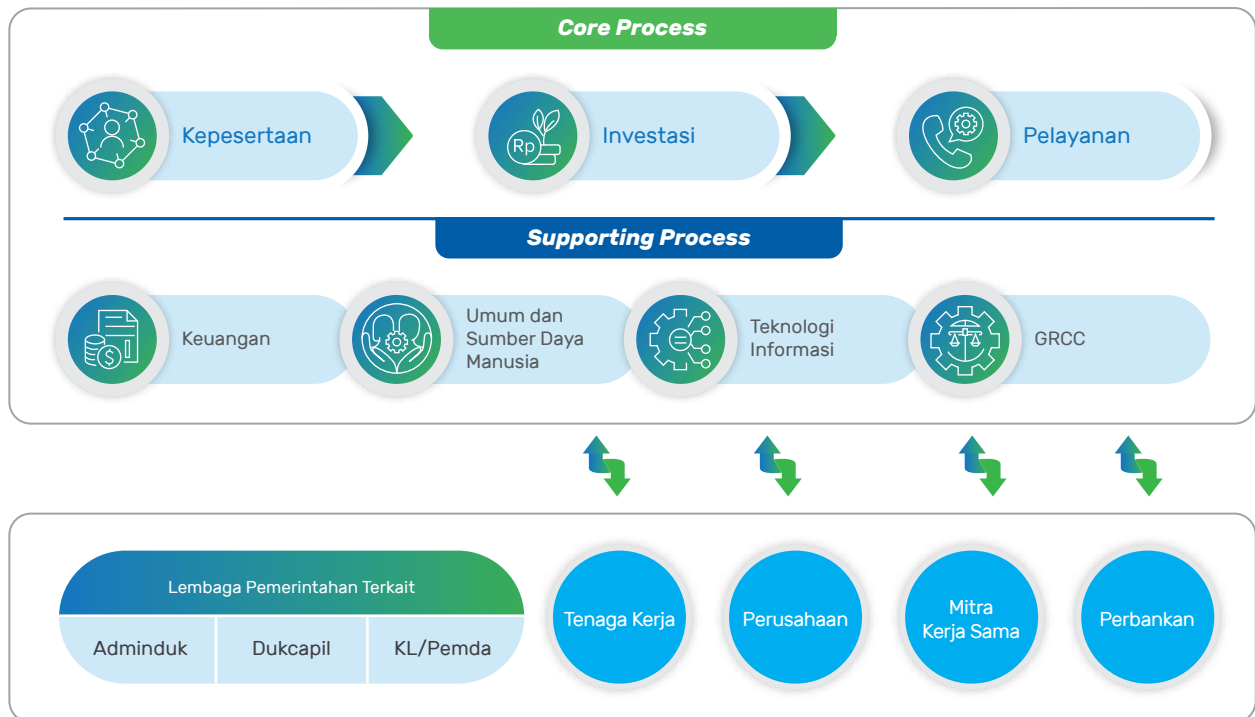


United Nations Global Compact (UNGC)
BPJS Ketenagakerjaan mendukung 10 prinsip-prinsip UNGC, dan berkontribusi melalui kerja sama penyelenggaraan berbagai kegiatan UNGC di Indonesia.

PROSES DAN MODEL BISNIS

Proses bisnis BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari proses inti dan proses pendukung, serta interaksi dengan berbagai pihak. Proses inti mencakup pengelolaan kepesertaan dan hubungan antarlembaga, investasi dana kelola, serta pelayanan dan pengaduan. Proses pendukung meliputi pengelolaan keuangan, sumber daya manusia dan umum, teknologi informasi, serta tata kelola BPJS Ketenagakerjaan. Interaksi dilakukan BPJS Ketenagakerjaan dengan pihak-pihak berkepentingan, antara lain lembaga pemerintahan terkait, tenaga kerja, perusahaan, perbankan, serta mitra untuk memberikan manfaat tambahan.

PROSES BISNIS BPJS KETENAGAKERJAAN



PERJALANAN BPJS KETENAGAKERJAAN

Pelayanan Tanpa Kontak Fisik (LAPAK ASIK) menjadi momentum langkah BPJS Ketenagakerjaan menyediakan tempat kerja yang layak dan aman bagi pekerja dan peserta, sehingga tetap dapat memberikan pelayanan di masa pandemi COVID-19.

PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Pemberlakuan PP No. 34 Tahun 1997 tentang Pendirian Perusahaan Umum Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Perum Astek), diikuti pendirian Perum Astek.

1995

2015

BPJS Ketenagakerjaan menjalankan 1 program baru yaitu Jaminan Pensiun pada 1 Juli 2015.

2014

Pendirian PT Jamsostek dan penetapan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Jamsostek), berdasar PP No. 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2020

1977

BPJS Ketenagakerjaan mencanangkan program baru, yaitu **Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)** yang berlaku efektif per **Februari 2022**.

2021

BPJS Ketenagakerjaan mencanangkan layanan syariah di **Nanggroe Aceh Darussalam**.

2022

2023

Penerbitan Permenaker No. 4 Tahun 2023 tentang **Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia (PMI)**. Sesuai peraturan tersebut, jumlah manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan bagi PMI meningkat dari **14 menjadi 21**.

2024

Penyelenggaraan Social Security Summit untuk pertama kalinya. Sebuah forum strategis untuk memperkuat sistem jaminan sosial di Indonesia. Dilaksanakan pada **26 November 2024**.

02 >



KEBERLANJUTAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN

[GRI 2-22] [GRI 2-23] [GRI 2-24] [OJK A.1]

Keberlanjutan bukan hanya tentang hari ini, tetapi memastikan setiap langkah membawa manfaat bagi pekerja, masyarakat, dan bumi di masa depan.



01 Strategi Keberlanjutan



02 Prinsip Usaha yang Bertanggung Jawab



03 Pengembangan Budaya Keberlanjutan

MENGEMBANGKAN USAHA BERKELANJUTAN

[GRI 2-22] [GRI 2-23] [GRI 2-24] [OJK A.1]

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen pada keberlanjutan dengan memastikan perlindungan jaminan sosial yang tangguh bagi pekerja Indonesia. Melalui pengelolaan dana yang akuntabel dan investasi yang bertanggung jawab, kami berupaya menjaga ketangguhan finansial jangka panjang. Ini bukan hanya tentang memenuhi hak-hak normatif, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas pekerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi nasional

secara berkesinambungan serta menciptakan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan.

Berikut ini 6 (enam) strategi unggulan BPJS Ketenagakerjaan untuk memastikan perlindungan jaminan sosial yang tangguh bagi pekerja Indonesia dan sekaligus berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi nasional.

PENGLOLAAN DANA YANG AKUNTABEL

01

Kami memastikan pengelolaan dana dilakukan dengan transparansi dan akuntabilitas tinggi. Ini mencakup proses audit internal dan eksternal yang ketat, serta pelaporan keuangan terintegrasi yang teratur dan mudah diakses oleh publik. Tujuannya adalah untuk menjaga kepercayaan peserta dan memastikan dana dikelola secara efektif untuk kepentingan jangka panjang.

INVESTASI YANG BERTANGGUNG JAWAB

02

Kami tidak hanya berinvestasi untuk mendapatkan keuntungan finansial, tetapi juga mempertimbangkan faktor lingkungan, sosial, dan tata kelola (LST) dalam keputusan investasi. Kami meyakini bahwa investasi yang bertanggung jawab, berkontribusi pada penciptaan nilai jangka panjang dan mendukung pembangunan berkelanjutan.

PENINGKATAN CAKUPAN KEPESERTAAN

03

Untuk memastikan perlindungan jaminan sosial yang tangguh, kami terus berupaya untuk memperluas cakupan kepesertaan, termasuk menjangkau pekerja di sektor informal dan pekerja rentan yang sebelumnya mungkin belum terjamah program jaminan sosial. Dengan semakin banyaknya pekerja yang terlindungi, ketahanan finansial mereka akan lebih terjamin, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas pekerja secara keseluruhan.

PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN DAN INOVASI

04

Kami berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan bagi peserta. Ini meliputi kemudahan akses informasi, kecepatan dalam proses klaim, dan pengembangan inovasi digital untuk mempermudah peserta dalam berinteraksi dengan BPJS Ketenagakerjaan. Pelayanan yang prima akan meningkatkan kepuasan peserta dan memperkuat kepercayaan terhadap pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.

KONTRIBUSI PADA PRODUKTIVITAS PEKERJA DAN PERTUMBUHAN EKONOMI

05

Melalui perlindungan jaminan sosial yang komprehensif, kami secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas pekerja. Pekerja yang merasa aman dan terlindungi dari risiko kerja cenderung lebih fokus dan termotivasi dalam bekerja. Produktivitas yang meningkat ini menjadi salah satu aspek pendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

PENCIPTAAN NILAI BAGI SELURUH PEMANGKU KEPENTINGAN

06

Kami berupaya menciptakan nilai tidak hanya bagi peserta, tetapi juga bagi seluruh pemangku kepentingan lainnya, termasuk pemerintah, pemberi kerja, dan masyarakat umum. Hal ini kami lakukan dengan memastikan ketangguhan finansial dan implementasi program-program yang memberikan kontribusi positif terhadap capaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB), kami juga mendukung setiap kebijakan publik yang pro-pekerja dan pro-pembangunan berkelanjutan. Kami berkomitmen tidak hanya menjalankan amanat pemerintah sebagai penyelenggara jaminan sosial, tetapi kami juga berkomitmen menjadi agen perubahan khususnya terkait dengan implementasi keuangan berkelanjutan dan kontribusi pada pembangunan berkelanjutan.

PRINSIP BISNIS YANG BERTANGGUNG JAWAB

[GRI 2-23] [GRI 2-24]

Sebagai Badan yang termasuk dalam lembaga jasa keuangan (LJK), BPJS Ketenagakerjaan memiliki komitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip Keuangan Berkelanjutan sesuai dengan POJK 51/2017 yaitu:

1. Prinsip Investasi yang Bertanggung Jawab

Mempertimbangkan faktor lingkungan, sosial, dan tata kelola (LST) dalam setiap keputusan investasi, baik dalam penghimpunan maupun penyaluran dana. Tujuannya adalah untuk memberikan dampak positif pada kesejahteraan sosial, kualitas lingkungan hidup, dan penegakan tata kelola yang baik. Ini berarti menghindari investasi pada proyek yang berpotensi merusak lingkungan atau melanggar hak asasi manusia, dan sebaliknya, memprioritaskan investasi pada proyek yang mendukung keberlanjutan.

2. Prinsip Strategi dan Praktik Bisnis Berkelanjutan

Kami berkomitmen untuk menerapkan strategi serta praktik operasi berkelanjutan. Ini mencakup integrasi aspek keberlanjutan ke dalam visi, misi, rencana strategis jangka panjang, standar prosedur operasional, dan program kerja. Tujuannya adalah memastikan bahwa kegiatan operasional secara keseluruhan selaras dengan tujuan pembangunan berkelanjutan.

3. Prinsip Pengelolaan Risiko Sosial dan Lingkungan Hidup

Kami berkomitmen untuk menyiapkan kerangka kerja yang kuat untuk mengidentifikasi, mengukur, memitigasi, memantau, dan melaporkan risiko-risiko yang berkaitan dengan aspek sosial dan lingkungan dari kegiatan operasional kami. Ini termasuk risiko yang muncul dari proyek atau kegiatan yang dibiayai seperti risiko pencemaran, deforestasi, atau pelanggaran hak tenaga kerja.

4. Prinsip Tata Kelola

Kami meyakini bahwa Tata kelola yang baik adalah fondasi dari keuangan berkelanjutan. Prinsip ini kami laksanakan dengan menyiapkan struktur tata kelola yang transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab, serta mengintegrasikan pertimbangan LST ke dalam pengambilan keputusan di seluruh tingkatan organisasi, mulai dari jajaran Direksi, hingga level operasional. Dalam hal ini mencakup pula pencegahan benturan kepentingan dan praktik anti-penyuapan.

5. Prinsip Komunikasi yang Informatif

Kami wajib mengomunikasikan informasi terkait penerapan keuangan berkelanjutan secara transparan dan informatif kepada pemangku kepentingan. Ini termasuk penyusunan dan publikasi laporan tahunan terintegrasi yang memuat kinerja keuangan dan LST.

6. Prinsip Inklusif

Melalui prinsip inklusif, kami tidak hanya berfokus pada ketangguhan finansial, tetapi juga memastikan bahwa program perlindungan sosial yang diselenggarakan dapat diakses secara luas dan adil oleh seluruh lapisan masyarakat, terutama kelompok rentan dan pekerja di sektor informal, termasuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

7. Prinsip Pengembangan Sektor Unggulan Prioritas

BPJS Ketenagakerjaan berperan penting dalam pembangunan berkelanjutan melalui investasi di sektor unggulan prioritas. Kami berkomitmen untuk mengalokasikan dana pada sektor yang mendukung ekonomi hijau, seperti energi terbarukan, pertanian berkelanjutan, dan industri ramah lingkungan. Pendekatan ini tidak hanya mengoptimalkan pengembalian investasi bagi peserta, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan lapangan kerja, pertumbuhan ekonomi yang inklusif, dan ketahanan lingkungan.

8. Prinsip Koordinasi dan Kolaborasi

Kami meyakini bahwa penerapan keuangan berkelanjutan memerlukan kolaborasi erat antara berbagai pihak. Kami harus bersinergi dengan regulator (OJK) untuk menyelaraskan kebijakan pemerintah untuk mendukung program nasional dalam investasi berkelanjutan. Kemitraan dengan asosiasi industri dan pemangku kepentingan lainnya juga krusial untuk edukasi dan perluasan cakupan. Kolaborasi ini memastikan dana perlindungan sosial tidak hanya optimal secara finansial, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi hijau dan keadilan sosial.

MEMBANGUN BUDAYA KEBERLANJUTAN

[GRI 2-24] [OJK F.1]

Kami berkomitmen menghadirkan perlindungan menyeluruh bagi pekerja dan keluarga mereka dalam menghadapi risiko masa kini dan masa depan. Komitmen ini diwujudkan melalui pengelolaan program jaminan sosial yang adil, inklusif, dan berkelanjutan, dengan berlandaskan tata nilai Badan serta arah kebijakan dalam Rencana Strategis 2022-2026 yang ditetapkan dalam Keputusan Dewan Pengawas Nomor KEP/15/Dewas/122021 tentang Penetapan Rencana Strategis Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2022-2026.

Rencana Strategis 2022-2026 berfokus pada peningkatan penetrasi peserta, peningkatan kualitas layanan, serta optimalisasi *yield* investasi. Kami meyakini bahwa budaya keberlanjutan menjadi fondasi penting dalam mewujudkan ketiga fokus utama rencana strategis tersebut. Budaya keberlanjutan tidak hanya diwujudkan melalui perencanaan dan pencapaian target bisnis, tetapi juga diimplementasikan melalui praktik operasional berkelanjutan seperti efisiensi sumber daya, pelestarian lingkungan, serta penguatan tanggung jawab sosial.

Kami memastikan bahwa seluruh pengambilan keputusan, termasuk penetapan ketiga fokus Rencana Strategis 2022-2026 dan penerapan inisiatif keberlanjutan, telah didasarkan pada hasil analisis internal dan eksternal yang mencakup aspek

ekonomi, sosial, lingkungan, dan tata kelola (LST), serta mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan risiko yang dihadapi Perusahaan. Melalui pendekatan ini, kami memastikan bahwa kebijakan Badan dirancang untuk menjawab kebutuhan peserta, memperhatikan aspirasi pemangku kepentingan, serta mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB/SDGs).

STRATEGI [GRI 2-24]

Menanamkan budaya keberlanjutan kami lakukan melalui internalisasi keberlanjutan dalam setiap aspek operasional dan pengambilan keputusan. Berikut adalah 5 strategi unggulan kami dalam memperkuat budaya keberlanjutan:



PENGELOLAAN DAMPAK [GRI 2-12] [OJK E.3]

BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik yang mengelola program jaminan sosial ketenagakerjaan, memiliki tanggung jawab untuk mengelola dampak yang timbul dari operasional dan kebijakan yang dijalankan, baik dampak internal maupun eksternal. BPJS Ketenagakerjaan menyadari bahwa kegiatan operasional Badan berdampak, baik positif maupun negatif, terhadap ekonomi, lingkungan, dan manusia, termasuk hak asasi manusia (HAM).

Direksi BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran kunci dalam meninjau keefektifan proses pengawasan dampak sosial dan lingkungan, serta memastikan transparansi melalui pelaporan yang teratur. Peninjauan ini penting untuk memastikan bahwa BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memenuhi kewajibannya dalam perlindungan jaminan sosial, tetapi juga berkontribusi positif terhadap pembangunan berkesinambungan. Direksi bertanggung jawab untuk menetapkan kriteria atau indikator kinerja yang jelas untuk mengukur efektivitas proses pengawasan dampak sosial dan lingkungan. Kriteria ini mencakup tingkat kepatuhan terhadap regulasi, keberhasilan mitigasi risiko yang teridentifikasi, serta tingkat respons dan umpan balik dari pemangku kepentingan.

Di samping itu, Direksi secara aktif meninjau berbagai laporan yang berkaitan dengan kinerja keberlanjutan, di antaranya, memastikan bahwa proses identifikasi, penilaian, dan pengelolaan risiko telah dilakukan secara komprehensif dan hasilnya ditindaklanjuti, meninjau daftar risiko yang teridentifikasi, tingkat keparahannya, dan rencana mitigasi yang telah atau akan diterapkan. Berdasarkan hasil peninjauan, Direksi memberikan arahan strategis dan rekomendasi untuk perbaikan.

FREKUENSI PELAPORAN

Frekuensi peninjauan dan pelaporan oleh Direksi mengenai keefektifan proses pengawasan dampak sosial dan lingkungan sangat bergantung pada tingkat kompleksitas Badan, risiko yang dihadapi, dan persyaratan regulasi. Namun, secara umum, frekuensi yang dapat diterapkan adalah sebagai berikut: rapat Direksi (mingguan) dan rapat gabungan dengan Dewan Pengawas (bulanan). Dengan frekuensi peninjauan dan pelaporan yang teratur ini, Direksi BPJS Ketenagakerjaan dapat memastikan bahwa proses pengawasan dampak sosial dan lingkungan berjalan efektif, proaktif dalam mengelola risiko, dan transparan dalam melaporkan kinerjanya kepada para pemangku kepentingan.

KOMUNIKASI ISU-ISU PENTING [GRI 2-16]

Di BPJS Ketenagakerjaan, komunikasi isu-isu penting kepada Direksi adalah bagian esensial dari kerangka kerja tata kelola dan manajemen risiko. Sebagai badan hukum publik yang mengelola dana jaminan sosial pekerja dalam jumlah besar, memastikan Direksi selalu mendapat informasi terkini menjadi krusial bagi pengambilan keputusan strategis dan integritas operasional. Isu-isu penting ini mencakup segala peristiwa atau masalah yang dapat berdampak signifikan pada berbagai aspek, seperti kinerja keuangan, operasional, lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG).

Proses komunikasi untuk masalah krusial di BPJS Ketenagakerjaan dirancang untuk menjamin efisiensi, akurasi, dan kelengkapan. Proses ini dimulai dari:

1. Identifikasi dan Eskalasi Berjenjang

Alur komunikasi isu krusial di BPJS Ketenagakerjaan dimulai dari identifikasi dini hingga pelaporan berjenjang:

- **Identifikasi Awal:** Setiap unit kerja bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan segera melaporkan peristiwa penting yang terjadi di wilayah tanggung jawab mereka.
- **Peningkatan Hierarki Informasi:** Informasi ini kemudian ditingkatkan melalui hierarki organisasi, bergerak dari staf ke Asisten Deputi, Deputi, dan pada akhirnya sampai ke Direksi.
- **Matriks Eskalasi Jelas:** BPJS Ketenagakerjaan menggunakan matriks eskalasi yang jelas. Matriks ini mendefinisikan jenis peristiwa, tingkat keparahannya, dan jangka waktu pelaporan yang harus dipatuhi untuk disampaikan ke tingkat manajemen yang lebih tinggi, termasuk Direksi.

2. Saluran Komunikasi Formal

Komunikasi formal kepada Direksi BPJS Ketenagakerjaan dilakukan melalui berbagai laporan terstruktur yang memastikan informasi komprehensif dan akurat diterima:

- **Laporan Insiden/Peristiwa Khusus:** Untuk hal-hal yang mendesak atau berdampak tinggi, laporan tertulis formal segera disiapkan. Laporan-laporan ini merinci peristiwa yang terjadi, dampak potensial atau aktualnya, tindakan awal yang telah diambil, serta rekomendasi untuk langkah selanjutnya.

- **Laporan Manajemen Reguler:** Direksi secara berkala menerima laporan (bulanan, triwulanan, tahunan) dari berbagai divisi, seperti Keuangan, Operasi, Hukum & Kepatuhan, dan Manajemen Risiko. Laporan ini memberikan gambaran komprehensif tentang kinerja dan isu-isu penting.
- **Laporan Audit:** Temuan dari audit internal dan eksternal, khususnya yang menyoroti kelemahan kontrol atau masalah signifikan, dikomunikasikan kepada Direksi dan Dewan Pengawas melalui Komite Audit.



- **Laporan kepada Dewan Pengawas:** Direksi bertanggung jawab untuk memastikan penyampaian data dan informasi BPJS Ketenagakerjaan yang akurat, lengkap, dan tepat waktu kepada Dewan Pengawas untuk ditinjau. Hal ini mencakup pengawasan implementasi program jaminan sosial, yang merupakan bagian dari laporan BPJS Ketenagakerjaan kepada Presiden, dengan salinan disampaikan kepada Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN).
Selama tahun pelaporan, tidak terjadi kejadian kritis atau isu-isu penting yang berdampak signifikan terhadap operasional perusahaan yang perlu dilaporkan kepada Direksi.



03 >



TENTANG LAPORAN TAHUNAN TERINTEGRASI

Transparansi dan akuntabilitas adalah fondasi dari setiap langkah kami. Melalui laporan ini, kami menghadirkan cerminan kinerja dan komitmen kami dalam melindungi pekerja Indonesia.



01 Penetapan Topik Material



02 Tingkat Materialitas



03 Daftar Topik Standar GRI yang Material



BPJS Ketenagakerjaan (“Badan”, “Kami”) menyusun laporan tahunan terintegrasi setiap tahun sejak tahun 2015. Laporan ini memberikan gambaran menyeluruh kepada para pemangku kepentingan mengenai kinerja keuangan dan non-keuangan Badan terkait pengelolaan isu-isu lingkungan, sosial, dan tata kelola (LST). Laporan ini diterbitkan pada Agustus 2025 yang menyajikan program dan implementasi strategi keberlanjutan serta informasi keuangan konsolidasian auditan periode 1 Januari 2024 hingga 31 Desember 2024 yang diterbitkan pada Juli 2024, sedangkan untuk informasi LST tidak termasuk konsolidasian dengan entitas anak. [GRI 2-2] [GRI 2-3] [OJK C.6]

Penyiapan laporan ini mengacu pada Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (SEOJK) No 16/SEOJK.04/2021 Tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten dan Perusahaan Publik, yang merupakan aturan pelaksanaan dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. Di samping disajikan dalam daftar indeks SEOJK, pada bagian akhir laporan ini, kami juga mengidentifikasi indeks tersebut pada setiap halaman yang relevan dalam tanda kurung berwarna biru. Di samping itu, laporan ini disusun sesuai dengan standar GRI 2021 dengan daftar indeks di bagian akhir laporan ini. Kami juga mengidentifikasi indeks GRI pada setiap halaman yang relevan dalam tanda kurung berwarna hijau.


Sebagai laporan tahunan terintegrasi, laporan ini disusun pula sesuai dengan kerangka kerja pelaporan terintegrasi (*Integrated Reporting Framework*) yang dikeluarkan oleh IIRC 2021. Sedangkan terkait kontribusi kami terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB), kami sajikan berdasarkan Metadata Bappenas pada setiap bab yang relevan. Terdapat informasi yang disajikan ulang (*restatement*) dalam laporan ini. Uraian mengenai penyajian ulang disampaikan pada bagian yang relevan guna menjamin transparansi dan kemudahan pelacakan informasi. [GRI 2-4]

Untuk meningkatkan kredibilitas informasi yang disajikan, laporan ini telah diverifikasi (asurans) oleh PT Sucofindo. Penetapan PT Sucofindo sebagai pelaksana jasa asurans dilakukan dengan persetujuan Direksi setelah melakukan proses tender. Terkait dengan ruang lingkup, tipe dan standar asurans yang digunakan oleh PT Sucofindo dapat dilihat dalam laporan asurans independen pada halaman 249. [GRI 2-5] [OJK G.1]

Jika ada pertanyaan dan permintaan informasi terkait dengan laporan ini dapat menghubungi kontak berikut: [GRI 2-3]

Deputi Bidang Komunikasi

 Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan

 (021) 509 11333

 (021) 520 2310

 depbid.kom@bpjsketenagakerjaan.go.id

PENETAPAN TOPIK MATERIAL

[GRI 3-1] [GRI 3-2]

Topik material menunjukkan dampak signifikan yang ditimbulkan oleh perusahaan terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat. Penetapan topik material dilakukan terlebih dahulu dengan membahas isu-isu material dalam tubuh BPJS Ketenagakerjaan melalui mekanisme *focus group discussion* (FGD) yang dilaksanakan pada 7 Mei 2025. Forum ini melibatkan seluruh fungsi internal Badan serta tim ahli eksternal yang diwakili oleh ahli keberlanjutan dari akademisi dan organisasi pengembang keberlanjutan. Isu material yang ditetapkan dalam FGD tersebut, disajikan dalam daftar di bawah ini disertai dengan klasifikasi modal sesuai IR *Framework*.

ISU MATERIAL | MODAL

MENGAPA ISU INI MATERIAL

	<p>Tata Kelola yang Baik</p>	<p>Tata Kelola yang baik merupakan fondasi penting untuk memastikan eksistensi operasi jangka panjang dan dampak positif. Isu ini mencakup manajemen risiko, etika bisnis, kepatuhan, serta transparansi. Tata kelola yang kuat memastikan perlindungan dana peserta, pengelolaan investasi yang bertanggung jawab, dan akuntabel sehingga kontinuitas operasional dan kepercayaan publik dapat dijaga.</p>
	<p>Bangunan & Infrastruktur Modal Manufaktur</p>	<p>Bangunan dan infrastruktur yang memadai dan andal sangat penting untuk pemberian layanan yang efisien kepada jutaan peserta di seluruh Indonesia. Ini termasuk aksesibilitas pusat layanan, ketahanan sistem TI untuk kontribusi dan pemrosesan klaim, dan manajemen data yang aman.</p>
	<p>Volatilitas Peserta Modal Sosial dan Relasi</p>	<p>Jumlah peserta aktif secara langsung berdampak pada pendapatan BPJS Ketenagakerjaan. Volatilitas peserta yang tinggi, terutama cakupan rendah dari sektor informal dapat memengaruhi kesehatan keuangan dan kemampuan untuk memberikan perlindungan jaminan sosial kepada seluruh tenaga kerja.</p>
	<p>Hubungan Pemangku Kepentingan Modal Sosial dan Relasi</p>	<p>Hubungan yang harmonis sangat penting untuk legitimasi, efektivitas, dan kemampuan BPJS Ketenagakerjaan mencapai kinerja ekselen. Hubungan dan kepercayaan dengan peserta mendorong partisipasi dan kepatuhan, sementara hubungan yang kuat dengan pemerintah dan regulator memastikan kepatuhan hukum dan kebijakan yang mendukung.</p>
	<p>Budaya dan Kesejahteraan (Tim Terbaik) Modal Manusia</p>	<p>Budaya organisasi yang positif dan fokus pada kesejahteraan karyawan berkontribusi pada terciptanya peningkatan nilai insan organisasi yang loyal, yang pada gilirannya akan berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan yang ekselen dan retensi karyawan.</p>
	<p>Kinerja Ekonomi Keuangan & Keberlanjutan Modal Finansial</p>	<p>Kinerja keuangan yang baik sangat penting bagi eksistensi jangka panjang dari program jaminan sosial dan kemampuan untuk membayar manfaat kepada peserta ketika jatuh tempo. Sebagai investor institusional yang signifikan yang mengelola dana substansial, BPJS Ketenagakerjaan memiliki potensi untuk mendukung pembangunan berkelanjutan melalui pilihan investasinya.</p>

ISU MATERIAL | MODAL

MENGAPA ISU INI MATERIAL

	<p>Perlindungan Lingkungan Modal Alam</p>	<p>Sebagai entitas besar dengan banyak kantor dan operasi yang signifikan, BPJS Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab untuk meminimalkan jejak lingkungannya dengan mengelola konsumsi sumber daya hingga berkontribusi pada upaya pelestarian lingkungan.</p>
	<p>Inovasi Modal Intelektual</p>	<p>Inovasi adalah kunci untuk kemampuan BPJS Ketenagakerjaan untuk tetap relevan dan efektif dalam lingkungan yang dinamis. Kemajuan teknologi, khususnya, sangat penting untuk meningkatkan aksesibilitas layanan, merampingkan proses (seperti pendaftaran dan klaim), meningkatkan manajemen data, dan mencapai populasi yang kurang terlayani, seperti pekerja informal.</p>
	<p>Perubahan Iklim Modal Alam</p>	<p>Perubahan iklim menimbulkan risiko sistemik yang dapat memengaruhi stabilitas ekonomi, pola pekerjaan, dan pasar investasi. Mempertimbangkan risiko dan peluang terkait iklim dalam strategi investasi dan perencanaan operasional menjadi semakin penting bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk memastikan ketahanan jangka panjang.</p>
	<p>Loyalitas & Kepuasan Modal Sosial dan Relasi</p>	<p>Loyalitas dan kepuasan peserta adalah indikator penting dari efektivitas dan persepsi publik terhadap BPJS Ketenagakerjaan. Tingkat kepuasan yang tinggi mencerminkan meningkatnya reputasi organisasi. Sebaliknya, kepuasan rendah dapat menyebabkan ketidakpercayaan, berkurangnya partisipasi, dan kerusakan reputasi.</p>
	<p>Ketahanan Sistem Digital dan Keberlanjutan Sistem Teknologi (Perlindungan Data Cyber) Modal Intelektual</p>	<p>BPJS Ketenagakerjaan memiliki informasi yang sangat sensitif bagi jutaan individu dan entitas. Kegagalan dalam perlindungan <i>data cyber</i> dapat menyebabkan pelanggaran privasi yang signifikan, pencurian identitas, penipuan keuangan, dan gangguan layanan penting seperti pengumpulan kontribusi dan pembayaran klaim. Melindungi <i>data cyber</i> sangat penting untuk menjaga keamanan dan keandalan sistem jaminan sosial.</p>
	<p>Community Investment Modal Sosial dan Relasi</p>	<p>Sebagai badan publik yang mengelola dana masyarakat, BPJS Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab moral dan sosial untuk berkontribusi kembali kepada masyarakat yang telah memberikannya mandat.</p>
	<p>Transparansi Dana dan Akuntabilitas Dana Publik Modal Finansial</p>	<p>Isu ini penting untuk membangun kepercayaan peserta dan pemangku kepentingan. Transparansi menunjukkan bagaimana dana dikumpulkan, diinvestasikan, dan digunakan untuk manfaat pekerja. Akuntabilitas membuktikan BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan dana, memastikan kelanjutan program jaminan sosial, dan mencegah potensi penyalahgunaan demi perlindungan kesejahteraan pekerja Indonesia.</p>

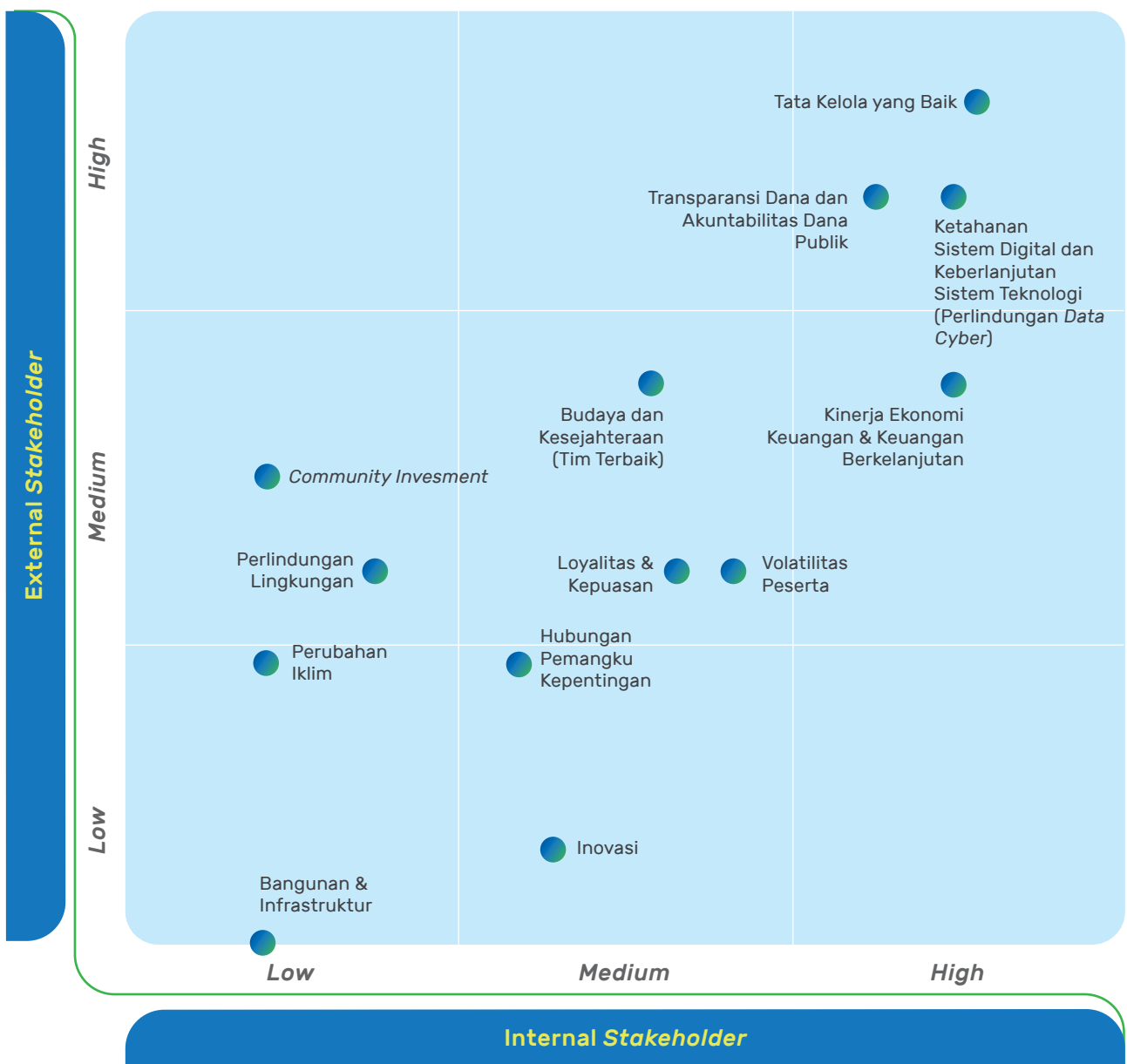
TINGKAT MATERIALITAS

Untuk memastikan bahwa fokus laporan kami benar-benar mencerminkan prioritas utama, kami tidak berhenti hanya pada identifikasi dan pemetaan isu. Langkah selanjutnya adalah survei tingkat materialitas yang komprehensif. Survei ini dirancang untuk mengukur sejauh mana setiap isu yang telah diidentifikasi dianggap penting dan relevan, baik bagi operasional BPJS Ketenagakerjaan maupun bagi para pemangku kepentingan.

Survei ini melibatkan partisipasi aktif dari pemangku kepentingan internal dan pemangku kepentingan eksternal. Keterlibatan kedua belah pihak ini sangat krusial karena memberikan perspektif ganda: pandangan internal tentang dampak operasional dan strategis, serta pandangan eksternal mengenai harapan, perhatian, dan potensi dampak sosial, lingkungan, dan ekonomi yang lebih luas.

Hasil dari survei tingkat materialitas ini kemudian divisualisasikan dalam sebuah matriks yang dikenal sebagai Bagan Tingkat Materialitas. Bagan ini secara grafis menunjukkan posisi relatif setiap isu berdasarkan tingkat kepentingannya bagi BPJS Ketenagakerjaan dan para pemangku kepentingan. Informasi yang terekam dalam bagan ini menjadi panduan utama kami dalam menentukan fokus dan kedalaman pengungkapan untuk setiap topik dalam Laporan Terintegrasi 2024.

BAGAN TINGKAT MATERIALITAS



DAFTAR TOPIK STANDAR GRI YANG MATERIAL

[GRI 3-2] [GRI 3-3]

Pengungkapan informasi keberlanjutan dalam laporan ini berpedoman pada standar GRI 2021 dan SE OJK 16/2021. Topik material yang diungkapkan dalam laporan ini disesuaikan dengan isu material yang dibahas dalam *Focus Group Discussion* tanggal 7 Mei 2025. Daftar topik material tersebut adalah sebagai berikut:

Topik Material	Standar GRI	Modal	Kenapa Material
Ekonomi			
Kinerja Ekonomi	201	Modal Finansial	Mencerminkan stabilitas dana kelolaan, kemampuan membayar manfaat, dan kontribusi pada pembangunan nasional, serta fondasi kepercayaan peserta.
Keberadaan Pasar	202	Modal Manusia	Berdampak signifikan pada kesejahteraan karyawan dan pengembangan tenaga lokal.
Dampak Ekonomi Tidak Langsung	203	Modal Finansial	Berdampak signifikan pada peningkatan ekonomi masyarakat.
Praktik Pengadaan	204		Berdampak signifikan bagi pertumbuhan perekonomian lokal.
Anti-Korupsi	205		Berdampak signifikan pada kepercayaan publik dan integritas Badan.
Perilaku Anti-Persaingan	206		Berdampak signifikan pada kepercayaan publik dan integritas Badan.
Pajak	207		Berdampak signifikan pada pemegang saham dan pemerintah.
Lingkungan			
Energi	302	Modal Alam	Berdampak signifikan pada kelestarian lingkungan dan efisiensi operasional.
Emisi	305		Berdampak signifikan pada kelestarian lingkungan dan efisiensi operasional.
Sosial			
Kepegawaian	401	Modal manusia	Berdampak signifikan pada kesejahteraan dan kinerja karyawan.
Pelatihan dan Pendidikan	404		Berdampak signifikan pada motivasi dan kinerja karyawan.
Keberagaman dan Peluang yang Setara	405		Berdampak signifikan pada kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta penghormatan terhadap HAM.
Non-Diskriminasi	406		Berdampak signifikan pada kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta penghormatan terhadap HAM.
Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif	407		Berdampak signifikan pada kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta penghormatan terhadap HAM.
Pekerja Anak	408		Berdampak signifikan pada kesejahteraan dan kinerja karyawan, penghormatan atas HAM, dan kepercayaan pemangku kepentingan, mengingat topik ini adalah topik material bagi OJK.
Kerja Paksa atau Wajib Kerja	409		Berdampak signifikan pada kesejahteraan dan kinerja karyawan, penghormatan atas HAM, dan kepercayaan pemangku kepentingan, mengingat topik ini adalah topik material bagi OJK.

Topik Material	Standar GRI	Modal	Kenapa Material
Praktik Keamanan	410		Berdampak signifikan pada kenyamanan bekerja dan keamanan pelanggan.
Penilaian Sosial Pemasok	414	Modal Sosial dan Relasi	Berdampak signifikan pada mitra bisnis BPJS Ketenagakerjaan untuk menjunjung standar sosial yang tinggi.
Kebijakan Publik	415		Berdampak signifikan pada kepercayaan para pemangku kepentingan terhadap BPJS Ketenagakerjaan.
Pemasaran dan Pelabelan	417		Berdampak signifikan pada kepercayaan peserta.
Privasi Pelanggan	418	Modal Intelektual	Berdampak signifikan pada kepercayaan peserta.

Proses penetapan topik material ini telah mendapatkan persetujuan Direktur Keuangan sebagai penanggungjawab laporan tahunan terintegrasi BPJS Ketenagakerjaan. [GRI 2-14]

PERUBAHAN TOPIK MATERIAL

Proses penentuan materialitas telah mengidentifikasi sejumlah topik yang pada tahun pelaporan ini ditetapkan sebagai tidak material. Penjelasan mengenai perubahan tersebut disajikan dalam tabel berikut: [GRI 3-2]

Material	 GRI 301	Bisnis BPJS Ketenagakerjaan tidak menggunakan material tertentu (tidak menghasilkan produk berupa barang yang membutuhkan material tertentu).
Air dan Efluen	 GRI 303	BPJS Ketenagakerjaan tidak menggunakan air dalam jumlah yang signifikan. Air hanya digunakan untuk keperluan kebersihan, dan sudah menjadi bagian dari layanan pihak gedung.
Limbah	 GRI 306	Dalam bisnisnya, BPJS Ketenagakerjaan tidak menghasilkan limbah dalam jumlah signifikan, hanya berupa limbah domestik dan kertas saja.
Penilaian Lingkungan Pemasok	 GRI 308	Sifat usaha BPJS Ketenagakerjaan tidak berkaitan secara langsung dan intens dengan aspek lingkungan, sehingga tidak terdapat pemasok terkait lingkungan yang memerlukan penilaian lingkungan.
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	 GRI 403	Sifat operasional BPJS Ketenagakerjaan tidak melibatkan pekerjaan dengan risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang signifikan.
Masyarakat Adat	 GRI 411	Lokasi operasional BPJS Ketenagakerjaan tidak bersinggungan dengan lokasi masyarakat adat.
Masyarakat Lokal	 GRI 413	Dalam operasionalnya, BPJS Ketenagakerjaan tidak terlibat secara intens dengan masyarakat lokal.
Keselamatan dan Kesehatan Pelanggan	 GRI 416	Produk BPJS Ketenagakerjaan tidak memiliki risiko bagi keselamatan dan kesehatan pelanggan, karena merupakan produk perlindungan dalam bentuk finansial.

TANGGAPAN TERHADAP UMPAN BALIK TAHUN SEBELUMNYA

[OJK G.3]

Kami menyediakan Lembar Umpan Balik pada bagian akhir laporan yang dapat dimanfaatkan oleh para pemangku kepentingan untuk menyampaikan kritik, saran, dan masukan atas laporan ini. Umpan balik yang

diterima akan digunakan untuk memperkuat kinerja keberlanjutan serta meningkatkan kualitas laporan di tahun mendatang. Selama tahun 2024, kami tidak menerima umpan balik atas laporan tahunan terintegrasi tahun 2023.



04 >



MODAL FINANSIAL

Pengelolaan keuangan yang bertanggung jawab adalah kunci keberlangsungan manfaat peserta dan pemicu pertumbuhan ekonomi bagi semua pemangku kepentingan.

ASPEK MATERIAL



01 Nilai Ekonomi Langsung yang Diterima dan Didistribusikan



02 Implikasi Finansial dan Risiko Serta Peluang Lainnya Akibat Perubahan Iklim



03 Kewajiban Program Imbalan Pasti dan Rencana Pendanaan Lainnya



04 Bantuan Finansial yang Diterima dari Pemerintah



05 Kepatuhan Terkait Pajak

MENINGKATKAN EKONOMI PEMANGKU KEPENTINGAN

Pembahasan modal finansial ini menggunakan pendekatan aspek ekonomi, yang selaras dengan standar GRI, yang mendefinisikan modal finansial sebagai kumpulan dana dan sumber daya keuangan yang tersedia bagi organisasi untuk digunakan dalam produksi barang atau penyediaan jasa, serta untuk menghasilkan nilai

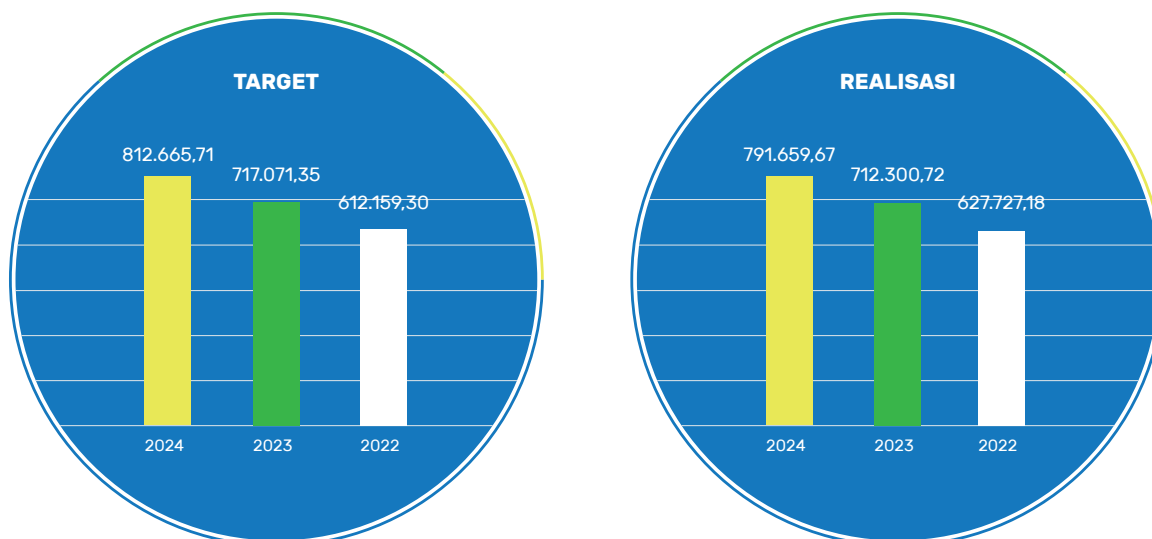
ekonomi bagi para pemangku kepentingan. Sedangkan pembahasan modal finansial yang lebih komprehensif yang selaras dengan laporan keuangan kami sajikan dalam bab Analisa dan Pembahasan Manajemen (halaman 81).

MATRIKS [OJK B.1] [OJK C.3]

Uraian	Satuan	2024	2023	2022
Jumlah/Coverage Kepesertaan [OJK B.1.b]	Peserta	65.224.670	61.077.951	-
Pendapatan Iuran [OJK B.1.b]	Rp Juta	104.922.239	97.144.014	88.312.845
Laba/Rugi Bersih [OJK B.1.c]	Rp Juta	77.389.722	82.483.100	75.183.351
Total Aset [OJK C.3.a]	Rp Juta	810.283.436	730.566.472	645.329.523
Nilai Ekonomi yang Dihasilkan	Rp Juta	6.272.361	6.204.066	5.769.135
Proporsi Pengeluaran untuk Pemasok Lokal [OJK B.1.e]	Persen	100%	100%	100%
Pembayaran Pajak Kepada Pemerintah	Rp Juta	731.665,33	848.454,72	772.488,54

PERBANDINGAN TARGET DAN KINERJA PRODUKSI, PORTOFOLIO, TARGET PEMBIAYAAN, ATAU INVESTASI, PENDAPATAN DAN LABA RUGI [OJK F.2]

Perbandingan Target dan Realisasi Dana Investasi (Rp Miliar)



Perbandingan Target dan Realisasi Hasil Investasi (Rp Miliar)



Oleh karena BPJS Ketenagakerjaan merupakan *non-profit oriented*, maka kami tidak melaporkan target laba/rugi.

BPJS Ketenagakerjaan turut mendukung proyek-proyek berwawasan lingkungan melalui investasi pada instrumen *green bond* yang diterbitkan oleh bank-bank BUMN. Sebagai informasi, investasi pada instrumen *green bond* belum menjadi keharusan sebagaimana yang ditetapkan oleh regulator (OJK), maka dasar utama

masuk ke instrumen ini adalah berdasarkan tingkat imbal hasil yang memadai serta untuk mendukung program pemerintah (secara tidak langsung) atas pembiayaan proyek-proyek berwawasan lingkungan. Oleh karena itu, investasi pada proyek ini tidak ditetapkan targetnya oleh Manajemen.


PERBANDINGAN DAN TARGET PROYEK BERWAWASAN LINGKUNGAN

[OJK F.3]

Tahun	Target	Realisasi (Rp Miliar)
2024	N.A.	2.070,00
2023	N.A.	2.070,00
2022	N.A.	965,00


STRATEGI PENCIPTAAN NILAI






BPJS Ketenagakerjaan menciptakan nilai finansial melalui optimalisasi investasi yang aman dan menguntungkan, pengelolaan biaya yang efisien, serta pemenuhan kewajiban manfaat secara akurat dan tepat waktu. Strategi ini berfokus pada pertumbuhan dana yang kontinu untuk menjamin keamanan finansial peserta, meningkatkan distribusi nilai ekonomi kepada pemangku kepentingan, mendukung stabilitas ekonomi nasional, dan memastikan kepatuhan terhadap seluruh regulasi, termasuk perpajakan dan pengelolaan risiko iklim.

ASPEK	STRATEGI	PENCIPTAAN NILAI
 <p>Nilai Ekonomi Langsung yang Diterima dan Didistribusikan.</p> <p>01</p>	<p>Mengoptimalkan alokasi nilai-nilai ekonomi kepada pemangku kepentingan dan menjaga ketahanan kinerja portofolio investasi pada instrumen yang aman dan memberikan imbal hasil kompetitif sebagai sumber utama nilai ekonomi yang diterima.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Peningkatan hasil investasi yang optimal untuk pengembangan dana jaminan sosial. b. Distribusi nilai-nilai ekonomi yang lebih besar kepada pemangku kepentingan. c. Kontribusi terhadap pertumbuhan sektor riil nasional.
 <p>Implikasi Finansial dan Risiko serta Peluang Akibat Perubahan Iklim.</p> <p>02</p>	<p>Mengintegrasikan analisis risiko dan peluang terkait iklim ke dalam keputusan investasi, termasuk investasi pada sektor ekonomi hijau dan teknologi berkelanjutan, serta melakukan divestasi bertahap dari aset berisiko tinggi terkait iklim.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Mitigasi potensi kerugian finansial pada portofolio investasi akibat risiko iklim (fisik dan transisi). b. Identifikasi dan pemanfaatan peluang investasi baru pada sektor berkelanjutan yang berpotensi memberikan imbal hasil jangka panjang yang baik. c. Pemetaan atas risiko-risiko yang dihadapi masing-masing lokasi kantor cabang termasuk risiko banjir, bencana alam. Hal ini nantinya dapat juga dijadikan dasar dalam mengelola risiko iklim. d. Peningkatan ketahanan (<i>resilience</i>) portofolio investasi terhadap guncangan eksternal terkait iklim. e. Citra positif sebagai investor yang bertanggung jawab.
 <p>Kewajiban seluruh program jaminan sosial ketenagakerjaan</p> <p>03</p>	<p>Melakukan pengelolaan aset dan liabilitas yang cermat berdasarkan proyeksi aktuarial yang akurat untuk memastikan ketersediaan dana guna memenuhi semua kewajiban.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Terjaminnya kemampuan membayar seluruh kewajiban kepada peserta sesuai haknya. b. Tingkat solvabilitas dana yang terjaga dan sehat. c. Kepercayaan peserta terhadap keberlangsungan program jaminan sosial. d. Stabilitas keuangan program dalam jangka panjang.

ASPEK	STRATEGI	PENCIPTAAN NILAI
 <p>Bantuan Finansial yang Diterima dari Pemerintah.</p> <p>04</p>	<p>Memanfaatkan secara optimal, transparan, dan akuntabel setiap bantuan finansial dari pemerintah untuk memperluas cakupan kepesertaan (khususnya pekerja rentan), meningkatkan kualitas layanan, atau mendukung program spesifik yang diamanatkan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Peningkatan jumlah peserta yang terlindungi oleh program jaminan sosial. b. Penguatan jaring pengaman sosial bagi kelompok pekerja yang sebelumnya tidak terjangkau. c. Efektivitas penggunaan dana pemerintah untuk mencapai tujuan sosial ekonomi yang ditetapkan. d. Peningkatan kepercayaan publik dan pemerintah.
 <p>Kepatuhan Terkait Pajak.</p> <p>05</p>	<p>Menerapkan sistem tata kelola perpajakan yang baik untuk memastikan semua kewajiban pajak dihitung, dibayar, dan dilaporkan secara akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Terhindarnya risiko sanksi, denda, atau sengketa pajak yang dapat merugikan keuangan organisasi. b. Peningkatan reputasi sebagai entitas yang patuh hukum dan bertanggung jawab. c. Kontribusi kepada penerimaan negara.

PENCAPAIAN TARGET SDGS 2024

	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2024	Strategi Pencapaian Target
<p>Tanpa kemiskinan</p> 	<p>1.3.1 Cakupan sistem perlindungan sosial.</p>	<p>Menyediakan sistem perlindungan sosial untuk seluruh masyarakat Indonesia.</p> <p>Peningkatan cakupan peserta aktif program JHT, JKM, JKK, JP, dan JKP untuk segmen formal dan informal, serta penguatan kapasitas pendanaan jangka panjang.</p>	<p>Proyeksi aktuarial untuk menjamin pemenuhan kewajiban jangka panjang dan meningkatkan kepercayaan peserta.</p> <p>Strategi perluasan kepesertaan informal dan rentan melalui kemudahan pendaftaran dan pembayaran.</p> <p>Digitalisasi dan integrasi data untuk mempercepat akses layanan sosial.</p>

	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2024	Strategi Pencapaian Target
 <p>Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi</p>	<p>Indikator 8.10.1 Tingkat inklusi keuangan.</p>	<p>Nilai ekonomi yang dihasilkan: Rp6.272.361 juta.</p> <p>Nilai ekonomi yang didistribusikan: Rp4.064.047 juta.</p>	<p>Optimalisasi investasi, efisiensi biaya operasional, dan distribusi nilai ekonomi ke pemangku kepentingan.</p>
 <p>Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab</p>	<p>Indikator 12.6.1 Perusahaan yang mempublikasi laporan keberlanjutan</p>	<p>Workshop ESG dan laporan keberlanjutan/ terintegrasi.</p>	<p>Melakukan pelatihan dan penerapan sistem pelaporan yang transparan dan akurat.</p>
 <p>Penanganan Perubahan Iklim</p>	<p>Indikator 13.a.1 Jumlah pendanaan perubahan iklim.</p>	<p>Analisis risiko dan peluang iklim terintegrasi dalam investasi.</p> <p>Portofolio mulai bergeser ke sektor hijau.</p>	<p>Investasi pada sektor hijau, divestasi dari aset berisiko iklim, integrasi prinsip ESG dalam kebijakan keuangan.</p>
 <p>Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan yang Kuat</p>	<p>Indikator 16.5.1 Perilaku antikorupsi.</p>	<p>Tidak ada kasus korupsi 2024.</p> <p>Sistem <i>anti-fraud</i> dan anti-gratifikasi aktif.</p> <p>220 pelapor gratifikasi senilai Rp135.426.757.</p>	<p>Implementasi SMAP (ISO 37001), <i>whistleblowing system</i>, UPG dan UPF aktif, serta audit tahunan.</p>
 <p>Kemitraan untuk Mencapai Tujuan</p>	<p>Indikator 17.1.2 Proporsi pendapatan domestik dari pajak.</p>	<p>Pembayaran pajak tahun 2024: Rp731.665.326.784.</p>	<p>Tata kelola perpajakan yang baik, pelaporan transparan, audit internal dan eksternal berkala.</p>



PENERAPAN KEUANGAN BERKELANJUTAN

[OJK A.1]

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan kebijakan keuangan berkelanjutan dengan mengintegrasikan prinsip ESG (*Environmental, Social, Governance*) ke dalam strategi, operasi, investasi dan pengelolaan aset. Departemen Investasi telah merumuskan strategi komprehensif untuk meningkatkan alokasi aset secara signifikan. Fokus utamanya adalah pada investasi berkelanjutan, memastikan portofolio tidak hanya menghasilkan keuntungan finansial, tetapi juga mendukung praktik bisnis yang bertanggung jawab secara lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG).

Strategi ini dirancang untuk mengoptimalkan imbal hasil *participant portfolio*, artinya investasi yang dipilih diharapkan memberikan pengembalian yang menarik dan stabil bagi dana peserta. Dengan memadukan tujuan keberlanjutan dan profitabilitas, Departemen Investasi berupaya menciptakan nilai jangka panjang yang menguntungkan peserta sekaligus berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan.

BPJS Ketenagakerjaan memegang teguh prinsip transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam tata kelola. Komitmen ini diwujudkan melalui sistem manajemen anti-penyuapan yang ketat, memastikan setiap operasional bebas dari korupsi. Lembaga ini juga secara konsisten memperkuat pengendalian internal untuk meminimalkan risiko dan penyimpangan.

Di sisi sosial, BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui program jaminan sosial, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta penyediaan program pensiun. Selain itu, keberpihakan kepada masyarakat juga diwujudkan melalui program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) yang mendukung pemberdayaan ekonomi lokal, pelatihan vokasi, serta peningkatan fasilitas umum.

Dalam aspek lingkungan, BPJS Ketenagakerjaan melakukan pengelolaan dampak lingkungan melalui efisiensi energi, pengurangan emisi, serta digitalisasi layanan. Uraian lebih lengkap terkait aspek lingkungan dapat dilihat di Bab Modal Alam (halaman 189).

PENANGGUNG JAWAB PRAKTIK KEBERLANJUTAN [GRI 2-9] [GRI 2-13] [OJK E.1]

BPJS Ketenagakerjaan belum menetapkan penanggung jawab keuangan berkelanjutan. Masing-masing aspek keberlanjutan dilaksanakan oleh masing-masing unit kerja terkait. Namun demikian, BPJS Ketenagakerjaan telah menetapkan rencana untuk mengembangkan RAKB dan menetapkan penanggung jawab untuk penerapan keuangan berkelanjutan di BPJS Ketenagakerjaan mulai tahun 2025.

Sebagai bentuk konkret dari komitmen tersebut, Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB) mulai dilaksanakan secara resmi pada periode tahun 2025. RAKB menjadi landasan strategis dalam pelaksanaan program dan inisiatif keberlanjutan yang terintegrasi, serta menjadi acuan dalam pemantauan dan evaluasi kinerja keberlanjutan di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan. Struktur detail Dewan Pengawas dan Direksi dapat dilihat pada BAB Tata Kelola mulai dari judul "Struktur Organisasi Good Governance BPJS Ketenagakerjaan"

PENINGKATAN KAPASITAS TERKAIT KEUANGAN BERKELANJUTAN [OJK E.2]

BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat kompetensi seputar keuangan berkelanjutan melalui berbagai kegiatan pelatihan dan *workshop* untuk Direksi, Dewan Pengawas dan karyawan. Pelatihan-pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, pengetahuan dan keahlian dalam penerapan prinsip keberlanjutan/ESG dalam proses investasi, pengendalian risiko iklim, dan pelaporan di seluruh unit kerja BPJS. Dalam tahun 2024 pelatihan atau *workshop* tersebut di antaranya:

Daftar Pelatihan Direksi Tahun 2024

Nama Direktur	Program Pengembangan Kompetensi yang Diikuti	Tanggal Pelatihan	Tempat Penyelenggaraan
Direktur Utama Anggoro Eko Cahyo	1. <i>Executive Education: Developing and Leading High-Performance Teams</i>	10-13 Desember 2024	Columbia Business School, New York
	2. <i>The Essentials Course of The Art & Science of Coaching</i>	14-15, 21-22, 23-24 November 2024	Vanaya, 18 Office Park, Jakarta
Direktur Human Capital&Umum Abdur Rahman Irsyadi	1. Pelatihan Dasar Perbankan Syariah	17-18 Januari 2024	Grha BPJamsostek
	2. <i>Governance, Risk, and Compliance: Overseas Program for Executive Tahun 2024</i>	3-11 Mei 2024	Benelux
	3. Kegiatan 51th ARTDO International World Conference	18-20 Agustus 2024	Vietnam
	4. Program Pengembangan Sertifikasi Financial Management (CIFM)	14-16 dan 24 Agustus 2024	Online via Zoom
	5. Pelatihan Berbasis Kompetensi & Sertifikasi (BNSP) Pengukuran Produktivitas	5, 9, 10 dan 14 Oktober 2024	Online via Zoom, dan Grha BPJamsostek
	6. Pelatihan Audit Forensik dan Deteksi Korupsi	20-21 November 2024	Bandung
	7. Pelatihan dan <i>Certified Procurement Strategist</i> (CPSt)	18-19 Desember 2024	Jakarta
Direktur Kepesertaan Pramudya Iriawan Buntoro	1. Joint Regional Seminar Tahun 2024 Penyelenggara Persatuan Aktuaris Indonesia (PAI) tanggal	28 Mei dan 5 Juni 2024	ZOOM
	2. ASEAN- Global Leadership Program " <i>Leading the World Economy in an Age of Turbulance</i> "	31 Agustus - 08 September 2024	London
Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi Zainudin	1. Program <i>Scandinavian Confluence : Exploring Future Innovation Across Social Welfare, Public Services and Energy</i>	20 - 28 January 2024	Denmark, Norway, Sweden
	2. Program <i>Perfecting HR Strategies and Fostering Partnerships With Leading Universities</i>	18 - 24 Mei 2024	South Korea
	3. Pelatihan dan Sertifikasi Calon Asesor Kompetensi (Askom) LSP Norma Ketenagakerjaan Indonesia Angkatan Kedua	15 - 19 Juli 2024	Jakarta
	4. Masterclass Program Series XXIII - Lembaga Sertifikasi Profesi Manajemen Risiko " <i>Life Cycle Assessment (LCA) and Carbon Reduction Strategy</i> "	25 - 26 Juli 2024	Online
Direktur Pelayanan Roswita Nilakurnia SE, MSM, CRGP, CGP	1. <i>Executive Education and Benchmarking Activities</i>	27 Mei sd 5 Juni 2024	Finland, Sweden and Denmark
	2. Menyusun <i>Financial Contingency Plan "Langkah Cerdas Menghadapi Ketidakpastian"</i> by GRC Management	30 October 2024	Online
	3. Perpanjang Sertifikasi <i>Certified Risk Governance Professional</i> (CRGP)	30 November 2024	Online
	4. Perpanjang Sertifikasi <i>Certified Governance Professional</i> (CGP)	18 December 2024	Online
Direktur Pengembangan Investasi Edwin Michael Ridwan	1. Program <i>Scandinavian Confluence : Exploring Future Innovation Across Social Welfare, Public Services and Energy</i>	20 - 28 January 2024	Denmark, Norway, Sweden
	2. <i>Chartered Financial Analysis</i> (CFA)	31 July 2024	Online
Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko Asep Rahmat Suwandha CA,CFE, CRGP	1. Mengikuti Program <i>Governance, Risk, and Compliance: Overseas Program for Executives, May 2024</i> : Benelux	3 - 11 Mei 2024	Belgium (Belgia), Netherlands (Belanda), dan Luxembourg (Luksemburg).
	2. Mengikuti Program <i>CFO Leadership Conference</i>	7 - 9 Oktober 2024	The Statler Dallas Curio, Dallas, Texas, United States of America
	3. Mengikuti Kegiatan PSAK Bootcamp	24 - 27 September 2024	Bali
	4. Mengikuti Kegiatan 2024 Asia Pacific Business Forum	12 - 14 Desember 2024	Bali

Nama Anggota Dewan Pengawas	Program Pengembangan yang Diikuti
Muhammad Zuhri	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Exploring Future Innovation Across Social Welfare, Public Services and Energy - A Company Visit To There Scandinavian Countries</i>
Kushari Suprianto	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Navigating New Frontiers, Embracing Sustainability</i> • <i>Integrating ESG, Cybersecurity and Innovative Risk Management</i> • <i>IIA International Conference 2024 Washington DC dan New York Onsite Learning: Artificial Intelligence, Cybersecurity, Fraud & Crime, Sustainability, Global Internal Audit Standards, Governance, Leadership, & Board Relations, dan Human Capital & Social.</i>
H. Yayat Syariful Hidayat	<ul style="list-style-type: none"> • <i>IIA International Conference 2024 Washington DC dan New York Onsite Learning: Artificial Intelligence, Cybersecurity, Fraud & Crime, Sustainability, Global Internal Audit Standards, Governance, Leadership, & Board Relations, dan Human Capital & Social.</i>
Agung Nugroho	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Exploring Future Innovation Across Social Welfare, Public Services and Energy - A Company Visit To There Scandinavian Countries</i> • <i>Life Cycle Assessment (LCA) and Carbon Reduction Strategy</i>
M. Aditya Warman	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Environmental Social Governance Risk Management & Compliance (ESGRC)</i>
Subchan Gatot	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Environmental Social Governance Risk Management & Compliance (ESGRC)</i>
M. Iman N. H. B. Pinuji	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Navigating New Frontiers, Embracing Sustainability</i> • <i>Integrating ESG, Cybersecurity and Innovative Risk Management</i>

TANTANGAN DAN UPAYA DALAM PENERAPAN KEUANGAN BERKELANJUTAN

[OJK E.5]

Berikut adalah tantangan dan upaya BPJS Ketenagakerjaan dalam menerapkan keuangan berkelanjutan:

1. **Ketersediaan Instrumen ESG yang Terbatas:** Sulitnya menemukan pilihan investasi berbasis Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (ESG) di pasar domestik.
2. **Kualitas Data ESG:** Konsistensi dan kualitas data ESG dari emiten masih menjadi kendala dalam analisis investasi.
3. **Pemahaman SDM Belum Merata:** Kapasitas dan pemahaman karyawan tentang keuangan berkelanjutan bervariasi antar unit kerja.
4. **Upaya Internal:** BPJS Ketenagakerjaan mengatasi ini dengan pelatihan ESG, *workshop*, dan pembekalan untuk karyawan serta manajemen.
5. **Kolaborasi Eksternal:** Menjalin kemitraan dengan institusi keuangan berpengalaman di bidang keuangan berkelanjutan.
6. **Penerapan Bertahap:** Menerapkan kebijakan investasi bertanggung jawab secara bertahap sambil memperkuat kerangka kerja internal dan indikator ESG.

MANAJEMEN RISIKO

[OJK E.3]

BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan penilaian risiko atas penerapan keuangan berkelanjutan sebagai bagian dari upaya memastikan integrasi prinsip lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG) secara menyeluruh dalam kebijakan dan praktik investasi. Penilaian risiko ini tidak berdiri sendiri, melainkan telah dimasukkan dalam kerangka penilaian risiko komprehensif BPJS Ketenagakerjaan, yang dievaluasi secara berkala melalui sistem manajemen risiko korporat, yang dapat dibaca pada halaman 71 dan 239. Dengan pendekatan ini, BPJS Ketenagakerjaan berupaya untuk mengidentifikasi, memantau, dan memitigasi risiko-risiko keberlanjutan secara proaktif, sejalan dengan tujuan jangka panjang dalam menjaga kecukupan dana dan menciptakan nilai jangka panjang bagi peserta.

KEGIATAN MEMBANGUN BUDAYA KEBERLANJUTAN

[OJK F.1]

Sebagai lembaga publik yang bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja di Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam setiap aspek

operasional dan budaya organisasi. Komitmen ini diwujudkan melalui berbagai inisiatif dan kegiatan yang membentuk budaya keberlanjutan di lingkungan internal, antara lain:

1. Sosialisasi dan Edukasi Internal tentang Keberlanjutan

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan sosialisasi dan pelatihan mengenai isu-isu keberlanjutan, seperti efisiensi energi, tanggung jawab sosial, serta peran karyawan dalam mendukung organisasi yang berintegritas.

2. Program Green Office

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan kebijakan dan praktik kantor ramah lingkungan, seperti pengurangan penggunaan kertas melalui sistem digitalisasi, penghematan energi listrik dan air, serta penggunaan perlengkapan kerja yang lebih ramah lingkungan.

3. Pengelolaan Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan

BPJS Ketenagakerjaan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung operasional rendah karbon, dengan menghilangkan jarak tempuh (transportasi) dari peserta ke kantor BPJS Ketenagakerjaan.

4. Keterlibatan Pegawai dalam Aksi Sosial dan Lingkungan

Pegawai BPJS Ketenagakerjaan didorong untuk aktif dalam berbagai kegiatan sosial dan lingkungan, seperti penanaman pohon, donor darah, dan kampanye hemat energi.

5. Integrasi Prinsip ESG dalam Nilai dan Budaya Organisasi

Nilai-nilai keberlanjutan dan prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG) mulai diintegrasikan dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia, pengembangan kepemimpinan, serta sistem penilaian kinerja yang mempertimbangkan kontribusi terhadap tujuan keberlanjutan.

NILAI EKONOMI DAN KINERJA EKONOMI

NILAI EKONOMI LANGSUNG YANG DIHASILKAN DAN DIDISTRIBUSIKAN [GRI 201-1]

Pada tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan mencatat capaian ekonomi yang signifikan, dengan peningkatan nilai ekonomi yang dihasilkan sebesar 1,10%, dari Rp6.204.065.849.105 pada tahun 2023 menjadi Rp6.272.361.168.676. Sedangkan nilai ekonomi yang didistribusikan pada tahun 2024 adalah Rp4.064.047.345.847, yang menyisakan nilai ekonomi yang ditahan sebesar Rp2.208.313.822.829.

Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan (Rp Juta)

Keterangan	2024	2023	2022
NILAI EKONOMI YANG DIHASILKAN			
Penghasilan operasional	5.155.887	4.781.944	4.520.000
Pendapatan investasi	846.047	919.533	820.411
Pendapatan non-operasional	151.485	134.408	181.161
Pendapatan lain bersih	42.519	308.496	227.047
Pendapatan peningkatan kapasitas pelayanan SKP	76.423	59.685	20.516
Total Nilai Ekonomi yang Dihasilkan	6.272.361	6.204.066	5.769.135

Keterangan	2024	2023	2022
NILAI EKONOMI YANG DIDISTRIBUSIKAN			
Biaya operator dan pendukung	709.468	676.875	552.298
Biaya pekerja	3.254.712	3.097.137	3.298.139
Biaya pelaksanaan TJSL	308	152	183
Pembayaran pajak	99.559	128.559	108.699
Total Nilai Ekonomi yang Didistribusikan	4.064.047	3.902.723	3.959.319
Total Nilai Ekonomi yang Ditahan	2.208.314	2.301.343	1.809.816

*) Nilai ekonomi yang dihasilkan dan didistribusikan merupakan laporan dari Badan, namun tidak memasukkan angka dari program-program pembiayaan.

Pengungkapan nilai ekonomi memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana BPJS Ketenagakerjaan menghasilkan dan mendistribusikan kekayaan ekonomi kepada berbagai pemangku kepentingan sehingga jelas terlihat dampak ekonomi riil yang dihasilkan organisasi terhadap masyarakat dan ekosistem bisnisnya. Pengungkapan ini bertujuan untuk:

1. Menunjukkan bagaimana uang masuk dan keluar dari organisasi, serta siapa saja yang diuntungkan atau berkontribusi. Ini memberikan pandangan yang lebih holistik tentang aliran nilai ekonomi.
2. Mengidentifikasi secara jelas pemangku kepentingan mana yang paling signifikan dalam proses penciptaan dan pembagian nilai. Ini membantu dalam strategi keterlibatan pemangku kepentingan yang lebih terarah.
3. Analisis yang lebih mendalam tentang kontribusi organisasi terhadap perekonomian lokal dan nasional, penciptaan lapangan kerja, serta pembayaran pajak yang mendukung layanan publik.
4. Menilai sejauh mana organisasi mengelola dampaknya secara ekonomi dan sosial, yang menjadi indikator stabilitas jangka panjang.
5. Menunjukkan akuntabilitas kepada pemangku kepentingan atas penggunaan sumber daya dan dampak yang dihasilkannya.
6. Membangun reputasi yang lebih baik sebagai entitas yang bertanggung jawab dan memberikan nilai tidak hanya kepada pemegang saham, tetapi juga kepada masyarakat luas.

RISIKO DAN PELUANG TERKAIT PERUBAHAN IKLIM [GRI 201-2]

Risiko iklim jangka pendek bagi BPJS Ketenagakerjaan meliputi gangguan operasional akibat bencana alam seperti banjir, gempa, atau cuaca ekstrem yang dapat merusak infrastruktur kantor, menghambat layanan kepada peserta, dan meningkatkan biaya operasional darurat. Selain itu, terdapat potensi ketidakstabilan pasar yang disebabkan oleh reaksi mendadak terhadap kebijakan lingkungan atau bencana alam, yang dapat memengaruhi kinerja portofolio investasi, khususnya di sektor properti dan keuangan.

Dalam jangka panjang, risiko perubahan iklim mencakup dampak sistemik terhadap nilai portofolio investasi, terutama pada sektor-sektor yang terekspos tekanan transisi menuju ekonomi rendah karbon, seperti energi fosil, manufaktur, dan transportasi. Selain itu, terdapat risiko operasional jangka panjang terhadap lokasi kantor cabang yang rentan dari perubahan iklim seperti lokasi kantor yang berada di dekat garis pantai. Risiko sosial akibat peningkatan pengangguran atau ketimpangan ekonomi yang dipicu oleh perubahan iklim juga berpotensi meningkatkan beban jaminan sosial yang harus ditanggung BPJS Ketenagakerjaan dalam jangka panjang.

Peluang iklim jangka pendek bagi BPJS Ketenagakerjaan muncul melalui inisiatif efisiensi operasional dan digitalisasi layanan. Peralihan ke sistem layanan berbasis daring dan pengurangan aktivitas fisik di kantor tidak hanya menurunkan jejak karbon, tetapi juga mengurangi biaya operasional jangka pendek, seperti konsumsi energi, penggunaan kertas, dan pemeliharaan

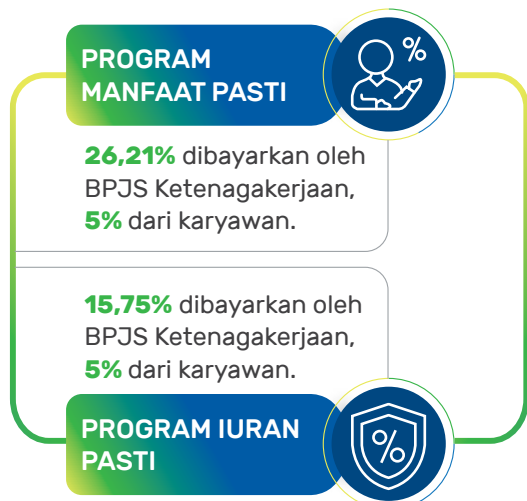
infrastruktur. Selain itu, adopsi standar ramah lingkungan dalam operasional kantor dan pengadaan barang/jasa menciptakan citra institusi yang selaras dengan nilai keberlanjutan dan kepedulian lingkungan, meningkatkan kepercayaan peserta dan publik.

Dalam jangka panjang, peluang iklim bagi BPJS Ketenagakerjaan lebih banyak terletak pada sisi investasi berkelanjutan. Institusi dapat mengambil posisi strategis dengan mengalokasikan dana ke proyek atau instrumen hijau, seperti obligasi hijau (*green bonds*), infrastruktur energi terbarukan, bangunan hemat energi, dan sektor industri yang adaptif terhadap transisi energi. Dengan menerapkan prinsip ESG (*Environmental, Social, Governance*) dalam kebijakan investasi, BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya berkontribusi pada pengurangan dampak iklim, tetapi juga memperkuat stabilitas dan daya tahan portofolio terhadap risiko jangka panjang, sekaligus membuka peluang imbal hasil yang kompetitif di sektor-sektor pertumbuhan masa depan. Sejalan dengan rencana pemberlakuan IFRS S1 dan IFRS S2 pada 2027, kami telah mengirim 3 orang karyawan untuk mengikuti pelatihan PSAK yang merupakan turunan dari IFRS. Pengungkapan terkait implikasi keuangan akibat perubahan iklim akan mengikuti arahan OJK, sehingga kami belum dapat menetapkan tahunnya.

DANA PENSIUN

[GRI 201-3]

BPJS Ketenagakerjaan memiliki komitmen finansial dan tanggung jawab terkait jaminan sosial karyawan pasca-kerja. BPJS Ketenagakerjaan menyertakan seluruh pekerjaannya dalam program pensiun karyawan sebagai bagian dari komitmen terhadap kesejahteraan jangka panjang pegawai. Program pensiun ini terdiri dari dua skema, yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti dan Program Pensiun Iuran Pasti, yang dikelola oleh Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan.



Skema ini dirancang untuk memberikan kepastian finansial bagi pegawai saat memasuki masa pensiun. Total pembayaran pensiun tahun 2024 sebesar Rp. 142.912.175.017 untuk 2.053 karyawan yang pensiun. Rasio kecukupan dana (RKD) dana pensiun mencapai 94,89%, untuk memastikan bahwa para peserta mendapatkan manfaat pensiun sesuai dengan yang dijanjikan. Perhitungan atas liabilitas dana pensiun telah dilakukan oleh aktuaris, dan hasilnya menunjukkan bahwa dana yang tersedia memadai.

BANTUAN DARI PEMERINTAH

[GRI 201-4]

BPJS Ketenagakerjaan tidak menerima bantuan finansial langsung dari pemerintah baik dalam bentuk hibah, subsidi, atau insentif fiskal lainnya. Seluruh kegiatan operasional dan program jaminan sosial ketenagakerjaan didanai secara mandiri melalui pengelolaan iuran peserta dan hasil investasi dana kelolaan.

DAMPAK EKONOMI TIDAK LANGSUNG

[GRI 203-1] [GRI 203-2]

BPJS Ketenagakerjaan memberikan dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan melalui pengelolaan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang menjangkau jutaan pekerja di seluruh Indonesia. Melalui perlindungan atas risiko kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan kehilangan pekerjaan, BPJS menciptakan rasa aman yang mendorong produktivitas tenaga kerja, menjaga stabilitas pendapatan keluarga, dan pertumbuhan ekonomi lokal. Dana jaminan yang dibayarkan kepada peserta juga berkontribusi pada daya beli masyarakat dan mendorong aktivitas ekonomi, terutama di daerah-daerah dengan tingkat kepesertaan tinggi.

Di sisi investasi, dana kelolaan BPJS Ketenagakerjaan yang diinvestasikan pada instrumen pemerintah dan sektor riil ikut mendukung pembangunan infrastruktur nasional, menciptakan lapangan kerja, serta menggerakkan pertumbuhan ekonomi secara lebih luas. Program-program seperti pembangunan rumah pekerja, investasi di proyek padat karya, dan dukungan terhadap UMKM secara tidak langsung mendorong pembangunan ekonomi inklusif.

Dampak ekonomi tidak langsung dari BPJS Ketenagakerjaan juga diwujudkan melalui pelaksanaan program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL), yang difokuskan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, bantuan sarana dan prasarana, serta bantuan bencana alam. Melalui inisiatif ini, BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memperkuat ketahanan sosial ekonomi masyarakat sekitar, tetapi juga



berkontribusi pada pengurangan ketimpangan ekonomi, sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan dan misi BPJS Ketenagakerjaan dalam memperluas jangkauan perlindungan sosial. Keterangan lebih lanjut tentang program TJSJ dapat dilihat pada halaman 176.

UPAYA PENGENDALIAN *FRAUD*, KORUPSI, DAN GRATIFIKASI

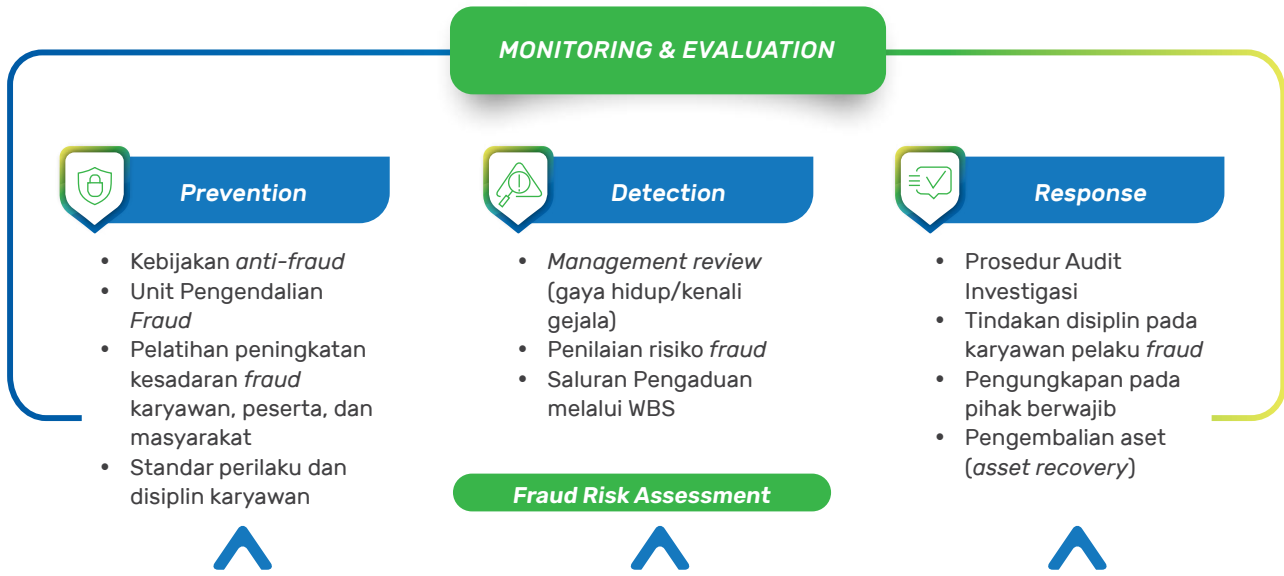
ANTI-FRAUD

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen penuh terhadap penerapan prinsip tata kelola yang bersih melalui kebijakan *anti fraud*, antikorupsi, dan antigratifikasi yang diterapkan secara menyeluruh di seluruh lini organisasi. Komitmen ini diwujudkan melalui penguatan sistem pengendalian internal, penyusunan pedoman perilaku, serta penyediaan saluran pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) yang aman dan terpercaya.

Upaya ini bertujuan untuk menjaga integritas institusi, meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan, serta memastikan pengelolaan program jaminan sosial ketenagakerjaan berjalan secara transparan, akuntabel, dan bebas dari praktik penyimpangan.

BPJS Ketenagakerjaan menetapkan Unit Pengendali *Fraud* (UPF) dengan melibatkan Deputi Bidang terkait pelaksanaan setiap atribut pengendalian *fraud* di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan tupoksinya. Dalam mengimplementasikan kebijakan *anti fraud*, UPF berkewajiban untuk melakukan evaluasi atas implementasi *Fraud Control System* (FCS) setiap tahunnya berupa *self assessment*, atau bersama dengan BPKP secara bergantian. Dalam struktur ini, penanggung jawab utama adalah Direktur Utama, dengan posisi ketua ditempati oleh Deputi Bidang KHK dan wakil ketua ditempati oleh Kepala SPI.

STRATEGI PENGENDALIAN FRAUD



Atribut dalam Penerapan FCS BPJS Ketenagakerjaan sesuai PERDIR Nomor 23/PERDIR.01/122023

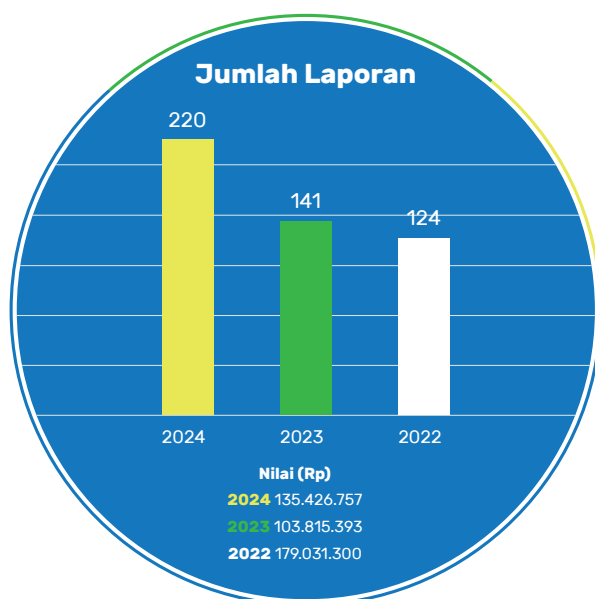
Atribut 1 Kebijakan Anti-fraud	Atribut 2 Struktur Pengendalian Fraud	Atribut 6 Penilaian Risiko Fraud	Atribut 4 Manajemen Sumber Daya Manusia	Atribut 5 Pengendalian Pihak Ketiga
Dipenuhi dengan tersedianya Peraturan Direksi terkait pengendalian kecurangan, yakni Nomor: 23/PERDIR.01/122023 tentang Pedoman Pengendalian Kecurangan.	Dipenuhi dengan dibentuknya Unit Pengendalian <i>fraud</i> , diketuai Deputi Bidang Kepatuhan dan Hukum.	Dipenuhi dengan pelaksanaan identifikasi area rawan terjadinya tindakan <i>fraud</i> , menyusun kebijakan, dan usulan mitigasi dalam mengelola risiko <i>fraud</i> .	Dilakukan sosialisasi antikorupsi yang berkelanjutan kepada seluruh karyawan sejak Diklat Persiapan Kerja hingga Diklat Tingkat <i>Advance</i> untuk karyawan yang akan menduduki jabatan Level 1.	Peserta dan masyarakat didorong untuk melaporkan adanya kejadian <i>fraud</i> di BPJS Ketenagakerjaan melalui kanal yang telah disediakan.

Atribut 7 Sistem Pelaporan Pelanggaran	Atribut 10 Tindakan Korektif	Atribut 9 Investigasi	Atribut 8 Deteksi Proaktif	Atribut 3 Standar Perilaku dan Disiplin
Aplikasi pelaporan indikasi <i>fraud</i> dapat diakses melalui https://wbs.bpjsketenagakerjaan.go.id/	Manajemen melindungi semua upaya partisipasi karyawan, peserta, dan masyarakat yang menyampaikan kejadian <i>fraud</i> .	Dipenuhi dengan adanya pedoman prosedur standar Investigasi terhadap <i>fraud</i> oleh Satuan Pengawas Internal dan prosedur pemeriksaan oleh Deputi Bidang Human Capital.	Atas hasil audit yang dilakukan oleh Satuan Pengawas Internal, Direktur Utama memerintahkan Deputi Bidang Kepatuhan dan Hukum untuk mengungkapkan kepada Aparat Penegak Hukum.	Dipenuhi dengan dibuatnya Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan mengenai Kode Etik dan Manajemen Kepegawaian.

ANTIGRATIFIKASI

BPJS Ketenagakerjaan juga berkomitmen untuk melakukan pengendalian gratifikasi di lingkungan Badan yang dipertegas dengan pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG). Perannya yaitu melaksanakan sosialisasi, analisa, pelaporan, *monitoring*, sosialisasi dan evaluasi implementasi pengendalian gratifikasi di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan. Direktur Utama dan Ketua Dewan Pengawas juga bekerja sama dengan Pimpinan KPK, utamanya untuk mendukung terwujudnya Indonesia yang bersih dari korupsi.

Seluruh Insan BPJS Ketenagakerjaan diwajibkan untuk melaporkan segala bentuk penerimaan, dan penolakan dari pihak yang memiliki benturan kepentingan. Dalam rangka mempermudah pelaporan gratifikasi, manajemen telah menyediakan sarana pelaporan melalui aplikasi SiPatuh yang dapat diakses secara online oleh seluruh Insan BPJS Ketenagakerjaan. Aplikasi ini tidak hanya digunakan untuk melaporkan gratifikasi, tetapi juga *fraud* serta benturan kepentingan. Kami juga membuka kanal pelaporan gratifikasi melalui *Whatsapp* untuk meningkatkan kemudahan bagi insan BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan laporan penerimaan maupun penolakan gratifikasi. Laporan selanjutnya diteruskan oleh UPG kepada KPK melalui aplikasi Gratifikasi *Online* milik KPK. Jumlah Pelapor pada tahun 2024 sebanyak 220 Pelapor dengan nilai estimasi bentuk uang Rp135.426.757. Setiap tahun, BPJS Ketenagakerjaan juga turut serta mengikuti monitoring dan evaluasi atas implementasi program pengendalian gratifikasi yang dilakukan oleh KPK.



ANTISUAP

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) sebagai bagian dari komitmen organisasi terhadap tata kelola yang baik dengan menjalankan prinsip "4 FIGHTS" yaitu *Fight Bribery, Fight Gratification, Fight Fraud, Fight Luxuries Hospitality*. Sistem ini dirancang untuk mencegah, mendeteksi, dan menangani segala bentuk penyuapan di lingkungan kerja, serta memastikan seluruh pegawai dan mitra kerja mematuhi kebijakan antisuap yang berlaku. BPJS Ketenagakerjaan telah mengembangkan kebijakan dan prosedur anti penyuapan yang mengacu pada standar internasional ISO 37001:2016. Untuk menjamin efektivitas implementasi SMAP, BPJS Ketenagakerjaan menjalani audit secara berkala setiap tahun yang bertujuan untuk menilai kesesuaian sistem dengan standar ISO, mengidentifikasi potensi celah, dan memberikan rekomendasi perbaikan yang diperlukan. Hasil audit ini menjadi dasar bagi manajemen untuk terus memperkuat budaya anti penyuapan dan meningkatkan kepatuhan di seluruh tingkatan organisasi.

KOMUNIKASI DAN PELATIHAN ANTIKORUPSI [GRI 205-2]

Sebagai bagian dari penguatan budaya integritas, BPJS Ketenagakerjaan secara konsisten melaksanakan kegiatan komunikasi dan pelatihan antikorupsi bagi seluruh pegawai (100%) diseluruh wilayah operasional. Oleh sebab itu, kami tidak menyampaikan tabel pelatihan anti korupsi per wilayah dan per kategori karyawan, karena seluruh karyawan mengikutinya. Tabel terkait komunikasi dan pelatihan anti korupsi dari Dewan Tata Kelola (Dewan Pengawas dan Direksi) tertulis dalam tabel di bawah ini.

Kegiatan yang dilakukan di antaranya yaitu edukasi materi visual terkait budaya integritas dan edukasi *anti fraud* serta antikorupsi melalui email blasting dan aplikasi kepegawaian kepada seluruh karyawan, sosialisasi penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan sesuai standar ISO 37001:2016 kepada seluruh karyawan via daring, serta per tahun 2024 seluruh karyawan telah menyelesaikan *e-learning* Peningkatan Pemahaman Gratifikasi KPK. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap risiko korupsi serta mendorong kepatuhan terhadap kebijakan internal dan peraturan perundang-undangan. Berikut adalah data pelaksanaan komunikasi dan pelatihan antikorupsi selama periode pelaporan:

Pelatihan Dewan Tata Kelola

Uraian	Telah dikomunikasikan kebijakan dan prosedur anti-korupsi		Telah mengikuti pelatihan anti korupsi	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Dewan Pengawas	7	100	7	100
Direksi	7	100	1	14,28
Total	14		8	

BPJS Ketenagakerjaan mengadakan pelatihan bagi seluruh anggota Dewan Pengawas dan satu orang Direksi, yaitu 57% dari keseluruhan anggota badan tata kelola, yang semuanya berdomisili di Jakarta. Untuk itu, BPJS Ketenagakerjaan tidak menyampaikan pelatihan antikorupsi Dewan Tata Kelola per wilayah.

BPJS Ketenagakerjaan juga mengomunikasikan terkait kebijakan anti suap, anti korupsi dan anti gratifikasi melalui penandatanganan pakta integritas, kepada seluruh (100%) pemasok.

Hingga tahun pelaporan ini, BPJS Ketenagakerjaan belum melakukan penilaian operasional secara menyeluruh terkait risiko korupsi di seluruh unit atau wilayah operasional. Penilaian tersebut direncanakan akan dilakukan dan dilaporkan secara lengkap pada tahun 2028 sebagai bagian dari upaya penguatan tata kelola dan integritas organisasi. [GRI 205-1]

Selama periode pelaporan tidak terjadi insiden korupsi dan tidak ada kasus hukum terkait korupsi. [GRI 205-3]

ANTI PERSAINGAN USAHA [GRI 206-1]

Sepanjang tahun pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan tidak terlibat dalam kasus hukum terkait praktik anti persaingan sehat, termasuk gugatan monopoli, kartel, atau perilaku tidak adil terhadap pelaku usaha lain. Sebagai badan hukum publik yang menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan berdasarkan amanat Undang-Undang No. 24 Tahun 2011, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk menjalankan operasionalnya secara adil, transparan, dan sesuai regulasi yang berlaku.

MANAJEMEN PAJAK

PENDEKATAN TERHADAP PAJAK [GRI 207-1]

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan kepatuhan pajak yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada tata kelola yang baik (*good governance*). Sebagai badan hukum publik yang mengelola dana jaminan sosial tenaga kerja, BPJS Ketenagakerjaan secara konsisten memenuhi kewajiban perpajakan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki strategi perpajakan yang ditetapkan sebagai pedoman internal

yang tidak untuk umum. Namun, pendekatan terhadap perpajakan dan laporan perpajakan disampaikan secara transparan dalam Laporan Terintegrasi setiap tahun.

Seluruh kebijakan dan keputusan strategis yang berkaitan dengan aspek perpajakan berada di bawah kewenangan Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko. Strategi pajak tersebut dievaluasi dan ditinjau minimal satu kali dalam setahun untuk memastikan kesesuaiannya dengan perkembangan regulasi dan kondisi organisasi. Pendekatan BPJS Ketenagakerjaan terhadap perpajakan tidak hanya berfokus pada kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, tetapi juga terintegrasi dalam strategi bisnis melalui manajemen pajak yang hati-hati dan bertanggung jawab. Kami berupaya menjaga integritas keuangan dan turut mendukung stabilitas fiskal nasional sebagai bentuk kontribusi penciptaan nilai jangka panjang terhadap pembangunan berkelanjutan.

TATA KELOLA PAJAK [GRI 207-2]

BPJS Ketenagakerjaan menetapkan Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko sebagai pejabat eksekutif yang secara langsung bertanggung jawab atas seluruh kebijakan dan kepatuhan perpajakan. Pendekatan perpajakan ditanamkan ke dalam organisasi melalui integrasi dalam sistem manajemen keuangan, kebijakan akuntansi, serta prosedur kerja yang memandu unit-unit terkait dalam pelaksanaan pengelolaan pajak. Kepatuhan terhadap peraturan perpajakan nasional diposisikan sebagai bagian penting dari prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good governance*).

Pendekatan terhadap risiko perpajakan dilakukan dengan identifikasi risiko yang mungkin timbul akibat perubahan regulasi, kesalahan pelaporan, atau interpretasi perpajakan yang kompleks. Risiko ini dikelola melalui penguatan sistem pengendalian internal, pelatihan staf terkait, konsultasi rutin dengan otoritas perpajakan, serta peninjauan kebijakan pajak secara berkala. BPJS Ketenagakerjaan juga menyediakan mekanisme pelaporan pelanggaran yang memungkinkan pelaporan perilaku tidak etis atau pelanggaran hukum, termasuk dalam konteks perpajakan, secara aman dan anonim.

Untuk memastikan keakuratan dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan, proses assurance dan

pengawasan dilakukan oleh auditor internal maupun eksternal yang independen. Audit tersebut menjadi bagian penting dari upaya menjaga integritas dan transparansi dalam pengelolaan dana publik.

PEMANGKU KEPENTINGAN PAJAK [GRI 207-3]

BPJS Ketenagakerjaan menjalin hubungan yang konstruktif dengan berbagai pemangku kepentingan di bidang perpajakan, termasuk Direktorat Jenderal Pajak, auditor eksternal, serta instansi pemerintah terkait lainnya. Pendekatan ini dilakukan dengan prinsip keterbukaan, kepatuhan, dan kolaborasi untuk memastikan bahwa pelaksanaan kewajiban perpajakan sesuai dengan regulasi yang berlaku serta mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan lembaga.

Pandangan dan masukan dari para pemangku kepentingan dikumpulkan melalui berbagai saluran, seperti forum diskusi perpajakan, konsultasi rutin

dengan otoritas pajak, serta audit dan reviu yang dilakukan oleh pihak eksternal. Hasil dari proses ini menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi internal terhadap kebijakan dan praktik perpajakan, termasuk dalam pembaruan strategi dan prosedur perpajakan secara berkala.

BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan advokasi perpajakan dalam bentuk apa pun terhadap kebijakan pajak nasional. BPJS menjalankan perannya dengan fokus pada kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak terlibat dalam upaya mempengaruhi kebijakan fiskal atau regulasi perpajakan.

LAPORAN PER NEGARA [GRI 207-4]

BPJS Ketenagakerjaan tidak memiliki entitas di luar negeri dan seluruh aktivitas perpajakan dilakukan di wilayah yurisdiksi Indonesia, sehingga pelaporan pajak hanya dilakukan untuk Indonesia.

Total Pembayaran Pajak BPJS Ketenagakerjaan (Rp Juta)

Deskripsi	2024	2023	2022
PPh 21 Beban Pegawai	107.263,95	63.303,63	91.962,60
PPh 21 Beban Perusahaan Pegawai Tetap	461.965,01	621.461,89	344.661,84
PPh Beban Perusahaan Pegawai Tetap Final	22.739,49	19.170,75	30.637,54
PPh 21 Beban Perorangan Final	737,79	590,31	1.899,47
PPh Pasal 23 Jasa Profesi Teknis	6.166,88	7.796,46	9.474,22
PPh Pasal 23 Atas Hadiah Perlombaan	162,96	133,78	75,22
PPh Final Atas Sewa Tanah dan Bangunan	13.177,61	16.634,51	13.516,18
PPh Final Atas Jasa Konstruksi	869,92	3.598,05	2.117,93
PPh 23 Atas Sewa Lain	251,15	334,62	353,60
PPh 23 Atas Penghasilan Fee Broker	268,33	3,23	1.052,82
PPh Pasal 26 Atas Penghasilan WP Luar Negeri	236,40	450,07	435,83
PPn Atas Barang & Jasa	8,55	95,49	325,12
PPn Keluaran Bangunan Investasi	54,47	196,92	9.002,63
PPn Sewa Bangunan Modal	786,02	1.761,50	2.242,17
Beban PBB Bangunan Ruko	0,38	116,72	104,15
Beban PBB Bangunan Kantor	6.202,14	5.691,67	4.968,16
Beban PBB Rumah Susun Sewa	314,78	318,29	321,13
Beban PBB Tanah & Bangunan Investasi	1.336,72	1.225,28	1.249,66
Uang Muka Pajak & Kurang Bayar Tahun Sebelumnya	108.424,25	105.392,54	257.417,78
Beban PPh Atas Service Charge Bangunan Investasi	0,00	0,00	0,00
Beban PPh Atas Sewa Bangunan Investasi	148,51	179,01	170,49
Beban PPh Atas Pendapatan Lain Investasi	550,00	0,00	500,00
Total Pembayaran Pajak	731.665,33	848.454,72	772.488,54

05 >



DISKUSI DAN ANALISIS MANAJEMEN

Pengelolaan keuangan yang bertanggung jawab adalah kunci keberlangsungan manfaat peserta dan pemicu pertumbuhan ekonomi bagi semua pemangku kepentingan.



01 Pengaruh kondisi eksternal



02 Tinjauan operasional



03 Pengelolaan dana jaminan sosial



04 Tinjauan kinerja keuangan

PENGARUH EKSTERNAL DAN PROSPEK PENGEMBANGAN

Kinerja BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 tidak terlepas dari perubahan dinamika kondisi ekonomi nasional yang memperlihatkan resiliensi di tengah melambatnya pertumbuhan ekonomi dunia. Terjaganya perekonomian nasional memberikan prospek cerah bagi pengembangan BPJS Ketenagakerjaan di masa mendatang.

PENGARUH KONDISI EKSTERNAL

TINJAUAN PEREKONOMIAN GLOBAL

Berkepanjangannya Konflik geopolitik di Ukraina, merebaknya konflik di Timur Tengah, dan tetap kuatnya pertumbuhan perekonomian Amerika Serikat yang mengakibatkan mata uang dolar AS menguat terhadap semua mata uang kuat dunia, membuat perekonomian global di tahun 2024 berkembang menjadi penuh tantangan dan ketidakpastian. Kondisi tersebut membuat IMF dalam rilisnya - World Economic Outlook (WEO), Januari 2025, memperkirakan pertumbuhan ekonomi global di 2024 hanya sebesar 3,2% (yoy) menurun dari 3,3% di tahun 2023, untuk kemudian sedikit meningkat menjadi 3,3% di tahun 2025 maupun 2026. IMF juga mempertimbangkan berbagai risiko tambahan, meliputi: meningkatnya kebijakan proteksionisme seiring dengan terpilihnya Presiden baru di Amerika Serikat, ketegangan geopolitik, kebijakan moneter yang ketat, volatilitas pasar keuangan, serta perlambatan ekonomi di Tiongkok.

Di kawasan Timur Tengah, Asia Tengah, dan Afrika Sub-Sahara, proyeksi pertumbuhan ekonomi direvisi ke tingkat yang lebih rendah. Revisi ini mencerminkan dampak gangguan pada rantai produksi dan disrupsi distribusi komoditas, terutama minyak, yang disebabkan oleh konflik geopolitik dan perang sipil di kawasan tersebut. Sementara itu, pada periode yang sama, meningkatnya permintaan global terhadap produk semikonduktor dan elektronik menjadi faktor pendorong pertumbuhan ekonomi yang signifikan di negara-negara kawasan Asia. Tren ini didukung oleh investasi besar-besaran di sektor kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), yang terus menjadi motor utama inovasi dan perkembangan ekonomi di wilayah tersebut.

Secara umum, pertumbuhan ekonomi di negara-negara maju mengalami perlambatan pada tahun 2023. Namun, pertumbuhan diperkirakan tetap stabil di kisaran 1,7% hingga 1,8% per tahun hingga 2029. Di Amerika Serikat, pertumbuhan ekonomi diproyeksikan melambat, sementara di Inggris dan kawasan Eropa, aktivitas perekonomian diperkirakan mulai menunjukkan peningkatan. Meskipun perekonomian global secara keseluruhan relatif stabil, dinamika yang berbeda

di setiap negara dan wilayah menuntut penerapan kebijakan yang *prudent* serta koordinasi yang baik. Langkah ini diperlukan untuk mengoptimalkan peluang pertumbuhan di tengah tantangan yang ada.

TINJAUAN PEREKONOMIAN NASIONAL

Di tengah ketidakpastian dan gejolak perekonomian global yang diwarnai perlambatan pertumbuhan ekonomi dunia, perang dagang, meningkatnya proteksionisme, konflik geopolitik, serta volatilitas harga komoditas, perekonomian nasional tetap menunjukkan ketangguhannya dengan mencatatkan pertumbuhan positif. Data BPS menunjukkan, perekonomian Indonesia di tahun 2024 tumbuh 5,03% (yoy), hanya sedikit melemah dari 5,05% di tahun sebelumnya, ditopang oleh pertumbuhan sebagian besar lapangan usaha.

Perekonomian Indonesia pada tahun 2024 tetap tumbuh kuat, didorong oleh aktivitas domestik yang relatif terjaga. Dari sisi produksi, *Prompt Manufacturing Index* (PMI) terus berada dalam zona ekspansi, menunjukkan pertumbuhan yang positif. Sedangkan dari aspek pengeluaran, pertumbuhan juga terjadi hampir pada semua komponen pengeluaran.

Dari sisi kebijakan, Pemerintah berhasil menjaga stabilitas ekonomi melalui pengendalian harga, terutama pada komoditas *volatile food*. Di sisi moneter, Bank Indonesia menurunkan suku bunga acuan ke level 6,0% pada September 2024 sebagai upaya untuk menjaga stabilitas nilai tukar rupiah dan mendorong aktivitas ekonomi. Indonesia juga berhasil mencatatkan surplus perdagangan di sepanjang tahun 2024, sehingga cadangan devisa di akhir tahun mencapai nilai yang sangat memadai, sehingga mampu menjaga penurunan nilai tukar rupiah lebih baik dari negara-negara lain di kawasan.

Secara keseluruhan, hingga 31 Desember 2024 Rupiah melemah sebesar 4,34% (*point to point*, ptp) atau 3,74% (rerata) dibandingkan dengan kondisi tahun 2023. Tingkat pelemahan Rupiah sebanding dan bahkan lebih rendah dibandingkan dengan mata uang sejumlah negara lain seperti Won Korea, Peso Mexico, Real Brasil, Yen Jepang, dan Lira Turki.

Pertumbuhan ekonomi tersebut juga didukung oleh keberhasilan pemerintah dalam mengelola laju inflasi sehingga mencatatkan tingkat yang rendah, yaitu 1,57%, lebih rendah dari inflasi di tahun sebelumnya yang mencapai 2,61%. Keberhasilan pemerintah dalam merumuskan kebijakan moneter diharapkan terus berlanjut agar perekonomian Indonesia mampu tumbuh dengan stabil di masa mendatang.

Dengan tingkat pertumbuhan yang konsisten berada di atas 5%, perekonomian Indonesia memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat. Hal ini terlihat dari penurunan angka pengangguran serta peningkatan penciptaan lapangan kerja. Pertumbuhan ekonomi yang terjaga diharapkan dapat menjadi landasan yang kuat untuk mencapai target pembangunan dan menjaga momentum pertumbuhan pada tahun 2025. Terjaganya pertumbuhan ekonomi nasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja BPJS Ketenagakerjaan selama tahun 2024 yang diuraikan dalam bagian lain pelaporan.

PROSPEK PENGEMBANGAN

IMF dalam World Economic Outlook yang dirilis pada Januari 2025 memperkirakan bahwa pertumbuhan ekonomi global di 2025 akan mulai meningkat menjadi 3,3% dari prediksi capaian 3,2% di 2024. Meskipun dinamika ketegangan geopolitik masih perlu diperhatikan, demikian juga dengan risiko praktik proteksionisme perdagangan global, tren penurunan suku bunga kebijakan negara maju, terutama AS, diperkirakan akan berlanjut. Inflasi global juga diperkirakan melanjutkan tren penurunan.

Di tengah dinamika perekonomian global yang masih penuh tantangan dan diwarnai ketidakpastian tersebut, perekonomian Indonesia diproyeksikan tetap menunjukkan ketangguhannya, dengan tetap mencatatkan pertumbuhan di atas 5,0%. Pertumbuhan konsumsi rumah tangga tetap terjaga, khususnya untuk kelas menengah ke atas. Investasi terus tumbuh seiring penyelesaian berbagai Proyek Strategis Nasional (PSN), termasuk Ibu Kota Nusantara (IKN). Kinerja ekspor nonmigas diperkirakan meningkat, didorong oleh terus bertambahnya volume produk manufaktur dan pertambangan.

Pemerintah Indonesia dalam RAPBN 2025 memproyeksikan pertumbuhan ekonomi sebesar 5,2%, yang ditetapkan dengan berbagai asumsi makro, seperti: nilai tukar Rupiah dari semula Rp16.100,00/US\$ menjadi Rp16.000,00/US\$, tingkat suku bunga SBN 10 tahun dari semula 7,1 persen menjadi 7,0 persen dan *lifting* minyak dinaikkan menjadi 605 (ribu bph) dari semula 600 (ribu bph). Untuk asumsi ICP dan *lifting* gas tetap masing-masing US\$82 per barel dan 1.050 (ribu bsmph). Adapun inflasi ditargetkan dapat ditekan di kisaran 2,5%.

Pemerintah juga memproyeksikan tingkat kemiskinan turun di kisaran 7,0-8,0%, kemiskinan ekstrem ditargetkan mencapai 0%, tingkat pengangguran terbuka berada di kisaran 4,5-5,0%, serta Gini *ratio* turun di kisaran 0,379-0,382. Pemerintah memandang target pertumbuhan tersebut cukup realistis dengan mempertimbangkan dinamika pemulihan dan reformasi

struktural untuk mendorong kinerja perekonomian yang lebih akseleratif, namun di sisi lain tetap mengantisipasi risiko ketidakpastian yang masih membayangi kinerja perekonomian nasional ke depan.

Proyeksi pertumbuhan ekonomi tersebut memerlukan tumbuhnya berbagai sektor ekonomi, dan pada akhirnya akan meningkatkan jumlah angkatan kerja, sehingga memberikan prospek cerah sekaligus tanggung jawab yang semakin besar bagi BPJS Ketenagakerjaan. Perkembangan tersebut juga menghadirkan tantangan karakteristik tenaga kerja yang didominasi Gen-Z yang merupakan *digital native*, sehingga menimbulkan pola baru dalam dunia pekerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan akan mengantisipasi tantangan tersebut dengan menerapkan strategi meningkatkan kerja sama dan kolaborasi digital dengan berbagai pihak, utamanya mengembangkan dan meningkatkan kapasitas, kapabilitas serta fitur-fitur yang ada pada aplikasi Jamsostek Mobile (JMO). Kemudahan dan kecepatan layanan digital menjadi kunci untuk menarik kepesertaan tenaga kerja dari Gen-Z sekaligus menguatkan pengalaman perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh peserta yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan sesuai dengan gaya hidup Gen-Z.

STRATEGI BPJS KETENAGAKERJAAN

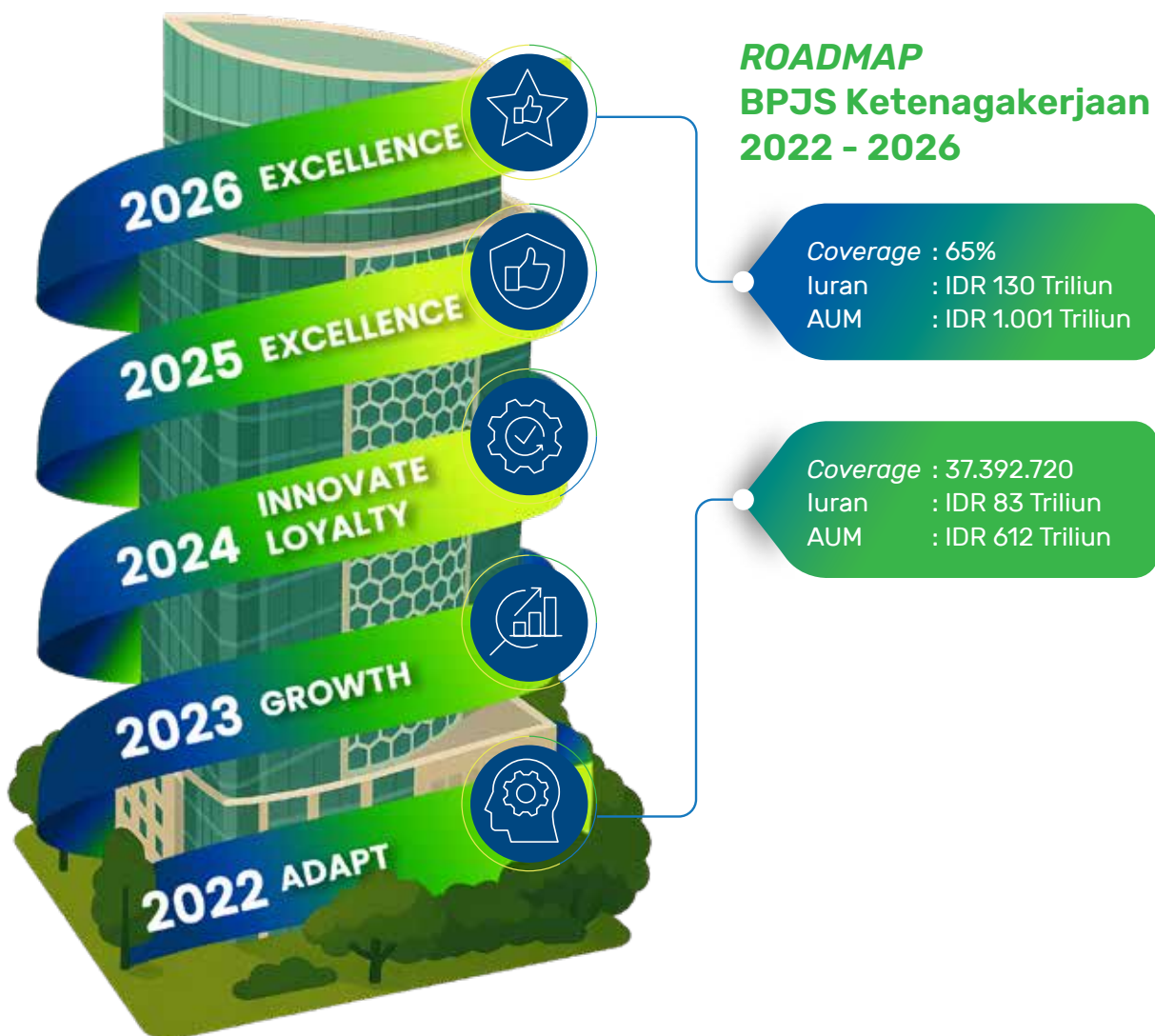
Mempertimbangkan perkembangan kondisi ekonomi global tersebut di atas dan potensi dampaknya terhadap pertumbuhan perekonomian nasional, Pemerintah Indonesia telah mengambil berbagai langkah strategis, salah satunya melalui program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN). Selain itu, protokol manajemen krisis diaktifkan sebagai upaya antisipatif untuk menghadapi potensi krisis di masa mendatang.

Berbagai upaya yang dijalankan membuat kondisi nasional ketenagakerjaan menunjukkan perbaikan yang signifikan seiring dengan implementasi program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) dan pertumbuhan di berbagai sektor unggulan. Hingga Agustus 2024, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mencatat peningkatan yang konsisten, disertai dengan pertumbuhan jumlah penduduk yang bekerja secara signifikan.

Bagi BPJS Ketenagakerjaan, meningkatnya jumlah pekerja di sektor informal, termasuk pekerja keluarga atau pekerja yang tidak dibayar, menjadi tantangan tersendiri. Kondisi ini dapat menghambat upaya BPJS Ketenagakerjaan dalam mempertahankan jumlah peserta yang ada. Meskipun indikator ketenagakerjaan menunjukkan perbaikan, fase pemulihan ekonomi

yang masih berlangsung menyebabkan banyak calon peserta belum menjadikan perlindungan jaminan sosial sebagai prioritas utama. Untuk mengatasi tantangan, mengantisipasi perkembangan jumlah tenaga kerja dan mengoptimalkan peluang peningkatan kepesertaan pada tahun-tahun mendatang, BPJS Ketenagakerjaan telah menyusun rencana strategis pengembangan Badan jangka panjang dan jangka pendek dalam Renstra 2022-2026 dan RKAT 2024.

Rencana Strategis BPJS Ketenagakerjaan periode 2022-2026 merupakan kelanjutan dari Rencana Kerja Strategis periode 2017-2021. Rencana Strategis tersebut telah disahkan oleh Dewan Pengawas melalui Surat Keputusan Nomor KEP/15/DEWAS/122021 pada tanggal 30 Desember 2021.



Berdasarkan *roadmap* yang tercantum dalam Buku Rencana Strategis BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2022-2026, strategi utama yang diusung BPJS Ketenagakerjaan meliputi tiga fokus utama: Meningkatkan Penetrasi Peserta, Meningkatkan Kualitas Layanan, dan Optimalisasi Hasil Investasi. Ketiga strategi

ini didukung oleh empat fondasi dasar yang menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan tersebut, yaitu: *Governance, Risk, Compliance, and Culture*; Digitalisasi Jaminan Sosial; Pengelolaan Keuangan yang Efektif dan Efisien; serta Peningkatan *Awareness* akan Pentingnya Jaminan Sosial.

Strategi dan fondasi yang dibangun pada lingkup internal Badan diharapkan mendukung misi BPJS Ketenagakerjaan di antaranya: Melindungi, Melayani, dan Mensejahterakan Pekerja dan Keluarga, Memberikan rasa Aman, Mudah, dan Nyaman untuk meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Peserta, dan Memberikan Kontribusi dalam Pembangunan dan Perekonomian Bangsa dengan Tata Kelola yang Baik.

Spirit AGILE (*Adaptive, Growth, Innovate – Loyalty, Excellence*) menjadi landasan utama dalam perjalanan BPJS Ketenagakerjaan selama periode 2022–2026. Pada tahun 2024, fokus utama adalah aspek *Innovate & Loyalty* dengan BPJS Ketenagakerjaan akan terus memajukan inovasi untuk *journey* terbaik, membangun *loyalty*, dan *engagement* bagi peserta. Untuk mencapai hal tersebut, BPJS Ketenagakerjaan merangkai dan menyusun strategi cakupan peserta yang *massive*, peningkatan fasilitas pelayanan yang prima bagi peserta, dan optimalisasi investasi di tahun 2024.

Strategi tahun 2024 difokuskan pada peningkatan kepesertaan dengan fokus segmen Penerima Upah dan Bukan Penerima Upah melalui strategi ekstensifikasi, intensifikasi, dan retensi; peningkatan kualitas layanan melalui strategi *excellent program benefit, customer experience, dan service governance*; peningkatan kinerja investasi melalui optimasi *yield and fund stability, optimalisasi risk adjusted return, dan peningkatan properti investasi*; percepatan transformasi Digital dan peningkatan kapabilitas *data analytics* untuk peningkatan kepesertaan serta layanan; memperkuat kapabilitas keuangan, aktuarial dan manajemen risiko; meningkatkan literasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan kolaborasi *stakeholder*; dan meningkatkan kapabilitas Human Capital serta nilai budaya organisasi.

RKAT 2024

Sejalan dengan komitmen untuk terus beradaptasi dengan dinamika yang ada, BPJS Ketenagakerjaan menetapkan tema tahun 2024 adalah "*Innovate and Loyalty*". BPJS Ketenagakerjaan mengusung tema "*Innovate and Loyalty*" yang mencerminkan komitmen untuk menjadi institusi yang mampu menciptakan *member journey* dan *engagement* baru pada tahun 2024. Selain itu, tema ini juga menegaskan fokus pada optimalisasi hasil investasi (*yield*) serta optimasi status pendanaan program. Merujuk pada *milestone* BPJS Ketenagakerjaan tahun 2022-2026, tahun 2024 akan difokuskan pada pengembangan inovasi untuk memberikan pengalaman terbaik, serta membangun loyalitas dan keterlibatan peserta.

Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, BPJS Ketenagakerjaan telah merumuskan kebijakan strategis yang merupakan penjabaran dari tema tersebut dan selaras dengan *milestone* organisasi. Kebijakan strategis tersebut antara lain:

01 KEPESEERTAAN

Meningkatkan kepesertaan dengan fokus pada segmen Penerima Upah dan Bukan Penerima Upah melalui strategi ekstensifikasi, intensifikasi, dan retensi.



02 PELAYANAN

Meningkatkan kualitas layanan melalui strategi *excellent program benefit, customer experience, dan service governance*.



03 INVESTASI

Peningkatan kinerja investasi melalui optimasi *yield and fund stability, optimalisasi risk adjusted return, dan peningkatan properti investasi*.



04 TEKNOLOGI INFORMASI (TI)

Percepatan transformasi digital serta peningkatan kapabilitas *data analytics* untuk peningkatan kepesertaan serta layanan dengan penguatan layanan pengembangan TI, kualitas operasional TI, sistem operasi dan keamanan, TI yang handal dan data yang berkualitas, serta tata kelola TI.



05 KEUANGAN, AKTUARIA, DAN MANAJEMEN RISIKO

Memperkuat kapabilitas keuangan, aktuarial dan manajemen risiko melalui strategi *expert function and management, capability analytic, optimalisasi proses, serta bisnis keuangan*.



06 HUMAN CAPITAL

Meningkatkan kapabilitas *human capital* melalui *Employee Value Proposition, penguatan performance management, training dan upskilling, Talent Management and Career Path, serta penyesuaian budaya organisasi dengan strategi organisasi baru*.



07 KOMUNIKASI DAN KEMITRAAN

Meningkatkan Literasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Kolaborasi *stakeholders* melalui peningkatan komunikasi Badan yang efektif dan terpadu, *stakeholders engagement, dan optimalisasi brand equity, serta literasi jaminan sosial ketenagakerjaan*.



Model Strategi RKAT Tahun 2024



Adapun inisiatif strategis yang dijalankan BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Optimalisasi kepesertaan melalui strategi ekstensifikasi, intensifikasi, retensi serta *marketing* dan *branding*;
2. Peningkatan pelayanan kepada peserta melalui pengembangan produk, *member experience*, dan program *benefit*;
3. Optimalisasi manfaat atas pengelolaan Aset Investasi;
4. Percepatan transformasi Digital melalui teknologi *Next Gen*;
5. Efektivitas pengelolaan keuangan dan manajemen risiko;
6. Memperkuat kapabilitas organisasi; dan
7. Peningkatan *awareness* dan pentingnya jaminan sosial melalui strategi *marketing* dan *branding*.

ASPEK KEPESERTAAN

Perluasan cakupan kepesertaan didukung strategi komunikasi yang dijalankan melalui kegiatan sosialisasi maupun edukasi mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan kepada pemberi kerja/badan usaha, pekerja, masyarakat maupun pemangku kepentingan lainnya. Pelaksanaan sosialisasi dan edukasi berpedoman pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Untuk mendukung kegiatan sosialisasi maupun edukasi, BPJS Ketenagakerjaan menyediakan akses kepada para pemangku kepentingan untuk melakukan interaksi mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan.

KAMPANYE “KERJA KERAS BEBAS CEMAS”

Hasil riset BPJS Ketenagakerjaan menyatakan bahwa para pekerja di sektor informal bekerja keras untuk keluarga dan hidupnya, sehingga memerlukan perlindungan yang mampu membebaskan mereka dari rasa cemas. Selain kurangnya pemahaman akan pentingnya perlindungan jaminan sosial, mayoritas masyarakat beranggapan bahwa BPJS Ketenagakerjaan hanya diperuntukkan bagi pekerja formal seperti pekerja kantoran. Untuk mengatasi hal tersebut dan berfokus pada segmen pekerja BPU, BPJS Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi dan edukasi dalam bentuk kampanye ‘Kerja Keras Bebas Cemas’ (KKBC) yang diluncurkan pada Oktober 2022.

Kampanye yang ditandai melalui tagar #KerjaKerasBebasCemas di media digital ini memiliki program-program kerja yang sesuai dengan peta jalan BPJS Ketenagakerjaan tahun 2022-2026 yang telah ditetapkan. Mulai pertengahan tahun 2023, kampanye KKBC memiliki fokus yang lebih spesifik selaras dengan target perluasan kepesertaan, yaitu ekosistem desa dan UMKM. Sesuai fokus tersebut, BPJS Ketenagakerjaan memperkuat sosialisasi, edukasi, dan komunikasi bagi pekerja BPU di desa-desa dan UMKM melalui berbagai kanal *above the line* dan *below the line* yang selanjutnya disebut sebagai kampanye ‘KKBC Masuk Desa’. Hasil survei independen menunjukkan bahwa kampanye KKBC ini memberikan kontribusi kenaikan *brand equity* BPJS Ketenagakerjaan 2024 menjadi 89,39 (2023: 88,6 dari 87,2 pada tahun 2022).

TINJAUAN OPERASIONAL

ASPEK PENYELENGGARAAN PROGRAM

BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial, yang merupakan bentuk perlindungan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Program-program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan diatur melalui beberapa Peraturan Pemerintah, sebagai tindak lanjut dari Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang (UU) BPJS, yakni:

1. Peraturan Pemerintah RI Nomor 44 Tahun 2015, disusul dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015, tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM);
2. PP No. 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, PP Nomor 49 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua disusul dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua; dan
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Dengan keluarnya perubahan Peraturan Pemerintah No. 82/2019 dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tersebut, secara keseluruhan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 5 jenis program atau usaha, yakni:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah program jaminan sosial ketenagakerjaan yang memberikan manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Manfaat JKK meliputi pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan), santunan berbentuk uang, program kembali bekerja (*return to work*), kegiatan promotif dan preventif,

rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*), penggantian kaca mata, alat bantu dengar, gigi tiruan, serta santunan beasiswa pendidikan anak.

2. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian (JKM) adalah program jaminan sosial ketenagakerjaan yang memberikan manfaat uang tunai kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Manfaat JKM dibayarkan kepada ahli waris peserta apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif. Manfaat JKM terdiri atas santunan sekaligus, santunan berkala, biaya pemakaman, dan santunan beasiswa pendidikan anak.

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) adalah program jaminan sosial ketenagakerjaan yang memberikan manfaat uang tunai, yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. Manfaat JHT dibayarkan secara sekaligus apabila peserta mencapai usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Usia pensiun ditentukan bagi peserta yang mencapai usia 56 tahun, peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), sedang tidak aktif bekerja dimanapun, atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.

4. Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan Pensiun (JP) adalah program jaminan sosial ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Manfaat pensiun merupakan sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia.

5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah program jaminan sosial ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan manfaat kepada peserta yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan syarat peserta telah terdaftar selama 24 bulan, memiliki masa iuran minimal 12 bulan, dan membayar iuran berturut-turut selama 3 bulan. Selain itu, peserta JKP harus terdaftar sebagai peserta pada seluruh program BPJS Ketenagakerjaan serta terdaftar sebagai peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk memastikan keamanan produk dan layanannya melalui penerapan kebijakan, prosedur, dan sistem pengendalian internal yang sesuai dengan standar peraturan perundang-undangan, termasuk ketentuan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Seluruh produk dan layanan dirancang dengan prinsip kehati-hatian dan pengelolaan risiko yang baik, serta diawasi secara berkala untuk menjamin perlindungan kepentingan peserta dan menjaga integritas dana [OJK F.27]. Atas kehati-hatian BPJS Ketenagakerjaan, pada tahun pelaporan tidak terdapat produk/layanan yang ditarik kembali. [OJK F.29]

TARGET DAN REALISASI KEPESERTAAN [OJK F.17]

Peserta BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari berbagai segmen peserta di antaranya, yaitu Penerima Upah (PU), Bukan Penerima Upah (BPU), serta pekerja Jasa Konstruksi yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Kami memahami bahwa setiap peserta memiliki kebutuhan dan latar belakang yang beragam. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk memberikan layanan yang adil dan setara kepada seluruh peserta, tanpa membedakan status ataupun lokasi mereka. Layanan BPJS Ketenagakerjaan dapat diakses dengan mudah melalui berbagai kanal, baik secara daring, aplikasi resmi maupun secara langsung di kantor-kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pelayanan demi

memastikan kenyamanan dan kemudahan bagi seluruh peserta dalam memperoleh hak-haknya. Selain itu, juga dipastikan bahwa pembayaran manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan dilakukan secara tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, BPJS Ketenagakerjaan berharap dapat memberikan rasa aman dan perlindungan yang optimal bagi seluruh peserta, sebagai wujud nyata komitmen BPJS Ketenagakerjaan dalam mendukung kesejahteraan pekerja di Indonesia.

Sesuai revisi semesta kepesertaan dalam Rencana Strategis Tahun 2022-2026, target semesta kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 mencapai 101.810.202 orang dengan realisasi 65.224.670 orang atau 64,06% dari semesta kepesertaan. Peserta BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 terdiri atas:

1. Peserta Penerima Upah (PU) sebanyak 48.098.021 orang atau 101,80% dari total semesta pekerja PU yang mencapai 47.247.127 orang berdasarkan proyeksi Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas);
2. Peserta Bukan Penerima Upah (BPU) sebanyak 11.109.802 orang atau 24,12% dari total semesta pekerja BPU yang mencapai 46.061.629 orang berdasarkan proyeksi Kementerian Bappenas; dan
3. Peserta Jasa Konstruksi (JK) sebanyak 6.016.847 orang atau 70,77% dari total semesta Jasa Konstruksi yang mencapai 8.501.444 orang berdasarkan proyeksi Kementerian Bappenas.

Potensi/Semesta Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan 2022-2026

Segmen Peserta	2026	2025	2024	2023	2022
Penerima Upah	51.105.932	49.138.667	47.247.129	45.428.404	43.688.525
Jasa Konstruksi	8.744.553	8.622.142	8.501.444	8.382.436	8.278.491
Bukan Penerima Upah	47.794.061	46.919.850	46.061.629	45.219.106	44.410.989
Jumlah	107.644.546	104.680.659	101.810.202	99.029.946	96.378.005

Target Kepesertaan Aktif BPJS Ketenagakerjaan 2022-2026

Segmen Peserta	2026	2025	2024	2023	2022
Penerima Upah					
Subtotal	40.800.000	36.500.000	33.000.000	28.160.000	24.932.720
Segmen Lain					
Jasa Konstruksi	8.500.000	8.000.000	7.650.000	8.110.000	7.000.000
Bukan Penerima Upah	20.700.000	16.500.000	12.870.000	7.650.000	6.000.000
Subtotal	29.200.000	24.500.000	20.520.000	15.760.000	13.000.000
Jumlah	70.000.000	61.000.000	53.520.000	43.920.000	37.932.720

Pada tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan merealisasikan kepesertaan Pemberi Kerja/Badan Usaha sebanyak 889.086 atau 80,83% dari target 1.100.000; sementara realisasi kepesertaan aktif untuk pekerja tahun 2024 mencapai 45.224.676 atau 83,82% dari target 53.957.460 peserta sesuai Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor KEP/16/DEWAS/122023 tentang Penetapan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Dana Operasional BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2024.

Target dan Realisasi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2024 Berdasarkan Segmen Kepesertaan

Segmen Peserta	2024			2023	2022
	Target	Realisasi	% Pencapaian	Realisasi	Realisasi
Perusahaan Aktif	1.100.000	889.086	80,83%	901.912	735.295
Peserta					
Penerima Upah	47.247.127	48.098.021	101,80%	43.541.810	41.582.178
Bukan Penerima Upah	46.061.629	11.109.802	24,12%	10.172.341	6.777.009
Jasa Konstruksi	8.501.444	6.016.847	70,77%	7.363.800	7.020.533
Jumlah Peserta	101.810.200	65.224.670	64,06%	61.077.951	55.379.720
Peserta Aktif					
Penerima Upah	29.117.501	29.308.491	100,66%	25.004.383	22.839.463
Bukan Penerima Upah	14.686.854	9.899.338	67,40%	9.192.755	6.004.021
Jasa Konstruksi	10.153.105	6.016.847	59,26%	7.363.800	7.020.053
Jumlah Peserta Aktif	53.957.460	45.224.676	83,82%	41.560.938	35.863.537
Peserta Non Aktif					
Penerima Upah	N.A	18.789.530	N.A	18.537.426	18.742.715
Bukan Penerima Upah	N.A	1.210.464	N.A	979.586	772.988
Jumlah Peserta Non Aktif	N.A	19.999.994	N.A	19.517.012	19.515.703

Selama tahun 2024, terdapat penambahan kepesertaan segmen Pemberi Kerja/Badan Usaha dari tahun 2023 dengan realisasi mencapai 178.288 atau 53,54% dari target 333.000, sedangkan segmen peserta bertambah dari tahun 2023 dengan realisasi mencapai 19.286.665 atau 106,26% dari target 18.150.000.

Target dan Realisasi Penambahan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2024

Segmen Peserta	2024			2023
	Target	Realisasi	% Pencapaian	Realisasi
Pemberi Kerja/Badan Usaha Aktif	333.000	178.288	53,54%	279.753
Penambahan Peserta Penerima Upah				
a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	10.150.000	15.295.236	150,69%	10.249.700
b. Program Jaminan Kematian (JKM)	10.150.000	15.295.236	150,69%	10.249.700
c. Program Jaminan Hari Tua (JHT)	N.A	6.231.381	N.A	5.738.495
d. Program Jaminan Pensiun (JP)	N.A	4.892.619	N.A	4.484.130
e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	N.A	6.218.999	N.A	5.721.554
Jasa Konstruksi	8.000.000	3.991.429	49,89%	9.644.863

Segmen Peserta	2024			2023
	Target	Realisasi	% Pencapaian	Realisasi
Total Penambahan Peserta Penerima Upah (PU)	18.150.000	19.286.665	106,26%	19.894.563
Penambahan Peserta Bukan Penerima Upah (BPU)				
a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	11.850.000	9.948.464	83,95%	10.861.030
b. Program Jaminan Kematian (JKM)	11.850.000	9.948.464	83,95%	10.861.030
c. Program Jaminan Hari Tua (JHT)	N.A	-	N.A	588.941
Total Penambahan Peserta BPU	11.850.000	9.948.464	83,95%	10.861.030
Total Penambahan Peserta (Pekerja PU + BPU)	30.000.000	29.235.129	97,45%	30.755.593

Mengacu pada Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor PERDIR/39/112017 tentang Pedoman Penyajian Laporan Informasi Kepesertaan, peserta didefinisikan menjadi:

1. Peserta program JKK dan JKM meliputi peserta aktif;
2. Peserta program JHT dan JP meliputi peserta aktif dan peserta nonaktif.

Peserta aktif merupakan peserta PU, BPU, Jakon dan PMI yang masih membayar iuran dan belum dilaporkan berhenti serta peserta Bukan Penerima Upah yang masih dalam masa perlindungan. Sedangkan, peserta nonaktif merupakan peserta PU, BPU, dan PMI yang telah berhenti kepesertaannya dan belum melakukan klaim saldo JHT.

Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang terdaftar sebagai peserta baik aktif maupun nonaktif sampai dengan bulan Desember 2024 adalah 65.224.670 yang terdiri dari 45.224.676 peserta aktif dan 19.999.994 peserta nonaktif. Sedangkan jumlah Pemberi Kerja/Badan Usaha terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan tahun 2024 adalah sebanyak 889.086 dengan jumlah peserta aktif yang terlindungi oleh jaminan sosial sebanyak 45.224.676 peserta, yang terdiri dari kelompok peserta PU sebanyak 29.308.491 peserta (100,66% dari target RKAT 2024), Jakon sebanyak 6.016.847 (59,26% dari target RKAT 2024) dan BPU sebanyak 9.899.338 peserta (67,40% dari target RKAT 2024).

Rincian peserta aktif per program adalah sebagai berikut:

1. Peserta program JKK dan JKM sebanyak 45.224.676 yang terdiri dari PU sebanyak 29.308.491, Jakon sebanyak 6.016.847 dan BPU sebanyak 9.899.338;
2. Peserta program JHT sebanyak 19.100.050 yang terdiri dari PU sebanyak 18.425.867 dan BPU sebanyak 674.183;

3. Peserta program JP sebanyak 14.959.033 yang seluruhnya merupakan PU; dan
4. Peserta program JKP sebanyak 14.440.828 yang seluruhnya merupakan PU

Jika dibandingkan dengan target RKAT 2024, realisasi kinerja jumlah Pemberi Kerja/Badan Usaha aktif mencapai 80,83% dan peserta aktif 83,82%. Terdapat beberapa faktor makro ekonomi yang turut memengaruhi capaian kinerja kepesertaan tersebut, antara lain:

1. Tingkat Inflasi

Meskipun tingkat inflasi nasional 2024 relatif rendah, yakni sebesar 1,57%, kondisi tersebut belum mampu mendorong peningkatan daya beli pekerja informal. Hal ini disebabkan oleh pendapatan pekerja informal yang cenderung stagnan, sehingga mereka lebih memilih menjaga kestabilan pengeluaran untuk kebutuhan hidup dasar dibandingkan mengalokasikan dana untuk iuran kepesertaan Bukan Penerima Upah (BPU).

2. Tingkat Suku Bunga

Bertahannya suku bunga acuan Bank Indonesia (BI-7DRR) pada level 5,75% berimplikasi pada tingginya biaya kredit usaha, yang pada akhirnya menghambat pertumbuhan pelaku usaha baru. Kondisi ini berdampak pada tertahannya perluasan cakupan kepesertaan dari sektor formal dan informal.

3. Nilai Tukar Rupiah

Melemahnya nilai tukar rupiah terhadap dolar Amerika Serikat mengakibatkan peningkatan biaya impor dan produksi. Hal ini menyebabkan pelaku usaha bersikap lebih konservatif dalam melakukan ekspansi bisnis, termasuk dalam hal perekrutan tenaga kerja baru yang berpotensi menjadi peserta program.

Kami senantiasa berupaya menjaga bertumbuhnya kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Selama tahun 2024, terdapat beberapa langkah strategis yang dilakukan, baik untuk segmen pekerja PU maupun pekerja BPU.

SEGMENT PENERIMA UPAH (PU)

Pada tahun 2024, jumlah segmen Penerima Upah (PU) sebesar 29,31 juta peserta atau setara dengan 100,66% dari target RKAT 2024. Secara umum, jika dibandingkan dengan target RKAT 2024, kinerja jumlah Pemberi Kerja/ Badan Usaha aktif mencapai 80,83% dan peserta aktif 83,82%. Segmen PU pada tahun 2024 didominasi oleh jenis peserta dengan kategori usaha Skala Besar, diikuti oleh segmen Non-ASN, Skala Mikro, Skala Menengah, dan Skala Kecil.

Pencapaian tersebut mencerminkan efektivitas strategi pada segmen PU. BPJS Ketenagakerjaan akan berupaya untuk terus memperluas cakupan kepesertaan agar seluruh rakyat Indonesia dapat menikmati manfaat dari jaminan sosial. Berbagai upaya telah dilakukan untuk mempertahankan atau memperluas cakupan kepesertaan.

SEGMENT PEKERJA BPU

Sampai dengan tahun 2024, jumlah *coverage* pekerja segmen Bukan Penerima Upah (BPU) sebesar 11,11 juta orang. Sampai akhir tahun 2024, jumlah realisasi pekerja aktif BPU mencapai 9,89 juta orang atau bertambah 7,69% dari tahun 2023. Jumlah tersebut masih rendah dibanding jumlah pekerja informal, sehingga menjadi prioritas Badan dalam upaya memperluas cakupan kepesertaan.

TENAGA KERJA ASING

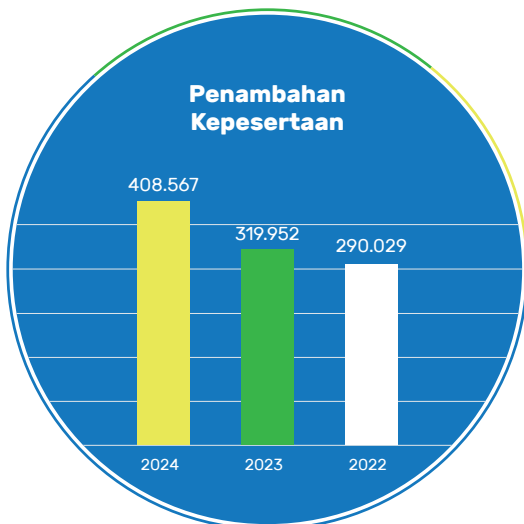
Selama tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan juga berupaya meningkatkan kepesertaan dari tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia. Berdasarkan publikasi Kementerian Tenaga Kerja, pada tahun 2024, terdapat sekitar 183.964 TKA di Indonesia, bertambah 9,48% dari tahun 2023 yang sebanyak 168 ribu orang. Realisasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dari TKA tahun 2024 mencapai 115.641 orang atau sekitar 62,86% (2023: 57,15%) dari jumlah TKA di Indonesia, bertambah 20,43% (2023: 19,14%) dari tahun 2023 yang sebanyak 96.019 orang.



PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Salah satu pekerja BPU yang menjadi sasaran perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah pekerja migran Indonesia (PMI). Publikasi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) menyebutkan jumlah PMI terdaftar dalam penempatan resmi mencapai 4,8 juta orang, yang 296.970 orang di antaranya adalah penempatan tahun 2024 naik 8,40% dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 273.965 orang. Adapun realisasi PMI yang menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 mencapai 635.142 orang, bertambah 34,30% dari tahun 2023 yang sebesar 472.934 orang. Masih rendahnya kepesertaan PMI tidak terlepas dari berbagai faktor, di antaranya masih adanya PMI yang tidak terdokumentasi dan tidak sesuai prosedur.

Jumlah PMI Peserta BPJS Ketenagakerjaan (Orang)



BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kepesertaan dan melindungi lebih banyak PMI, antara lain:

1. Sosialisasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. Sesuai ketentuan tersebut, proses pendaftaran dan pengajuan klaim lebih disederhanakan. Selain itu, PMI peserta BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan tujuh manfaat baru tanpa kenaikan iuran, sehingga seluruhnya ada 21 manfaat yang diperoleh.
2. BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Luar Negeri (Kemenlu) menandatangani Nota Kesepahaman pada 11 November 2023 di Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Singapura, sebagai tindak lanjut atas Inpres No.2 Tahun 2021. Berdasarkan Inpres tersebut, Kemenlu memberikan dukungan sarana dan prasarana melalui perwakilan RI di negara penempatan dalam rangka optimalisasi program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi PMI di luar negeri; dan
3. Bertepatan dengan peringatan Hari Migran Internasional pada 18 Desember 2023, BPJS Ketenagakerjaan meluncurkan fitur baru: *Click to Call* di aplikasi JMO. Melalui fitur tersebut, PMI dapat mengakses informasi serta sarana pengaduan dengan langsung menelepon *call center* BPJS Ketenagakerjaan kapan pun dan di mana pun, tanpa biaya. Fitur tersebut juga dapat digunakan untuk mengajukan klaim JKK dan JKM melalui JMO.
4. BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Luar Negeri telah melakukan integrasi data dalam website Kemenlu yaitu peduli WNI, dengan demikian ketika PMI lapor diri di *website* tersebut PMI dapat melakukan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan.

PEKERJA RENTAN

BPJS Ketenagakerjaan juga mendorong peningkatan kepesertaan bagi pekerja perempuan yang mayoritas bekerja di sektor informal, termasuk pekerjaan di ranah domestik, sehingga menjadikan mereka rentan terhadap potensi kemiskinan. Program Perlindungan Pekerja Rentan dilanjutkan dalam rangka membantu untuk melindungi pekerja rentan melalui donasi pembayaran iuran jaminan sosial ketenagakerjaan dari dana tanggung jawab sosial perusahaan (TJSL) donatur.

Selama tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan mencatat terdapat 3.165 badan usaha donatur dengan nilai donasi mencapai Rp236.901 juta, meningkat jika dibandingkan dengan jumlah tahun 2023 yang masing-masing sejumlah 10.164 badan usaha donatur dan jumlah donasi senilai Rp48.497 juta. Jumlah pekerja informal (BPU) yang menerima donasi iuran kepesertaan pada tahun 2024 mencapai 773.834 orang, meningkat/menurun dibandingkan tahun 2023 yang sebesar 481.598 orang.

Realisasi Program Perlindungan Pekerja Rentan

Uraian	Satuan	2024	2023	2022
Jumlah Badan Usaha Donatur	Badan Usaha	3.165	10.164	4.786
Jumlah Donasi Iuran Kepesertaan	Rp Juta	236.901	48.497	144.377
Jumlah Pekerja Informal Penerima Donasi Iuran Kepesertaan	Orang	773.834	481.598	2.333.314

JUMLAH PESERTA KELUAR

Pada tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan mencatat jumlah pekerja keluar dari kepesertaan sebanyak 15.771.099 orang, dengan 50,71% di antaranya adalah segmen Pekerja Penerima Upah. Alasan keluarnya kepesertaan antara lain habis masa kontrak kerja, mengundurkan diri, pensiun, meninggalkan Indonesia, cacat total tetap, meninggal dunia, tak mampu membayar iuran, atau terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Jumlah Peserta Keluar BPJS Ketenagakerjaan

Segmen Kepesertaan	2024		2023		2022	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Peserta Penerima Upah	10.888.371	55,61%	7.998.099	50,71%	7.594.775	39,99%
Peserta Bukan Penerima Upah	8.692.026	44,39%	7.773.000	49,29%	5.161.151	27,17%
Peserta Jasa Konstruksi	N.A	N.A	N.A	N.A	6.236.473	0,32836679
Jumlah	19.580.397	100,00%	15.771.099	100,00%	18.992.399	100,00%

PENGELOLAAN DANA JAMINAN SOSIAL (DJS)

Sesuai proses bisnis yang dijalankan BPJS Ketenagakerjaan, penciptaan nilai dilakukan melalui pengelolaan Dana Jaminan Sosial (DJS) yang merupakan dana amanat milik peserta BPJS Ketenagakerjaan serta himpunan dari iuran kepesertaan dan hasil pengembangannya. DJS dimanfaatkan untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Pengelolaan DJS dilakukan berdasarkan UU Nomor 24 Tahun 2011, Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013, serta Peraturan Direksi Nomor: 18/PERDIR.05/072023 tentang Kebijakan Pengelolaan Investasi.

Pengelolaan DJS diatur berdasarkan instrumen investasi dengan memperhatikan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai. BPJS Ketenagakerjaan menerapkan *Strategic Asset Allocation* (SAA) dan *Tactical Asset Allocation* (TAA) dalam mengelola DJS, dengan mempertimbangkan faktor eksternal serta internal. Badan menerapkan pengelolaan investasi yang dinamis untuk menghadapi situasi pasar, dengan melakukan

rebalancing aset investasi dan instrumen berbasis ekuitas ke instrumen pasar uang dan pendapatan tetap. Dengan demikian, BPJS Ketenagakerjaan dapat melindungi dana milik pekerja terhadap peningkatan risiko penurunan nilai yang muncul akibat ketidakstabilan pasar maupun faktor eksternal lain.

Instrumen Portofolio	Strategi Alokasi Aset	Persentase Realisasi 2024
Strategi Portofolio Deposito	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempertahankan alokasi deposito sesuai target TAA untuk menjaga likuiditas program dan Badan, serta mendukung aktivitas pasar modal dan pasar utang guna mendapatkan <i>yield</i> yang optimal dengan mempertimbangkan momentum pasar dalam situasi perubahan tingkat suku bunga global dan domestik, likuiditas pasar surat utang, solvabilitas dan durasi liabilitas program. 2. Melakukan <i>selective placement</i> pada bank yang memberikan rata-rata <i>rate</i> deposito yang optimal dan masih memiliki <i>room</i> penempatan untuk jangka waktu 12 bulan <i>breakable</i>, serta dengan tetap memperhatikan kinerja fundamental maupun risiko bank. 3. <i>Repricing rate</i> untuk mendapatkan rate bunga yang optimal dan penambahan mitra baru untuk memperluas <i>channel</i> penempatan deposito. 4. Memonitor secara berkala terhadap Bank atas rencana tindak lanjut pemenuhan modal inti sesuai dengan POJK No. 12/POJK.03/2020 hingga bulan Desember 2024. 	Sebesar 12,72% dari dana kelolaan ditempatkan di deposito, turun dari tahun 2023 sebesar 13,19%.
Strategi Portofolio Saham	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan <i>active trading</i> saham dengan memperhatikan <i>timing</i> dan momentum. 2. Melakukan <i>management meeting</i> dan <i>company visit</i> atas portofolio saham khususnya pada emiten saham yang memiliki risiko tinggi. 3. Meningkatkan eksposur pada saham-saham yang berada pada sektor yang sensitif terhadap penurunan suku bunga. 4. Melakukan <i>screening</i>, baik sektor maupun emiten saham yang berpotensi <i>outperform</i> atau memiliki prospek baik untuk saham yang sudah ada di pasar tapi belum dimiliki atau dari <i>Initial Public Offering</i> (IPO). 5. Memperbaiki struktur portofolio saham dan nilai <i>unrealized loss</i> dengan melakukan <i>cost averaging down</i> pada saham-saham dengan kriteria kinerja fundamental baik dan memiliki <i>potential upside</i> sampai dengan akhir tahun 2024 dengan nilai yang disesuaikan dengan target alokasi instrumen saham. 6. <i>Monitoring</i> intensif perekonomian global terkait pertumbuhan ekonomi US dan China, kebijakan The Fed, serta kondisi geopolitik yang semakin meningkat. 7. <i>Monitoring</i> intensif kondisi politik domestik, penerimaan pendapatan pajak pemerintah, realisasi <i>capital spending</i> untuk proyek infrastruktur dan volatilitas pergerakan IHSG. 	Porsi investasi di saham turun menjadi 7,39% dari sebelumnya 9,14% pada tahun 2023.
Strategi Portofolio Surat Utang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempertimbangkan penempatan pada aset surat utang yang memiliki <i>yield</i> menarik seperti Sekuritas Rupiah Bank Indonesia (SRBI). 2. Melakukan penempatan surat utang negara (SUN) pada tenor panjang pada seri yang memiliki <i>yield attractive</i>, dan pada tenor pendek pada seri yang memiliki <i>yield</i> mendekati tenor panjang atau <i>flat</i>. 3. Penempatan Surat Utang secara bertahap sesuai dengan prioritas. 4. Memperhatikan distribusi pembelian secara variasi seri, waktu dan harga (<i>maintaining cost</i>), untuk mencegah pemusatan atau konsentrasi pada beberapa seri. 5. Penjualan surat utang <i>fair value</i> pada seri yang memiliki <i>capital gain</i> serta memiliki <i>yield</i> lebih rendah (anomali) dibandingkan <i>yield curve</i> pada titik tenor seri yang sama. Hasil penjualan dapat di <i>switching</i> ke seri dengan <i>yield</i> yang hampir sama dan tenor yang lebih pendek. 	Penempatan dana kelolaan pada instrumen investasi surat utang mencapai 74,97% dari total dana kelolaan, naik dibanding tahun 2023 sebesar 72,07% dari total dana kelolaan.

Instrumen Portofolio	Strategi Alokasi Aset	Persentase Realisasi 2024
Strategi Portofolio Reksa Dana	<ol style="list-style-type: none"> Penjualan portofolio yang memiliki potential gain serta melakukan <i>subscription</i> setelah pasar mengalami koreksi dan optimasi PHI dengan tetap memperhatikan momentum pasar dan <i>market timing</i>. Melakukan <i>building</i> dan/atau <i>rebalancing</i> ke reksa dana pendapatan tetap atau reksa dana jenis campuran dengan strategi yang fleksibel, di mana bobot penempatan dititikberatkan pada kelas aset yang sedang mengalami pertumbuhan <i>uptrend</i>. Pengelolaan reksa dana dengan memperhatikan analisis pertumbuhan reksa dana masa lalu, imbal hasil yang diberikan, penilaian <i>scoring</i>, analisis <i>contrarian investment</i>, serta faktor-faktor lainnya seperti <i>outlook</i> makroekonomi, kondisi geopolitik, pergerakan IHSG, <i>yield</i> obligasi, dan faktor risiko investasi. Memonitor secara berkala terhadap Manajer Investasi yang belum memenuhi aspek kepatuhan khususnya terhadap Manajer Investasi yang belum memiliki Direktur yang membawahi fungsi khusus investasi. Melakukan visit proyek emiten atas portofolio reksadana khususnya pada reksadana dengan tingkat risiko tinggi. 	Dana kelolaan yang ditempatkan di reksa dana sebesar 4,59%, turun dari tahun sebelumnya yang mencapai 5,24%.
Strategi Portofolio Penyertaan Langsung	<ol style="list-style-type: none"> Fokus pada peluang investasi saham sektor infrastruktur yang mendukung kepesertaan dan peningkatan pelayanan dalam mendukung tugas BPJS Ketenagakerjaan melalui instrumen investasi alternatif seperti RDPT atau <i>private placement</i> saham di luar bursa efek. Pengembangan kegiatan anak usaha. 	Sebesar 0,33% dana kelolaan ditempatkan melalui penyertaan langsung dan properti, turun dari tahun 2023 yang mencapai 0,36%.
Strategi Portofolio Investasi Properti	Pengembangan investasi properti dan optimasi aset.	

PENDAPATAN USAHA DANA JAMINAN SOSIAL (DJS)

Cakupan Pendapatan DJS meliputi pendapatan iuran, hasil investasi, dan pendapatan lainnya. Total pendapatan usaha DJS BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 adalah sebesar Rp142.242,08 miliar, berkurang Rp1.026,22 miliar atau turun 0,72% dari tahun 2023 yang sebesar Rp143.268,31 miliar. Penurunan ini terutama disebabkan oleh berkurangnya pendapatan investasi dibandingkan tahun sebelumnya.

Pendapatan Usaha Dana Jaminan Sosial (Rp Juta)

Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan 2024	
				Nominal	(%)
Pendapatan Program Jaminan Hari Tua					
Pendapatan Iuran	65.668.352,77	60.988.996,83	55.727.675,91	4.679.355,94	7,67%
Pendapatan Investasi	22.020.663,85	29.707.525,79	28.953.507,47	(7.686.861,94)	(25,88%)
Kontribusi BPJS	2.055,44	185,21	114,43	1.870,23	1.009,79%
Pendapatan Lain	228.537,31	146.569,98	84.691.622,07	81.967,33	55,92%
Total Pendapatan	87.919.609,37	90.843.277,81	169.372.919,88	(2.923.668,44)	(3,22%)
Pendapatan Program Jaminan Kecelakaan Kerja					
Pendapatan Iuran	8.003.554,63	7.257.956,19	6.378.517,75	745.598,44	10,27%
Pendapatan Investasi	3.900.224,83	4.069.093,11	3.327.014,97	(168.868,28)	(4,15%)

Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan 2024	
				Nominal	(%)
Kontribusi BPJS	613,64	42,41	20,99	571,23	1.346,92%
Pendapatan Lain	36.709,03	25.580,53	6.143,96	11.128,50	43,50%
Total Pendapatan	11.941.102,13	11.352.672,24	9.711.697,67	588.429,89	5,18%
Pendapatan Program Jaminan Kematian					
Pendapatan luran	3.974.560,57	3.556.451,80	3.048.282,38	418.108,77	11,76%
Pendapatan Investasi	1.062.660,30	1.152.945,24	1.022.941,87	(90.284,94)	(7,83%)
Kontribusi BPJS	313,74	21,24	10,37	292,50	1.377,12%
Pendapatan Lain	19.654,60	17.485,31	3.710,01	2.169,29	12,41%
Total Pendapatan	5.057.189,21	4.726.903,59	4.074.944,63	330.285,62	6,99%
Pendapatan Program Jaminan Pensiun					
Pendapatan luran	24.297.045,30	22.620.367,69	20.714.341,80	1.676.677,61	7,41%
Pendapatan Investasi	8.983.216,03	10.324.159,11	8.439.865,98	(1.340.943,08)	(12,99%)
Kontribusi BPJS	761,15	64,37	38,00	696,78	1.082,46%
Pendapatan Lain	73.949,01	49.964,46	6.166,91	23.984,55	48,00%
Total Pendapatan	33.354.971,49	32.994.555,63	29.160.412,69	360.415,86	1,09%
Pendapatan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan					
Pendapatan luran	2.978.725,81	2.720.241,68	2.444.026,57	258.484,13	9,50%
Pendapatan Investasi	988.170,43	630.520,67	286.885,09	357.649,76	56,72%
Pendapatan Lain	285,35	133,67	49,04	151,68	113,47%
Total Pendapatan	3.967.181,59	3.350.896,02	2.730.960,70	616.285,57	18,39%
Total Pendapatan Usaha DJS					
Jumlah	142.240.053,79	143.268.305,29	215.050.935,57	(1.028.251,50)	(0,72%)

IURAN KEPESERTAAN

Iuran kepesertaan menjadi modal finansial BPJS Ketenagakerjaan dalam penciptaan nilai memberikan perlindungan dan manfaat lain yang paripurna bagi tenaga kerja peserta Badan. Sesuai UU No. 24 Tahun 2011 mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, iuran kepesertaan dibayar setiap bulan oleh peserta, pemberi kerja, dan/atau pemerintah. Pembayaran iuran dihitung berdasarkan persentase dari gaji pokok dan tunjangan tetap sesuai program perlindungan yang berlaku.

Tarif Iuran BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kepesertaan	Uraian	Pembayaran
Peserta Penerima Upah (PU)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat risiko sangat rendah: 0,24% dari upah satu bulan. Tingkat risiko rendah: 0,54% dari upah satu bulan Tingkat risiko sedang: 0,89% dari upah satu bulan. Tingkat risiko tinggi: 1,27% dari upah satu bulan. Tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% dari upah satu bulan. 	Dibayarkan Pemberi Kerja.
Peserta Bukan Penerima Upah (BPU)	1% dari upah satu bulan.	Dibayarkan Peserta.
Peserta Migran Indonesia (PMI)	<ul style="list-style-type: none"> Iuran Sebelum Bekerja ke Negara Tujuan: Rp37.500 Selama & Setelah Bekerja*) Rp332.500,-/24 bulan Rp189.000,-/12 bulan Rp108.000,-/6 bulan Iuran masa perpanjangan: Rp13.500 per bulan. 	Dibayarkan Peserta, iuran JKK dan JKM digabung.
Peserta Jasa Konstruksi (JK)	<ul style="list-style-type: none"> Berdasarkan upah pekerja (jika komponen upah tercantum dan diketahui): 1,74% Berdasarkan nilai proyek (jika komponen upah tidak tercantum dan tidak diketahui): <ol style="list-style-type: none"> sampai Rp100 juta: 0,21% di atas Rp100 juta s.d. Rp500 juta: 0,17% di atas Rp500 juta s.d. Rp1 miliar: 0,13% di atas Rp1 miliar s.d. Rp5 miliar: 0,11% di atas Rp5 miliar: 0,09% 	

Tarif Iuran BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Kematian (JKM)

Kepesertaan	Uraian	Pembayaran
Peserta Penerima Upah (PU)	0,3% dari upah sebulan.	Dibayarkan Pemberi Kerja.
Peserta Bukan Penerima Upah (BPU)	Rp6.800	Dibayarkan Peserta.
Peserta Migran Indonesia (PMI)	<ul style="list-style-type: none"> Iuran Sebelum Bekerja ke Negara Tujuan: Rp37.500 Selama & Setelah Bekerja*) Rp332.500,-/24 bulan Rp189.000,-/12 bulan Rp108.000,-/6 bulan Iuran masa perpanjangan: Rp13.500 per bulan. 	Dibayarkan Peserta, iuran JKK dan JKM digabung.
Peserta Jasa Konstruksi (JK)	<ul style="list-style-type: none"> Berdasarkan upah pekerja (jika komponen upah tercantum dan diketahui): 0,30% Berdasarkan nilai proyek (jika komponen upah tidak tercantum dan tidak diketahui): <ol style="list-style-type: none"> sampai Rp100 juta: 0,03% di atas Rp100 juta s.d. Rp500 juta: 0,02% di atas Rp500 juta s.d. Rp1 miliar: 0,02% di atas Rp1 miliar s.d. Rp5 miliar: 0,01% di atas Rp5 miliar: 0,01% 	

Tarif Iuran BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Kepesertaan	Uraian	Pembayaran
Peserta Penerima Upah (PU)	5,7% dari upah sebulan.	<ul style="list-style-type: none"> Dibayarkan Peserta: 2% Dibayarkan Pemberi Kerja: 3,7%.
Peserta Bukan Penerima Upah (BPU)	2% dari upah sebulan.	Dibayarkan Peserta.
Peserta Migran Indonesia (PMI)	Rp50.000 – Rp600.000 per bulan.	

Tarif Iuran BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Pensiun (JP)

Kepesertaan	Uraian	Pembayaran
Peserta Penerima Upah (PU)	3% dari upah sebulan (dengan batas upah atas tahun 2024 sebesar Rp10.042.300 dan BPJS Ketenagakerjaan setiap tahun menyesuaikan besaran upah tertinggi dengan menggunakan faktor pengali sebesar 1 ditambah tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto tahun sebelumnya).	<ul style="list-style-type: none"> Dibayarkan Peserta: 1% Dibayarkan Pemberi Kerja: 2%.

Tarif Iuran BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Kepesertaan	Uraian	Pembayaran
Peserta Penerima Upah (PU)	0,46% dari upah sebulan (dengan batas upah atas tahun 2024 sebesar Rp5.000.000).	Rekomposisi iuran: <ul style="list-style-type: none"> Iuran Pemerintah 0,22% Rekomposisi JKK 0,14% Rekomposisi JKN 0,10%

TARGET DAN REALISASI IURAN KEPESERTAAN

Selama tahun 2024, realisasi penerimaan iuran menunjukkan hasil yang cukup baik, yaitu mencapai Rp104,92 triliun atau 97,27% dari target tahun 2024, dan meningkat sebesar Rp7,78 triliun (8,01%) dari tahun 2023. Berdasarkan capaian di masing-masing program, realisasi terbesar penerimaan iuran adalah Program JHT, yakni Rp65,67 triliun atau 62,59% dari total penerimaan, dan realisasi terkecil penerimaan iuran adalah Program JKP, yakni Rp2,98 triliun atau 2,84% dari total penerimaan.

Sementara untuk segmen pekerja, realisasi terbesar penerimaan iuran yakni segmen PU sebesar Rp103,05 triliun atau 98,22% dari total penerimaan iuran, dan realisasi terkecil penerimaan iuran adalah Pekerja Jasa Konstruksi sebesar Rp438,38 miliar atau 0,42% dari total penerimaan.

Peningkatan tersebut merupakan upaya yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk melakukan berbagai strategi kepesertaan diantaranya ekstensifikasi, intensifikasi, retensi dan sistem keagenan yang efektif. BPJS Ketenagakerjaan selalu berupaya agar perusahaan melakukan pembayaran iuran tepat waktu dan tepat bulan yang akan berdampak pada capaian pendapatan iuran.

Target dan Realisasi Penerimaan Iuran Kepesertaan Tahun 2024 Menurut Program Perlindungan (Rp Juta)

Program Perlindungan	2024			Pertumbuhan 2024	2023	2022
	Target	Realisasi	% Komposisi		Realisasi	Realisasi
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	7.448.444	8.003.555	7,63%	10,27%	7.257.956	6.378.518
Jaminan Kematian (JKM)	3.792.283	3.974.561	3,79%	11,76%	3.556.452	3.048.283
Jaminan Hari Tua (JHT)	68.235.734	65.668.353	62,59%	7,67%	60.988.997	55.727.676
Jaminan Pensiun (JP)	25.287.391	24.297.045	23,16%	7,41%	22.620.368	20.714.341
Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	3.100.299	2.978.725	2,84%	9,50%	2.720.241	2.444.027
Jumlah	107.864.151	104.922.239	100,00%	8,01%	97.144.014	88.312.845

Target dan Realisasi Penerimaan Iuran Kepesertaan Tahun 2024 Menurut Peserta Program (Rp Juta)

Program Perlindungan	2024			Pertumbuhan 2024	2023	2022
	Target	Realisasi	% Komposisi		Realisasi	Realisasi
Penerima upah *	105.765.917	103.054.421	98,22%	7,76%	95.633.891	87.368.018
Jasa Konstruksi	482.132	438.379	0,42%	10,75%	395.826	333.436
Subtotal - Penerima Upah	106.248.049	103.492.800	98,64%	7,77%	96.029.717	87.701.454
Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU)	1.616.102	1.429.439	1,36%	28,28%	1.114.297	611.391
Jumlah	107.864.151	104.922.239	198,64%	8,01%	97.144.014	88.312.845

(*) Termasuk PMI

Selama tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan memaksimalkan pembayaran iuran kepesertaan dengan melakukan berbagai upaya, di antaranya:

1. Mengembangkan kerja sama kanal pembayaran dengan berbagai mitra, baik mitra perbankan; mitra *aggregator* Alfamart, Indomaret, dan Lawson; mitra BUMN seperti Pos dan Pegadaian; *e-commerce* dan aplikasi daring seperti Tokopedia, Bukalapak, Shopee, Go-Jek, Grab, Pospay, LinkAja; jaringan toko kelontong modern seperti Sampoerna *Retail Community* (SRC) serta *e-wallet* pada situs BPJS Ketenagakerjaan dan aplikasi JMO, termasuk QRIS. BPJS Ketenagakerjaan juga menyediakan opsi *autodebt* pembayaran iuran.
2. Penandatanganan kesepakatan bersama dengan Kejaksaan Tinggi/Kejaksaan Negeri tentang Penanganan Masalah Hukum Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara terkait ketidakpatuhan pembayaran iuran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerja. Hal ini dilakukan sebagai pelaksanaan Inpres Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Penyelesaian tunggakan iuran tidak hanya diselesaikan secara Non Litigasi, namun beberapa perkara tunggakan pembayaran iuran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan telah dapat diselesaikan melalui proses persidangan/Litigasi di pengadilan. Selama tahun 2024, Kejaksaan berhasil memulihkan keuangan negara sebesar Rp400,35 miliar dari pembayaran tunggakan iuran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

Selama tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan dihadapkan pada berbagai kendala terkait iuran kepesertaan, antara lain: kendala teknis/*downtime* perbankan serta keterlambatan pembayaran iuran. Untuk mengatasi kendala tersebut, BPJS Ketenagakerjaan menggunakan kanal pembayaran non-perbankan lainnya yang tersedia seperti gerai Indomaret,

Alfamart, Lawson, Kantor Pos, Pegadaian, dan *E-commerce*. Sementara untuk mengatasi keterlambatan pembayaran, kami menggunakan *payment reminder system* (PRS) atau 3C serta sistem *autodebt*. Dalam jangka panjang, optimalisasi penerimaan iuran dilakukan dengan memperkuat sistem keagenan, menggandeng tokoh masyarakat, mendorong perusahaan besar mengikutsertakan seluruh ekosistem perusahaannya, memberikan kemudahan pembayaran iuran, serta berkolaborasi dengan berbagai pihak untuk melakukan pengawasan guna meningkatkan kepatuhan peserta.

[OJK E.5]

PENGAWASAN DAN PEMERIKSAAN IURAN KEPESERTAAN

BPJS Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab dan kewenangan untuk melakukan pemeriksaan terhadap kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Proses pengawasan dan pemeriksaan berdasarkan Peraturan Direksi Nomor 21/PERDIR.02/072022, meliputi:

1. Petugas pemeriksa melakukan pemantauan dan pemeriksaan data pelanggaran, meliputi Perusahaan Daftar Sebagian (PDS), Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD), dan Perusahaan Menunggak Iuran (PMI);
2. Petugas Pemeriksa dapat melimpahkan ketidakpatuhan Pemberi Kerja untuk diproses lebih lanjut oleh instansi berwenang; dan
3. Sanksi administrasi untuk jenis ketidakpatuhan PWBD dan PDS adalah surat teguran, denda, dan Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu (TMP2T). Adapun untuk jenis PMI dikenakan sanksi perdata dan sanksi pidana sesuai Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.

Dalam tahun pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan menemukan ketidakpatuhan yang disampaikan dalam tabel berikut:

Hasil Pengawasan dan Pemeriksaan Tahun 2024 [1] [2] [3]

Indikator	Target	Realisasi	Pencapaian
Rata-Rata Piutang Iuran Tertagih	20%	15,93%	79,66%
Implementasi Sanksi Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu (TMP2T)	2340	3316	141,71%
Penambahan TK Baru dari PDS TK dan PWBD	2.400.000	2.869.413	119,56%
Penerimaan iuran PDS dan PERDATA	1.000.000.000.000	1.589.632.283.514	158,96%
Implementasi Sanksi Perdata/Gugatan Sederhana	122	162	132,79%
Implementasi Sanksi Pidana	11	16	145,45%

Pada tahun 2024 BPJS Ketenagakerjaan berhasil menerima piutang iuran tertagih senilai Rp3.902.267.901.690 dengan rata-rata per bulan sebesar 15,93%. Selain itu, hasil pengawasan pemeriksaan terhadap ketidakpatuhan PDS dan PWBD sebesar 2.869.413 Tenaga Kerja dan Penerimaan iuran hasil PDS dan Sanksi Perdata sebesar Rp 1.589.632.283.514.

Atas pelanggaran PWBD dan PDS, BPJS Ketenagakerjaan merekomendasikan Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu (TMP2T) yang sudah diimplementasikan kepada 3.316 PK/BU, di samping itu implementasi sanksi perdata sebanyak 162 sanksi dan sanksi Pidana sebanyak 16 sanksi. Diharapkan dengan pengawasan dan pemeriksaan yang ketat, BPJS Ketenagakerjaan dapat memaksimalkan perlindungan terhadap para tenaga kerja di Indonesia.

REALISASI DAN IMBAL HASIL INVESTASI

[0JK F.3]

Berdasarkan hasil audit Laporan Keuangan dan Laporan Pengelolaan Program (LK-LPP), diketahui bahwa aset

DJS yang terdiri dari Dana JKK, JKM, JHT, JP, dan JKP pada tahun 2024 tumbuh 11,31%. Dana investasi aset DJS tumbuh 11,31% menjadi sebesar Rp778.027,53 miliar dari tahun 2023 yang senilai Rp698.971,81 miliar, dengan imbal hasil investasi sebesar Rp50.369,38 miliar tumbuh sebesar 8,81% dari tahun 2023 yang sebesar Rp46.292,10 miliar. Pada tahun 2024, aset BPJS Ketenagakerjaan mencapai Rp13,63 triliun, sehingga total aset investasi yang dikelola menjadi Rp791,66 triliun atau tumbuh 11,14% dari Rp712,30 triliun di tahun 2023.

Pencapaian tersebut dipengaruhi adanya kenaikan dana baru (*fresh fund*) sebesar 8,11% atau Rp42,43 triliun (dibanding tahun 2023 yang sebesar Rp39,25 triliun); serta perolehan hasil investasi Rp51,36 triliun (setara dengan *yield* 6,843%) atau tumbuh 8,81% (yoy) dari periode sebelumnya yang sebesar Rp47,20 triliun di tahun 2023. Adapun tingkat imbal hasil surat utang negara dengan tenor 10 tahun di tahun 2024 adalah sebesar 7,07%, meningkat dibandingkan tahun 2023 yang sebesar 6,6056%.

Dana Dikelola dan Diinvestasikan BPJS Ketenagakerjaan

Uraian	2024		Pertumbuhan 2024	2023	2022
	Rp Miliar	% Komposisi		Rp Miliar	Rp Miliar
Dana Jaminan Sosial (DJS)	778.027,53	98,28%	11,31%	698.971,81	615.744,25
BPJS Ketenagakerjaan	13.632,14	1,72%	2,27%	13.328,91	11.982,93
Jumlah	791.659,67	100,00%	11,14%	712.300,72	627.727,18

Dana DJS yang Dikelola dan Diinvestasikan BPJS Ketenagakerjaan Menurut Program Perlindungan

Uraian	2024		Pertumbuhan 2024	2023	2022
	Rp Miliar	% Komposisi		Rp Miliar	Rp Miliar
Program JKK	67.317,20	8,50%	12,74%	59.710,91	52.320,92
Program JKM	17.360,00	2,19%	5,16%	16.508,87	15.485,38
Program JHT	489.275,09	61,80%	8,20%	452.196,24	410.324,27
Program JP	189.153,10	23,89%	19,13%	158.781,78	128.469,82
Program JKP	14.922,13	1,88%	26,74%	11.774,01	9.143,86
Subtotal DJS	778.027,53	98,28%	11,31%	698.971,81	615.744,25
BPJS Ketenagakerjaan	13.632,14	1,72%	2,27%	13.328,91	11.982,93
Jumlah	791.659,67	100,00%	11,14%	712.300,72	627.727,18

Realisasi terbesar imbal hasil investasi dana kelolaan tahun 2024 berasal dari Program JHT, yakni sebesar, Rp32,32 triliun atau 62,94% dari total imbal hasil investasi dana kelolaan. Berdasarkan portofolio investasi, realisasi terbesar imbal hasil investasi tahun 2024 berasal dari portofolio instrumen Surat Utang (obligasi) Rp39,07 triliun (2023: Rp36,08 triliun) atau 76,10% (2023: 76,45%) dari total imbal hasil investasi dana kelolaan.

Realisasi Imbal Hasil Investasi Dana Kelolaan Berdasarkan Sumber Dana

Uraian	2024		Pertumbuhan 2024	2023	2022
	Rp Miliar	% Komposisi		Rp Miliar	Rp Miliar
Dana Jaminan Sosial (DJS)	50.369,38	98,08%	8,81%	46.292,10	39.446,31
BPJS Ketenagakerjaan	987,00	1,92%	8,75%	907,63	785,12
Jumlah	51.356,38	100,00%	8,81%	47.199,73	40.231,43

Realisasi Imbal Hasil Investasi Dana Kelolaan Berdasarkan Program Perlindungan

Uraian	2024		Pertumbuhan 2024	2023	2022
	Rp Miliar	% Komposisi		Rp Miliar	Rp Miliar
Program JKK	4.241,39	8,26%	6,79%	3.971,85	3.436,72
Program JKM	1.185,00	2,31%	1,97%	1.162,05	1.085,18
Program JHT	32.322,29	62,94%	6,47%	30.357,22	26.815,79
Program JP	11.718,98	22,82%	15,21%	10.171,63	7.821,73
Program JKP	901,72	1,76%	43,28%	629,35	286,89
Subtotal DJS	50.369,38	98,08%	8,81%	46.292,10	39.446,31
BPJS Ketenagakerjaan	987,00	1,92%	8,75%	907,63	785,12
Jumlah	51.356,38	100,00%	8,81%	47.199,73	40.231,43

Realisasi dan Proyeksi Imbal Hasil Investasi Dana Kelolaan Tahun 2024 Berdasarkan Portofolio Investasi

Uraian	Realisasi		Proyeksi	
	Rp Miliar	% Komposisi	Rp Miliar	% Pencapaian dari Proyeksi
Deposito	7.375,35	14,36%	6.701,28	110,06%
Saham	4.157,37	8,10%	5.516,27	73,37%
Surat Utang (Obligasi)	39.082,05	76,10%	41.952,71	93,16%
Reksa Dana	664,45	1,29%	1.017,57	65,30%
Penyertaan Langsung	5,58	0,01%	11,62	48,04%
Properti	71,60	0,14%	84,53	84,70%
Jumlah	51.356,38	100,00%	55.283,98	92,90%

Pengelolaan investasi atas instrumen deposito pada program JKK, JKM, dan JKP bertujuan untuk menjaga likuiditas, sedangkan pada program jangka panjang seperti program JHT dan JP, deposito digunakan sebagai alternatif untuk memastikan tersedianya likuiditas pembayaran klaim dari peserta. BPJS Ketenagakerjaan memperoleh tingkat imbal hasil investasi terendah sebesar 5,50% (2023: 5,16%) (neto) untuk program JKP atau selisih 2,62% dari tingkat rata-rata bunga deposito *counter rate* bank pemerintah tahun 2024 sebesar 2,88% (2023: 2,88%).

Hal ini disebabkan karena program JKP merupakan program yang relatif baru (diluncurkan tahun 2022), dimana penempatan investasinya masih terbatas pada instrumen deposito dan surat utang, serta tidak seperti program DJS lainnya yang hasil investasinya tidak dikenakan pajak (sedangkan untuk hasil investasi pada program JKP dikenai pajak program sebesar 20%), sehingga belum dapat menghasilkan imbal hasil yang optimal seperti program bersifat jangka pendek lainnya (JKK dan JKM).

Tingkat Hasil Pengembangan Investasi Dana Kelola Tahun 2024 dan Perbandingan terhadap Tingkat Bunga Deposito Bank Pemerintah

Uraian	Tingkat Hasil Investasi (Neto)	Tingkat Bunga Deposito	Selisih
Dana BPJS Ketenagakerjaan	6,48	2,88	3,60
Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (DJS)			
Program JKK	6,68	2,88	3,80
Program JKM	7,06	2,88	4,18
Program JHT	6,86	2,88	3,98
Program JP	6,75	2,88	3,87
Program JKP	5,50	2,88	2,62

Penempatan investasi BPJS Ketenagakerjaan pada portofolio saham dan reksa dana mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 99 Tahun 2013 dan PP Nomor 55 Tahun 2015. Pada tahun 2024, terdapat 86,95% (2023: 86,64%) dana yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan yang ditempatkan pada instrumen terkait pasar modal, terdiri atas surat utang, saham, dan reksa dana. Portofolio saham beserta reksa dana ditempatkan pada emiten yang memiliki potensi berkembang di masa depan serta memiliki fundamental yang baik. Sebagian besar merupakan konstituen dari indeks LQ45 yang memiliki kapitalisasi pasar yang besar dan didukung dengan tingkat likuiditas yang tinggi.

Penempatan investasi pada portofolio saham dilakukan dengan menerapkan strategi *dynamic asset allocation* atau memperhatikan kondisi pasar (*market momentum*) serta mempertimbangkan aspek solvabilitas dan manajemen risiko yang terukur. BPJS Ketenagakerjaan berencana akan menambah alokasi asetnya pada instrumen *equity* jika tingkat suku bunga global mengalami tren penurunan dan jika kondisi perekonomian global diperkirakan semakin membaik.

KOMITMEN PADA INVESTASI HIJAU

BPJS Ketenagakerjaan memiliki komitmen melakukan investasi yang mendukung pertumbuhan ekonomi nasional beserta dengan prinsip-prinsip pengelolaan lingkungan, sosial, dan tata kelola (LST/ESG), sehingga memberikan dampak positif bagi kinerja Badan dan pemangku kepentingan. Kami menyadari bahwa sektor finansial memiliki peran serta kontribusi penting dalam

menutup kesenjangan pendanaan atas kebutuhan pembiayaan mitigasi iklim yang dicanangkan pemerintah.

Selama tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan menempatkan 4,76% (2023: 5,91%) dari total investasi pada instrumen pasar modal (surat utang, saham, dan reksa dana) berbasis LST, dengan porsi penempatan terbesar pada instrumen saham yakni sebesar 50,54% dari total investasi pada portofolio saham yang merupakan konstituen dari Indeks IDX ESG Leaders. Dalam menjalankan komitmen pada investasi hijau, BPJS Ketenagakerjaan mengedepankan prinsip-prinsip LST.

Komitmen pada investasi hijau juga diwujudkan dengan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sebagai institusi keuangan non-bank (IKNB) pada keanggotaan Satgas Peta Jalan Keuangan Berkelanjutan Tahap II Tahun 2021-2025 yang dibentuk Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Salah satu tugas pokok Satgas adalah penyusunan Taksonomi Hijau Indonesia sebagai pedoman dalam pengembangan produk-produk inovatif dan/atau keuangan berkelanjutan serta *sustainable financial disclosure*, yang kemudian berkembang menjadi Taksonomi untuk Keuangan Berkelanjutan Indonesia (TKBI). TKBI merupakan klasifikasi aktivitas ekonomi yang mendukung TPB yang mencakup aspek ekonomi, lingkungan hidup, dan sosial, serta digunakan sebagai panduan untuk meningkatkan alokasi modal dan pembiayaan berkelanjutan dalam mendukung pencapaian target *Net Zero Emissions* (NZE) Indonesia tahun 2060 atau lebih awal.



PEMBAYARAN MANFAAT DJS

[OJK F.23] [OJK F.28]

Manfaat adalah faedah jaminan sosial dan merupakan hak yang dimiliki peserta dan/atau anggota keluarganya. Pada tahun 2023, manfaat program jaminan sosial ketenagakerjaan yang dilaksanakan BPJS Ketenagakerjaan, yaitu JKK, JKM, JHT, JP, dan JKP, telah dilaksanakan sesuai UU No. 24 Tahun 2011.

Selama tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan telah memberikan nilai manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan yang dibayarkan kepada peserta, dengan total nilai Rp57.172,22 miliar untuk 4.219.055 jumlah kasus klaim. Jumlah tersebut bertambah sebanyak Rp3.659,11 miliar atau 6,84% dari tahun 2023 yang mencapai Rp53.513,11 miliar untuk 4.575.307 klaim.

Nilai Pembayaran Manfaat Program Perlindungan Sosial BPJS Ketenagakerjaan

Uraian	2024		2023		2022	
	Rp Miliar	% Komposisi	Rp Miliar	% Komposisi	Rp Miliar	% Komposisi
Program JKK	3.501,48	6,12%	3.041,60	5,68%	2.391,24	4,88%
Program JKM	3.775,41	6,60%	3.210,44	6,00%	2.704,95	5,52%
Program JHT	47.873,05	83,73%	45.634,64	85,28%	43.249,26	88,19%
Program JP	1.643,42	2,87%	1.259,23	2,35%	649,42	1,32%
Program JKP	378,86	0,66%	367,20	0,69%	44,52	0,09%
Jumlah	57.172,22	100,00%	53.513,11	100,00%	49.039,39	100,00%

Jumlah Klaim Pembayaran Manfaat Program Perlindungan Sosial BPJS Ketenagakerjaan (Rp Juta)

Uraian	2024		2023		2022	
	Rp Miliar	% Komposisi	Rp Miliar	% Komposisi	Rp Miliar	% Komposisi
Program JKK	462.241	10,96%	370.747	8,10%	297.725	7,56%
Program JKM	178.381	4,23%	152.246	3,33%	103.349	2,62%
Program JHT	3.111.301	73,74%	3.619.708	79,11%	3.395.961	86,24%
Program JP	216.538	5,13%	195.056	4,26%	130.870	3,32%
Program JKP	250.594	5,94%	237.550	5,19%	9.794	0,25%
Jumlah	4.219.055	100,00%	4.575.307	100,00%	3.937.699	100,00%

Rasio Klaim Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan

Program Perlindungan	2024		2023	2022	
	Penerimaan Iuran (Rp Miliar)	Pembayaran Manfaat (Rp Miliar)	Rasio Klaim (%)	Rasio Klaim (%)	Rasio Klaim (%)
Program JKK	8.003,56	3.501	43,75%	41,91%	37,49%
Program JKM	3.974,56	3.775	94,99%	90,27%	88,74%
Program JHT	65.668,35	47.873	72,90%	74,82%	77,61%
Program JP	24.297,05	1.643	6,76%	4,57%	3,14%
Program JKP	2.978,73	379	12,72%	13,50%	1,82%

BEBAN USAHA DJS

Beban Usaha DJS dihitung berdasarkan Beban Jaminan Program, Beban Cadangan Teknis, Beban Dana Operasional BPJS, Beban Investasi, Pembentukan/ Pemulihan Kerugian Penurunan Nilai Piutang, dan Beban Lainnya. Beban Usaha DJS tahun 2024 menjadi sebesar

Rp65.120,51 miliar, mengalami peningkatan Rp4.335,31 miliar atau naik 7,13% dari tahun 2023 yang sebesar Rp60.785,21 miliar. Hal ini terutama disebabkan oleh adanya kenaikan beban jaminan pada seluruh program DJS dan beban dana operasional BPJS.

Beban Usaha Dana Jaminan Sosial (Rp Juta)

No	Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan 2024	
					Nominal	(%)
1 Beban Usaha Program Jaminan Hari Tua						
	Beban Jaminan Hari Tua	(47.873.051,61)	(45.634.636,86)	(43.248.260,81)	(2.238.414,75)	(4,91%)
	Beban Dana Operasional BPJS	(2.792.106,44)	(2.625.456,21)	(2.672.935,54)	(166.650,23)	(6,35%)
	Beban Investasi	(38.915,26)	(101.231,11)	(118.442,99)	62.315,85	61,56%
	(Pembentukan) pemulihan cadangan kerugian penurunan nilai piutang	(20.630,15)	204.711,54	119.654,02	(225.341,69)	(110,08%)
	Beban Lain	(951,75)	(942,82)	(1.326,60)	(8,93)	(0,95%)
	Total Beban	(50.725.655,21)	(48.157.555,46)	(45.921.311,92)	(2.568.099,75)	(5,33%)
2 Beban Usaha Program Jaminan Kecelakaan Kerja						
	Beban Jaminan	(3.501.475,77)	(3.041.602,68)	(2.391.237,03)	(459.873,09)	(15,12%)
	Beban Cadangan Teknis Program	(794.564,68)	(622.865,01)	(283.568,23)	(171.699,67)	(27,57%)
	Beban Dana Operasional BPJS	(877.484,84)	(783.584,98)	(611.863,44)	(93.899,86)	(11,98%)
	Beban Investasi	(3.064,71)	(15.894,19)	(9.495,20)	12.829,48	80,72%
	(Pembentukan) pemulihan cadangan kerugian penurunan nilai piutang	(8.688,26)	24.836,20	(10.067,38)	(33.524,46)	(134,98%)

No	Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan 2024	
					Nominal	(%)
	Beban Lain	(270,45)	(301,00)	(268,57)	30,55	10,15%
	Total Beban	(5.185.548,71)	(4.439.411,66)	(3.306.499,85)	(746.137,05)	(16,81%)
3	Beban Usaha Program Jaminan Kematian					
	Beban Jaminan Kematian	(3.775.411,60)	(3.210.436,65)	(2.704.950,75)	(564.974,95)	(17,60%)
	Beban Cadangan Teknis Program	(1.373.461,61)	(1.759.965,73)	(1.091.294,70)	386.504,12	21,96%
	Beban Dana Operasional BPJS	(454.575,46)	(400.966,31)	(306.363,47)	(53.609,15)	(13,37%)
	Beban Investasi	(918,19)	(12.567,97)	(3.714,27)	11.649,78	92,69%
	(Pembentukan) pemulihan cadangan kerugian penurunan nilai piutang	(4.979,32)	3.912,20	(822,75)	(8.891,52)	(227,28%)
	Beban Lain	(191,96)	(194,15)	(166,20)	2,19	1,13%
	Total Beban	(5.609.538,14)	(5.380.218,61)	(4.107.312,14)	(229.319,53)	(4,26%)
4	Beban Usaha Program Jaminan Pensiun					
	Beban Jaminan Pensiun	(1.643.420,16)	(1.259.233,65)	(649.418,12)	(384.186,51)	(30,51%)
	Beban Dana Operasional BPJS	(1.031.719,98)	(971.936,49)	(928.837,55)	(59.783,49)	(6,15%)
	Beban Investasi	(15.912,93)	(25.008,38)	(35.051,08)	9.095,45	36,37%
	(Pembentukan) pemulihan cadangan kerugian penurunan nilai piutang	(9.447,51)	30.865,98	38.540,77	(40.313,49)	(130,61%)
	Beban Lain	(574,01)	(505,75)	(554,12)	(68,26)	(13,50%)
	Total Beban	(2.701.074,59)	(2.225.818,29)	(1.575.320,10)	(475.256,30)	(21,35%)
5	Beban Usaha Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan					
	Beban Jaminan Kehilangan Pekerjaan	(378.862,87)	(367.205,41)	(44.516,31)	(11.657,46)	(3,17%)
	Beban Cadangan Teknis Program	(83.542,27)	(100.820,40)	(177.272,15)	17.278,13	17,14%
	Beban Investasi	(166.103,19)	(114.151,67)	(53.978,51)	(51.951,52)	(45,51%)
	Beban Lain	(7,63)	(23,22)	(73,90)	15,59	67,14%
	Total Beban	(628.515,96)	(582.200,70)	(275.840,87)	(46.315,26)	(7,96%)

PENGHASILAN OPERASIONAL (KENAIKAN ASET BERSIH) DJS

Penghasilan Operasional DJS dilihat melalui kenaikan aset neto program yang merupakan hasil pengurangan Pendapatan Usaha dengan Beban Usaha masing-masing program. Penghasilan Operasional DJS tahun 2024 menjadi sejumlah Rp77.389,72 miliar, berkurang Rp5.093,38 miliar atau turun 6,18% dari tahun 2023 yang sebesar Rp82.483,10 miliar. Penurunan ini disebabkan oleh berkurangnya total pendapatan pada hampir seluruh program dibandingkan tahun sebelumnya. Kenaikan penghasilan operasional hanya dicatatkan oleh program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Kenaikan/Penurunan Aset Neto Program DJS (Rp Juta)

Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan 2024	
				Nominal	(%)
Kenaikan Aset Neto Program JKK	6,755,553.44	6,913,260.58	6,405,198.00	(157,707.14)	(2.28%)
Penurunan Aset Neto Program JKM	(552,348.93)	(653,315.03)	(32,367.00)	100,966.09	15.45%
Kenaikan Aset Neto Program JHT	37,193,954.16	42,685,722.35	38,770,310.00	(5,491,768.20)	(12.87%)
Kenaikan Aset Neto Program JP	30,653,896.89	30,768,737.35	27,585,092.00	(114,840.46)	(0.37%)
Kenaikan Aset Neto Program JKP	3,338,665.63	2,768,695.31	2,455,120.00	569,970.32	20.59%
Jumlah Kenaikan Aset Neto Program	77,389,721.18	82,483,100.57	75,183,353.00	(5,093,379.39)	(6.18%)

STRUKTUR MODAL DJS

Struktur modal masing-masing program Dana Jaminan Sosial berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun secara umum didominasi oleh komponen Ekuitas, seperti tampak pada tabel berikut

Struktur Modal Dana Jaminan Sosial

Uraian	2024		2023		Kenaikan/(Penurunan)		2022	
	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)
Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)								
Liabilitas	4.251,12	6,21%	3.440,21	5,65%	810,91	23,57%	2.793,95	5,24%
Ekuitas	64.239,96	93,79%	57.484,41	94,35%	6.755,55	11,75%	50.571,15	94,76%
Aset	68.491,08	100,00%	60.924,62	100,00%	7.566,46	12,42%	53.365,10	100,00%
Program Jaminan Kematian (JKM)								
Liabilitas	8.259,53	46,31%	6.869,47	40,42%	1.390,06	20,24%	5.093,57	32,09%
Ekuitas	9.574,41	53,69%	10.126,76	59,58%	(552,35)	-5,45%	10.780,08	67,91%
Aset	17.833,94	100,00%	16.996,23	100,00%	837,71	4,93%	15.873,65	100,00%
Program Jaminan Hari Tua (JHT)								
Liabilitas	163,94	0,03%	132,46	0,03%	31,48	23,77%	137,83	0,03%
Ekuitas	497.696,74	99,97%	460.502,79	99,97%	37.193,95	8,08%	417.817,06	99,97%
Aset	497.860,68	100,00%	460.635,25	100,00%	37.225,43	8,08%	417.954,89	100,00%

Uraian	2024		2023		Kenaikan/(Penurunan)		2022	
	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)
Program Jaminan Pensiun (JP)								
Liabilitas	4,64	0,002%	14,14	0,01%	(9,50)	-67,19%	5,11	0,00%
Ekuitas	192.402,24	99,998%	161.748,35	99,99%	30.653,89	18,95%	130.979,61	100,00%
Aset	192.406,88	100,000%	161.762,49	100,00%	30.644,39	18,94%	130.984,72	100,00%
Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)								
Liabilitas	362,31	2,15%	278,87	2,07%	83,44	29,92%	177,69	1,68%
Ekuitas	16.520,63	97,85%	13.181,96	97,93%	3.338,67	25,33%	10.413,27	98,32%
Aset	16.882,94	100,00%	13.460,83	100,00%	3.422,11	25,42%	10.590,96	100,00%

TINJAUAN KINERJA KEUANGAN

BPJS Ketenagakerjaan telah memiliki Pedoman Akuntansi BPJS Ketenagakerjaan yang ditetapkan pada Keputusan Direksi No. PERDIR/20/072021 tentang Pedoman Akuntansi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Laporan Keuangan untuk tahun buku yang berakhir pada 31 Desember 2024 telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan dengan opini Wajar Tanpa Modifikasian (WTM). Informasi Laporan Keuangan BPJS Ketenagakerjaan tahun buku 2024 dapat diakses melalui *website* pada tautan berikut: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/laporan-pengelolaan-program.html>. [IR-1E]

POSISI KEUANGAN KONSOLIDASIAN

ASET [OJK C.3]

Total nilai aset BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 mencapai nilai sebesar Rp16.807,91 miliar, meningkat Rp20,84 miliar atau 0,12% dari tahun 2023 dengan total sejumlah Rp16.787,07 miliar. Aset Badan terdiri atas:
Nilai Aset BPJS Ketenagakerjaan (Rp Juta)

Uraian	Nilai Aset BPJS Ketenagakerjaan (Rp Juta)			Pertumbuhan/(Penurunan) 2024	
	2024	2023	2022	Nominal	(%)
Kas dan Setara Kas	1,168,787.12	90,444.01	1,528,819.69	1,078,343.11	1,192.28%
Piutang dana Operasional	22,984.63	12,100.00	0.00	10,884.63	89.96%
Piutang Hasil Investasi	125,571.97	127,718.45	126,985.43	(2,146.48)	(1.68%)
Piutang Usaha - Setelah Dikurangi Cadangan Kerugian Penurunan Nilai	17,066.66	23,651.81	17,501.17	(6,585.15)	(27.84%)
Piutang Sarana Kesejahteraan Peserta - Setelah Dikurangi Cadangan Kerugian Penurunan Nilai	72,748.52	97,153.20	126,970.91	(24,404.68)	(25.12%)
Piutang Lain-lain	13,380.00	50,679.44	29,074.28	(37,299.44)	(73.60%)
Investasi Jangka Pendek	5,503,255.74	7,229,884.49	5,496,074.36	(1,726,628.75)	14.06%

Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan/(Penurunan) 2024	
				Nominal	(%)
Pajak Dibayar Dimuka	1,207.15	1,875.50	135,892.70	(668.35)	(35.64%)
Uang Muka	12,472.93	10,935.04	12,449.76	1,537.89	46.87%
Beban Dibayar di Muka	68,994.95	46,977.99	33,611.30	22,016.96	(23.88%)
Perlengkapan Kantor	11,942.07	11,430.79	11,184.81	511.28	4.47%
Aset Dimiliki untuk Dijual	203.75	347.61	1,646.84	(143.86)	(41.39%)
Aset Lancar lainnya	-	-	50.96	-	-
Subtotal Aset Lancar	7,018,615.49	7,703,198.33	7,520,262.21	(684,582.84)	(8.89%)
Investasi Jangka Panjang – Setelah Dikurangi Cadangan Kerugian Penurunan Nilai	6,915,719.74	6,015,133.24	6,373,179.18	900,586.50	14.97%
Aset Tetap – Setelah Dikurangi Akumulasi Penyusutan	1,556,842.60	1,664,679.02	1,502,041.21	(107,836.42)	-
Aset Hak Guna – Setelah Dikurangi Akumulasi Penyusutan	146,432.72	211,041.88	250,347.26	(64,609.16)	(1.13%)
Aset Tak Berwujud – Setelah Dikurangi Akumulasi Amortisasi	161,811.60	159,189.99	85,532.50	2,621.61	(6.48%)
Aset Pajak Tangguhan	826,093.16	764,811.89	665,487.31	61,281.27	(30.61%)
Klaim Pengembalian Pajak	-	92,653.71	0.00	(92,653.71)	1.65%
Investasi pada Entitas Lain	-	-	-	-	8.01%
Aset Tidak Lancar Lainnya	99,449.53	92,469.62	82,278.84	6,979.91	(100.00%)
Subtotal Aset Tidak Lancar	9,789,294.97	9,083,872.38	9,039,957.38	705,422.59	-
Jumlah Aset	16,807,910.46	16,787,070.71	16,560,219.59	20,839.75	-

1. Aset Lancar

Nilai Aset Lancar tahun 2024 sebesar Rp7.018,62 miliar, berkurang Rp684,58 miliar atau turun 8,89% dari tahun 2023 yang senilai Rp7.703,20 miliar. Penurunan tersebut terutama dikontribusikan oleh adanya pengurangan nilai investasi jangka pendek yang signifikan selain adanya pengurangan saldo beberapa pos aset lancar, seperti: piutang usaha, piutang sarana kesejahteraan peserta, pajak dibayar dimuka dan piutang lain.

2. Aset Tidak Lancar

Nilai Aset Tidak Lancar tahun 2024 menjadi sebesar Rp9.789,29 miliar, bertambah Rp705,42 miliar atau naik 7,77% menjadi senilai Rp9.083,87 miliar di tahun 2023. Kenaikan ini terutama dikontribusikan oleh adanya kenaikan nilai investasi jangka panjang yang signifikan, ditambah oleh meningkatnya saldo aset pajak tangguhan dan aset tidak lancar lainnya.

LIABILITAS [OJK C.3]

Nilai Total Liabilitas BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 berkurang Rp71,17 miliar atau turun 1,64% dari tahun 2023 yang sebesar Rp4.346,53 miliar, sehingga menjadi senilai Rp4.275,36 miliar. Liabilitas BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas:

1. Liabilitas Jangka Pendek

Total Liabilitas Jangka Pendek tahun 2024 menjadi sebesar Rp1.028,50 miliar, berkurang Rp307,08 miliar atau turun 22,99% dari tahun 2023 dengan total sebesar Rp1.335,58 miliar. Penyebabnya karena adanya penurunan signifikan pada akun utang pajak, ditambah penurunan pada akun: utang kepada pihak ketiga, pinjaman bank liabilitas sewa dan liabilitas lain.

2. Liabilitas Jangka Panjang

Total Liabilitas Jangka Panjang pada tahun 2024 mencapai Rp miliar, bertambah Rp235,92 miliar atau naik 7,84% dari tahun 2023 yang sebesar Rp3.010,94 miliar. Penyebabnya adalah adanya kenaikan liabilitas imbalan kerja yang dicatat BPJS Ketenagakerjaan.

Nilai Liabilitas BPJS Ketenagakerjaan (Rp Juta)

Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan/(Penurunan) 2024	
				Nominal	(%)
Utang kepada Pihak Ketiga	1,362.83	2,754.98	2,053.59	(1,392.15)	(50.53%)
Pinjaman Bank	-	7,000.00	-	(7,000.00)	(100.00%)
Utang Pajak	25,933.71	215,145.41	59,081.75	(189,211.70)	(87.95%)
Beban Akrua	820,476.75	809,691.72	1,278,188.37	10,785.03	1.33%
Pendapatan Diterima Dimuka	1,186.42	1,258.69	1,291.35	(72.27)	(5.74%)
Liabilitas Sewa Jangka Pendek	41,737.64	66,138.85	91,147.76	(24,401.21)	(36.89%)
Liabilitas Lain Jangka Pendek	137,799.42	233,591.40	116,284.80	(95,791.98)	(41.01%)
Subtotal Liabilitas Jangka Pendek	1,028,496.77	1,335,581.05	1,548,047.62	(307,084.28)	(22.99%)
Liabilitas Imbalan Kerja	3,187,001.54	2,885,262.00	2,359,019.25	301,739.54	10.46%
Liabilitas Sewa Jangka Panjang	59,861.30	125,682.26	158,852.29	(65,820.96)	(52.37%)
Sub Total Liabilitas Jangka Panjang	3,246,862.84	3,010,944.26	2,517,871.54	235,918.58	7.84%
Total Liabilitas	4,275,359.61	4,346,525.31	4,065,919.16	(71,165.70)	(1.64%)

EKUITAS

Nilai Total Ekuitas BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 menjadi sebesar Rp12.532,55 miliar, bertambah Rp92,00 miliar atau naik 0,74% dari tahun 2023 yang senilai Rp12.440,55 miliar. Kenaikan tersebut terutama dikontribusikan oleh adanya peningkatan komponen saldo surplus tahun 2024.

Nilai Ekuitas BPJS Ketenagakerjaan (Rp Juta)

Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan/(Penurunan) 2024	
				Nominal	(%)
Modal	9.459.295,26	9.459.295,26	9.459.295,26	-	-
Tambahan Modal Disetor	1.408.126,72	1.408.126,72	1.408.126,72	-	-
Saldo Surplus	3.018.120,26	2.716.728,96	2.245.651,43	301.391,30	11,09%
Komponen Ekuitas Lainnya	(1.352.995,67)	(1.143.609,66)	(618.777,13)	(209.386,01)	18,31%
Kepentingan Non Pengendali	4,28	4,12	4,15	0,16	3,92%
Jumlah Ekuitas	12.532.550,85	12.440.545,40	12.494.300,43	92.005,45	0,74%
Jumlah Ekuitas dan Liabilitas	16.807.910,46	16.787.070,71	16.560.219,59	20.839,75	0,12%

KINERJA KEUANGAN KONSOLIDASIAN

Kinerja Keuangan Konsolidasian (Rp Juta)

No	Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan/(Penurunan) 2024	
					Nominal	(%)
1	Penghasilan Operasional					
	Pengelolaan DJS – Program JHT	2,792,106.44	2,625,456.22	2,672,935.54	166,650	6.35%
	Pengelolaan DJS – Program JP	1,031,719.98	971,936.49	928,837.55	59,783	6.15%
	Pengelolaan DJS – Program JKK	877,484.84	783,584.98	611,863.44	93,900	11.98%
	Pengelolaan DJS – Program JKM	454,575.47	400,966.31	306,363.47	53,609	13.37%
	Jumlah Penghasilan Operasional	5,155,886.73	4,781,944.00	4,520,000.00	373,942.73	7.82%
2	Beban Operasional					
	Beban Operasional dan Pendukung	(709,468.39)	(676,874.96)	(552,297.93)	(32,593.43)	(4.82%)
	Beban Personel dan Manajemen	(3,585,212.83)	(3,368,018.46)	(3,569,091.90)	(217,194.37)	(6.45%)
	Beban Umum dan Lainnya	(831,255.06)	(797,284.46)	(684,379.39)	(33,970.60)	(4.26%)
	Jumlah Beban Operasional	(5,125,936.28)	(4,842,177.88)	(4,805,769.22)	(283,758.40)	(5.86%)
	Surplus (Defisit) Operasi dan Pengelolaan Program	29,950.45	(60,233.88)	(285,769.22)	90,184.33	149.72%

No	Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan/(Penurunan) 2024	
					Nominal	(%)
3	Pendapatan (Beban) Operasi Non Pengelolaan Program					
	Pendapatan Investasi	846,047.23	919,532.73	820,410.50	(73,485.50)	(7.99%)
	Beban Insentif	(366,081.83)	(367,218.38)	(402,036.27)	1,136.55	0.31%
	Beban Investasi	(106,142.40)	(95,784.32)	(87,684.35)	(10,358.08)	(10.81%)
	Beban Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan	(308.00)	(151.43)	(181.93)	(156.57)	(103.39%)
	Total Pendapatan (Beban) Operasi Non Pengelolaan Program	373,515.00	456,378.60	330,507.95	(82,863.60)	(18.16%)
	Surplus (Defisit) Operasi	403,465.45	396,144.72	44,738.73	7,320.73	1.85%
4	Pendapatan (Beban) Non Operasional					
	Pendapatan Non Operasional	151,485.08	134,407.98	181,160.91	17,077.10	12.71%
	Beban Usaha Non Operasional	(292,877.44)	(302,022.86)	(358,030.41)	9,145.42	3.03%
	Pendapatan dan (Beban) Lain-Lain - Bersih	42,518.64	308,495.69	227,047.16	(265,977.05)	(86.22%)
	Total Pendapatan (Beban) Non Operasional	(98,873.72)	140,880.81	50,177.66	(239,754.53)	(170.18%)
	Surplus (Defisit) Sebelum Pajak dan Distribusi	304,591.73	537,025.53	94,916.39	(232,433.80)	(43.28%)
5	Beban Distribusi dan Surplus BPJS Ketenagakerjaan					
	Penyelenggaraan Program JHT	(2,055.44)	(185.21)	(114.43)	(1,870.23)	(1,009.79%)
	Penyelenggaraan Program JP	(761.15)	(64.37)	(38.00)	(696.78)	(1,082.46%)
	Penyelenggaraan Program JKK	(613.64)	(42.41)	(20.99)	(571.23)	(1,346.92%)
	Penyelenggaraan Program JKM	(313.74)	(21.24)	(10.37)	(292.50)	(1,377.12%)
	Jumlah Beban Distribusi Surplus BPJS Ketenagakerjaan	(3,743.97)	(313.23)	(183.79)	(3,430.74)	(1,095.28%)

No	Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan/(Penurunan) 2024	
					Nominal	(%)
6	Dengan Pembatasan dari Pemberi Sumber Daya					
	Pendapatan Sarana Kesejahteraan Peserta (SKP)	124,020.26	95,429.72	58,510.24	28,590.54	29.96%
	Beban SKP	(47,596.77)	(35,744.27)	(37,994.03)	(11,852.50)	(33.16%)
	Surplus (Defisit) SKP	76,423.49	59,685.45	20,516.21	16,738.04	28.04%
	Surplus Sebelum Pajak	377,271.25	596,397.75	115,248.81	(219,126.50)	(36.74%)
7	Penghasilan (Beban Pajak)					
	Pajak kini	(115,291.62)	(121,933.51)	(164,764.06)	6,641.89	5.45%
	Pajak Tahun Sebelumnya	(1,407.04)	(4,906.38)	(32.52)	3,499.34	71.32%
	Penghasilan (Beban) Pajak Tangguhan	17,139.27	(1,719.31)	56,097.98	18,858.58	1,096.87%
	Jumlah Penghasilan (Beban Pajak)	(99,559.39)	(128,559.20)	(108,698.60)	28,999.81	22.56%
	Surplus Tahun Berjalan	277,711.86	467,838.55	6,550.21	(190,126.69)	(40.64%)
8	Penghasilan Komprehensif Lain					
	Pos-pos yang Tidak akan Direklasifikasi ke Surplus/Defisit:					
	Penyesuaian Nilai Wajar Investasi yang Diukur pada Nilai Wajar melalui Penghasilan Komprehensif Lain	(32,950.77)	(165,766.36)	167,230.01	132,815.59	80.12%
	Pengukuran Kembali Liabilitas Imbalan Pascakerja	(200,645.49)	(459,290.44)	96,852.07	258,644.95	56.31%
	Pajak Penghasilan Terkait	44,142.01	101,043.90	(31,109.57)	(56,901.89)	(56.31%)
	Jumlah	(189,454.25)	(524,012.90)	232,972.51	334,558.65	63.85%
9	Surplus (Defisit) Komprehensif Tahun Berjalan	88,257.61	(56,174.35)	239,522.72	144,431.96	257.11%

No	Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan/(Penurunan) 2024	
					Nominal	(%)
10	Jumlah Surplus yang Dapat Diatribusikan kepada:					
	Pemilik Entitas Induk	277,711.65	467,838.48	6,550.14	(190,126.83)	(40.64%)
	Kepentingan Non-Pengendali	0.21	0.07	0.06	0.14	200.00%
	Jumlah	277,711.86	467,838.55	6,550.20	(190,126.69)	(40.64%)
11	Jumlah Penghasilan Komprehensif Lain Diatribusikan kepada					
	Pemilik Entitas Induk	88,257.45	(56,174.38)	239,522.70	144,431.83	257.11%
	Kepentingan Non-Pengendali	0.16	0.03	0.02	0.13	433.33%
	Jumlah	88,257.61	(56,174.35)	239,522.72	144,431.96	257.11%
12	Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan					
	Jumlah	88,257.61	(56,174.35)	239,522.72	144,431.96	257.11%

PENDAPATAN USAHA

Pendapatan Usaha BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 terdiri dari Pendapatan Operasional dan Pendapatan Non-Operasional, serta tidak pernah menerima bantuan finansial dari Pemerintah dalam bentuk subsidi, keringanan pajak, maupun lainnya. Total Pendapatan Usaha BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 menjadi sebesar Rp6.272,36 miliar, bertambah Rp68,29 miliar atau naik 1,10% dari tahun 2023 yang senilai Rp6.204,07 miliar. Kenaikan pendapatan operasional terutama dikontribusikan oleh naiknya penghasilan operasional dari pengelolaan DJS pada seluruh program yang dijalankan Badan. Sementara pada komponen penghasilan non-operasional, terdapat kenaikan pada Pendapatan Non Operasional dan Pendapatan Peningkatan Pelayanan SKP, seperti tampak pada tabel berikut. [GRI 201-4]

Pendapatan Usaha BPJS Ketenagakerjaan (Rp Juta)

Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan/(Penurunan) 2024	
				Nominal	(%)
Penghasilan Operasional					
Pengelolaan DJS – Program JHT	2,792,106.44	2,625,456.22	2,672,935.54	166,650	6.35%
Pengelolaan DJS – Program JP	1,031,719.98	971,936.49	928,837.55	59,783	6.15%
Pengelolaan DJS – Program JKK	877,484.84	783,584.98	611,863.44	93,900	11.98%
Pengelolaan DJS – Program JKM	454,575.47	400,966.31	306,363.47	53,609	13.37%
Jumlah Penghasilan Operasional	5,155,886.73	4,781,944.00	4,520,000.00	373,942.73	7.82%
Penghasilan Non-Operasional					
Pendapatan Investasi	846,047.23	919,532.73	820,410.50	(73,485.50)	(7.99%)
Pendapatan Non Operasional	151,485.08	134,407.98	181,160.91	17,077.10	12.71%

Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan/(Penurunan) 2024	
				Nominal	(%)
Pendapatan Lain	42.518,64	308.495,69	227.047,16	(265.977,05)	(86,22%)
Pendapatan Peningkatan Pelayanan SKP	76.423,49	59.685,45	20.516,21	16.738,04	28,04%
Jumlah Penghasilan Non-Operasional	1.116.474,44	1.422.121,85	1.249.134,78	(305.647,41)	(21,49%)
Penghasilan Non-Operasional					
Jumlah Pendapatan Usaha	6.272.361,17	6.204.065,85	5.769.134,78	68.295,32	1,10%

BEBAN USAHA

Beban Usaha BPJS Ketenagakerjaan (Rp Juta)

Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan/(Penurunan) 2024	
				Nominal	(%)
Beban Operasional Penyelenggaraan Program					
Beban Operasional dan Pendukung	(709.468,39)	(676.874,96)	(552.297,93)	(32.593,43)	(4,82%)
Beban Personel dan Manajemen	(3.585.212,83)	(3.368.018,46)	(3.569.091,90)	(217.194,37)	(6,45%)
Beban Umum dan Lainnya	(831.255,06)	(797.284,46)	(684.379,39)	(33.970,60)	(4,26%)
Jumlah Beban Operasional	(5.125.936,28)	(4.842.177,88)	(4.805.769,22)	(283.758,40)	(5,86%)
Beban Non-Operasional					
Beban Investasi	(106.142,40)	(95.784,32)	(87.684,35)	(10.358,08)	(10,81%)
Beban Usaha Non-Operasional	(292.877,44)	(302.022,86)	(358.030,41)	9.145,42	3,03%
Beban Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL)	(308,00)	(151,43)	(181,93)	(156,57)	(103,39%)
Beban Insentif	(366.081,83)	(367.218,38)	(402.036,27)	1.136,55	0,31%
Jumlah Pendapatan	(765.409,67)	(765.176,99)	(847.932,96)	(232,68)	(0,03%)
Jumlah Beban Usaha BPJS					
Jumlah	(5.891.345,95)	(5.607.354,87)	(5.653.702,18)	(283.991,08)	(5,06%)

Beban Usaha dihitung berdasarkan Beban Operasional dan Beban Non-Operasional. Total Beban Usaha BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 menjadi sebesar RpRp5.891,35 miliar, bertambah RpRp283,99 miliar atau naik 5,07% dari tahun 2023 yang sebesar Rp5.607,35 miliar. Kenaikan tersebut dikontribusikan oleh adanya kenaikan realisasi seluruh komponen beban operasional serta beban investasi dibandingkan tahun sebelumnya. Sementara total komponen beban non-operasional relatif terkendali, sehingga hanya mencatatkan total kenaikan sebesar 0,03%

PEROLEHAN PENGHASILAN TAHUN BERJALAN

Penghasilan Sebelum Pajak merupakan hasil pengurangan Pendapatan Usaha dengan Beban Usaha. Perolehan Penghasilan Sebelum Pajak BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2024 menjadi sebesar Rp377,27 miliar, berkurang Rp219,13 miliar atau turun 36,74 % dari tahun 2023 yang sebesar Rp596,40 miliar. Nilai Beban Pajak tahun 2024 menjadi sebesar Rp99,56 miliar, berkurang Rp29,00 miliar atau turun 22,56% dari tahun 2023 yang sebesar Rp128,56 miliar. Dengan demikian, perolehan Penghasilan Tahun Berjalan menjadi sebesar Rp277,71 miliar, berkurang Rp190,13 miliar atau turun 40,64% dari tahun 2023 yang sebesar Rp467,84 miliar.

Penghasilan Tahun Berjalan (Rp Juta)

Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan 2024	
				Nominal	(%)
Laba sebelum Pajak	377.271,25	596.397,74	115.248,81	(219.126,50)	(36,74%)
Beban Pajak	(99.559,39)	(128.559,20)	(108.698,60)	28.999,81	(22,56%)
Laba Tahun Berjalan	277.711,86	467.838,54	6.550,21	(190.126,69)	(40,64%)

PENGHASILAN KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN

Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan pada periode pelaporan menjadi sebesar Rp88,26miliar, bertambah Rp144,43 miliar atau naik 257,11% dari tahun 2023 yang sebesar negatif Rp56,17 miliar. Peningkatan tersebut dikontribusikan terutama oleh berkurangnya secara signifikan nilai penyesuaian yang belum direalisasi atas nilai wajar investasi FVOCI yang dipengaruhi harga pasar investasi serta peningkatan beban liabilitas imbalan paska kerja.

Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan (Rp Juta)

Uraian	2024	2023	2022	Pertumbuhan 2024	
				Nominal	(%)
Penghasilan (Beban) Neto Tahun Berjalan	277.711,86	467.838,55	6.550,21	(190.126,69)	(40,64%)
Penghasilan Komprehensif Lain Tahun Berjalan Setelah Pajak	(189.454,25)	(524.012,90)	232.972,51	334.558,65	63,85%
Jumlah Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan	88.257,61	(56.174,35)	239.522,72	144.431,96	257,11%

ARUS KAS KONSOLIDASIAN

Arus Kas dari Aktivitas Operasi di tahun 2024 adalah sebesar negatif Rp63,09 miliar, bertambah Rp201,35 miliar atau naik 76,14% dari tahun 2023 sebesar negatif Rp264,45 miliar. Hal tersebut terjadi karena adanya peningkatan besaran batasan nominal penerimaan dana operasional dari seluruh program sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 149 Tahun 2023 serta adanya penerimaan restitusi pajak dan peningkatan penerimaan lainnya.

Arus Kas dari Aktivitas Investasi di tahun 2024 adalah sebesar Rp1.256,15 miliar, bertambah hingga Rp2.361,44 miliar atau meningkat 213,65% dari tahun 2023 yang senilai negatif Rp1.105,28 miliar. Perubahan ini terutama disebabkan oleh peningkatan signifikan dalam pelepasan investasi dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, arus kas juga didukung oleh naiknya penempatan deposito serta turunnya pengeluaran untuk perolehan aset tetap.

Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan di tahun 2024 adalah sebesar negatif Rp114,52 miliar, turun sebesar Rp45,59 miliar atau turun 66,14% dari tahun 2023 yang sebesar negatif Rp68,93 miliar. Hal ini terutama disebabkan oleh penurunan penerimaan pinjaman bank pada entitas anak, peningkatan pembayaran pinjaman bank pada entitas anak, serta meningkatnya pembayaran liabilitas sewa.

Arus Kas BPJS Ketenagakerjaan (Rp Juta)

Uraian	2024	2023	2022	Kenaikan/(Penurunan) 2024	
				Nominal	(%)
Arus kas dari Aktivitas Operasi	(63.094,16)	(264.446,84)	(327.061,03)	201.352,68	76,14%
Arus Kas dari Aktivitas Investasi	1.256.151,66	(1.105.284,77)	190.059,81	2.361.436,43	213,65%
Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan	(114.515,89)	(68.925,47)	(45.950,81)	(45.590,42)	(66,14%)
Kenaikan/(Penurunan) kas dan setara kas bersih	1.078.541,61	(1.438.657,08)	(182.952,03)	2.517.198,69	174,97%
Kas dan setara kas awal tahun	90.444,01	1.529.101,09	1.712.053,12	(0,28)	-
Kas dan setara kas akhir tahun	1.168.985,62	90.444,01	1.529.101,09	2.517.198,41	2.783,16%
Cadangan kerugian ekspektasian	(198,50)	-	(281,40)	(198,50)	-
Kas dan setara kas akhir tahun setelah cadangan kerugian ekspektasian	1.168.787,12	90.444,01	1.528.819,69	1.078.343,11	1.192,28%

KEMAMPUAN MEMBAYAR UTANG PROGRAM DJS

Tingkat kesehatan keuangan Program JHT dan JP diukur dengan Rasio Solvabilitas yang membandingkan Total Aset DJS dengan Total Liabilitas dari dana masing-masing program. Ketentuan kesehatan keuangan diukur berdasarkan kemampuan aset DJS Hari Tua dan Pensiun untuk membayar seluruh kewajiban program jaminan kepada peserta. Rasio Solvabilitas pada kondisi keuangan tahun 2024:

- Rasio Solvabilitas Program JHT adalah 99%, dalam kategori sehat, tercermin dari nilai total aset DJS Hari Tua yang hanya sedikit di bawah nilai total liabilitas kepada peserta. Hal ini menunjukkan kemampuan aset DJS Hari Tua untuk membayar seluruh kewajiban program jaminan hari tua kepada peserta;
- Rasio Solvabilitas Program JP adalah >100%, masih dalam kondisi yang sehat. Hal tersebut tercermin dari nilai Aset Neto DJS Pensiun yang bernilai positif dan lebih besar dari kewajiban aktuarial sesuai ketentuan PP 55/2015.

Total Liabilitas Program JHT kepada peserta dihitung berdasarkan Utang JHT Siap Bayar, Liabilitas JHT Jatuh Tempo, dan Aset Neto yang Dapat Dimanfaatkan untuk JHT. Perhitungan Total Liabilitas Program JP kepada peserta berasal dari Utang Jaminan Siap Bayar, Liabilitas Pensiun Jatuh Tempo, dan Aset Neto yang dimanfaatkan untuk JP.

Tingkat Solvabilitas JHT Tahun 2024 (dalam Rp Juta, kecuali %)

Program	Total Aset	Total Liabilitas kepada Peserta	Solvabilitas
	(a)	(b)	(c)= a/b
Jaminan Hari Tua	497.860.683,00	502.889.415,00	99,00%

Tingkat Solvabilitas JP Tahun 2024 (dalam Rp Juta, kecuali %)

Program	Total Aset	Kewajiban Aktuarial	Solvabilitas
	(a)	(b)	(c)= a/b
Jaminan Pensiun (Aset Neto)	192.402.241,00	0	> 100,00%

TINGKAT KOLEKTIBILITAS IURAN PROGRAM DJS

Kolektibilitas iuran menjelaskan mengenai proporsi iuran yang diterima dari yang seharusnya diterima jika seluruh piutang dapat tertagih. Pada tahun 2024, total iuran segmen Penerima Upah yang diterima sampai dengan masa bulan pelaporan mencapai nilai sebesar Rp104,92 triliun. Tingkat kolektibilitas tahun 2024 menunjukkan penurunan sebesar 1,04% dari tahun 2023 yang sebesar 98,31%. Hal ini menunjukkan semakin kecil proporsi penerimaan iuran terhadap total potensi iuran yang seharusnya diterima. Kondisi ini sejalan dengan terjadinya pelemahan pertumbuhan perekonomian nasional.

Tingkat Kolektibilitas Iuran (%)

Uraian	2024	2023	2022	Kenaikan/(Penurunan) 2024	
	1	2	3	1:2	2:3
Kolektibilitas	197.27	198.31	197.68	1(1.04)	10.63

STRUKTUR MODAL BPJS KETENAGAKERJAAN

Sepanjang periode pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan dapat memaksimalkan struktur modal serta menghasilkan pendanaan yang efisien.

Pada tahun 2023, Struktur Modal BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari:

- Utang/Liabilitas: Rp4.275,36 miliar atau 25,44%;
- Modal Sendiri/Ekuitas: Rp12.532,55 miliar atau 74,56%.

Struktur Modal BPJS Ketenagakerjaan

Uraian	2024		2023		Kenaikan/(Penurunan)		2022	
	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)
Liabilitas	4.275,36	25,44%	4.346,53	25,89%	(71,17)	(1,64%)	4.065,92	24,55%
Ekuitas	12.532,55	74,56%	12.440,55	74,11%	92,00	0,74%	12.494,30	75,45%
Aset	16.807,91	100,00%	16.787,07	100,00%	20,84	0,12%	16.560,22	98,65%

KEBIJAKAN STRUKTUR MODAL

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan kebijakan permodalan yang bertujuan untuk secara hati-hati memenuhi persyaratan modal regulasi, mendiversifikasi sumber permodalan guna mendukung rencana strategis jangka panjang, serta mengalokasikan modal secara efektif pada segmen bisnis dengan potensi profil risiko-keuntungan yang optimal. Kebijakan ini juga mencakup investasi strategis dan penyertaan modal pada entitas anak untuk memenuhi kebutuhan serta harapan pemangku kepentingan, termasuk regulator dan peserta.

BPJS Ketenagakerjaan memastikan bahwa struktur permodalannya tetap kokoh untuk memenuhi kewajiban pembayaran manfaat jaminan, maupun dalam mengantisipasi berbagai risiko operasional. Hal ini dilakukan baik untuk mendukung pertumbuhan bisnis dalam kondisi ekonomi normal maupun untuk menghadapi kemungkinan tekanan atau tantangan ekonomi di masa mendatang.

IKATAN MATERIAL DAN REALISASI INVESTASI BARANG MODAL [GRI 203-1] [GRI 204-1]

Belanja barang modal dilakukan dalam rangka penguatan kapasitas organisasi untuk mendukung optimalisasi cakupan kepesertaan. Belanja modal juga dimaksudkan untuk membangun kantor milik sendiri yang status awalnya sewa. Hal tersebut dilaksanakan guna mendukung peningkatan aktivitas organisasi seiring dengan pertumbuhan kepesertaan, kualitas pelayanan dan peningkatan jenis maupun kualitas manfaat. Pengadaan beberapa jenis barang modal, harus ditempuh melalui pengikatan kontrak beberapa waktu sebelum barang modal tersebut diterima, namun sebagian lainnya dapat diperoleh melalui pasokan dari para vendor.

Secara umum, BPJS menganggarkan investasi terhadap 7 jenis kelompok barang modal setiap tahun buku, yakni: bangunan, kendaraan, lisensi dan pengembangan aplikasi, peralatan kantor, peralatan komputer, dan tanah.

Untuk tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan menganggarkan investasi barang modal total sejumlah Rp344,34 miliar, dengan perincian disampaikan pada tabel berikut.

Anggaran dan Realisasi Belanja Modal (Rp Miliar)

Uraian	2024		% Anggaran	2023	2022
	Anggaran	Realisasi		Realisasi	Realisasi
Bangunan	52,27	7,51	14,36%	55,90	81,23
Kendaraan	48,67	47,22	97,02%	22,69	18,75
Lisensi dan Pengembangan Aplikasi	125,38	58,72	46,84%	103,24	33,82
Peralatan Kantor	5,58	1,71	30,63%	42,49	6,98
Peralatan Komputer	86,65	41,33	47,70%	168,03	145,77
Peralatan Lain	25,80	15,76	61,10%	92,63	42,56
Tanah	-	-	0,00%	-	-
Jumlah	344,34	172,25	50,02%	484,98	329,11

Realisasi Investasi belanja modal sampai dengan akhir tahun 2024 adalah sebesar 50,02% atau Rp172,25 miliar dari anggaran. Realisasi investasi belanja modal ini dapat dikatakan belum optimal terutama pada Bangunan, Peralatan Komputer dan Aset Tidak Berwujud. Pada prinsipnya, BPJS Ketenagakerjaan selalu berhati-hati dan menjunjung tinggi tata kelola yang baik sehingga pemilihan vendor dipilih dengan sangat selektif sehingga dapat menghasilkan vendor yang terbaik.

TARGET VS REALISASI 2024 DAN PROYEKSI 2025

BPJS Ketenagakerjaan telah menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) untuk 2024 yang berisi berbagai target yang harus dicapai di tahun tersebut. Di tengah berbagai tantangan yang ada, BPJS Ketenagakerjaan mampu melampaui target-target yang telah ditetapkan terutama untuk aspek jumlah kepesertaan. Namun demikian perubahan kondisi perekonomian membuat berbagai target pada keuangan pada berbagai program jaminan tidak tercapai, seperti tampak pada tabel berikut.

Tabel Target VS Realisasi 2024

Uraian	Satuan	RKAT 2024	Realisasi 2024	Pencapaian
Peserta Aktif				
Peserta Aktif Penerima Upah (PU)	Juta	29.308.491	43.541.810	148,56%
Peserta Aktif Jasa Konstruksi (Jakon)		6.016.847	7.363.800	122,39%
Peserta Aktif Bukan Penerima Upah (BPU)		9.899.338	10.172.341	102,76%
Jumlah Peserta Aktif		45.224.676	61.077.951	135,05%

Uraian	Satuan	RKAT 2024	Realisasi 2024	Pencapaian
Iuran				
JKK		7.448.444	8.003.555	107,45%
JKM		3.792.283	3.974.561	104,81%
JHT	Rp Juta	68.235.734	65.668.353	96,24%
JP		25.287.391	24.297.045	96,08%
JKP		3.100.299	2.978.725	96,08%
Jumlah Iuran	Rp Juta	107.864.151	104.922.239	97,27%
Pembayaran Jaminan				
JKK		4.147.839	3.501.476	84,42%
JKM		3.232.490	3.775.412	116,80%
JHT	Rp Juta	53.611.308	47.873.052	89,30%
JP		991.826	1.643.420	165,70%
JKP		485.226	378.863	78,08%
Jumlah Pembayaran Jaminan	Rp Juta	62.468.689	57.172.223	91,52%
Dana Investasi				
JKK		66.718.198	67.317.203	100,90%
JKM		17.975.652	17.359.999	96,58%
JHT	Rp Juta	505.451.636	489.275.090	96,80%
JP		195.792.782	189.153.100	96,61%
JKP		14.712.195	14.922.130	101,43%
Subtotal Dana Investasi DJS	Rp Juta	800.650.463	778.027.522	97,17%
BPJS Ketenagakerjaan	Rp Juta	12.012.248	13.632.141	113,49%
Jumlah Dana Investasi	Rp Juta	812.662.711	791.659.663	97,42%
Hasil Investasi				
JKK		4.585.621	4.241.390	92,49%
JKM		1.236.529	1.184.996	95,83%
JHT	Rp Juta	34.874.879	32.322.287	92,68%
JP		12.802.667	11.718.984	91,54%
JKP		929.585	901.722	97,00%
Subtotal Dana Investasi DJS	Rp Juta	54.429.281	50.369.379	92,54%
BPJS Ketenagakerjaan	Rp Juta	854.696	987.004	115,48%
Jumlah Hasil Investasi	Rp Juta	55.283.977	51.356.383	92,90%

PROYEKSI 2025

BPJS Ketenagakerjaan menjunjung tinggi komitmennya untuk mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia. Oleh karenanya, selaras dengan proyeksi pertumbuhan perekonomian Indonesia dan bertambahnya jumlah pekerja, BPJS Ketenagakerjaan telah menyusun proyeksi kinerja penambahan peserta, jumlah iuran maupun jumlah dana kelolaan jaminan sosial beserta proyeksi hasil pengelolaannya yang dituangkan dalam RKAT 2025, sebagai berikut:

Uraian	Satuan	Realisasi 2024	RKAT 2025	Kenaikan
Peserta Aktif				
Peserta Aktif Penerima Upah (PU)	Juta	29.308.491	43.541.810	148,56%
Peserta Aktif Jasa Konstruksi (Jakon)		6.016.847	7.363.800	122,39%
Peserta Aktif Bukan Penerima Upah (BPU)		9.899.338	10.172.341	102,76%
Jumlah Peserta Aktif		45.224.676	61.077.951	135,05%
Iuran				
JKK	Rp Juta	8.003.555	11.626.868	45,27%
JKM		3.974.561	5.944.633	49,57%
JHT		65.668.353	70.062.216	6,69%
JP		24.297.045	26.598.146	9,47%
JKP		2.978.725	3.590.314	20,53%
Jumlah iuran		104.922.239	117.822.177	12,29%
Pembayaran Jaminan				
JKK	Rp Juta	3.501.476	4.934.941	40,94%
JKM		3.775.412	5.136.441	36,05%
JHT		47.873.052	54.044.542	12,89%
JP		1.643.420	2.887.930	75,73%
JKP		378.863	629.138	66,06%
Jumlah Pembayaran Jaminan		57.172.223	67.632.992	18,30%
Dana Investasi				
JKK	Rp Juta	67.317.203	78.164.785	16,11%
JKM		17.359.999	18.933.583	9,06%
JHT		489.275.090	543.921.259	11,17%
JP		189.153.105	226.819.275	19,91%
JKP		14.922.135	19.132.060	28,21%
Subtotal DJS		778.027.532	886.970.962	14,00%
BPJS		13.632.141	13.579.323	-0,39%
Jumlah Dana Investasi		791.659.673	900.550.285	13,75%

Uraian	Satuan	Realisasi 2024	RKAT 2025	Kenaikan
Hasil Investasi				
JKK	Rp Juta	4.241.390	5.270.709	24,27%
JKM		1.184.996	1.371.862	15,77%
JHT		32.322.287	37.532.739	16,12%
JP		11.718.984	14.843.083	26,66%
JKP		901.722	1.240.787	37,60%
Subtotal DJS		50.369.379	60.259.180	19,63%
BPJS		987.004	980.321	(0,68%)
Jumlah Hasil Investasi		51.356.383	61.239.501	19,24%

PERUBAHAN KEBIJAKAN AKUNTANSI

Tidak ada perubahan kebijakan akuntansi di periode pelaporan.

PERUBAHAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERPENGARUH TERHADAP KEGIATAN OPERASIONAL BADAN

Sebagai penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa memperhatikan perubahan perundangan-undangan untuk diimplementasikan ke dalam kegiatan usahanya. Adapun beberapa perubahan peraturan perundang-undangan yang berpengaruh terhadap kegiatan operasional Badan pada tahun buku 2024 adalah sebagai berikut.

Peraturan	Keterangan	Dampak Terhadap Badan
Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik	Perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik dimaksud pada pokoknya mengatur terkait dengan akibat penyalahgunaan informasi elektronik, dokumen elektronik, teknologi informasi dan/atau transaksi elektronik yang dapat mengganggu ketertiban umum	Badan perlu memperketat pengawasan terkait dengan penggunaan informasi elektronik, dokumen elektronik, teknologi informasi dan/atau transaksi elektronik yang dilakukan oleh karyawan Badan agar tidak melanggar ketentuan yang berlaku dan tidak merugikan Badan maupun Peserta Jaminan.
Undang - Undang Nomor 3 Tahun 2024	Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa	Sebagai dasar bagi Badan untuk perluasan cakupan kepesertaan dan pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di wilayah pedesaan, karena terdapat kewajiban Pemerintah Daerah untuk mendaftarkan Kepala Desa dan Perangkat Desa dalam program jaminan sosial, termasuk yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini membuka peluang untuk meningkatkan jumlah peserta aktif dari kalangan perangkat desa dalam program JKK dan JKM, bahkan hingga JHT dan JP jika memenuhi syarat. Adanya Undang-Undang ini juga menegaskan perlindungan kerja sebagai bagian dari hak perangkat desa, yang sebelumnya mungkin belum sepenuhnya tercakup.

Peraturan	Keterangan	Dampak Terhadap Badan
Peraturan Presiden Nomor 130 Tahun 2024	Penguatan Tata Kelola Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	Memberikan dampak strategis bagi BPJS Ketenagakerjaan, khususnya dalam memperkuat pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi PMI selama sebelum bekerja, selama bekerja di luar negeri, maupun setelah kembali ke Indonesia.
Peraturan Menteri Keuangan Nomor 52 Tahun 2024	Pengurusan Piutang Macet Pada Badan/Lembaga Khusus/Badan Hukum Publik oleh Panitia Urusan Piutang Negara	Memberikan kerangka hukum dan operasional yang jelas bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk menangani piutang iuran macet melalui mekanisme PUPN, termasuk proses hukum dan eksekusi, serta mendukung penegakan hukum terhadap pemberi kerja yang abai terhadap kewajiban iuran.
Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2024	Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025	Membuka ruang besar bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan peran pemerintah daerah dalam pembiayaan dan pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan, mengintegrasikan program BPJS Ketenagakerjaan ke dalam APBD dan perencanaan pembangunan daerah, serta memperluas kepesertaan bagi kelompok pekerja informal dan rentan melalui skema subsidi daerah atau dana desa.
Peraturan Menteri Keuangan Nomor 133 Tahun 2024	Dana Operasional Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2025	Merupakan regulasi penting yang secara langsung mengatur pendanaan operasional BPJS Ketenagakerjaan. Regulasi ini berdampak strategis terhadap efisiensi, akuntabilitas, serta ruang gerak pengelolaan program jaminan sosial, termasuk JKK, JKM, JHT, dan JP.
Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2024	Tata Cara Kerja Sama dan Pengajuan Pembayaran dari Fasilitas Pelayanan Kesehatan	Merupakan regulasi teknis yang mengatur mekanisme hubungan kerja sama dan pembayaran klaim antara BPJS Ketenagakerjaan dan faskes dalam penyelenggaraan layanan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Regulasi ini berdampak operasional dan strategis terhadap sistem layanan dan pengelolaan program jaminan sosial, terutama dalam hal penjaminan, pelayanan medis, pengawasan biaya, serta efisiensi pembayaran klaim.

06 >



MODAL MANUFAKTUR

BPJS Ketenagakerjaan membangun infrastruktur serta jaringan kantor yang luas dan terintegrasi untuk menciptakan perlindungan sosial pekerja yang responsif, adil, cepat, dan tepat sasaran. Kami memastikan setiap individu mendapatkan akses manfaat yang komprehensif, sesuai kebutuhan mereka.

ASPEK MATERIAL



01 Infrastruktur Teknologi Informasi (TI) dan Komunikasi



02 Gedung Kantor dan Fasilitas Fisik



03 Peralatan Operasional



04 Pemeliharaan dan Keamanan Aset

PENGUATAN INFRASTRUKTUR DAN FASILITAS OPERASIONAL

Modal manufaktur mencakup produk dan layanan yang merupakan bagian dari sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, jaringan kantor pelayanan, serta berbagai program perlindungan yang dirancang untuk memberikan manfaat nyata dan berkesinambungan

bagi peserta. Dengan pendekatan yang responsif dan berstandar tinggi, BPJS Ketenagakerjaan memastikan bahwa setiap peserta mendapatkan akses terhadap perlindungan yang adil, cepat, dan tepat sasaran.

MATRIKS

Uraian	Satuan	2024	2023	2022
Keagenan PERISAI				
Jumlah Kantor PERISAI	Unit	1.568	2.871	1.685
Jumlah Agen PERISAI	Orang	10.301	16.901	11.677
Realisasi Iuran Kepesertaan	Rp Miliar	350,53	473,30	373,22

STRATEGI PENCIPTAAN NILAI

Fokus utama strategi penciptaan nilai modal manufaktur adalah memastikan infrastruktur TI dan komunikasi yang handal, gedung kantor dan fasilitas fisik yang optimal, serta peralatan operasional yang efisien. Ini dicapai

melalui pemeliharaan dan keamanan aset yang ketat, guna menjamin kontinuitas layanan prima, meningkatkan kapasitas operasional, dan memperkuat kepercayaan peserta dalam mengelola jaminan sosial secara efektif.



<p>Modernisasi dan Digitalisasi Infrastruktur Teknologi Informasi (TI).</p> <p>01</p>	<p>BPJS Ketenagakerjaan akan berinvestasi secara berkesinambungan dalam modernisasi infrastruktur TI, mencakup server, pusat data, jaringan komunikasi, dan perangkat keras pendukung, di samping peningkatan kapasitas, kecepatan, dan keamanan sistem untuk mendukung volume transaksi yang tinggi, analisis data, serta layanan digital yang inovatif. Prioritas diberikan pada adopsi teknologi <i>cloud</i> yang aman dan terukur.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Sistem TI yang mutakhir memungkinkan pemrosesan data lebih cepat, otomatisasi proses bisnis, dan pengurangan <i>downtime</i>, yang berdampak langsung pada efisiensi operasional. Layanan digital yang stabil dan cepat akan meningkatkan kepuasan peserta. Infrastruktur TI yang aman melindungi data peserta dan informasi sensitif yang pada gilirannya membangun kepercayaan. Infrastruktur yang modern lebih mudah disesuaikan dengan pertumbuhan jumlah peserta dan layanan di masa depan.
--	---	---



 <p>Optimalisasi dan Modernisasi Gedung Kantor dan Fasilitas Fisik.</p> <p>02</p>	<p>Melakukan <i>profiling</i> kondisi fasilitas kantor dan merencanakan renovasi atau pembangunan baru di lokasi strategis yang mudah diakses oleh peserta. Desain kantor akan mempertimbangkan aspek kenyamanan, efisiensi energi, dan teknologi <i>smart building</i>. Optimalisasi tata letak ruangan untuk meningkatkan kolaborasi dan produktivitas karyawan juga menjadi fokus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kantor yang nyaman, modern, dan mudah diakses menciptakan pengalaman positif bagi peserta saat berkunjung. b. Lingkungan kerja yang ergonomis, sehat, dan kondusif mendukung produktivitas kinerja karyawan. c. Desain ramah lingkungan dan penggunaan teknologi <i>green building</i> dapat mengurangi konsumsi energi dan air serta menurunkan biaya operasional jangka panjang. d. Fasilitas yang terpelihara dengan baik dan dilengkapi dengan teknologi modern mencerminkan profesionalisme dan komitmen BPJS Ketenagakerjaan.
 <p>Peralatan Operasional</p> <p>03</p>	<p>Menerapkan sistem manajemen aset yang komprehensif, mencakup inventarisasi, pemantauan kondisi, dan perencanaan pemeliharaan preventif serta prediktif untuk seluruh aset manufaktur (TI, kendaraan operasional, peralatan kantor). Penggunaan teknologi <i>Internet of Things</i> (IoT) untuk pemantauan kondisi aset secara <i>real-time</i> juga dapat dipertimbangkan</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemeliharaan yang terencana mengurangi risiko kerusakan mendadak dan <i>downtime</i> yang dapat mengganggu layanan. b. Pengelolaan yang baik memperpanjang masa pakai aset, menunda kebutuhan penggantian dan menghemat biaya modal. c. Pemeliharaan prediktif dapat mengidentifikasi masalah lebih awal, mengurangi biaya perbaikan darurat yang lebih mahal.
 <p>Keamanan Fisik Pengelolaan Aset</p> <p>04</p>	<p>Memastikan seluruh fasilitas dan aset manufaktur memiliki sistem keamanan fisik yang tangguh untuk melindungi data dan peralatan. Selain itu, mengintegrasikan pertimbangan prinsip keberlanjutan dalam setiap keputusan terkait modal manufaktur, manajemen limbah, dan penggunaan energi terbarukan di bangunan yang relevan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Keamanan fisik yang kuat melindungi aset dari kerusakan, pencurian, dan penyalahgunaan, serta menjaga kerahasiaan data. b. Praktik keberlanjutan mengurangi jejak karbon dan konsumsi sumber daya alam, sejalan dengan komitmen ESG organisasi. c. Memastikan fasilitas memenuhi standar keselamatan dan lingkungan yang berlaku.

PENCAPAIAN TARGET SDGs 2024

	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2024	Strategi Pencapaian Target
 <p>Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi</p>	<p>Indikator 8.3.1 Proporsi UMKM dalam total pekerjaan formal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Akuisisi peserta BPU: 4.065.027 orang. - Akuisisi UMKM: 14.471 entitas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perluasan program PERISAI (jumlah agen: 10.301; kantor PERISAI: 1.568). - Pelatihan agen untuk menjangkau pekerja informal dan UMKM secara aktif. - Sosialisasi dan edukasi jaminan sosial berbasis komunitas.
 <p>Industri, Inovasi, dan Infrastruktur</p>	<p>Indikator 9.c.1 Proporsi penduduk yang memiliki akses terhadap jaringan telekomunikasi (internet, data).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Modernisasi infrastruktur TI. - Konektivitas layanan digital antarlembaga via <i>API gateway</i> dan jaringan <i>host-to-host</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> - Investasi infrastruktur TI: server, pusat data, dan jaringan komunikasi. - Pengembangan sistem <i>high availability</i> dan digitalisasi arsip. - Integrasi sistem layanan JKP.
 <p>Kota dan Komunitas Berkelanjutan</p>	<p>Indikator 11.1.1 & 11.6.1 Akses terhadap layanan dasar dan pengurangan dampak lingkungan kota.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kantor pusat dan wilayah strategis dan terjangkau. - Penerapan ventilasi sehat, efisiensi air, dan konservasi energi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengelolaan gedung sesuai dengan prinsip ramah lingkungan. - Pengelolaan limbah dan penggunaan teknologi ramah lingkungan.
 <p>Konsumsi dan Produksi Berkelanjutan</p>	<p>Indikator 12.6.1 Praktik keberlanjutan oleh lembaga publik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Plaza BPJAMSOSTEK bersertifikat <i>Green Building (Gold)</i>. - 313 kantor cabang ramah lingkungan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bangunan kantor berstandar hijau. - Penerapan <i>New Service Blueprint</i> yang inklusif dan efisien.
 <p>Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan yang Tangguh</p>	<p>Indikator 16.6.2 Persepsi masyarakat atas pelayanan publik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan digitalisasi layanan dan keamanan data. - Adopsi <i>digital signature</i> dan sistem arsip digital. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan keamanan informasi dan perlindungan data pribadi. - Menjamin stabilitas sistem digital dan memperkuat kepercayaan peserta.

PENINGKATAN AKSES DAN INFRASTRUKTUR

Program Penggerak Jaminan Sosial Indonesia (PERISAI) adalah inisiatif dari BPJS Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memperluas cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan, khususnya bagi pekerja informal atau Bukan Penerima Upah (BPU). Melalui sistem keagenan, PERISAI berperan sebagai perpanjangan tangan BPJS Ketenagakerjaan dalam menjangkau segmen masyarakat yang belum terlayani secara optimal oleh program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Agen PERISAI memiliki tugas utama untuk melakukan sosialisasi dan edukasi mengenai program BPJS Ketenagakerjaan kepada masyarakat, terutama kepada pekerja sektor informal. Agen PERISAI juga bertanggung jawab dalam proses akuisisi peserta baru, membantu pendaftaran, serta mengelola kepesertaan dan pembayaran iuran. Dengan demikian, agen PERISAI berperan penting dalam meningkatkan literasi dan partisipasi masyarakat terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Manfaat dari program PERISAI tidak hanya dirasakan oleh peserta yang mendapatkan perlindungan jaminan sosial, tetapi juga oleh para agen itu sendiri. Menjadi agen PERISAI memberikan kesempatan untuk memperoleh pendapatan tambahan melalui insentif yang diberikan atas setiap peserta baru yang berhasil direkrut. Selain itu, agen PERISAI juga mendapatkan pelatihan dan dukungan dari BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kapasitas dan efektivitas dalam menjalankan tugasnya.

Dalam pelaksanaannya, agen PERISAI berada di berbagai wilayah di Indonesia, terutama di daerah-daerah yang memiliki banyak pekerja informal dan jauh dari jangkauan kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa informasi dan layanan BPJS Ketenagakerjaan dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat, termasuk mereka yang berada di daerah terpencil atau kurang terlayani.

Dampak dari program PERISAI cukup signifikan dalam meningkatkan cakupan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Dengan pendekatan yang lebih personal dan langsung ke masyarakat, agen PERISAI mampu membangun kepercayaan dan kesadaran akan pentingnya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan keamanan kerja bagi pekerja sektor informal dan pelaku UMKM di Indonesia.

Secara keseluruhan, program PERISAI merupakan strategi inovatif dari BPJS Ketenagakerjaan untuk memperluas jangkauan layanan dan memastikan bahwa seluruh pekerja di Indonesia, tanpa terkecuali, mendapatkan perlindungan jaminan sosial yang layak. Dengan melibatkan masyarakat sebagai agen perubahan, program ini tidak hanya meningkatkan partisipasi, tetapi juga memberdayakan individu untuk berkontribusi dalam pembangunan sistem jaminan sosial yang inklusif dan berkesinambungan.



Jumlah Kantor dan Agen PERISAI dan Kinerjanya

Uraian	Satuan	2024	2023	2022
Jumlah Kantor PERISAI	Unit	1.568	2.871	1.685
Jumlah Agen PERISAI	Orang	10.301	16.901	11.677
Realisasi luran Kepesertaan	Rp Miliar	350,53	473,30	373,22

Realisasi Akuisisi Kepesertaan Baru oleh PERISAI

Uraian	2024		2023		2022	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU)	2.027.920	100	4.065.027	99,65	1.545.275	94,61
UMKM	NA*	NA*	14.471	0,35	87.961	5,39
Jumlah	2.027.920	100	4.079.498	100	1.633.236	100

Catatan:

*Pada tahun 2024, PERISAI fokus melakukan akuisisi pada peserta Bukan Penerima Upah sesuai dengan amanat pada Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kerjasama BPJS Ketenagakerjaan dengan Wadah.

INFRASTRUKTUR PENDUKUNG

Sebagai lembaga publik yang menjalankan fungsi strategis dalam perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat modal manufakturnya melalui pengelolaan dan pengembangan infrastruktur fisik. BPJS Ketenagakerjaan memiliki dan mengelola sejumlah gedung, yaitu kantor pusat, kantor wilayah, dan kantor cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Gedung-gedung ini dirancang untuk

mendukung kelancaran operasional, meningkatkan aksesibilitas layanan kepada peserta, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif bagi seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki 2 kantor pusat yang berlokasi strategis dan dilengkapi dengan fasilitas modern berbasis teknologi informasi terkini, sebagai pusat komando dan pengambilan kebijakan nasional, dan berbagai kantor wilayah serta kantor cabang sebagai berikut:

Sarana Operasional BPJS Ketenagakerjaan

Sarana	Kantor Pusat	Kantor Wilayah	Kacab Kelas 1	Kacab Kelas 2	Kacab Kelas 3	Kacab Kelas 3A
Tanah	7 lokasi	7 lokasi	28 lokasi	33 lokasi	50 lokasi	0 lokasi
Bangunan/Gedung Kantor						
a. Gedung Kantor	1 unit milik sendiri	3 unit milik sendiri	23 unit milik sendiri	30 unit milik sendiri	46 unit milik sendiri	-
	1 unit sewa	3 unit sewa	5 unit sewa	7 unit sewa	6 unit sewa	202 unit sewa
	-	5 milik bersama	3 milik bersama	1 milik bersama	1 milik bersama	-
b. Rumah Jabatan	1 unit milik sendiri	1 unit milik sendiri	1 unit milik sendiri	1 unit milik sendiri	-	-
	-	4 unit sewa	6 unit sewa	12 unit sewa	28 unit sewa	-
c. Bangunan Lain	4 unit milik sendiri	4 unit milik sendiri	13 unit milik sendiri	18 unit milik sendiri	18 unit milik sendiri	-
	-	3 unit sewa	14 unit sewa	21 unit sewa	19 unit sewa	-
Kendaraan Roda 4	105 unit	129 unit	319 unit	343 unit	451 unit	174 unit
Kendaraan Roda 2	-	22 unit	77 unit	89 unit	139 unit	126 unit

Penggunaan sistem informasi manajemen gedung (*Building Management System/BMS*) diterapkan secara bertahap untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pemeliharaan infrastruktur.

GREEN BUILDING

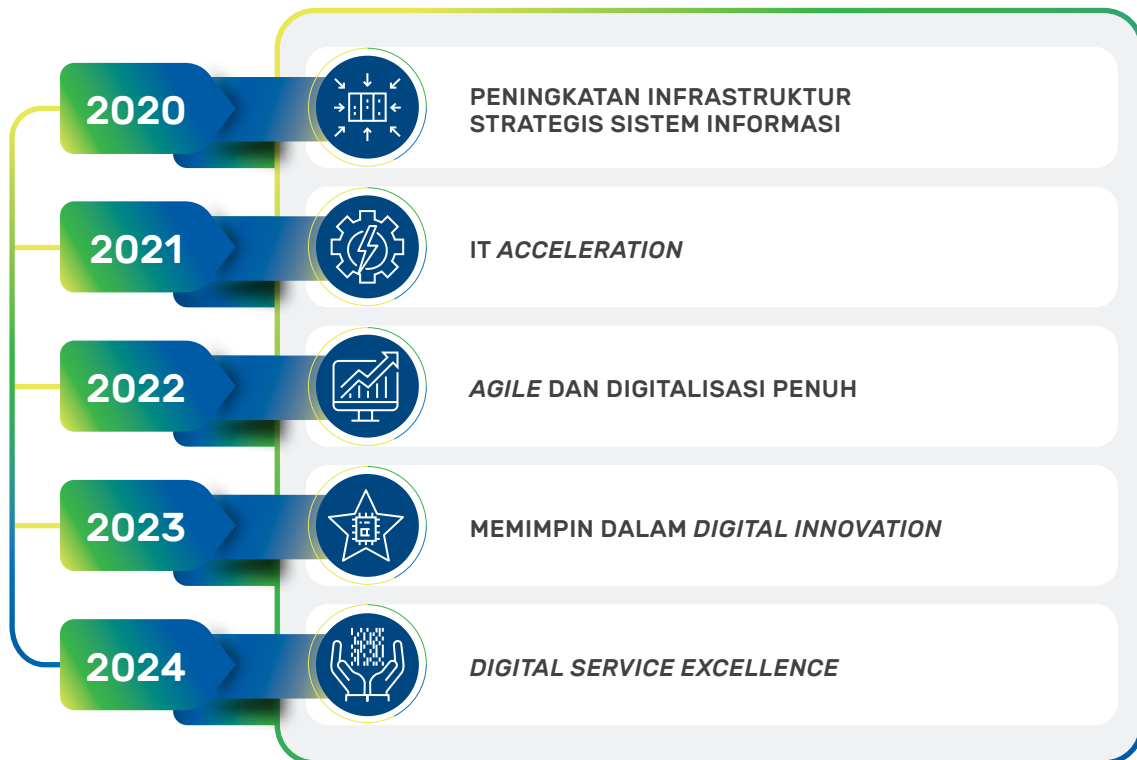
Gedung Plaza BPJAMSOSTEK telah memenuhi kriteria sebagai bangunan ramah lingkungan berdasarkan Sertifikasi *GreenShip New Building (NB)* V.1.2 No. 033/RP/NB/VII-2020 dengan peringkat *Gold* dari Green Building Council Indonesia (GBCI), yang berlaku hingga 13 Oktober 2023. Hingga akhir tahun 2023, sertifikasi ulang belum dilakukan. Akan tetapi, BPJS Ketenagakerjaan tetap berkomitmen untuk mempertahankan pemenuhan prinsip-prinsip bangunan hijau, antara lain penyediaan ruang terbuka hijau, pengelolaan kualitas udara dalam ruang melalui ventilasi yang memadai, pemanfaatan lahan secara efisien, konservasi dan efisiensi energi, pengelolaan air, siklus dan sumber material ramah lingkungan, serta penerapan manajemen bangunan yang mendukung kesehatan dan kenyamanan penghuni.

Informasi alamat kantor wilayah dan kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan dapat diakses pada situs *website* <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/kontak.html>.

INFRASTRUKTUR TEKNOLOGI INFORMASI

Dalam kerangka *Intellectual Capital*, layanan digital menjadi aset tak berwujud yang sangat strategis bagi BPJS Ketenagakerjaan. Teknologi informasi tidak hanya berperan sebagai alat pendukung operasional, tetapi juga sebagai pendorong utama inovasi, efisiensi, dan peningkatan nilai bagi peserta. Kemampuan organisasi dalam mengembangkan solusi digital yang berkesinambungan mencerminkan keunggulan kompetitif berbasis pengetahuan, data, dan kecerdasan digital yang terstruktur.

Sebagai manifestasi dari pengelolaan *Intellectual Capital*, BPJS Ketenagakerjaan menetapkan Peta Jalan Teknologi Informasi (TI) 2020–2024 untuk memperkuat pondasi layanan digital. Peta jalan ini dirancang untuk mendorong percepatan digitalisasi dan menjawab kebutuhan peserta yang terus berkembang.



SASARAN DAN STRATEGI

Dalam menjalankan peran sebagai penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan yang mengelola data jutaan peserta, BPJS Ketenagakerjaan menempatkan perlindungan data pribadi dan keamanan informasi sebagai prioritas utama. Upaya ini merupakan bagian integral dari tata kelola organisasi yang bertanggung jawab dan berbasis kepercayaan. Untuk memastikan layanan digital BPJS Ketenagakerjaan tetap andal, cepat, dan aman, kami menjalankan beberapa strategi utama sebagai berikut:



SARANA DAN INFRASTRUKTUR TEKNOLOGI INFORMASI

BPJS Ketenagakerjaan akan terus berinvestasi secara berkesinambungan dan mengembangkan infrastruktur TI, mencakup server, pusat data, jaringan komunikasi, dan perangkat keras pendukung, di samping peningkatan kapasitas, kecepatan, dan keamanan sistem, untuk mendukung volume transaksi yang tinggi, analisis data, serta layanan digital yang inovatif. Berikut ini berbagai sarana teknologi informasi BPJS Ketenagakerjaan:

Sarana dan Infrastruktur Teknologi Informasi BPJS Ketenagakerjaan

Sarana	Kantor Pusat	Kantor Wilayah	Kantor Cabang	Kantor Cabang 3A
Personal Computer (PC)	674	297	4.455	901
Laptop/Notebook	1.383	465	2.701	407
Scanner	34	36	646	175
Barcode Reader	-	-	3	-
Modem External	-	-	5	-
EDMS	-	4	47	-
Hardisk External	1	-	39	4
Monitor	13	6	25	-
Tablet	136	24	436	16
Server	126	10	119	4
Jaringan	221	77	813	167
Printer	153	226	2.809	419
Jumlah	2.741	1.145	12.098	2.093

07



MODAL INTELEKTUAL

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk terus mengembangkan inovasi berbasis teknologi informasi sebagai bagian dari penguatan modal intelektual guna meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan kepada peserta.

ASPEK MATERIAL



01 Pengembangan dan Pemanfaatan Ekosistem Digital Terintegrasi



02 Inovasi Produk dan Layanan Berbasis Kebutuhan Peserta



03 Pengelolaan Pengetahuan dan Pembelajaran Organisasi



04 Perlindungan dan Pemanfaatan Hak Kekayaan Intelektual

TRANSFORMASI TEKNOLOGI LAYANAN BERKUALITAS

Dalam era transformasi digital dan ekonomi berbasis pengetahuan, *intellectual capital* atau modal intelektual menjadi salah satu aset strategis utama bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam menciptakan nilai jangka panjang. modal intelektual adalah aset tak berwujud yang berbasis pengetahuan, yang memberikan keunggulan kompetitif

dan kemampuan operasional bagi BPJS Ketenagakerjaan. Sistem digital dan teknologi informasi yang kuat, aman, dan berkesinambungan adalah inti dari modal intelektual di era modern, terutama bagi BPJS Ketenagakerjaan yang sangat bergantung pada data dan layanan digital.

MATRIKS

Uraian	2024	2023	2022
JMO – Total Pengguna	25.384.302	21.523.103	17.741.279
Pengajuan Klaim Melalui JMO	61,4% 1.225.843 dari 1.997.637	72% 1.411.112 dari 1.960.397	25,17% 852.016 dari 2.532.911
IT Maturity Level	3,97	3,94	3,86

STRATEGI PENCIPTAAN NILAI

Fokus utama strategi penciptaan nilai modal intelektual BPJS Ketenagakerjaan adalah memperkuat kapabilitas internal melalui inovasi dan pemanfaatan pengetahuan. Ini mencakup pengembangan sistem teknologi mutakhir

sebagai aset inti, menjamin keamanan siber dan perlindungan data peserta, serta mendorong inovasi dan efisiensi. Tujuannya adalah menciptakan organisasi yang adaptif, cerdas, dan responsif terhadap kebutuhan peserta.





 <p>Pengembangan dan Pemanfaatan Ekosistem Digital Terintegrasi.</p> <p>01</p>	<p>BPJS Ketenagakerjaan akan berfokus pada pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi dan aplikasi digital (seperti JMO, SIPP, dan sebagainya) menjadi ekosistem yang kohesif. Hal ini termasuk peningkatan fungsionalitas, <i>user experience</i>, dan keamanan siber. Optimalisasi pemanfaatan <i>big data analytics</i> dan <i>Artificial Intelligence (AI)</i> akan dilakukan untuk menggali <i>insight</i> dari data peserta dan operasional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Sistem terintegrasi mengurangi proses manual, mempercepat penyelesaian klaim, pendaftaran, dan layanan lainnya, sehingga meningkatkan efisiensi operasional secara signifikan. b. Analisis data yang mendalam memberikan <i>insight</i> strategis untuk pengembangan produk, identifikasi risiko, dan alokasi sumber daya yang lebih tepat. c. Layanan digital yang intuitif dan responsif meningkatkan kemudahan akses dan kepuasan peserta. d. Ekosistem digital yang kuat mampu mengakomodasi pertumbuhan jumlah peserta dan kompleksitas layanan di masa depan.
 <p>Inovasi Produk dan Layanan Berbasis Kebutuhan Peserta.</p> <p>02</p>	<p>Mendorong budaya inovasi melalui riset dan pengembangan (R&D) yang terfokus pada kebutuhan dan dinamika pasar kerja. BPJS Ketenagakerjaan akan secara proaktif mengidentifikasi celah perlindungan, mengembangkan skema jaminan sosial, atau meningkatkan yang sudah ada, serta meluncurkan fitur layanan yang relevan, misalnya fitur simulasi manfaat, edukasi finansial digital, atau layanan <i>e-claim</i> yang lebih sederhana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Produk dan layanan inovatif menarik lebih banyak peserta dan pemberi kerja, memperluas cakupan jaminan sosial. b. Inovasi menempatkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai organisasi yang adaptif dan proaktif dalam menghadapi tantangan jaminan sosial. c. Desain produk yang lebih baik dapat memberikan perlindungan yang lebih komprehensif bagi pekerja.
 <p>Pengelolaan Pengetahuan dan Pembelajaran Organisasi.</p> <p>03</p>	<p>Membangun sistem manajemen pengetahuan (<i>Knowledge Management System/KMS</i>) yang <i>robust</i> untuk mendokumentasikan, mengklasifikasikan, dan menyebarkan <i>best practice</i>, standar operasional prosedur (SOP), hasil riset, serta pengalaman berharga dari seluruh unit kerja. Mendorong kolaborasi lintas fungsi dan <i>sharing session</i> untuk memastikan pengetahuan tersebar merata dan kontinu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketersediaan pengetahuan terpusat memastikan standar layanan yang konsisten di seluruh cabang. b. Pembelajaran dari keberhasilan dan kegagalan dapat diterapkan dengan cepat, mengurangi risiko kesalahan berulang. c. Pengetahuan organisasi menjadi aset kolektif, bukan hanya melekat pada individu, sehingga mengurangi risiko kehilangan pengetahuan saat terjadi <i>turnover</i> karyawan. d. Pengetahuan yang terstruktur menjadi fondasi untuk inovasi lebih lanjut.
 <p>Perlindungan dan Pemanfaatan Hak Kekayaan Intelektual</p> <p>04</p>	<p>Mengembangkan sistem perangkat lunak, metodologi, atau merek tertentu yang memiliki potensi kekayaan intelektual, strategi ini mencakup proses identifikasi, pendaftaran, dan perlindungan hukum atas kekayaan intelektual tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Hak kekayaan intelektual yang dilindungi memberikan keunggulan unik dan mencegah replikasi oleh pihak lain. b. Aset tak berwujud ini dapat memiliki nilai finansial atau strategis yang signifikan.

PENCAPAIAN TARGET SDGs 2024

	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2024	Strategi Pencapaian Target
<p>Industri, Inovasi, dan Infrastruktur</p> 	<p>Indikator 9.c.1 Penduduk yang terlayani <i>mobile broadband</i> - akses universal dan terjangkau terhadap teknologi informasi dan komunikasi (TIK), termasuk internet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah pengguna JMO: 25.384.302 - IT <i>Maturity Level</i>: 3,97(target >3,94) 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan aplikasi JMO sebagai layanan digital terintegrasi. - Infrastruktur IT berstandar tinggi. - Integrasi <i>host-to-host</i> dengan kementerian.
<p>Kota dan Komunitas yang Berkelanjutan</p> 	<p>Indikator 11.6.1 Indeks kualitas udara - mengurangi dampak lingkungan dari layanan publik, termasuk transportasi.</p>	<p>Pengurangan kunjungan fisik berkat JMO (efisiensi mobilisasi peserta).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Layanan klaim digital tanpa perlu ke kantor. - Pemrosesan klaim dipercepat. - Edukasi peserta melalui aplikasi.
<p>Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan yang Tangguh</p> 	<p>Indikator 16.10.2 Jumlah negara yang menjamin akses publik terhadap informasi dan perlindungan kebebasan.</p>	<p>Platform E-PPID telah aktif; SIDIA diterapkan di 361 unit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Transparansi publik lewat E-PPID. - Digitalisasi arsip melalui SIDIA. - Audit berkala dan <i>good governance</i>.
<p>Kemitraan untuk Mencapai Tujuan</p> 	<p>Indikator 17.8.1 Persentase pengguna internet.</p>	<p>BPJS Ketenagakerjaan mengembangkan aplikasi JMO berbasis internet, dengan jumlah pengguna mencapai 25.384.302.</p>	<p>Mengembangkan aplikasi JMO sebagai super aplikasi untuk memperkuat ekosistem digital finansial di Indonesia, termasuk penambahan fitur-fitur yang memudahkan peserta mendapatkan manfaat perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.</p>
	<p>Kerja sama teknologi, termasuk akses dan inovasi digital.</p>	<p>Kolaborasi dengan BSSN, BSrE, dan lembaga internasional (ISO, COBIT).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Implementasi sertifikasi ISO 27001, ISO 20000-1. - Penguatan <i>cybersecurity</i> melalui TTIS dan SOC 24/7. - Pelatihan & sertifikasi personel TI. - Pelaksanaan asesmen <i>cyber security maturity</i> dengan BSSN.
	<p>Indikator 17.18.1 (a) Persentase pengguna data yang menggunakan data Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai dasar perencanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan nasional.</p>	<p>BPJS Ketenagakerjaan menjadikan data terkait ketenagakerjaan dari Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai sumber data dalam perencanaan (target), pemantauan dan evaluasi akuisisi kepesertaan, dan hal-hal lain dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan.</p>	<p>Melakukan koordinasi dan kerja sama terkait kebutuhan data dengan berbagai kementerian/ lembaga.</p>

INOVASI TEKNOLOGI INFORMASI DALAM Mendukung Layanan Prima

Inovasi teknologi informasi sangat krusial bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan pelayanan dan memperluas jangkauan. Melalui inovasi, operasional menjadi lebih efisien, data peserta terkelola optimal, dan akses manfaat lebih mudah. Ini memastikan perlindungan jaminan sosial adaptif terhadap perubahan dan kebutuhan pekerja di era digital.

Total saat ini ada 62 aplikasi dalam produk TI BPJS Ketenagakerjaan yang terdiri dari 28 aplikasi yang digunakan oleh pihak eksternal BPJS Ketenagakerjaan dan 34 aplikasi yang digunakan oleh internal. Aplikasi ini berupa *operation system* maupun *core support system*.



OPERATION SYSTEM

Operation System merujuk pada aplikasi utama yang langsung menunjang operasional inti dan layanan utama BPJS Ketenagakerjaan, baik untuk peserta maupun *stakeholder* eksternal.



CORE SUPPORT SYSTEM

Core support system merujuk pada aplikasi pendukung utama (*core*) yang membantu menjalankan kegiatan internal organisasi seperti manajemen data, kepegawaian, keuangan, atau infrastruktur TI.

BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan berbagai transformasi digital, meliputi digitalisasi layanan untuk akses lebih mudah, otomatisasi proses guna efisiensi operasional, dan pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Berikut adalah beberapa transformasi digital yang terdapat dalam BPJS Ketenagakerjaan:

JAMSOSTEK MOBILE

Memasuki tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan menetapkan target pencapaian *Digital Service Excellence* sebagai bagian dari tonggak penting dalam transformasi digital. Salah satu inisiatif strategis untuk mewujudkan target tersebut adalah pengembangan dan penyempurnaan aplikasi JMO (Jamsostek Mobile), yang dirancang sebagai *one access to digital ecosystem*, yakni aplikasi yang menjadi pintu utama bagi peserta dalam mengakses seluruh layanan BPJS Ketenagakerjaan secara digital yang cepat, mudah, dan lengkap.

Ini mencakup berbagai fitur, mulai dari pendaftaran, pengkinian data, pembayaran iuran, pengajuan klaim (seperti Jaminan Hari Tua atau JHT), pengecekan saldo, hingga akses ke beragam manfaat tambahan seperti perumahan pekerja dan dana siaga. Dengan tujuan untuk mempermudah akses layanan bagi peserta melalui penyediaan platform digital terintegrasi, sehingga seluruh kebutuhan peserta terkait program-program BPJS Ketenagakerjaan dapat dilayani secara menyeluruh tanpa harus mengakses berbagai aplikasi terpisah atau melakukan kunjungan langsung ke kantor cabang.

Aplikasi ini merupakan hasil dari pemanfaatan *intellectual capital* organisasi, mengintegrasikan teknologi, data, dan pemahaman terhadap kebutuhan peserta ke dalam satu platform digital yang mudah diakses. Digitalisasi layanan menjadi kunci transformasi BPJS Ketenagakerjaan dalam menghadirkan pelayanan publik yang cepat, transparan, dan mudah diakses oleh seluruh peserta. Bagi BPJS Ketenagakerjaan, digitalisasi bukan hanya meningkatkan efisiensi operasional dan akurasi data tetapi lebih dari itu, digitalisasi memungkinkan pengambilan keputusan berbasis analitik yang lebih baik.

Berbagai manfaat JMO di antaranya:

- 

AKSESIBILITAS

Layanan dapat diakses 24/7 dari mana saja dan kapan saja.
- 

EFISIENSI PROSES

Pengajuan klaim dan layanan lainnya menjadi lebih cepat dan ringkas.
- 

TRANSPARANSI

Informasi kepesertaan dan saldo dapat dilihat secara *real-time*.
- 

KONEKTIVITAS LAYANAN

Terintegrasi dengan berbagai mitra dan ekosistem digital terkait ketenagakerjaan.
- 

PENINGKATAN LITERASI

Memberikan edukasi digital mengenai program jaminan sosial tenaga kerja.

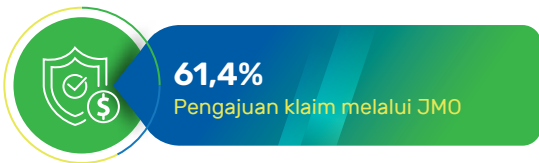
JMO mencakup berbagai fitur dan layanan digital, antara lain:



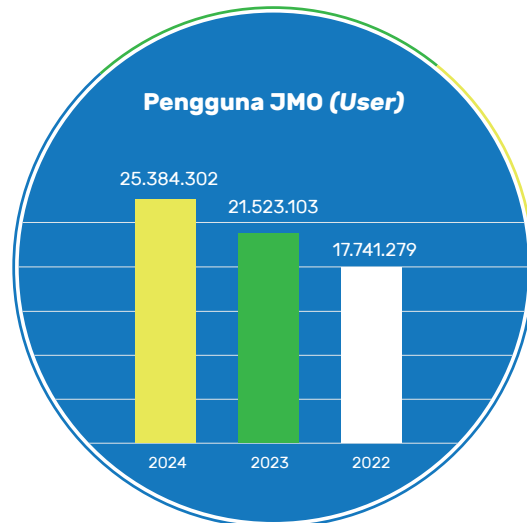
- Cek saldo dan histori iuran
- Klaim JHT secara digital tanpa perlu datang ke kantor cabang
- Update data peserta secara mandiri
- Pelacakan status klaim
- Informasi dan pengaduan program dan manfaat
- Fitur pelatihan dan info lowongan kerja dari mitra
- Simulasi manfaat dan edukasi ketenagakerjaan
- Pendaftaran kepesertaan
- Manfaat layanan tambahan (*value added service*) lainnya

Digitalisasi juga memperluas jangkauan layanan, menjangkau peserta di wilayah terpencil, serta mendukung inklusi sosial dan keuangan secara nasional.

Ketenagakerjaan. Transformasi digital melalui JMO menjadi simbol kesiapan BPJS Ketenagakerjaan dalam menghadapi tantangan masa depan serta mewujudkan visi sebagai penyelenggara jaminan sosial yang unggul dan adaptif di era digital. [OJK F.26]



Selain meningkatkan kepuasan peserta terhadap kemudahan dan kecepatan layanan, JMO juga mengurangi beban layanan fisik di kantor cabang. Dari sisi lingkungan, JMO merupakan bagian dari inovasi dalam praktik keberlanjutan, karena telah mengurangi emisi kendaraan yang digunakan untuk ke kantor BPJS



BPJS Ketenagakerjaan terus mengembangkan JMO dengan menambahkan fitur-fitur baru, seperti informasi lowongan kerja sesuai keahlian dan minat, serta sistem poin yang memberikan manfaat tambahan bagi pengguna aktif. Dengan berbagai fitur dan kemudahan yang ditawarkan, JMO menjadi alat penting bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk mengelola kepesertaan secara efisien dan efektif.

SIDIA - PLATFORM PENGELOLAAN KORESPONDENSI DAN ARSIP DIGITAL

Dalam upaya mempercepat transformasi digital dan meningkatkan efisiensi layanan administrasi, BPJS Ketenagakerjaan mengembangkan aplikasi SIDIA (Sistem Informasi Korespondensi dan Digital Arsip). SIDIA berfungsi sebagai platform pengelolaan korespondensi dan arsip digital yang terintegrasi, mencakup berbagai jenis naskah dinas seperti surat masuk dan keluar. Dengan implementasi SIDIA, proses administrasi yang sebelumnya manual dan tersebar, kini menjadi lebih terstruktur, efisien, dan aman.

Aplikasi ini telah diterapkan di 361 unit kerja dan kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan di seluruh Indonesia, memberikan kemudahan bagi karyawan dalam membuat, menyimpan, dan meminjam arsip naskah dinas. Selain itu, SIDIA meningkatkan keamanan dokumen melalui jaringan privat perusahaan (VPN), memastikan bahwa data sensitif terlindungi dengan baik serta naskah dinas yang ditandatangani secara elektronik menggunakan

sertifikat elektronik dari Balai Sertifikasi Elektronik, Badan Siber dan Sandi Negara.

Melalui SIDIA, BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan komitmennya dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasional, sekaligus memastikan bahwa pengelolaan korespondensi dan arsip dilakukan secara profesional dan sesuai dengan standar keamanan yang tinggi.

E-PLKK - PLATFORM KASUS KECELAKAAN KERJA

BPJS Ketenagakerjaan telah mengembangkan E-PLKK (Elektronik Pusat Layanan Kecelakaan Kerja), sebuah sistem digital yang dirancang untuk mempermudah dan mempercepat proses penanganan kasus kecelakaan kerja. Aplikasi ini memungkinkan fasilitas kesehatan mitra, seperti rumah sakit dan klinik, untuk melakukan validasi data kepesertaan, pelaporan kasus kecelakaan kerja, serta penagihan biaya perawatan secara daring dan terintegrasi.

Dengan E-PLKK, layanan penjaminan pengobatan perawatan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan dapat lebih cepat dan efisien karena dilakukan secara digital, *real-time*, dan tanpa menggunakan kertas. Sistem ini juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan, memastikan bahwa peserta BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan penanganan medis yang cepat dan tepat sesuai dengan indikasi medisnya.



E-PPID – PLATFORM KETERBUKAAN INFORMASI

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk menjalankan prinsip keterbukaan informasi publik sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. Untuk mendukung hal tersebut, BPJS Ketenagakerjaan mengembangkan E-PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Elektronik), sebuah platform digital yang memfasilitasi masyarakat dalam mengakses informasi publik secara mudah, cepat, dan transparan.

Melalui E-PPID, masyarakat dapat memperoleh berbagai informasi terkait program, kebijakan, laporan keuangan, serta informasi lainnya yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Platform ini juga menyediakan fitur untuk mengajukan permohonan informasi, sehingga

memperkuat akuntabilitas dan pelayanan publik yang responsif.

Dengan implementasi E-PPID, BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan komitmennya dalam mewujudkan keterbukaan informasi publik, membangun tata kelola yang baik (*good governance*) dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.

PENGEMBANGAN APLIKASI

Pengembangan berbagai aplikasi merupakan bagian dari modal intelektual organisasi, yang mendukung efisiensi dan *“agility”* dari BPJS Ketenagakerjaan. Berikut ini berbagai pengembangan aplikasi dan berbagai kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan TI pada tahun pelaporan:

Progres Pengembangan Aplikasi Tahun 2024

Jenis Program Pengembangan	Status
Gerakan Kurangi Klik (GKK) untuk meningkatkan Produktifitas Kantor Cabang	✓
Portal Layanan PMI	✓
Integrasi Sistem dengan: <ul style="list-style-type: none"> - Mitra Eksisting Kerja Sama Fintech - Kerja Sama Keagenan Korporasi - Optimalisasi Pemanfaatan Integrasi Data Kemendikbudristek dengan BPJS Ketenagakerjaan 	✓
Pengembangan Kanal Pendaftaran dan Pembayaran Mitra Pengemudi GRAB	✓
Enhancement Aplikasi JMO: <ul style="list-style-type: none"> - Log Kunjungan Halaman Promo Aplikasi JMO - Implementasi JMO <i>Onsite</i> - CMS <i>Push Notification</i> pada Aplikasi Jamsostek Mobile (JMO) - Fitur Log Cek Saldo JMO - Penyusunan Fitur MLT Perumahan Pekerja JMO - <i>Customer Rewards</i> pada Aplikasi JMO - Pembuatan Deeplink Cek Saldo dan Perumahan Pekerja - Log Kunjungan Halaman Promo Aplikasi JMO - <i>Enable</i> Biometrik dengan Nomor Identitas Kependudukan (NIK) - Penambahan Kode OTP saat Pendaftaran Akun JMO bagi Segmen PMI - <i>Push Notification Download</i> RSJHT pada Aplikasi JMO - Pengembangan Fitur Reaktivasi pada Aplikasi JMO 	✓
Enhancement Aplikasi LEMS Jakon	✓
Implementasi DevSecOps Aplikasi SMILE	✓
Enhancement Aplikasi SIPP <i>Online</i>	✓
Enhancement Proses Pendaftaran Kepesertaan Pekerja Migran Indonesia pada aplikasi POM	✓
Pembangunan SERTAKAN JMO dan Pekerja Rentan 2024	✓

Jenis Program Pengembangan	Status
Implementasi Relaksasi Iuran JKK 50%	✓
Pendaftaran Jakon: Excel Form, OCR KTP, TK Susulan	✓
<i>To-do-list</i> Kepesertaan: Kemudahan Mekanisme <i>Approval</i> oleh Kepala Kantor Cabang & Kepala Bidang Kepesertaan	✓
<i>To-do-list</i> Pelayanan: Kemudahan Mekanisme <i>Approval</i> oleh Kepala Kantor Cabang & Kepala Bidang Pelayanan	✓
Bank Data: Pekerja Rentan	✓
Pembangunan APEKA (Pojok Digital)	✓
Implementasi PSAK 117	✓
Implementasi <i>Chatbot</i> pada Pojok Digital	✓
Sertifikasi ISO 20000 dan 27001	✓
IT <i>Maturity Level Assessment</i> 2024	✓
Implementasi <i>Development Quality Index</i>	✓

KEAMANAN DATA KEPESERTAAN

BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat sistem keamanan informasi melalui kebijakan, teknologi, dan budaya kerja yang mendukung keamanan, kerahasiaan, dan integritas melalui berbagai upaya, namun tidak terbatas pada:



STRATEGI TIGA DIMENSI KEAMANAN DATA PESERTA



<p>1. Security Awareness</p> <p>a. <i>Internal Awareness</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uji Security. • Seputar Literasi Digital. • Data Governance Awareness. 	<p>1. Defense Mechanism</p> <p>Implementasi <i>multi layered tools</i> (<i>application, network, endpoint, server level</i>) untuk perlindungan data peserta, di antaranya: <i>DLP Tools, Removable Media Blocking, SFTP, HTTPS, Firewall, Virtual Private Network (VPN), Multi-factor Authentication, dan Disk Encryption.</i></p> <p>2. Penetration Testing</p> <p>Pengetesan secara reguler dan adhoc (<i>before deployment</i>) untuk identifikasi <i>vulnerabilities</i> dan pencegahan kebocoran data.</p>	<p>1. Security Operation Center (SOC) 24x7</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memantau dan deteksi ancaman siber yang menyebabkan kebocoran data. • Tim Tanggap Insiden Siber untuk mitigasi dan pemulihan pasca insiden. <p>2. Threat Intelligence</p> <p>Pengumpulan Informasi Taktik, Teknik, dan Prosedur (TTP) untuk antisipasi dan mitigasi serangan <i>data breach</i>.</p>
<p>2. Kebijakan Keamanan Data</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Data Loss Prevention (DLP).</i> • <i>User Acces Matrix.</i> • <i>Data Sharing Policy.</i> • <i>Data Encryption Policy.</i> 	<p>3. User Access Management</p> <p>a. Reviu berkala atas akses <i>user</i> dan <i>need to know the principle</i> (<i>authentication & authorization</i>).</p> <p>b. <i>Tools</i> Pendukung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Identity Access Management (IAM).</i> • <i>Privilege Access Management (PAM).</i> 	<p>3. Vendor Security Assessment</p> <p>Melakukan penilaian dan audit atas pihak ketiga untuk memastikan kerahasiaan data peserta dikelola secara baik dan aman.</p>
<p>3. Struktur Organisasi dan Personel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tim yang berdedikasi dalam menangani <i>Data Security Operation.</i> • Peningkatan kapabilitas personel dalam bentuk pelatihan & sertifikasi. 		<p>4. Data Center</p> <p>Terletak pada 2 lokasi berbeda di Indonesia untuk meminimalkan dampak <i>force majeure</i>.</p>

Enabler – Faktor Penentu Keberhasilan

Komite Pengawas	Regulasi	Standar Internasional	International Best Practice
Perlindungan data peserta dimonitor secara periodik oleh Komite Pengarah TI.	UU No. 27 Tahun 2022 Tentang PDP & UU No. 11 Tahun 2008 Tentang ITE POJK 6/.07/2022 SEOJK 14/07/2014	<ul style="list-style-type: none"> • ISO 27001:2022 • ISO 27701:2019 • ISO 9001:2015 • ISO 20000-1:2018 	

Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga bekerja sama dengan berbagai pihak yang memiliki kepakaran dalam keamanan data, di samping menetapkan standar internasional dalam keamanan data:

1. Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) Republik Indonesia terkait asesmen serta peningkatan keamanan informasi dan implementasi sistem *honeypot* di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.
2. Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) Republik Indonesia terkait *assessment cyber security maturity* di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.
3. Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) BSSN Republik Indonesia terkait penerapan tanda tangan elektronik dalam upaya transformasi digital di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.
4. Sertifikasi ISO 27001:2022 terkait pelatihan *awareness* mengenai keamanan informasi serta asesmen atas pengelolaan keamanan informasi BPJS Ketenagakerjaan.

MANAJEMEN RISIKO DATA: MENGELOLA RISIKO SECARA PROAKTIF

Sebagai bagian dari komitmen terhadap tata kelola teknologi informasi yang andal dan perlindungan data peserta, BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan komprehensif dalam manajemen risiko data. Risiko seperti kehilangan data, pelanggaran privasi, dan

kerusakan sistem diidentifikasi melalui penilaian risiko berkala dan pemantauan insiden. BPJS Ketenagakerjaan juga menerapkan Sistem Manajemen Keamanan Informasi untuk melindungi kerahasiaan, integritas, dan ketersediaan data dari berbagai ancaman keamanan informasi, baik internal maupun eksternal.

Dalam upaya mitigasi, BPJS Ketenagakerjaan mengadopsi kebijakan klasifikasi data berdasarkan tingkat kerahasiaan dan menerapkan kebijakan keamanan data dan informasi yang mencakup perencanaan IT, manajemen risiko IT, serta manajemen relasi bisnis IT. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga memperkuat infrastruktur teknologi informasi dan membentuk kemitraan dengan lembaga terkait, termasuk Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN), untuk meningkatkan ketahanan terhadap serangan siber. Langkah-langkah ini mencerminkan komitmen BPJS Ketenagakerjaan dalam menjaga kepercayaan publik dan memastikan keamanan data peserta.

KESIAPAN MENGHADAPI BENCANA DIGITAL

BPJS Ketenagakerjaan memiliki komitmen kuat untuk memastikan kelangsungan dan ketangguhan layanan digital meskipun menghadapi insiden atau bencana. Salah satu langkah strategis yang diambil adalah penerapan *Business Continuity Management* (BCM)



dimana di dalamnya terdapat protokol kelangsungan usaha yang tertuang dalam *Business Continuity Plan* (BCP) dan protokol rencana darurat bencana teknologi yang tertuang dalam *Disaster Recovery Plan* (DRP). Kedua protokol tersebut dirancang untuk menjaga operasional layanan tetap berjalan normal dengan kondisi darurat pasca terjadi bencana.

Dokumen *Business Continuity Plan* (BCP) merupakan panduan dalam memulihkan kelangsungan usaha Unit Kerja saat terjadi keadaan berikut:

1. Gangguan atau bencana.
2. Menentukan alur kerja dalam memastikan pemulihan operasional unit kerja.
3. Mengidentifikasi peran dan tanggung jawab personel.
4. Memastikan kebutuhan sumber daya pemulihan.

Dokumen *Disaster Recovery Plan* (DRP) tersedia untuk setiap layanan Teknologi Informasi (TI) yang dinilai kritikal dalam mendukung bisnis dan operasional Badan untuk fungsi bisnis kritikal yang merujuk pada hasil identifikasi analisa dampak bisnis.

Dalam perancangan DRP, BPJS Ketenagakerjaan mengacu pada standar internasional seperti ISO 20000:2011 dan ISO 22301:2012, yang menekankan pentingnya pemulihan infrastruktur teknologi informasi secara efektif. DRP ini mencakup pedoman bagi pegawai dan pihak terkait untuk mengakses kembali data, perangkat keras, dan perangkat lunak yang diperlukan agar operasional bisnis dapat dilanjutkan setelah terjadi gangguan. Langkah-langkah ini mencerminkan upaya BPJS Ketenagakerjaan dalam menjaga keberlangsungan layanan digital dan memberikan perlindungan optimal bagi peserta.

MENJAGA PRIVASI PESERTA [GRI 418-1]

Menjaga privasi peserta adalah prioritas utama BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini krusial untuk membangun kepercayaan dan memastikan keamanan informasi pribadi yang sensitif. Perlindungan data yang ketat meminimalkan risiko penyalahgunaan, melindungi hak-hak peserta, serta menjamin kenyamanan dan keyakinan mereka dalam memanfaatkan layanan jaminan sosial.

Sebagai penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan yang mengelola data pribadi jutaan peserta, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk menjaga kerahasiaan dan keamanan informasi melalui pendekatan menyeluruh yang mencakup kebijakan, teknologi, dan pengembangan sumber daya manusia.

Berikut adalah tiga pendekatan utama yang dijalankan:

1. Peningkatan Kesadaran Keamanan Informasi kepada Seluruh Karyawan

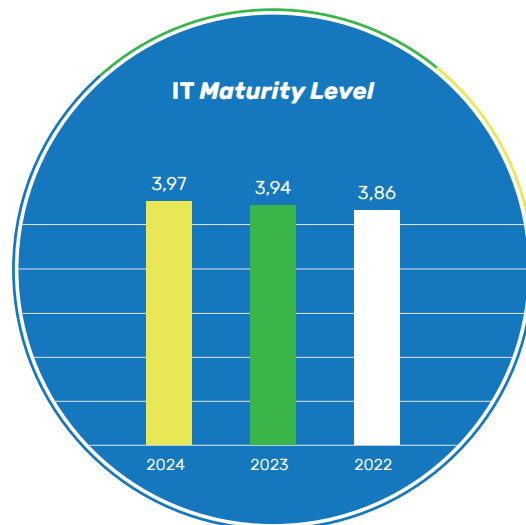
BPJS Ketenagakerjaan secara rutin mengadakan pelatihan dan sosialisasi internal untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya menjaga kerahasiaan data peserta. Upaya ini bertujuan membangun budaya kerja yang sadar risiko dan berorientasi pada perlindungan data pribadi.

2. Peningkatan Kompetensi Personel Teknologi Informasi (TI)

BPJS Ketenagakerjaan berinvestasi dalam pengembangan kompetensi teknis personel TI melalui pelatihan, sertifikasi, dan pembaruan pengetahuan terkini. Pada tahun pelaporan terdapat 3 karyawan yang mengikuti sertifikasi *Lead Implementer ISO 27001:2022*. Satu orang dilatih dalam *GIAC Penetration (GPEN) Tester*.

3. Audit Berkala untuk Menilai Tingkat Kematangan TI (IT Maturity Level)

BPJS Ketenagakerjaan melakukan audit berkala terhadap sistem TI menggunakan kerangka kerja seperti COBIT 5 untuk menilai tingkat kematangan tata kelola dan keamanan TI. Audit ini membantu organisasi mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, memastikan bahwa sistem informasi mendukung tujuan strategis, dan meminimalkan risiko operasional serta keamanan. *Maturity level* pada tahun 2024 adalah 3,97, dan angka ini melebihi target yang ditetapkan oleh Badan sebesar 3,94.



Melalui pendekatan ini, BPJS Ketenagakerjaan berupaya menjaga kepercayaan peserta dan memastikan bahwa layanan digital yang disediakan aman, andal, dan sesuai dengan standar perlindungan data yang berlaku. Pada tahun pelaporan tidak terjadi kebocoran data. [GRI 418-1]

CORPU SEBAGAI PILAR UTAMA PEMBELAJARAN ORGANISASI

BPJS Ketenagakerjaan telah mengukuhkan dirinya sebagai organisasi pembelajar melalui implementasi Institut BPJS Ketenagakerjaan, sebuah inisiatif *Corporate University* (CorpU) yang diluncurkan sejak tahun 2016. Tujuan utama dari inisiatif ini adalah memastikan bahwa seluruh karyawan, dari berbagai tingkatan, memperoleh akses yang merata terhadap pembelajaran dan pengembangan kompetensi. Dengan pendekatan ini, BPJS Ketenagakerjaan berupaya membangun budaya organisasi yang adaptif dan inovatif, yang mampu merespons dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Sebagai bagian dari strategi pembelajaran, BPJS Ketenagakerjaan juga memanfaatkan platform *digital learning*, yang telah terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Lebih lanjut, BPJS Ketenagakerjaan mengintegrasikan prinsip-prinsip pembelajaran organisasi dalam operasionalnya, termasuk melalui survei dan evaluasi internal yang mendalam. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah model pendekatan *four level evaluation* sebagai wadah survei dan evaluasi internal. Melalui penerapan model ini, BPJS Ketenagakerjaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan peningkatan kapasitas individu serta organisasi secara keseluruhan.

Dengan kombinasi antara inisiatif CorpU dan pendekatan pembelajaran organisasi yang sistematis, BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan komitmennya dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan. Langkah-langkah ini tidak hanya meningkatkan kualitas layanan kepada peserta, tetapi juga memperkuat posisi BPJS Ketenagakerjaan sebagai institusi yang responsif dan proaktif dalam menghadapi perubahan.



08



MODAL MANUSIA

BPJS Ketenagakerjaan meyakini bahwa manusia adalah aset utama yang berperan penting dalam penciptaan nilai jangka panjang untuk semua pemangku kepentingan.

ASPEK MATERIAL

-  **01** Pengembangan dan Pelatihan Karyawan
-  **02** Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Kesejahteraan Karyawan
-  **03** Retensi dan Rekrutmen Karyawan
-  **04** Keragaman, Kesetaraan, dan Inklusi
-  **05** Budaya dan Keterlibatan Karyawan

MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

Modal manusia BPJS Ketenagakerjaan adalah seluruh kapasitas, kemampuan, dan kompetensi yang melekat pada karyawan, serta motivasi internal mereka. Ini mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kesehatan, dan kesejahteraan yang memungkinkan

organisasi mencapai tujuannya. Investasi pada modal manusia sangat penting untuk inovasi, efisiensi operasional, dan kualitas pelayanan kepada peserta, serta untuk mendorong pertumbuhan dan daya saing kami.

MATRIKS





Uraian	2024	2023	2022
Jumlah Total Karyawan	5.380	5.537	5.712
Rata-Rata Jam Pelatihan (Jam/Orang)	27,38	33,93	27,90
Survei Keterikatan Karyawan	80%	85%	85%
Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan	2,82%	2,92%	2,90%
Angka Kecelakaan Kerja	111	128	67
Proporsi Karyawan Perempuan/Laki-Laki di Level Manajerial	32,61%	32,40%	32,25%
Persentase Manajemen Senior Lokal	100%	100%	100%

STRATEGI PENCIPTAAN NILAI





Fokus strategi kami adalah bagaimana investasi pada karyawan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan secara langsung berkontribusi pada penciptaan nilai jangka pendek,

menengah, dan panjang bagi BPJS Ketenagakerjaan serta bagi pemangku kepentingan, seperti peserta, pemerintah, dan masyarakat luas. Secara lebih spesifik strategi penciptaan nilai ini kami sampaikan dalam tabel berikut:



 <p>Pengembangan dan Peningkatan Kompetensi</p> <p>01</p>	<p>Menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif dan kontinu, baik <i>hard skill</i> maupun <i>soft skill</i>, yang relevan dengan kebutuhan entitas dan perkembangan operasi jaminan sosial, termasuk pula pengembangan kepemimpinan, dan peningkatan kemampuan analitis.</p>	<p>Karyawan yang lebih terampil dan berpengetahuan akan meningkatkan efisiensi operasional, kualitas layanan kepada peserta, dan inovasi dalam pengembangan produk jaminan sosial. Hal ini juga akan meningkatkan adaptabilitas entitas terhadap perubahan.</p>
 <p>Pengelolaan Kinerja Berbasis Kompetensi dan Nilai</p> <p>02</p>	<p>Menerapkan sistem manajemen kinerja yang transparan, objektif, dan berorientasi pada hasil, dengan fokus pada pencapaian target individu dan tim yang selaras dengan tujuan strategis BPJS Ketenagakerjaan. Mendorong budaya kinerja tinggi yang didukung oleh nilai-nilai Iman ETHIKA, dan <i>service value</i> pelayanan prima BPJS Ketenagakerjaan.</p>	<p>Kinerja karyawan yang optimal akan langsung berkontribusi pada pencapaian target organisasi, seperti peningkatan jumlah peserta, kepuasan peserta, dan pengelolaan dana yang lebih baik. Budaya yang kuat akan mendorong komitmen dan produktivitas.</p>
 <p>Kesehatan, Keselamatan, dan Kesejahteraan Karyawan</p> <p>03</p>	<p>Menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta menyediakan program kesehatan, kesejahteraan, dan dukungan psikologis yang komprehensif bagi karyawan, termasuk inisiatif untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan <i>mental wellness</i>.</p>	<p>Karyawan yang sehat dan sejahtera cenderung lebih termotivasi, produktif, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Ini mengurangi biaya terkait kesehatan dan meningkatkan retensi karyawan.</p>
 <p>Pengelolaan Talenta dan Suksesi</p> <p>04</p>	<p>Mengembangkan program identifikasi talenta, pengembangan karier, dan perencanaan suksesi untuk memastikan ketersediaan pemimpin dan ahli di masa depan. Ini mencakup proses rekrutmen yang efektif dan program <i>onboarding</i> yang kuat.</p>	<p>Memastikan kesinambungan kepemimpinan dan keahlian inti dalam organisasi, mengurangi risiko kekurangan talenta, dan meningkatkan daya tarik BPJS Ketenagakerjaan sebagai tempat bekerja.</p>
 <p>Penguatan Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan</p> <p>05</p>	<p>Membangun dan memelihara budaya kerja yang positif, inklusif, dan partisipatif, di mana karyawan merasa dihargai, didengar, dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi, termasuk mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi antar unit.</p>	<p>Tim yang beragam akan membawa perspektif yang lebih luas, mendorong inovasi, dan meningkatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta yang beragam, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan.</p>

PENCAPAIAN TARGET SDGs 2024

	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2024	Strategi Pencapaian Target
 <p>Kehidupan Sehat dan Sejahtera</p>	<p>Indikator 3.8.1 Cakupan layanan kesehatan esensial termasuk jaminan sosial kesehatan dan keselamatan kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan jaminan sosial kesehatan. - Pembentukan tim tanggap darurat. - Menyediakan layanan kesehatan untuk karyawan melalui kerja sama dengan klinik. 	<p>Mengikutsertakan setiap karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam program jaminan kesehatan, dan menyediakan layanan kesehatan bagi karyawan.</p>
 <p>Kesetaraan Gender</p>	<p>Indikator 5.1.1 Ketersediaan kerangka hukum yang mendorong, menetapkan, dan memantau kesetaraan gender dan penghapusan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - BPJS Ketenagakerjaan memberi kesempatan setara dalam rekrutmen dan pengembangan karier karyawan sesuai Peraturan Direksi No. PERDIR 47/122017 tentang Tata Cara Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. - Jumlah karyawan perempuan di posisi pejabat struktural sebanyak 300 orang atau 5,58% dari total karyawan, dan 32,61% dari total pejabat struktural Badan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan proses rekrutmen yang adil dan transparan sejak pengumuman penerimaan sampai penempatan kerja. - Penetapan pejabat struktural ditentukan melalui proses penilaian kinerja dan pemenuhan KPI, dengan mengabaikan faktor-faktor yang bersifat diskriminatif.
	<p>Kesetaraan gender dalam pengupahan.</p>	<p>Rasio upah <i>entry level</i> pria dan wanita: 1:1.</p>	<p>Kebijakan meritokrasi dan nondiskriminasi, pengawasan internal terhadap kesetaraan gaji.</p>
 <p>Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi</p>	<p>Indikator 8.5.1 & 8.5.2 Penghasilan pekerja & tingkat pengangguran.</p> <p>Indikator 8.8.1 Keselamatan kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah karyawan BPJS 2024: 5.380. - Nilai keterikatan karyawan: 80%. 	<p>Menyediakan lapangan pekerjaan bagi karyawan dan memastikan tempat kerja yang layak dan aman.</p>
 <p>Industri, Inovasi, dan Infrastruktur</p>	<p>Indikator 9.5.2 Jumlah sumber daya manusia bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.</p>	<p>Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan gelar S2 (Master) dan S3 (Doktor/Ph.D) berjumlah 912 orang atau 16,95% dari total karyawan.</p>	<p>Mendukung pegawai untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang S2 dan S3, baik di dalam maupun di luar negeri melalui pemberian bantuan biaya pendidikan dan cuti selama pendidikan.</p>

VISI, MISI, PENDEKATAN, DAN RENCANA STRATEGIS

VISI

Menjadi *human capital* kebanggaan bangsa melalui perwujudan



MISI

Merencanakan, menetapkan, dan mengendalikan kebijakan pengelolaan *human capital* untuk menciptakan nilai tambah pada layanan, operasional, dan kinerja organisasi yang unggul.

BPJS Ketenagakerjaan meyakini bahwa sumber daya manusia atau *Human Capital* (HC) adalah modal utama dalam mencapai visi dan misi Badan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dilakukan secara strategis dan berorientasi jangka panjang melalui pendekatan sebagai berikut:



RENCANA STRATEGIS

BPJS Ketenagakerjaan telah menyusun strategi pengelolaan *Human Capital* (HC) sebagai bagian dari transformasi kelembagaan untuk membangun organisasi yang adaptif, unggul, dan berkelas dunia. Pendekatan ini diwujudkan melalui empat pilar utama yang saling mendukung.



BPJS Ketenagakerjaan memastikan keberlangsungan kepemimpinan organisasi dengan merancang sistem suksesi yang terstruktur. Mekanisme ini mencakup pengembangan jalur karier (*career path*), identifikasi talenta terbaik (*top performer*), serta perencanaan penempatan dan pengembangan karyawan berdasarkan kinerja dan potensi. Strategi ini bertujuan menjamin kesiapan SDM untuk mengisi posisi-posisi strategis secara berkesinambungan.



Seluruh proses layanan kepegawaian kini berbasis teknologi melalui *Human Capital Information System* (HCIS), sehingga pelayanan terhadap karyawan menjadi lebih cepat, transparan, dan efisien. Inisiatif ini turut mendukung fleksibilitas kerja, termasuk adopsi model kerja *hybrid* yang relevan dengan perkembangan zaman.



Komitmen untuk membentuk *high performance leaders* dilakukan melalui berbagai program pelatihan kepemimpinan yang komprehensif dan terarah. Pemimpin di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan dituntut untuk mampu memberikan inspirasi, mengambil keputusan strategis, serta mendorong pencapaian kinerja unggul dalam timnya. Kompetensi kepemimpinan juga dikembangkan melalui pengukuran objektif berbasis *Key Performance Indicators* (KPI) dan sistem pengembangan karier berbasis merit.



BPJS Ketenagakerjaan mengedepankan praktik kepemimpinan yang sejalan dengan budaya organisasi dan nilai-nilai utama seperti integritas, profesionalisme, dan pelayanan. Internalisasi nilai dilakukan melalui pelatihan seperti "*Strengthening Corporate Culture Start from Leader*", serta pembudayaan kerja kolaboratif dan berorientasi hasil di seluruh lini organisasi. Pemimpin diharapkan menjadi teladan dalam menegakkan etika kerja dan budaya organisasi yang kuat.

HUMAN CAPITAL INFORMATION SYSTEM (HCIS)

BPJS Ketenagakerjaan telah mengembangkan *Human Capital Information System* (HCIS) sebagai *platform* digital terintegrasi untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara modern dan efisien. Sistem ini memainkan peran penting dalam tiga aspek utama: penilaian kinerja, manajemen talenta, dan administrasi karyawan.

1. PENILAIAN KINERJA

HCIS memfasilitasi proses penilaian kinerja karyawan dengan menyediakan sistem berbasis kompetensi yang terintegrasi. Melalui sistem ini, BPJS Ketenagakerjaan dapat melakukan evaluasi kinerja secara objektif dan transparan, memungkinkan karyawan untuk memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dalam pekerjaan mereka. Penilaian kinerja yang efektif ini terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

2. MANAJEMEN TALENTA

Dalam hal manajemen talenta, HCIS mendukung identifikasi dan pengembangan karyawan berpotensi tinggi melalui fitur-fitur seperti *talent pool management* dan *succession planning*. Sistem ini memungkinkan BPJS Ketenagakerjaan untuk merancang jalur karier yang jelas dan program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Meskipun demikian, penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam penyelarasan indikator penilaian individu dan kriteria talenta yang objektif, yang perlu diatasi untuk meningkatkan efektivitas manajemen talenta.

3. ADMINISTRASI KARYAWAN

HCIS juga berperan dalam menyederhanakan proses administrasi karyawan, mulai dari rekrutmen, pengelolaan data personalia, hingga penggajian dan manajemen cuti. Dengan digitalisasi penuh layanan kepegawaian, sistem ini meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan kemudahan akses bagi karyawan terhadap informasi dan layanan yang mereka butuhkan. Implementasi HCIS mendukung BPJS Ketenagakerjaan dalam mewujudkan pengelolaan SDM yang profesional dan responsif terhadap dinamika organisasi.

DEMOGRAFI KARYAWAN

[GRI 2-7] [GRI 2-8] [OJK C.3.b]

BPJS ketenagakerjaan mempekerjakan 5.380 karyawan yang terdiri dari pekerja tetap dan kontrak, dengan data-data sebagai berikut. Data-data ini diperoleh dari sistem informasi *Human Capital Information System* (HCIS) BPJS Ketenagakerjaan. Fluktuasi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan mencerminkan hal yang wajar dan terkendali, di mana sebagian perubahan terjadi karena pensiun atau keputusan pribadi. Manajemen menghargai kontribusi seluruh pihak yang telah berpartisipasi dan senantiasa berkomitmen memastikan transisi berjalan tertib tanpa mengganggu layanan peserta.

Dalam konteks transformasi kelembagaan, BPJS Ketenagakerjaan saat ini mengubah struktur organisasi menjadi lebih ramping dan efisien. Kebijakan ini mendukung pengelolaan SDM yang lebih lincah strategis, ringkas dalam proses bisnis, termasuk pemanfaatan teknologi pada aplikasi JMO guna memberikan cakupan layanan yang jauh lebih luas.



Jumlah Total Karyawan Berdasarkan Kontrak Kerja Kepegawaian (Tetap dan Kontrak), Berdasarkan Gender

Gender	2024		2023		2022	
	Tetap	Temporer	Tetap	Temporer	Tetap	Temporer
Laki-laki	3.240	5	3.316	6	3.413	9
Perempuan	2.134	1	2.214	1	2.286	4
Jumlah	5.374	6	5.530	7	5.699	13
Total	5.380		5.537		5.712	

Jumlah Total Karyawan Berdasarkan Kontrak Kerja Kepegawaian (Tetap dan Kontrak), Berdasarkan Wilayah

Wilayah	2024		2023		2022	
	Tetap	Temporer	Tetap	Temporer	Tetap	Temporer
Kantor Pusat (Jakarta)	875	6	846	7	841	13
Sumatera Barat & Riau	376	-	397	-	407	-
Sumatera Bagian Utara	378	-	396	-	408	-
Sumatera Bagian Selatan	314	-	329	-	342	-
Sulawesi dan Maluku	396	-	404	-	419	-
Kalimantan	359	-	364	-	388	-
Jawa Timur	538	-	564	-	577	-
Jawa Barat	517	-	535	-	558	-
Jawa Tengah & DIY	512	-	527	-	544	-
DKI Jakarta	569	-	605	-	632	-
Bali, Nusa Tenggara, Papua	282	-	302	-	313	-
Banten	258	-	261	-	270	-
Total	5.374	6	5.530	7	5.699	13

Seluruh pekerja di BPJS Ketenagakerjaan adalah karyawan penuh waktu (*full time*), sehingga kami tidak menyampaikan tabel pekerja berdasarkan waktu kerja, baik berdasarkan gender maupun wilayah. Selain itu, berdasarkan kebijakan internal dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, BPJS Ketenagakerjaan tidak mempekerjakan staf dengan status "*non-guaranteed hours*". [GRI 2-7]

Jumlah dan Persentase Pekerja Alih Daya dan Magang Program MBKM [GRI 2-8]

Tingkat Jabatan	2024	%	2023	%	2022	%
Alih Daya di Kantor Pusat	275	51,69	273	60,53	251	91,94
Magang (Program MBKM)	257	48,31	178	39,47	22	8,06
Total	532	100,00	451	100,00	273	100,00

Pada tahun pelaporan terjadi peningkatan jumlah tenaga alih daya khususnya pada program Magang (Program MBKM) seiring dengan bertambahnya kuota yang telah disetujui oleh Kemendikbudristek. [GRI 2-8]

PEREKRUTAN DAN PERGANTIAN KARYAWAN

[GRI 401-1]

Sejak tahun 2020, BPJS Ketenagakerjaan mengubah struktur organisasi menjadi lebih ramping dan efisien dengan tidak melakukan perekrutan karyawan baru. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi agar proses kerja dapat berkembang secara optimal dan mendukung kontinuitas transformasi

digital di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, tidak ada proses rekrutmen yang dilakukan selama periode pelaporan.

Di sisi lain, pergantian karyawan di BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara terencana dan berbasis kebutuhan organisasi untuk memastikan kesinambungan kinerja

serta pemenuhan kompetensi di setiap lini. Proses pergantian karyawan, baik karena pensiun, pengunduran diri, maupun alasan lainnya, dikelola melalui sistem manajemen talenta dan perencanaan suksesi guna menjaga stabilitas operasional dan kesinambungan layanan kepada peserta.

Tahun	Jumlah Pergantian Karyawan	Jumlah Karyawan Badan	Tingkat Perputaran/Turnover (%)
2024	152	5.380	2,82%
2023	162	5.537	2,92%
2022	166	5.713	2,90%

Pergantian Karyawan Berdasarkan Gender

Gender	2024	%	2023	%	2022	%
Laki-laki	73	48,03	97	59,88	97	58,43
Perempuan	79	51,97	65	40,12	69	41,57
Total	152	100%	162	100%	166	100%

Pergantian Karyawan Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia	2024	%	2023	%	2022	%
<30	3	1,97	10	6,17	37	22,29
30-50	78	51,32	77	47,53	42	25,30
>50	71	46,71	75	46,30	87	52,41
Total	152	100%	162	100%	166	100%

Pergantian Karyawan Berdasarkan Wilayah

Wilayah	2024	%	2023	%	2022	%
Kantor Pusat (Jakarta)	16	10,53	10	6,17	19	11,45
Sumatera Barat & Riau	7	4,61	12	7,41	6	3,61
Sumatera Bagian Utara	8	5,26	9	5,56	9	5,42
Sumatera Bagian Selatan	12	7,89	14	8,64	5	3,01
Sulawesi dan Maluku	12	7,89	9	5,56	12	7,23
Kalimantan	7	4,61	10	6,17	9	5,42
Jawa Timur	12	7,89	19	11,73	25	15,06
Jawa Barat	17	11,18	23	14,20	25	15,06
Jawa Tengah & DIY	17	11,18	11	6,79	14	8,43
DKI Jakarta	30	19,74	25	15,43	26	15,66
Bali, Nusa Tenggara, Papua	2	1,32	11	6,79	7	4,22
Banten	12	7,89	9	5,56	9	5,42
Total	152	100%	162	100%	166	100%

Alasan Pergantian Karyawan

Alasan Pergantian	Jumlah	%
Mangkir	6	3,95%
Meninggal Dunia	8	5,26%
Pensiun	60	39,47%
Pensiun Dipercepat	10	6,58%
PHK	9	5,92%
Mengundurkan Diri	59	38,82%
Jumlah	152	100%

REMUNERASI DAN TUNJANGAN

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk menciptakan sistem remunerasi yang adil, kompetitif, dan mendukung kesejahteraan seluruh pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penyusunan kebijakan remunerasi didasarkan pada prinsip transparansi, kesetaraan, kinerja, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sistem ini dirancang untuk memberikan penghargaan yang layak atas kontribusi pegawai, memotivasi peningkatan kinerja, serta menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Struktur remunerasi BPJS Ketenagakerjaan mencakup gaji pokok, tunjangan tetap dan tidak tetap, serta insentif berbasis kinerja. Selain itu, kami juga menyediakan berbagai fasilitas kesejahteraan lainnya sebagai bagian dari *total reward package* untuk pegawai.

KESETARAAN IMBAL JASA BERDASARKAN GENDER [GRI 405-2]

Sebagai wujud komitmen terhadap prinsip keadilan dan inklusivitas, BPJS Ketenagakerjaan menjamin bahwa tidak terdapat perbedaan imbal jasa antara pegawai pria dan wanita untuk jabatan yang sama. Rasio imbal jasa pria terhadap wanita adalah 1:1, mencerminkan penerapan kebijakan tanpa diskriminasi dalam sistem penggajian.

UPAH ENTRY LEVEL [GRI 202-1] [OJK F.20]

Dalam rangka menjamin kesetaraan kesempatan sejak awal karier, BPJS Ketenagakerjaan memberlakukan kebijakan bahwa upah *entry level* untuk pria dan wanita adalah sama (1:1). Ini sejalan dengan prinsip meritokrasi dan nondiskriminasi yang menjadi dasar proses

rekrutmen dan pengembangan karier di institusi ini. BPJS Ketenagakerjaan memastikan bahwa seluruh remunerasi yang diberikan kepada pegawai melebihi standar Upah Minimum Regional (UMR) di masing-masing wilayah operasional. Khusus di kantor pusat yang berlokasi di Jakarta, total remunerasi yang diterima pegawai bahkan lebih tinggi sebesar 84,19% dibandingkan UMR DKI Jakarta. Hal ini menunjukkan komitmen BPJS Ketenagakerjaan dalam menjamin kesejahteraan pegawai serta memberikan penghargaan yang layak atas kontribusi mereka.

PROPORSI MANAJEMEN SENIOR YANG BERASAL DARI MASYARAKAT LOKAL [GRI 202-2]

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan kebijakan rekrutmen dan pengembangan manajemen yang mendukung keberagaman dan pemberdayaan sumber daya manusia lokal. Dalam konteks ini, komunitas lokal didefinisikan sebagai warga negara Indonesia, tanpa membedakan asal daerah, suku, atau latar belakang sosial. Seluruh manajemen senior BPJS Ketenagakerjaan, termasuk level pimpinan puncak dan manajerial strategis, berasal dari komunitas lokal (100%), yaitu warga negara Indonesia. Pendekatan ini tidak hanya mencerminkan komitmen terhadap nasionalisme dan kemandirian sumber daya manusia, tetapi juga memastikan bahwa para pemimpin organisasi memiliki pemahaman mendalam terhadap konteks sosial, budaya, dan regulasi nasional.

TUNJANGAN [GRI 401-2]

Tunjangan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu antara lain:

Bentuk Tunjangan	Pekerja Tetap	Pekerja Kontrak
Tunjangan Jenjang/Grade	✓	
Tunjangan Kemahalan Setempat	✓	
Asuransi Kesehatan	✓	✓
Tunjangan Hari Raya	✓	✓
Tunjangan Cuti	✓	✓
Tunjangan Pajak Penghasilan	✓	✓
Tunjangan Perumahan	✓	
Asuransi Jiwa	✓	✓

KEBERAGAMAN DAN KESETARAAN

[GRI 405-1] [GRI 405-2] [OJK F.18]

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan keberagaman dan kesetaraan sebagai bagian dari budaya organisasi yang inklusif dan berkeadilan. Organisasi memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama dalam rekrutmen, pengembangan karier, penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan, tanpa

diskriminasi atas dasar gender, usia, agama, suku, disabilitas, atau latar belakang lainnya. Nilai-nilai keberagaman dan kesetaraan ini diinternalisasi melalui kebijakan ketenagakerjaan yang transparan serta pelatihan berkesinambungan bagi seluruh pegawai guna membangun lingkungan kerja yang saling menghargai dan mendukung potensi setiap insan.

Jumlah dan Persentase Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2024 Berdasarkan Gender dan Kelompok Usia

Gender				Kelompok Usia					
Laki-laki		Perempuan		<30		30-50		>50	
Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
13	92,86	1	7,14	-	-	4	28,58	10	71,42

Karyawan Berdasarkan Gender [OJK C.3.b]

Gender	2024	%	2023	%	2022	%
Laki-laki	3.245	60,32	3.322	60,00	3.422	59,90
Perempuan	2.135	39,68	2.215	40,00	2.290	40,10
Total	5.380	100	5.537	100,00	5.712	100,00

Karyawan Berdasarkan Wilayah [OJK C.3.b]

Wilayah	2024	%	2023	%	2022	%
Kantor Pusat (Jakarta)	881	16,38	853	15,41	854	15,71
Sumatera Barat & Riau	376	6,99	397	7,17	407	6,81
Sumatera Bagian Utara	378	7,03	396	7,15	408	7,07
Sumatera Bagian Selatan	314	5,84	329	5,94	342	5,72
Sulawesi dan Maluku	396	7,36	404	7,30	419	6,50
Kalimantan	359	6,67	364	6,57	388	6,15
Jawa Timur	538	10,00	564	10,19	577	9,60
Jawa Barat	517	9,61	535	9,66	558	10,82
Jawa Tengah & DIY	512	9,52	527	9,52	544	9,51
DKI Jakarta	569	10,58	605	10,93	632	12,60
Bali, Nusa Tenggara, Papua	282	5,24	302	5,45	313	4,53
Banten	258	4,80	231	4,71	270	4,98
Total	5.380	100	5.537	100,00	5.712	100,00

Karyawan Berdasarkan Usia [OJK C.3.b]

Usia	2024	%	2023	%	2022	%
<30	324	6,02	779	14,07	1.993	34,89
30-50	4.630	86,06	4.338	78,35	3.313	58,00
>50	426	7,92	420	7,59	406	7,11
Total	5.380	100	5.537	100%	5.712	100%

Karyawan Berdasarkan Pendidikan [OJK C.3.b]

Pendidikan	2024	%	2023	%	2022	%
Pascasarjana (S2 dan S3)	912	16,95	823	14,86	749	13,11
Sarjana (S1)	4.169	77,49	4.351	78,58	4.531	79,33
Diploma IV	26	0,48	28	0,51	27	0,47
Diploma III	223	4,14	273	4,93	326	5,71
Diploma I	2	0,04	3	0,05	4	0,07
SLTA dan sederajat	47	0,87	58	1,05	72	1,25
SLTP dan sederajat	1	0,02	1	0,02	3	0,05
Total	5.380	100	5.537	100,00	5.712	100,00

Karyawan Berdasarkan Tingkat Jabatan [OJK C.3.b]

Tingkat Jabatan	2024	%	2023	%	2022	%
Senior Vice President	28	0,52	28	0,51	32	0,56
Vice President	17	0,32	18	0,33	22	0,39
Assistant Vice President	139	2,58	146	2,64	142	2,49
Senior Manager	173	3,22	164	2,96	171	2,99
Manager	735	13,66	734	13,26	701	12,27
Junior Manager	591	10,99	655	11,83	602	10,54
Assistant Manager	549	10,20	334	6,03	260	4,55
Senior Officer	3.090	57,43	3.387	61,17	3.547	62,10
Officer	46	0,86	55	0,99	213	3,73
Staff	12	0,22	16	0,29	22	0,39
Total	5.380	100,00	5.537	100,00	5.712	100,00

Keterangan:

- Data karyawan tidak mencakup data Dewan Pengawas dan Direksi.
- Laporan tahun ini, menyampaikan tingkat jabatan yang lebih terperinci tanpa ada perubahan jumlah dari laporan tahun sebelumnya.

Jumlah Karyawan Penerima Promosi Jabatan

Tahun	Laki-laki		Perempuan		Jumlah	Persentase Terhadap Total Karyawan
	Jumlah	%	Jumlah	%		
2024	35	83,33	7	16,67	42	0,78
2023	30	65,22	16	34,78	46	0,83
2022	65	67,01	32	32,00	97	1,68

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen penuh terhadap praktik ketenagakerjaan yang adil dan bertanggung jawab. Dalam seluruh operasionalnya, BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan praktik kerja paksa maupun mempekerjakan anak di bawah umur. Kebijakan ini sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta prinsip-prinsip ketenagakerjaan internasional yang menjunjung tinggi hak asasi manusia dan perlindungan pekerja. [GRI 408-1] [GRI 409-1] [OJK F.19]

Selama tahun pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan tidak mencatat adanya insiden diskriminasi dalam lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan komitmen organisasi dalam menciptakan tempat kerja yang inklusif, adil, dan menghormati hak setiap individu tanpa memandang latar belakang, gender, usia, agama, maupun kondisi lainnya. [GRI 406-1]

SURVEI KETERIKATAN KARYAWAN

Sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan responsif, BPJS Ketenagakerjaan secara konsisten melaksanakan survei keterikatan karyawan (*employee engagement survey*) setiap tahun. Survei ini dilaksanakan oleh pihak ketiga independen, ACT Consulting International, yang memiliki reputasi global dalam pengukuran dan pengembangan organisasi.

Pada tahun pelaporan, hasil survei menunjukkan bahwa 80% karyawan tergolong dalam kategori *Highly Engaged Organizations*. Angka ini mencerminkan tingkat kepuasan dan komitmen karyawan yang tinggi terhadap

organisasi, serta menunjukkan keberhasilan BPJS Ketenagakerjaan dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif, bermakna, dan mendukung kesejahteraan karyawan.

CUTI MELAHIRKAN [GRI 401-3]

BPJS Ketenagakerjaan memberikan dukungan penuh terhadap hak-hak karyawan dalam menjalani peran keluarga, termasuk dalam masa kelahiran anak. Kami menyediakan fasilitas cuti melahirkan baik cuti 3 bulan bagi karyawan perempuan yang melahirkan, maupun cuti 3 hari bagi karyawan laki-laki yang istrinya melahirkan.

Karyawan Berdasarkan Usia [OJK C.3.b]

Keterangan	Karyawan yang berhak mendapat cuti melahirkan	Karyawan yang mengambil cuti melahirkan	Karyawan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan	Karyawan yang tetap bekerja 1 tahun setelah selesai cuti melahirkan	Tingkat karyawan yang mengambil cuti melahirkan yang kembali bekerja (%)
Laki-laki	304	304	304	298	100%
Perempuan	184	184	182	177	98%
Total	488	488	486	475	

PROGRAM PENSIUN [GRI 404-2]

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk mendukung transisi karyawan menuju masa purna tugas melalui program pembekalan pensiun, untuk mereka yang menjalani 1-5 tahun menuju usia pensiun. Pada tahun pelaporan, sebanyak 45 karyawan beserta pasangan mengikuti kegiatan ini, yang dirancang untuk memberikan pemahaman menyeluruh mengenai aspek finansial, psikologis, dan sosial dalam menghadapi masa pensiun.

Materi yang disampaikan dalam pembekalan meliputi:

1. Perencanaan keuangan pensiun (strategi pengelolaan dana pensiun, investasi, dan pengaturan anggaran rumah tangga pasca-pensiun).
2. Menjaga kesehatan fisik.
3. *Entrepreneurship*, membahas tentang berbagai peluang bisnis dan risikonya.
4. Kebahagiaan dan keharmonisan keluarga, dan topik-topik lainnya.

KEBEBASAN BERSERIKAT DAN PERLINDUNGAN HAK KARYAWAN [GRI 407-1]

BPJS Ketenagakerjaan menjunjung tinggi prinsip-prinsip hak asasi manusia di tempat kerja, termasuk kebebasan berserikat sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang adil, terbuka, dan harmonis. Kami secara aktif mendukung keberadaan dan aktivitas serikat pekerja internal, yaitu Serikat Pekerja BPJS Ketenagakerjaan (BPJSTK).

Hingga akhir periode pelaporan, jumlah karyawan yang menjadi anggota BPJSTK tercatat sebanyak 5.364 orang, atau setara dengan 99,07% dari total karyawan. Angka ini mencerminkan tingkat partisipasi yang sangat tinggi, serta hubungan industrial yang kuat dan kondusif antara manajemen dan pekerja.

Sebagai wujud nyata kolaborasi antara organisasi dan serikat pekerja, BPJS Ketenagakerjaan bersama serikat pekerja telah menyusun Peraturan Direksi (PERDIR) No. 22/092021, yang berfungsi sebagai dokumen kesepakatan kerja antara manajemen dan karyawan, dan memiliki kedudukan yang setara dengan Perjanjian



Kerja Bersama (PKB). PERDIR ini menjamin perlindungan hak-hak karyawan secara menyeluruh dan berlaku untuk 100% karyawan, tanpa pengecualian. [GRI 2-30]

Untuk memastikan keselarasan dengan perkembangan peraturan perundang-undangan dan kebutuhan organisasi, PERDIR tersebut ditinjau dan dievaluasi secara berkala setiap dua tahun. Proses peninjauan dilakukan secara partisipatif, melibatkan perwakilan karyawan dan serikat pekerja, guna memastikan bahwa setiap klausul tetap relevan dan adil bagi semua pihak.

BPJS Ketenagakerjaan saat ini belum menetapkan secara spesifik jangka waktu pemberitahuan kepada karyawan terkait perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Namun, proses komunikasi tetap dilakukan dengan prinsip keterbukaan dan menjaga hubungan industrial yang harmonis.

LINGKUNGAN BEKERJA YANG LAYAK DAN AMAN [OJK F.21]

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang layak, aman, dan sehat bagi seluruh pegawainya sebagai bagian dari tanggung jawab sosial organisasi. Komitmen ini diwujudkan melalui penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, serta kebijakan internal yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Pada tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan melakukan berbagai upaya konkret untuk memperkuat lingkungan kerja yang aman dan nyaman, antara lain:

1. Pembentukan Tim Tanggap Darurat

BPJS Ketenagakerjaan membentuk Tim Tanggap Darurat gedung kantor pusat maupun cabang, yang bertugas untuk memantau, memeriksa, serta mencatat kepatuhan dan kedisiplinan karyawan terhadap standar keselamatan.

2. Pelatihan dan Simulasi Darurat

Secara rutin diselenggarakan pelatihan dan simulasi tanggap darurat seperti kebakaran dan bencana alam, guna meningkatkan kesiapsiagaan dan keselamatan seluruh karyawan.

3. Jaminan Sosial Kesehatan untuk Karyawan

Seluruh karyawan didaftarkan dalam program jaminan sosial kesehatan BPJS Kesehatan serta diasuransikan melalui penyedia asuransi kesehatan tambahan sebagai perlindungan ganda.

4. Layanan Klinik di Seluruh Indonesia

BPJS Ketenagakerjaan menyediakan layanan klinik yang tersebar di seluruh Indonesia, dilengkapi dengan dokter umum, dokter gigi, dan tenaga kesehatan lainnya, yang dapat diakses oleh karyawan maupun masyarakat umum.

5. Kerja Sama dengan PPK Tingkat 1 dan 2

Untuk memastikan layanan kesehatan berjenjang, BPJS Ketenagakerjaan menjalin kerja sama dengan fasilitas kesehatan tingkat pertama (klinik) dan tingkat lanjutan (rumah sakit) yang dapat dirujuk oleh karyawan sesuai kebutuhan medis.

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BPJS Ketenagakerjaan memandang pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai investasi strategis untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan daya saing organisasi. Pendekatan yang diambil mencakup pengembangan *hard skills* dan *soft skills* melalui berbagai metode pembelajaran seperti pelatihan klasikal, *digital learning*, sertifikasi profesional, *coaching*, dan *mentoring*. Program pelatihan disusun berdasarkan kebutuhan organisasi dan hasil penilaian kinerja individu, serta mengacu pada kerangka kompetensi jabatan yang telah ditetapkan. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga menjalankan program pengembangan kepemimpinan secara berjenjang untuk memastikan kesiapan talenta dalam menduduki posisi strategis di masa depan. Pendekatan ini mendukung terwujudnya SDM yang adaptif, unggul, dan berintegritas dalam memberikan layanan terbaik kepada peserta.

INSTITUT BPJS KETENAGAKERJAAN

Institut BPJS Ketenagakerjaan merupakan inisiatif strategis yang dirancang sebagai pusat pengembangan kapabilitas organisasi dan individu di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan. Didirikan untuk menjawab kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai secara berkesinambungan. Institut ini berperan sebagai fondasi utama dalam mencetak talenta unggul yang mampu mendukung transformasi layanan dan pencapaian visi lembaga.

Institut BPJS Ketenagakerjaan menawarkan berbagai program pelatihan yang disesuaikan dengan jenjang jabatan dan fungsi kerja, termasuk pelatihan fungsional, pelatihan sertifikasi, program kepemimpinan, serta pelatihan berbasis digital (*e-learning*). Selain itu, inisiatif knowledge sharing dan *coaching* juga menjadi bagian penting dalam memperkuat budaya pembelajaran yang adaptif dan kolaboratif di seluruh lini organisasi.

Institut BPJS Ketenagakerjaan juga mengelola Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dengan sepuluh sertifikasi di bidang penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), yaitu:



BEASISWA BAGI KARYAWAN

BPJS Ketenagakerjaan memberikan beasiswa bagi karyawan untuk mengikuti kursus singkat di luar negeri, maupun untuk kembali mengikuti pendidikan untuk meraih gelar S2 dan S3.

3 Orang
Peserta kursus online

14 Orang
Peserta kursus di luar negeri

35 Orang
Penerima beasiswa S2

JAM PELATIHAN [GRI 404-1] [OJK F.22]**Rata-Rata Jam Pelatihan**

Sebagai wujud komitmen dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia, BPJS Ketenagakerjaan secara konsisten menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Rata-rata jam pelatihan per karyawan menjadi indikator penting untuk menilai efektivitas investasi dalam pengembangan talenta.

Pada periode pelaporan ini, BPJS Ketenagakerjaan melakukan penyesuaian terhadap kategori pelatihan, yang berdampak pada perubahan data total jam pelatihan dan jumlah peserta pelatihan tahun 2023 dan 2022. Penyesuaian ini menyebabkan rata-rata jam pelatihan yang tercantum pada laporan sebelumnya menjadi lebih kecil dari seharusnya. Data tersebut telah diperbarui dan disesuaikan dalam laporan ini. [GRI 2-4]

Rata-Rata Jam Pelatihan

Keterangan	2024		2023		2022	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Total peserta pelatihan (orang)	4.508	2.956	3.716	2.434	2.078	1.158
Total peserta		7.464		7.470		8.392
Total jam pelatihan (jam)		147.317		187.904		159.393
Total karyawan BPJS Ketenagakerjaan (orang)		5.380		5.537		5.712
Rerata jam pelatihan/total karyawan (jam/orang)		45,76		33,93		27,90
Biaya pelatihan (Rp)		31.336.979.705		29.406.412.500		24.806.465.350

Keterangan: termasuk data PPJ RPI (program pengembangan jabatan)

Rata-Rata Jam Pelatihan Berdasarkan Gender

Keterangan	2024		2023		2022	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Total peserta pelatihan (orang)	4.508	2.956	4.566	2.904	5.054	3.338
Total karyawan	3.245	2.135	3.322	2.215	3.422	2.290
Total jam pelatihan	89.605	57.712	117.295	70.609	99.746	59.647
Rata-rata jam pelatihan	27,61	27,03	35,30	31,87	29,14	26,04

Rata-Rata Jam Pelatihan Berdasarkan Tingkat Jabatan

Keterangan	2024	2023	2022
Senior Vice President	76,86	68,75	26,47
Vice President	45,65	39,56	33,33
Assistant Vice President	48,99	53,54	30,33
Senior Manager	29,68	23,64	26,86
Manager	21,78	45,57	25,11
Junior Manager	31,58	55,47	22,08
Assistant Manager	33,62	48,16	22,16
Senior Officer	25,33	25,41	16,08
Officer	19,54	24,80	15,64
Staff	12	17	16

Keterangan: Data karyawan mencakup karyawan non-struktural, namun tidak mencakup data Dewan Pengawas, Direksi, pejabat struktural, serta pejabat struktural yang masa persiapan pensiun.

Jumlah Jam Pendidikan dan Pelatihan serta Jumlah Karyawan Peserta
[GRI 404-1]

Jenis Program Pengembangan Karyawan	Jumlah Jam Kegiatan			Jumlah Peserta		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Program Pengembangan Teknis	39.605	28.590	18.229	1.461	818	814
Program Pengembangan Karier	2.480	11.152	16.916	62	115	338
Program Pengembangan Penyegaran	6.816	52.074	26.991	255	1.046	1.710
Program Pengembangan Sertifikasi	16.096	14.952	13.193	581	420	276
Program Pengembangan Penyegaran Webinar	3.200	-	-	160	-	-
Rencana Pengembangan Individu (RPI)	79.120	81.136	84.064	4.945	5.071	5.254
Jumlah	147.317	187.904	159.393	7.464	7.470	8.392

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KARYAWAN [GRI 404-2]

BPJS Ketenagakerjaan memandang pengembangan kompetensi sebagai fondasi utama dalam menciptakan organisasi yang adaptif, profesional, dan unggul dalam pelayanan. Oleh karena itu, secara konsisten kami menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dirancang untuk meningkatkan kapabilitas teknis, manajerial, serta kepemimpinan di semua jenjang.



Beberapa program pelatihan yang diselenggarakan antara lain:

1. Pelatihan teknis bidang jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk pengelolaan manfaat, regulasi, dan sistem layanan.
2. Pelatihan layanan pelanggan (*customer service excellence*) untuk memperkuat kualitas interaksi dengan peserta.
3. *Leadership Development Program* untuk calon pemimpin dan pejabat struktural, bekerja sama dengan institusi pelatihan terpercaya.
4. Pelatihan digital dan teknologi informasi, guna mendukung transformasi digital dan literasi teknologi di lingkungan kerja.
5. Program sertifikasi profesional, seperti sertifikasi keuangan, dan SDM sesuai kebutuhan jabatan.
6. Pelatihan *soft skills*, seperti komunikasi efektif, manajemen stres, dan etika kerja.

BPJS Ketenagakerjaan juga mendorong metode pembelajaran yang fleksibel melalui *e-learning* dan pelatihan berbasis proyek, sehingga pembelajaran tetap berlangsung di tengah dinamika operasional. Dengan pendekatan ini, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen menciptakan sumber daya manusia yang tangguh, inovatif, dan mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada seluruh peserta.

BPJS Ketenagakerjaan menyampaikan bahwa seluruh (100%) petugas keamanan yang bertugas di lingkungan kerja merupakan tenaga alih daya yang dikelola oleh perusahaan penyedia jasa keamanan. Pelatihan terkait hak asasi manusia, termasuk kebijakan dan prosedur penanganan yang menghormati hak-hak individu, diselenggarakan sepenuhnya oleh perusahaan penyedia jasa tersebut sebagai bagian dari kewajiban mereka terhadap tenaga kerja yang dipekerjakan. [GRI 410-1]

PERPUSTAKAAN DIGITAL

Membaca merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan wawasan, memperluas sudut pandang, dan mendukung pengembangan kompetensi kerja. Di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan, budaya membaca didorong sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas SDM, dengan keyakinan bahwa pengetahuan yang terus diperbarui akan berdampak langsung pada kinerja dan pelayanan kepada peserta.

Untuk mendukung hal tersebut, BPJS Ketenagakerjaan menyediakan *Digital Library* (DILA), sebuah platform perpustakaan digital internal yang dapat diakses oleh

seluruh karyawan. Dimulai dari tahun 2021 hingga tahun 2024, DILA telah menyediakan 3.198 judul *e-book* yang mencakup berbagai tema, mulai dari manajemen, pelayanan publik, teknologi, hingga pengembangan pribadi. Materi-materi ini disusun untuk relevan dengan kebutuhan kerja dan tantangan organisasi.

Membaca melalui DILA tidak hanya dianjurkan, tetapi juga menjadi bagian dari tanggung jawab pengembangan diri setiap karyawan. Aktivitas membaca ini telah terintegrasi dalam sistem penilaian kinerja (KPI), sehingga mendorong seluruh pegawai untuk terus belajar dan bertumbuh secara profesional. Dengan pendekatan ini, BPJS Ketenagakerjaan membangun budaya kerja yang berbasis pengetahuan (*knowledge-based organization*) untuk menghadapi dinamika pelayanan jaminan sosial yang semakin kompleks.

TINJAUAN KINERJA [GRI 404-3]

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan sistem manajemen kinerja yang menyeluruh dan objektif sebagai bagian dari upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Pada tahun pelaporan, seluruh (100%) karyawan BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan tinjauan kinerja. Proses ini dilakukan dengan pendekatan transparan dan partisipatif, melibatkan atasan langsung dan didasarkan pada indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPI*) dan *Key Behavioral Indicator* (KBI) yang relevan dengan peran masing-masing pegawai.

Hasil tinjauan kinerja digunakan untuk berbagai tujuan strategis, antara lain:

1. Menentukan pemberian insentif atau penghargaan berbasis kinerja.
2. Menyusun rencana pengembangan individu dan pelatihan lanjutan.
3. Menjadi dasar dalam promosi, rotasi, maupun penempatan jabatan.
4. Mengidentifikasi potensi kepemimpinan dan rencana suksesi jabatan.
5. Mendorong budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan akuntabilitas.

Sistem ini mencerminkan komitmen BPJS Ketenagakerjaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, meritokratis, dan mendukung pertumbuhan karier setiap karyawan.

09 >



MODAL SOSIAL DAN RELASI

Pada bagian ini pembahasan dipusatkan pada bagaimana BPJS Ketenagakerjaan mengelola hubungan dengan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya untuk menciptakan nilai.

ASPEK MATERIAL



01 Kepercayaan dan Kredibilitas Pemangku Kepentingan



02 Kemitraan Strategis dan Kolaborasi



03 Kepuasan Peserta



04 Pembangunan dan Pengembangan Komunitas



05 Reputasi dan Citra Publik

PENGUATAN HUBUNGAN DENGAN PEMANGKU KEPENTINGAN

Modal sosial dan hubungan dengan pemangku kepentingan merupakan fondasi strategis bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk membangun dan memperkuat hubungan yang harmonis dengan masyarakat serta seluruh pemangku kepentingan. Ini dicapai melalui inisiatif seperti program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL), penguatan loyalitas peserta, serta jalinan erat dan produktif dengan pemangku kepentingan lainnya. Modal sosial, yang mencakup nilai-nilai,

kepercayaan, kolaborasi, dan jaringan, secara khusus terjalin antara BPJS Ketenagakerjaan, masyarakat di sekitar area operasi, dan pemangku kepentingan lainnya. Hubungan yang kuat ini menjadi pilar utama untuk menciptakan keberlangsungan operasi dan penciptaan nilai jangka panjang di samping memperkuat legitimasi sosial organisasi.

MATRIKS

Uraian	2024	2023	2022
Biaya TJSL (Rp)	313.227.348	151.500.000	183.732.500
IPP/ <i>Customer Satisfaction Index</i> (CSI)	89,52%	85,91%	84,08%
<i>Net Promoter Score</i> (NPS)	60,9%	48,9%	39,0%
<i>Brand Equity Survey</i>	89,39%	88,6%	87,2%



STRATEGI PENCIPTAAN NILAI

Fokus strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam modal sosial dan hubungan dengan pemangku kepentingan adalah membangun kepercayaan dan kemitraan yang kuat, melalui komunikasi intensif dengan pekerja,


pengusaha, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya. Tujuannya adalah memperluas kepesertaan, meningkatkan pemahaman program, dan memastikan keberlangsungan perlindungan jaminan sosial.





 <p>Kepercayaan dan Kredibilitas Pemangku Kepentingan.</p> <p>01</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mempublikasikan laporan tahunan terintegrasi secara rutin, mudah diakses, dan dengan bahasa yang jelas. - Menyelenggarakan forum terbuka untuk menjelaskan kinerja dan pengelolaan dana. Di samping itu, menerapkan mekanisme pengaduan dan penyelesaian keluhan yang efektif dan responsif. - Memberikan informasi yang jelas mengenai hak dan kewajiban peserta serta prosedur klaim. - Melakukan audit independen secara berkala dan mempublikasikan hasilnya. - Pengungkapan keterbukaan informasi publik melalui pengelolaan sistem informasi publik yang dilaksanakan oleh Komisi Informasi Pusat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan kepercayaan publik terhadap BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga pengelola dana jaminan sosial. Ini berujung pada peningkatan kepatuhan pengusaha dalam mendaftarkan pekerjaannya dan partisipasi aktif peserta dalam program. - Reputasi yang kuat juga akan menarik mitra strategis baru dan mempermudah dukungan kebijakan dari pemerintah.
 <p>Efektivitas Kemitraan Strategis dan Kolaborasi.</p> <p>02</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mengidentifikasi dan menjalin kemitraan formal dengan kementerian/lembaga pemerintah terkait, serikat pekerja, organisasi asosiasi pengusaha, perbankan, dan lainnya. - Terkait dengan kolaborasi, mengembangkan program bersama untuk perluasan cakupan kepesertaan, seperti program pendaftaran kolektif bagi pekerja informal atau edukasi. - Menyediakan kanal pendaftaran dan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perluasan jangkauan kepesertaan ke segmen pekerja yang lebih luas (termasuk informal) melalui upaya kolaborasi bersama. - Terciptanya sinergi positif antar lembaga untuk meningkatkan efisiensi. - Adanya dukungan kebijakan yang lebih kuat dari pemerintah dan pemahaman publik yang lebih baik tentang pentingnya jaminan sosial.
 <p>Kepuasan Peserta</p> <p>03</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kualitas layanan dengan mengedepankan kemudahan akses, kecepatan, dan akurasi. - Menyediakan berbagai kanal komunikasi yang mudah diakses. - Memberikan informasi dan edukasi yang relevan sesuai dengan segmen pekerja. - Menerapkan sistem survei kepuasan peserta secara langsung ketika peserta selesai mendapatkan layanan, dengan diberikan <i>link E-Survey</i> ke <i>e-mail</i> peserta. - Terus berinovasi dalam produk dan layanan yang sesuai dengan dinamika kebutuhan pekerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan loyalitas dan retensi peserta. - Peserta yang puas akan menjadi "duta" program dan merekomendasikan jaminan sosial kepada orang lain. - Data dan umpan balik dari peserta juga akan memicu inovasi layanan yang lebih relevan dan efisien, serta peningkatan kualitas layanan secara keseluruhan. - Melaksanakan kampanye komunikasi KKBC (Kerja Keras Bebas Cemas) secara terintegrasi pada multi konten dan kanal yang berbeda/beragam.

ASPEK	STRATEGI	PENCIPTAAN NILAI
 <p>Kontribusi terhadap Pembangunan Komunitas dan Sosial</p> <p>04</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bantuan bencana alam dan sarana prasarana. - Menjalin kerja sama langsung dengan organisasi komunitas, lembaga adat, atau kelompok masyarakat untuk mengidentifikasi kebutuhan dan merancang program yang relevan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan citra positif BPJS Ketenagakerjaan sebagai entitas yang peduli dan berkontribusi nyata pada kesejahteraan masyarakat. - Adanya pengurangan risiko sosial dan ekonomi di tingkat komunitas, terutama bagi pekerja rentan. - Membuka jalan bagi dukungan lokal dan pemahaman yang lebih baik tentang peran BPJS Ketenagakerjaan di masyarakat. - Fokus sasaran kepesertaan pada ekosistem UMKM.
 <p>Pengelolaan Reputasi dan Citra Publik</p> <p>05</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Membangun narasi positif mengenai program dan manfaat BPJS Ketenagakerjaan bagi masyarakat. - Memanfaatkan berbagai platform media untuk menyampaikan pesan kunci. - Menyiapkan <i>stand by statement</i> dan siaran pers, <i>media relationship</i>, dan melakukan media monitoring untuk menghadapi isu-isu negatif atau insiden yang dapat merusak reputasi. - Berpartisipasi dalam program penghargaan atau sertifikasi yang relevan untuk menunjukkan komitmen terhadap standar tertinggi dalam pelayanan dan tata kelola. 	<ul style="list-style-type: none"> - Terpeliharanya reputasi yang positif dan stabil di mata publik dan media. - Kemampuan menanggulangi krisis komunikasi dengan cepat dan efektif, sehingga meminimalkan dampak negatif. - Citra yang baik juga akan menarik SDM berkualitas dan mendukung keberlangsungan operasional dalam jangka panjang.

PENCAPAIAN TARGET SDGs 2024

	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2024	Strategi Pencapaian Target
<p>Pendidikan Berkualitas</p> 	<p>Indikator 4.a.1 Akses pendidikan inklusif dan infrastruktur pendidikan.</p>	<p>TJSL: Dukungan infrastruktur sekolah melalui pemberian kasur dan lemari pakaian pondok pesantren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - TJSL: “Jembatan Kemasyarakatan”. - Fokus pada sekolah sekitar kantor cabang.
<p>Pekerjaan Layak & Pertumbuhan Ekonomi</p> 	<p>Indikator 8.5.1 & 8.5.2 Pekerjaan layak dan produktivitas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Net Promoter Score</i>: 60,9%. - <i>CSI</i>: 89.52%. - 45.224.676 peserta aktif. 	<ul style="list-style-type: none"> - Survei rutin, layanan digital JMO. - Kanal aduan. - Kemitraan akuisisi pekerja rentan.

	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2024	Strategi Pencapaian Target
 <p>Mengurangi Ketimpangan</p>	<p>Indikator 10.2.1 Inklusi sosial untuk kelompok rentan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interaksi peserta: 5.988.340. - Melakukan sosialisasi program BPJS Ketenagakerjaan dengan menggandeng tokoh masyarakat di daerah pelosok. 	<ul style="list-style-type: none"> - Penanganan masukan dan aduan via berbagai kanal.
 <p>Perdamaian, Keadilan, & Kelembagaan yang Tangguh.</p>	<p>Indikator 16.6.2 Kepuasan masyarakat terhadap layanan publik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan “sangat puas”: 89,52%. - Pengaduan diselesaikan: 5.988.340 interaksi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Transparansi kanal aduan. - Waktu penyelesaian 7 hari. - Kebijakan responsif dan akuntabel.
 <p>Kemitraan untuk Mencapai Tujuan.</p>	<p>Indikator 17.17.1 Kemitraan yang inklusif dan efektif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Total pemasok lokal: 370. - Nilai kontrak: Rp481,1 miliar. 	<ul style="list-style-type: none"> - 100% mitra lokal. - Penandatanganan pakta integritas. - Monitoring dan evaluasi rutin.

PENGUATAN HUBUNGAN DENGAN MASYARAKAT

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan strategis dan partisipatif dalam menjaga hubungan dengan masyarakat di daerah operasi melalui pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL). Sejatinnya program ini merupakan bagian dari komitmen BPJS Ketenagakerjaan untuk menciptakan nilai sosial dan keberlanjutan. Setiap program TJSL difokuskan pada masyarakat di sekitar wilayah operasional masing-masing kantor cabang, dengan mempertimbangkan kondisi sosial dan kebutuhan lokal yang spesifik.

Dalam proses perencanaan program, BPJS Ketenagakerjaan melakukan proses identifikasi kebutuhan melalui survei lapangan, komunikasi aktif dengan masyarakat, dan pelibatan pemangku kepentingan lokal guna memastikan bahwa setiap inisiatif TJSL benar-benar relevan, menjawab kebutuhan yang ada, serta memberikan dampak positif bagi penerima manfaat. [OJK F.23]

Selama periode pelaporan, pelaksanaan program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) BPJS Ketenagakerjaan tidak menimbulkan dampak negatif terhadap masyarakat di sekitar wilayah operasional, sebagaimana hasil evaluasi dan pemantauan rutin yang dilakukan sesuai dengan prinsip kehati-hatian. [OJK F.23]

Program TJSL diarahkan untuk menjadi jembatan bagi masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan hidup mereka. Empat pilar (“jembatan”) program TJSL kami adalah: [OJK F.25]

1. Jembatan Kemasyarakatan, yakni program TJSL untuk memenuhi kebutuhan masyarakat umum.
2. Jembatan Pemberdayaan, yaitu program TJSL untuk meningkatkan kemampuan penerima manfaat dalam berusaha sehingga lebih produktif.
3. Jembatan Kepedulian, yaitu program TJSL untuk membantu masyarakat yang mengalami kesulitan dan membutuhkan; serta
4. Jembatan Kelestarian, yaitu program TJSL untuk mendukung kelestarian lingkungan.

Pilar Program

Pillar Program	2024	2023	2022
	Realisasi	Realisasi	Realisasi
Jembatan Kemasyarakatan	86.500.000	40.000.000	30.000.000
Jembatan Pemberdayaan	-	35.300.000	-
Jembatan Kepedulian	222.020.000	76.200.000	148.750.000
Jembatan Kelestarian	-	-	1.200.000
Biaya Operasional*	-	-	3.782.500
Jumlah	308.520.000	151.500.000	183.732.500

*Pada tahun 2022, sebagian besar kegiatan operasional perjalanan dinas menggunakan mata anggaran kegiatan terkait.


Kegiatan Tanggung jawab sosial (TJSL) [OJK F.25]

Jembatan Kemasyarakatan

Jenis Kegiatan	Kaitan dengan SDGs	Penjelasan	Capaian & Dampak
Dukungan infrastruktur sekolah [GRI 203-1]	 Pendidikan Berkualitas	Dana Rp30.000.000	Pemberian kasur dan lemari untuk Pondok Pesantren Madinah Al Hijrah. Dampak: <ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan kenyamanan dan semangat belajar siswa. Mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang layak dan aman. Memberikan akses yang lebih setara terhadap pendidikan berkualitas.
Dukungan infrastruktur masjid [GRI 203-1]	 Kota dan Pemukiman	Dana Rp35.000.000	Dukungan pembangunan infrastruktur masjid Al Ashr dan Al Insan. Dampak: <ul style="list-style-type: none"> Memperkuat fungsi masjid sebagai pusat pembinaan moral dan spiritual masyarakat. Mendorong terciptanya ruang ibadah yang nyaman, bersih, dan aman.

Jenis Kegiatan	Kaitan dengan SDGs	Penjelasan	Capaian & Dampak
Pembangunan sarana dan prasarana air bersih	 <p>Air Bersih dan Sanitasi Layak</p>	Dana Rp24.500.000	<p>Berdampak pada 114 siswa/i dan 6 orang guru di Yayasan Manglayang Palasari.</p> <p>Dampak:</p> <ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan akses air bersih yang layak. Menurunkan risiko penyakit akibat air tercemar. Mendukung aktivitas ekonomi dan rumah tangga yang bergantung pada ketersediaan air.

Jembatan Kepedulian

<p>Bantuan bencana alam [GRI 203-2]</p>	 <p>Tanpa Kemiskinan</p>	Dana total Rp222.020.000	<p>Pemberian bantuan korban bencana alam:</p> <ul style="list-style-type: none"> Banjir Kabupaten Demak, terdampak 18.700 KK atau 71.000 jiwa. Anging puting beliuung Bandung, terdampak 1.359 jiwa. Banjir Kabupaten . Kudus, terdampak 13.983 KK atau 40.869 jiwa. Banjir dan tanah longsor Sumatera Barat, pengungsi 3.396 jiwa. Banjir bandang Sumbawa, terdampak 1.489 KK atau 6.278 jiwa. Banjir Gorontalo, terdampak 19.513 jiwa. <p>Dampak:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mempercepat proses pemulihan korban bencana. Mengurangi beban ekonomi dan psikologis masyarakat terdampak. Menunjukkan kepedulian aktif Badan terhadap kondisi darurat nasional.
---	---	--------------------------	--

Keterangan: Dana untuk kegiatan TJSL merupakan pemberian (pro bono) untuk masyarakat.

MENGUATKAN HUBUNGAN DENGAN PESERTA

[OJK F.30]

TREN DAN RETENSI PESERTA

BPJS Ketenagakerjaan terus berupaya meningkatkan kualitas layanan kepada peserta, baik melalui pelayanan tatap muka di kantor cabang, layanan digital, maupun *call center*. Inovasi seperti aplikasi *mobile*, layanan tanpa kontak fisik, serta penyederhanaan proses klaim menjadi fokus utama untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi peserta. Menjaga agar kualitas layanan selalu meningkat bertujuan untuk dapat mengelola tren dan retensi peserta secara efektif.

Jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan dinamika kepesertaan yang fluktuatif, dengan potensi penurunan jumlah peserta seiring waktu akibat beragam

faktor. Fenomena perputaran peserta ini disebabkan oleh kondisi seperti pemutusan hubungan kerja (PHK), pensiun, meninggal dunia, atau transisi ke sektor informal atau ke luar negeri. Selain itu, sebagian pekerja, khususnya dari segmen Bukan Penerima Upah (BPU) yang bekerja secara mandiri, yang berhenti membayar iuran secara aktif. Untuk menjaga kontinuitas dan stabilitas kepesertaan, penguatan hubungan dengan peserta menjadi sangat krusial dan strategis. BPJS Ketenagakerjaan gencar melakukan upaya retensi peserta melalui edukasi intensif, penyediaan layanan digital yang mudah diakses, serta kolaborasi strategis dengan pemberi kerja, pemerintah daerah, dan mitra keagenan.

Jumlah Peserta per Segmen per Tahun

Segmen	2024		2023		2022	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Peserta Penerima Upah	29.308.491	64,81	7.998.099	50,71	7.594.775	39,99
Peserta Bukan Penerima Upah	9.899.338	21,89	7.773.000	49,29	5.161.151	27,17
Peserta Jasa Konstruksi	6.016.847	13,30	N/A	N/A	6.236.473	32,84
Jumlah	45.224.676	100	15.771.099	100	18.992.399	100

Langkah-langkah meningkatkan akuisisi peserta:

1. Bekerja sama dengan kementerian/lembaga untuk optimalisasi pertukaran data dan diseminasi informasi kepada masyarakat.
2. Kolaborasi dengan berbagai pihak seperti *e-commerce*, aplikator, *franchise*, dan pasar dalam memperluas cakupan peserta informal.
3. Penguatan regulasi misalnya regulasi terkait penyaluran kredit KUR kategori KUR Kecil, diwajibkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.
4. Optimalisasi sistem keagenan untuk memberikan sosialisasi dan akuisisi pekerja informal.

ASPEK PEMASARAN DAN INFORMASI PROGRAM

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk memberikan informasi yang lengkap, akurat, dan transparan kepada seluruh peserta, baik individu maupun badan usaha, mengenai program dan layanan yang disediakan. Penyampaian informasi ini dilakukan melalui berbagai saluran komunikasi resmi, seperti situs *website*, aplikasi digital (JMO), brosur, media sosial, layanan pelanggan, serta petugas layanan di kantor cabang unit layanan dan lainnya.

Peserta menerima penjelasan detail mengenai setiap program yang tersedia, yakni Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP),

Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Informasi yang diberikan mencakup manfaat program, hak dan kewajiban peserta, besaran iuran, tata cara pendaftaran, serta prosedur klaim dan layanan lainnya. Untuk peserta badan usaha, informasi juga mencakup kewajiban pelaporan dan pembayaran iuran, serta tata kelola kepesertaan karyawan. [GRI 417-1]

Seluruh penyampaian informasi mengenai program dan layanan BPJS Ketenagakerjaan telah memenuhi ketentuan regulasi yang berlaku. Tidak terdapat pelanggaran dalam bentuk misinformasi, penyesatan, atau penghilangan informasi penting yang dapat memengaruhi keputusan peserta. Selain itu, tidak ada pelanggaran yang tercatat dalam praktik komunikasi pemasaran selama periode pelaporan. Seluruh materi promosi dan edukasi dipastikan sesuai dengan standar etika dan bertujuan mendorong pemahaman peserta. [GRI 417-2] [GRI 417-3]

Dengan pendekatan ini, BPJS Ketenagakerjaan memastikan bahwa peserta memiliki pemahaman yang memadai untuk mengambil keputusan yang tepat terkait perlindungan sosialnya, sekaligus menjaga kepercayaan publik terhadap lembaga. Transparansi informasi dan integritas dalam komunikasi tetap menjadi prinsip utama dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

EVALUASI PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN

BPJS Ketenagakerjaan secara rutin melakukan survei kepuasan pelanggan sebagai bagian dari evaluasi dan peningkatan kualitas layanan. Untuk meningkatkan kualitas layanan kepada peserta, BPJS Ketenagakerjaan melakukan *e-survey* di setiap wilayah untuk mengetahui kepuasan peserta atas pelayanan yang telah diberikan. Terdapat sebanyak 3.272 peserta yang mengikuti *e-survey* ini, di mana di antaranya 56,20% sangat puas, 35,42% puas, dan 8,22% cukup puas. Namun, masih ada peserta yang tidak puas dan sangat tidak puas dengan persentase yang kecil masing-masing 0,09% dan 0,03%. Dari hasil survei tersebut dapat menjadi acuan bagi BPJS

Ketenagakerjaan untuk terus melakukan peningkatan dan perbaikan kualitas layanan yang ekselen bagi peserta.

Survei peserta ini dilakukan menggunakan media tablet dimana peserta yang datang dan berinteraksi langsung melalui *Customer Service* terkait pengajuan klaim, permintaan informasi, dan layanan lainnya akan memilih apakah peserta tersebut telah puas atau tidak dengan pelayanan yang diberikan oleh masing-masing Kantor Cabang. Hal tersebutlah yang kemudian menjadi acuan bagi Kantor Cabang untuk melakukan peningkatan layanan kepada seluruh peserta.

Tingkat Kepuasan Peserta

Tahun	Uraian	Sangat Tidak Puas	Tidak puas	Kurang Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas	Jumlah
2024	Jumlah	1	1	3	269	1.159	1.839	3.272
	%	0,03	0,03	0,09	8,22	35,42	56,20	100
2023	Jumlah	-	1.046	541	2.113	41.093	1.969.126	2.013.919
	%	-	0,05	0,03	0,10	2,04	97,78	100
2022	Jumlah	-	2.149	1.043	7.394	100.109	1.869.904	1.980.599
	%	-	0,11	0,05	0,37	5,05	94,41	100

Hasil Survei Kepuasan Peserta (CSI) Pihak Independen Berdasarkan Program Perlindungan (%)

Program	2024	2023	2022
Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	91,8	84,9	84,5
Program Jaminan Kematian (JKM)	92,9	89,4	92,7
Program Jaminan Hari Tua (JHT)	92	89	86,9
Program Jaminan Pensiun (JP)	92	88,9	84,8
Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	86,2	87,1	84,6

Di samping itu, BPJS Ketenagakerjaan juga mengadakan survei yang dilaksanakan oleh pihak independen dengan hasil: [\[OJK F.30\]](#)

Keterangan	2024	2023	2022
IPP/ <i>Customer Satisfaction Index</i> (CSI)	89,52%	85,91%*	84,08%
<i>Net Promoter Score</i> (NPS)	60,9%	48,9%	39,0%
<i>Brand Equity Survey</i>	89,39%	88,6%	87,2%

*) Dilakukan penyajian kembali atas nilai CSI tahun 2023. Hal ini disebabkan oleh data sebelumnya yang merupakan gabungan dari dua sumber, yaitu hasil survei CSM yang dilakukan oleh konsultan independen dan *e-survey* yang dilakukan secara internal sehingga nilai yang ditampilkan pada tahun sebelumnya lebih tinggi. Data telah diperbarui dan disesuaikan dalam laporan ini yakni hasil pengukuran dari pihak konsultan independen. [\[GRI 2-4\]](#)

MENATA HUBUNGAN YANG RESPONSIF DENGAN PESERTA [\[GRI 2-25\]](#) [\[OJK F.24\]](#)

Hubungan yang responsif berarti BPJS Ketenagakerjaan memiliki kepekaan dan kemampuan bertindak terhadap masalah, dan harapan yang muncul dari masyarakat. Ini bukan sekadar menyediakan layanan, tetapi bagaimana organisasi dapat beradaptasi, melakukan perbaikan,

dan memberikan solusi yang sesuai dengan realitas dan kebutuhan di lapangan. Masukan dari para peserta dikategorikan dalam lima aspek: informasi, pengaduan, permintaan, kritik dan saran, serta pengaduan serius. Jumlah pengaduan peserta ini dibedakan dengan laporan *fraud* yang diterima lewat sistem pelaporan pelanggaran (WBS).

Sebagai bentuk komitmen terhadap sikap tersebut, BPJS Ketenagakerjaan menyediakan sarana bagi masyarakat, khususnya peserta untuk menyampaikan masukan, keluhan, dan pengaduan. Melalui kanal resmi seperti situs *website*, *call center*, media sosial, dan layanan tatap muka, masyarakat dapat menyalurkan pengalaman maupun kendala yang dihadapi. Berbagai kanal yang disediakan ini diharapkan menjadi jembatan antara lembaga dan peserta, guna mendorong perbaikan terus menerus dan membangun kepercayaan publik:

1. Situs <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>;
2. Pusat layanan masyarakat (*Contact Center*) 175 Tanya BPJAMSOSTEK;
3. Media sosial dan layanan berbasis *auto answer* (*Chatbot*);
4. Aplikasi JMO;
5. Aplikasi yang dikelola instansi pemerintahan seperti: <https://www.lapor.go.id/> dan
6. Layanan Halo JKP: <https://halo.jkp.go.id>.

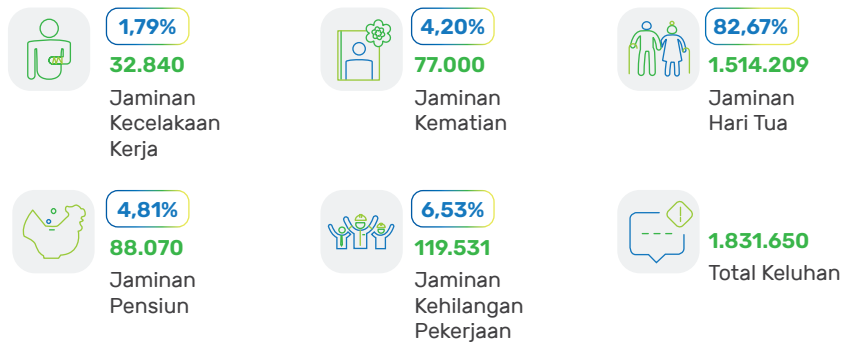
7. Aplikasi Portal Perlindungan Konsumen (APPK)- Otoritas Jasa Keuangan: <https://kontak157.ojk.go.id/appkpublicportal/Website/Login>
8. Pengaduan di kantor cabang

Setiap keluhan yang masuk ditangani secara profesional sesuai standar operasional prosedur (SOP), respons penanganan pengaduan maksimal 5 hari kerja dari pengaduan diterima. Untuk pengaduan yang membutuhkan penelusuran lebih lanjut, peserta akan diinformasikan secara berkala mengenai kemajuan penyelesaiannya.

BPJS Ketenagakerjaan juga menjamin kerahasiaan identitas pelapor serta menerapkan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam setiap proses penanganan pengaduan. Kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan sekaligus memperkuat kepercayaan peserta terhadap sistem jaminan sosial ketenagakerjaan.

Deskripsi	2024	2023	2022
Jumlah total interaksi	5.988.340	6.194.925	4.100.425
Jumlah pengaduan masuk			
-Program	189.833 (15,23%)	122.480 (7,07%)	62.006 (9,98%)
-Umum	1.056.496 (84,77%)	1.610.850 (92,93%)	559.027 (90,02%)
Pengaduan diselesaikan	1.246.329 (100%)	1.733.330 (100%)	621.033 (100%)
Pengaduan masih dalam proses	-	-	-

Jumlah dan Persentase Interaksi Peserta Berdasarkan Program



Rekapitulasi Interaksi Berdasarkan Kanal Pengaduan

Channel Layanan	Jumlah Interaksi	Persentase (%)
Auto Answer - Livechat	1.158.100	19,34%
Smile	1.086.493	18,14%
Email	749.446	12,52%
Instagram	596.939	9,97%
Auto Answer - Whatsapp 175	612.46	10,23%
Inbound Call	448.855	7,50%
E-Form	446.274	7,45%
Facebook	265.003	4,43%
Whatsapp By Agent	278.011	4,64%
Auto Answer - IVR 175	96.649	1,61%
Webchat	74.307	1,24%
Twitter/X	67.814	1,13%
Playstore	40.425	0,68%
Care Center	39.381	0,66%
Halo JKP	18.587	0,31%
Appstore	4.619	0,08%
Outbound Call	4.612	0,08%
Lapor	316	0,01%
Langsung/Surat	49	0,00%
Total	5.988.340	100.00%

SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN

[GRI 2-25] [GRI 2-26]

Menata hubungan dengan pemangku kepentingan melalui implementasi sistem pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing System*) bertujuan untuk membangun dan memelihara hubungan yang kuat, transparan, dan berdasarkan kepercayaan dengan semua pihak yang memiliki kepentingan terhadap organisasi. Oleh sebab itu, sistem pelaporan pelanggaran diakui sebagai instrumen vital yang menegaskan komitmen organisasi terhadap integritas, melindungi reputasinya, dan memperkuat hubungan jangka panjang yang sehat dan saling percaya dengan seluruh pemangku kepentingannya.

Sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system/ WBS*) sangat penting untuk mendorong budaya integritas, mencegah tindak kecurangan, dan menjaga kepercayaan publik. BPJS Ketenagakerjaan menyediakan sistem pelaporan ini bagi pihak internal maupun eksternal sebagai sarana untuk melaporkan dugaan pelanggaran secara aman, rahasia, dan bertanggung jawab. BPJS Ketenagakerjaan membuka berbagai lingkup pelaporan pelanggaran, seperti: korupsi, kolusi, suap, nepotisme, kecurangan, pelanggaran Prinsip Standar Akuntansi Keuangan, asusila, benturan kepentingan, penyalahgunaan aset, pelanggaran kode etik, dan lainnya.

Pembentukan WBS ini didasarkan oleh Peraturan Direksi Nomor: 22/PERDIR.01/112023, dengan tujuan:

1. Mendeteksi dan mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat menimbulkan kerugian finansial maupun non-finansial BPJS Ketenagakerjaan.
2. Meningkatkan efektivitas tata kelola, pengendalian internal, dan kinerja karyawan maupun kinerja BPJS Ketenagakerjaan.
3. Memudahkan manajemen untuk menangani secara efektif laporan pelanggaran dan melindungi kerahasiaan identitas pelapor.

Penyampaian laporan dapat dilakukan melalui berbagai cara, di antaranya:

1. Mekanisme langsung kepada Unit Integritas.
2. Mekanisme tidak langsung: situs *website* wbs.bpjsketenagakerjaan.go.id.

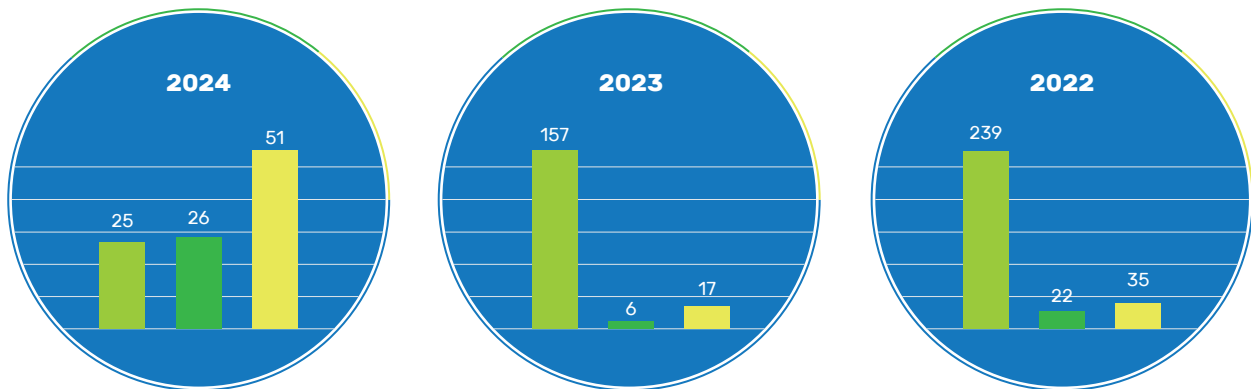
Dalam pelaksanaannya, BPJS Ketenagakerjaan menerapkan berbagai prinsip untuk mendorong praktik yang bertanggung jawab:

1. Menjunjung tinggi aspek kerahasiaan, dengan menjaga kerahasiaan identitas pelapor.
2. Memastikan tidak terdapat perlakuan merugikan bagi pelapor.
3. Memberi perlindungan pada pelapor.
4. Memberi penghargaan pada pelapor yang terbukti benar.

Bila laporan terbukti benar, maka pihak yang terlibat dalam perbuatan pelanggaran akan dikenakan sanksi sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Jumlah dan Jenis Laporan Pelanggaran Melalui WBS

● Pelanggaran ● Pelayanan ● Sampah (laporan tidak benar)



MENGUATKAN HUBUNGAN DENGAN PEMASOK [GRI 2-6]

Hubungan yang baik dengan pemasok diharapkan akan menghasilkan: pasokan yang lebih andal dan berkualitas, efisiensi operasional yang lebih tinggi, peluang inovasi dan pertumbuhan bersama, serta terciptanya daya tahan yang lebih baik terhadap ketidakpastian. Ini menciptakan kemitraan strategis yang memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang bagi kedua belah pihak.

BPJS Ketenagakerjaan melibatkan berbagai pemasok barang dan jasa dalam mendukung operasional serta pelaksanaan program perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Dalam proses, BPJS Ketenagakerjaan mengutamakan penggunaan pemasok lokal, yaitu pihak yang memiliki izin usaha dan berkedudukan di wilayah Indonesia, sebagai bentuk dukungan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Pada tahun

pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan bermitra dengan 370 pemasok, yang seluruhnya (100%) merupakan pemasok lokal, dengan nilai kontrak pengadaan mencapai Rp481.126.583.427. [GRI 204-1]

Seluruh pemasok baru (100%) diseleksi secara ketat, tidak hanya berdasarkan kapasitas dan kualitas layanan, tetapi juga atas kepatuhan mereka terhadap peraturan perundang-undangan serta aspek sosial yang relevan. Untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas, setiap pemasok diwajibkan menandatangani Pakta Integritas serta Surat Pernyataan Kepatuhan terhadap penerapan tata kelola yang baik. Sepanjang tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan mencatat tidak adanya dampak negatif yang ditimbulkan dari aktivitas rantai pasok, yang mencerminkan efektivitas pengelolaan dan pengawasan terhadap mitra usaha yang terlibat.

[GRI 414-1] [GRI 414-2]

Jumlah Pemasok Barang dan Jasa

Unit Kerja	2024		2023		2022	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Kantor Pusat	370	100%	311	100%	188	56,80%
Kantor Wilayah	-	-	-	-	1	0,30%
Kantor Cabang	-	-	-	-	142	42,90%
Jumlah	370	100%	311	100%	331	100%

Nilai Kontrak Pengadaan Barang dan Jasa

Unit Kerja	2024		2023		2022	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Kantor Pusat	412.205.111.164	85,67%	275.762.495.280	68,89%	586.563.388.288	79,15%
Kantor Wilayah	12.350.289.894	2,57%	13.625.364.661	3,40%	19.062.053.862	2,57%
Kantor Cabang	56.571.182.369	11,76%	110.890.032.705	27,70%	135.497.611.923	18,28%
Jumlah	481.126.583.427	100%	400.277.892.647	100%	741.123.054.073	100%

PENGUATAN HUBUNGAN DENGAN KELEMBAGAAN INTERNASIONAL [GRI 2-28]

Penguatan hubungan dengan kelembagaan internasional sangat krusial. Ini membuka akses pada praktik terbaik global dalam jaminan sosial, memungkinkan adopsi inovasi dan peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan pertukaran pengetahuan. Kerja sama ini juga mendukung perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri, memperluas cakupan layanan, dan meningkatkan

kredibilitas BPJS Ketenagakerjaan di mata dunia. Ini adalah langkah strategis untuk mewujudkan jaminan sosial yang lebih inklusif dan berkualitas.

Dalam rangka berkontribusi aktif dalam bidang jaminan sosial di tingkat nasional maupun internasional, BPJS Ketenagakerjaan telah bekerja sama dengan beberapa lembaga internasional yang telah dibangun, seperti berikut:



Deksripsi Kerja Sama	Keterangan
International Social Security Association (ISSA)	
BPJS Ketenagakerjaan merupakan anggota aktif dari International Social Security Association (ISSA). ISSA merupakan organisasi sosial jaminan sosial yang berfokus kepada berbagi pengetahuan dan praktik terbaik, termasuk di dalamnya pedoman dari pihak profesional, dan ahli, layanan dan dukungan guna mengembangkan sistem dan kebijakan jaminan sosial yang dinamis di seluruh dunia.	BPJS Ketenagakerjaan adalah salah satu perwakilan Indonesia dalam ISSA, di mana Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan menjabat sebagai anggota Biro ISSA. Biro sendiri adalah komponen pengurus utama dari ISSA dengan tugas utamanya menentukan, mengelola, dan mengawasi jalannya regulasi serta program asosiasi. Selain itu, efektif per tanggal 26 Juni 2023, Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan juga ditunjuk secara aklamasi sebagai bagian dari ISSA <i>Working Group</i> untuk mengamandemen konstitusi ISSA. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan telah mendapatkan 8 (delapan) ISSA <i>Recognition Program</i> , di bidang: <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Administrative Solutions of Coverage Extension;</i> 2. <i>Communication by Social Security Administrations;</i> 3. <i>Good Governance;</i> 4. <i>Information and Communication Technology (recertification);</i> 5. <i>Return to Work and Reintegration (recertification);</i> 6. <i>Service Quality;</i> 7. <i>Error, Evasion, Fraud in Social Security Systems;</i> 8. <i>Human Resources Management in Social Security Administrations.</i>
International Labor Organization (ILO)	
BPJS Ketenagakerjaan sedang menjajaki kerja sama dengan ILO melalui pembuatan <i>Memorandum of Understanding (MoU) on Improving the Quality of Implementation of Employment Social Security Programs</i> . Saat ini sedang dalam proses reviu akhir.	BPJS Ketenagakerjaan menginisiasi kegiatan <i>benchmarking</i> ke institusi negara lain yang telah melakukan praktik investasi di luar negeri, utamanya Jepang, Kanada, Australia, dan Korea. <i>Benchmarking</i> ini tidak hanya fokus ke praktik investasi tapi juga kepesertaan, pelayanan, dan IT. Pada tahun 2024, ILO dan BPJS Ketenagakerjaan berkolaborasi untuk mengadakan forum internasional: " <i>Asia Expert Roundtable on Unemployment Protection</i> " pada 9 Oktober 2024 dengan pembahasan tentang praktik terbaik penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan di masing-masing negara. BPJS Ketenagakerjaan juga hadir dan berpartisipasi aktif dalam 112 th International Labour Conference yang dilaksanakan pada bulan Juni 2024.
Korean Workers Compensation and Welfare Service (COMWEL)	
COMWEL merupakan salah satu mitra strategis BPJS Ketenagakerjaan dalam mengembangkan program Jaminan Kecelakaan Kerja. Pada bulan September 2022, BPJS Ketenagakerjaan dan COMWEL bersama-sama menandatangani <i>Memorandum of Understanding (MoU) on Cooperation of Workers' Compensation Program Development</i> .	Sebagai wujud konkret kerja sama dengan COMWEL, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan <i>sharing session</i> dengan mengundang para <i>expert</i> jaminan sosial COMWEL. Pertemuan diadakan pada 4 Desember 2024 antara Deputy Director of International Relations COMWEL dengan Direktur Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan menghasilkan kesepakatan bahwa MoU antara BPJS Ketenagakerjaan dengan COMWEL akan diperpanjang dan akan dilaksanakan pelatihan terkait <i>case manager</i> untuk program <i>Return to Work (RTW)</i> pada bulan Juli 2025.
Social Security Organisation (SOCSO) Malaysia	
BPJS Ketenagakerjaan dan SOCSO Malaysia mempunyai <i>Memorandum of Collaboration (MoC) on Cooperation in the Field of Social Security Program</i> . Perjanjian ini berfokus kepada diskusi dan implementasi inisiatif perlindungan jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia di Malaysia, khususnya pemberian informasi terkait manfaat dan program.	BPJS Ketenagakerjaan masih menjajaki kemungkinan untuk pembukaan kanal layanan di Malaysia berkolaborasi dengan SOCSO, demi menjangkau serta memberikan pelayanan secara lebih luas kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia. BPJS Ketenagakerjaan dan SOCSO Malaysia juga telah bersinergi memastikan penyaluran manfaat bagi PMI yang mengalami risiko kerja sesuai dengan manfaat program perlindungan PMI.
Asian Workers' Compensation Association (AWCA)	
AWCA merupakan satu-satunya asosiasi regional yang berfokus kepada kompensasi pekerja di Asia Pasifik dan organisasi penyelenggara program jaminan sosial, khususnya program Jaminan Kecelakaan Kerja, di wilayah Asia sejak 2012. Keanggotaan AWCA terdiri dari 13 anggota dari 10 negara.	BPJS Ketenagakerjaan tergabung di dalam AWCA Technical Commission (AWCA TC) yang membuka kesempatan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk: <ol style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan keahlian melalui pembentukan Komisi Teknis AWCA - Platform kerja sama yang berkelanjutan: Workers' compensation insurance (WCI) berfokus kepada kecelakaan kerja di Asia dan Pasifik. b. Pada Selasa, 8 Oktober 2025, BPJS Ketenagakerjaan berkolaborasi dengan AWCA menyelenggarakan seminar teknis bertajuk Manfaat Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Migran di Kantor Pusat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Plaza BPJAMSOSTEK.

KONTRIBUSI POLITIK [GRI 415-1]

BPJS Ketenagakerjaan tidak memberikan kontribusi dalam bentuk apapun kepada kegiatan politik, termasuk pendanaan untuk partai politik, kandidat, maupun kampanye politik tertentu, sebagaimana diatur dalam kebijakan Badan. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan secara tegas melarang anggota Dewan Pengawas, Direksi, serta seluruh pejabat struktural untuk menjadi pengurus partai politik guna menjaga netralitas, integritas, dan independensi lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

PRINSIP HUBUNGAN DENGAN PEMANGKU KEPENTINGAN [GRI 2-29] [OJK E.4]

Pendekatan BPJS Ketenagakerjaan terhadap pemangku kepentingan didasarkan pada prinsip kolaboratif, partisipatif, dan transparan. BPJS Ketenagakerjaan secara aktif membangun komunikasi dua arah dengan berbagai pemangku kepentingan termasuk pekerja, pemberi kerja, pemerintah, mitra usaha, dan masyarakat luas untuk memastikan bahwa kebutuhan, harapan, dan aspirasi mereka dapat diakomodasi dalam perumusan kebijakan serta pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Pemangku Kepentingan	Metode Pelibatan dan Frekuensi	Isu Penting/Utama	Harapan Pemangku Kepentingan
Pemerintah	Per bulanan, triwulan, semester, ataupun tahunan: <ul style="list-style-type: none"> Konsultasi dan korespondensi. Forum multi pihak. Pertemuan langsung, termasuk sosialisasi sesuai kebutuhan. 	<ul style="list-style-type: none"> Kepatuhan terhadap regulasi. Pertumbuhan kepesertaan untuk realisasi target perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Penerapan tata kelola yang baik. Optimalisasi akuisisi terhadap pekerja informal/pekerja rentan. Peningkatan kerja sama dengan kementerian, pemerintah daerah, dan lembaga.
Karyawan	Per bulanan, triwulan, semester, ataupun tahunan: <ul style="list-style-type: none"> Partisipasi. Pertemuan berkala dengan pekerja dan/ atau serikat pekerja (SP). Pembinaan personel. 	<ul style="list-style-type: none"> Pemenuhan hak normatif. Peningkatan layanan kepada peserta. Pengembangan karier. Pelibatan SP dalam pengambilan keputusan terkait ketenagakerjaan dan/ atau karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> Peningkatan kesejahteraan. Penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. Kesetaraan kesempatan promosi jabatan berbasis penilaian kinerja dan pemenuhan Indikator Kinerja Utama/KPI. SP turut menyusun dan menyetujui PERDIR Nomor 22/092021 tentang Manajemen Kepegawaian BPJS Ketenagakerjaan sebagai ketentuan setara Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
Peserta	Sesuai kebutuhan: <ul style="list-style-type: none"> Partisipatif. Informatif. Pertemuan langsung. 	<ul style="list-style-type: none"> Peningkatan layanan pendaftaran, pembayaran iuran, proses klaim, dan manfaat layanan tambahan lain. Perlindungan data pribadi peserta. Penyampaian keluhan. Pelibatan peserta untuk akuisisi kepesertaan pekerja rentan. 	<ul style="list-style-type: none"> Pengembangan aplikasi JMO untuk memudahkan pendaftaran, pembayaran iuran, dan mempercepat proses pengajuan klaim, serta penyampaian keluhan oleh peserta. Pada tahun 2023, BPJS Ketenagakerjaan menambah manfaat yaitu perlindungan bagi pekerja migran Indonesia (PMI) sesuai dengan Permenaker 4 tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. Peningkatan sistem monitoring deteksi serangan keamanan, optimalisasi asesmen kerentanan aplikasi, serta infrastruktur teknologi informasi Badan.

Pemangku Kepentingan	Metode Pelibatan dan Frekuensi	Isu Penting/Utama	Harapan Pemangku Kepentingan
Mitra Kerja	Per bulanan, triwulan, semester, ataupun tahunan: <ul style="list-style-type: none"> Partisipatif. Informatif. Pertemuan langsung. 	<ul style="list-style-type: none"> Pelibatan pemasok lokal. Perluasan kerja sama peningkatan akuisisi kepesertaan pekerja BPU termasuk pekerja informal/pekerja rentan. Optimalisasi dan pembinaan peserta pekerja BPU/informal oleh mitra kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> Seluruh pemasok baru di tahun 2024 adalah pemasok lokal. Kerja sama akuisisi kepesertaan BPU dengan mitra toko, mitra keagenan seperti PERISAI dan Smart Agent, serta penggunaan autodebet. Kolaborasi dengan rantai pasok. Monitoring dan evaluasi berkala mitra kerja untuk kinerja akuisisi kepesertaan.
Masyarakat	Sesuai kebutuhan: <ul style="list-style-type: none"> Partisipatif. Informatif. Pertemuan langsung. 	<ul style="list-style-type: none"> Pemenuhan tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL). Peningkatan kepesertaan, terutama pekerja BPU/pekerja rentan. Penyampaian keluhan. 	<ul style="list-style-type: none"> Program TJSL yang mendukung kesejahteraan masyarakat. Pengembangan aplikasi JMO, termasuk penyampaian keluhan oleh masyarakat.
Media	Sesuai kebutuhan: <ul style="list-style-type: none"> Informatif. Pertemuan langsung dan liputan. Pertanyaan melalui WhatsApp. 	<ul style="list-style-type: none"> Publikasi kinerja dan kegiatan BPJS Ketenagakerjaan. Sosialisasi program perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Kunjungan kepada penerima manfaat. 	<ul style="list-style-type: none"> Penyampaian materi jumpa pers kinerja dan kegiatan BPJS Ketenagakerjaan. Media gathering dan kunjungan media. Kerja sama publikasi dan promosi terkait program dan manfaat BPJS Ketenagakerjaan.





MODAL ALAM

Modal alam adalah warisan bersama yang perlu dijaga bukan hanya demi generasi kita, tetapi juga untuk kesejahteraan generasi mendatang.

ASPEK MATERIAL



01 Perubahan iklim



02 Perlindungan lingkungan

MENINGKATKAN UPAYA PELESTARIAN LINGKUNGAN

BPJS Ketenagakerjaan menyadari bahwa keberlanjutan dan kelestarian lingkungan hidup merupakan fondasi penting bagi kesejahteraan jangka panjang peserta, mitra, dan masyarakat luas. Oleh karena itu, dalam menjalankan operasionalnya, BPJS Ketenagakerjaan berupaya meminimalkan dampak lingkungan serta mengintegrasikan prinsip-prinsip pengelolaan sumber

daya alam yang bertanggung jawab, efisien, dan bernilai jangka panjang. Melalui laporan ini, kami menyajikan langkah-langkah konkret, capaian, dan komitmen keberlanjutan BPJS Ketenagakerjaan dalam menjaga dan memulihkan kelestarian alam sebagai bagian dari kontribusi kami terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan (TPB).

MATRIKS

Uraian	Satuan	2024	2023	2022
Penggunaan energi [OJK B.2.a]	GJ	14.843	30.572	32.376
Penggunaan air	m ³	202	201	177
Pengurangan intensitas emisi* [OJK B.2.b]	%	5,04	9,00	N/A
Pengurangan limbah kertas** [OJK B.2.c]	Rim	79.943	N/A	N/A
Penanaman pohon [OJK B.2.d]	Pohon	11.668	8.016	13.941

Keterangan:

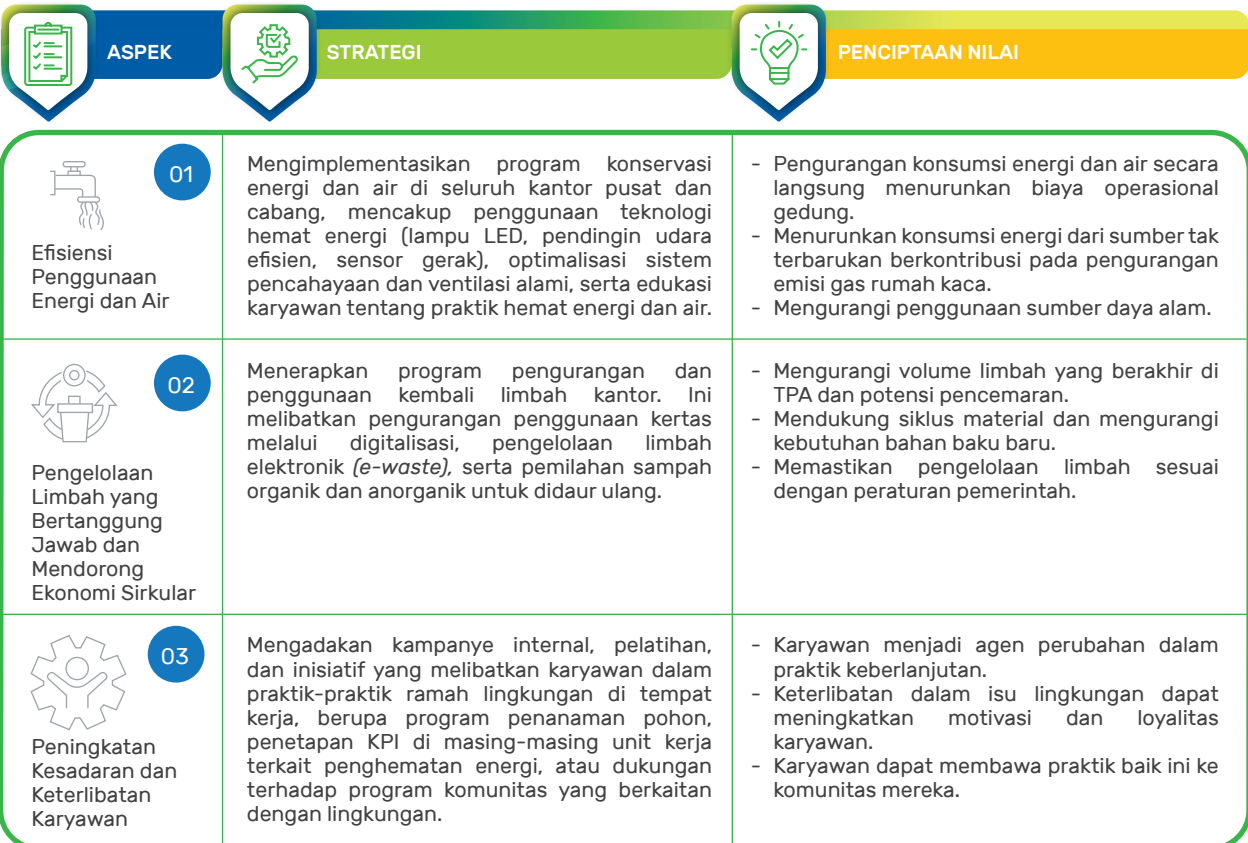
* Dibandingkan dengan nilai intensitas pada pelaporan tahun sebelumnya.

** Penghematan kertas tidak dibandingkan dengan tahun sebelumnya karena penghematan tergantung dari banyaknya klaim pada tahun pelaporan. Tahun 2024 merupakan tahun awal penghitungan.

STRATEGI PENCIPTAAN NILAI



Strategi utama BPJS Ketenagakerjaan dalam penciptaan nilai modal alam difokuskan pada praktik operasional yang meminimalkan dampak lingkungan, berkolaborasi pada inisiatif yang fokus pada pelestarian lingkungan,

dan menegakkan budaya ramah lingkungan kepada pekerja dan pemangku kepentingan lainnya sehingga BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan jaminan sosial tetapi juga berkontribusi pada penciptaan nilai yang terkait dengan pelestarian lingkungan.



PENCAPAIAN TARGET SDGs 2024

	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2024	Strategi Pencapaian Target
 <p>Air Bersih dan Sanitasi Layak</p>	<p>Indikator 6.4.1 Efisiensi penggunaan air</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Data penggunaan air: 202 m³. - Inspeksi kebocoran rutin. 	<ul style="list-style-type: none"> - Efisiensi air melalui perangkat hemat air. - Edukasi internal. - IPAL sesuai standar.
 <p>Energi Bersih dan Terjangkau</p>	<p>Indikator 7.1.1 & 7.3.1 Konsumsi, intensitas, dan efisiensi energi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Konsumsi energi turun menjadi 29.315 GJ (dari 30.572 GJ di 2023). - Intensitas energi 33,50 GJ/pegawai. 	<ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan lampu LED. - Pembatasan operasional peralatan.
 <p>Industri, Inovasi, dan Infrastruktur</p>	<p>Indikator 9.4.1 Rasio emisi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intensitas emisi 5,28 ton CO₂eq /karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pemadaman otomatis. - Pengawasan konsumsi BBM.
 <p>Kota dan Permukiman Berkelanjutan</p>	<p>Indikator 11.6.1 Pengurangan dampak lingkungan perkotaan (limbah & emisi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Limbah anorganik: 82,8 ton. 	<ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan JMO, e-KYC, <i>printer point</i>. - Penggunaan <i>reusable tumbler</i>. - Manajemen limbah kantor.
 <p>Konsumsi dan Produksi Berkelanjutan</p>	<p>Indikator 12.5.1 Pengurangan limbah melalui pencegahan, daur ulang, dan penggunaan kembali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Digitalisasi turunkan limbah kertas (79.943 rim). 	<ul style="list-style-type: none"> - Pemakaian ulang kertas. - Pemilahan limbah. - Pengelolaan oleh pihak ketiga resmi.

	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2024	Strategi Pencapaian Target
Penanganan Perubahan Iklim 	Indikator 13.2.1 Terwujudnya penyelenggaraan inventarisasi gas rumah kaca (GRK) serta <i>monitoring</i> , pelaporan, dan verifikasi emisi GRK.	<ul style="list-style-type: none"> - Inventarisasi sumber emisi GRK yakni dari pemakaian energi dan penghitungan lepasan emisi GRK. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mengembangkan sistem pencatatan GRI yang akurat.
	Indikator 13.2.2 Jumlah emisi GRK	<ul style="list-style-type: none"> - Cakupan 1: 1.029 ton CO₂eq. - Cakupan 2: 3.587 ton CO₂eq. - Emisi GRK berkurang akibat digitalisasi yang mengurangi mobilitas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mengurangi jumlah emisi yang dihasilkan melalui berbagai upaya pengurangan konsumsi energi listrik dan BBM. - Penanaman <i>mangrove</i> dan pohon produktif. - Gedung hijau, pembangunan kantor pusat IKN ramah lingkungan.
Ekosistem Daratan 	Indikator 15.1.1 Proporsi kawasan hutan	<ul style="list-style-type: none"> - Penanaman pohon 2024: 11.668 pohon (<i>mangrove</i>, peneduh, buah, lainnya). 	<ul style="list-style-type: none"> - Program <i>Employee Volunteering Go Green</i>. - Rehabilitasi ekosistem lokal.

PERLINDUNGAN LINGKUNGAN

Isu perlindungan lingkungan mencakup berbagai aspek yang lebih luas dari sekadar perubahan iklim. Ini bisa meliputi pengelolaan limbah, penggunaan sumber daya alam, polusi, dan pelestarian keanekaragaman hayati. Bagi BPJS Ketenagakerjaan, perlindungan lingkungan dapat terkait dengan risiko reputasi dari investasi pada perusahaan yang tidak bertanggung jawab secara lingkungan, potensi litigasi, atau dampak terhadap kesehatan dan keselamatan kerja peserta yang terpapar lingkungan yang buruk. Dalam tahun pelaporan BPJS Ketenagakerjaan tidak menerima pengaduan terkait lingkungan hidup dari masyarakat maupun pihak eksternal lainnya. [OJK F.16]

STRATEGI, KEBIJAKAN, DAN PRAKTIK PELESTARIAN LINGKUNGAN

BPJS Ketenagakerjaan menyadari bahwa kondisi lingkungan hidup memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan menempatkan perlindungan lingkungan sebagai bagian penting dari strategi operasional organisasi. Integrasi praktik yang berwawasan iklim menjadi langkah konkret untuk menciptakan lingkungan yang lebih sehat sekaligus meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Krisis iklim global mendorong BPJS Ketenagakerjaan untuk mengambil peran aktif dalam mendukung target Indonesia untuk mencapai *net zero emission* (NZE) pada tahun 2060. BPJS Ketenagakerjaan memandang target netralitas karbon sebagai peluang untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing operasional. BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk mewujudkan perlindungan lingkungan melalui program efisiensi energi, transformasi digital, pengoperasian gedung ramah lingkungan seperti Plaza BPJAMSOSTEK, serta pembangunan kantor pusat baru yang berwawasan lingkungan di Ibu Kota Nusantara (IKN).

Pengelolaan energi di lingkungan kerja juga dilakukan secara sistematis, termasuk dengan menerapkan kebijakan penghematan energi sesuai ketentuan Surat Edaran Direksi No. SE/9/022024 tentang Penerapan Budaya Hemat Energi dan Air. Kebijakan lingkungan BPJS Ketenagakerjaan yang diimplementasikan secara konsisten menjadi bagian dari inovasi kami dalam mendukung pengurangan emisi gas rumah kaca (GRK) secara bertahap dan terukur.

ENERGI

KONSUMSI ENERGI DALAM ORGANISASI

[GRI 302-1] [GRI 302-4] [GRI 302-5] [OJK F.6]

Sumber energi utama yang digunakan BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan aktivitas operasional berasal dari listrik yang pasok PT PLN (Persero) serta penggunaan bahan bakar minyak (BBM) untuk operasional genset dan kendaraan dinas. BPJS Ketenagakerjaan secara berkala memantau dan mengevaluasi penggunaan energi di kedua Kantor Pusat sebagai bagian dari komitmen kami untuk mengelola dampak lingkungan secara bertanggung jawab. Penerapan berbagai inisiatif efisiensi energi oleh BPJS Ketenagakerjaan berhasil menurunkan total konsumsi energi sebesar 1.257 GJ atau 4,11% pada tahun 2024 dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Saat ini, perhitungan energi dan emisi gas rumah kaca (GRK) Cakupan 1 dan 2 BPJS Ketenagakerjaan terbatas pada operasional kantor pusat. Sebagai bagian dari tanggung jawab lingkungan, BPJS Ketenagakerjaan sedang mengkaji dan mengembangkan pendekatan konsolidasi yang tepat untuk memperluas cakupan pelaporan energi dan emisi. Perluasan ini diharapkan dapat diakomodasi secara lebih komprehensif dalam Laporan Terintegrasi (*Integrated Report*) tahun mendatang. Berikut adalah data penggunaan energi dari aktivitas operasional BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2024:



Konsumsi Energi dalam Organisasi [GRI 302-1]

Sumber Energi	Satuan	2024	2023	2022
Konsumsi Listrik	kWh	4.123.206	4.178.340	4.761.838
	GJ	14.844	15.042	17.143
Konsumsi BBM	Liter	438.076	470.004	461.067
	GJ	14.471	15.530	15.233
Total Konsumsi Energi	GJ	29.315	30.572	32.376

Keterangan:

- Perhitungan konsumsi listrik mengacu pada ketetapan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Kementerian ESDM (2017) dengan faktor konversi 0,0036 GJ per kWh.
- Perhitungan konsumsi BBM mengacu pada pedoman IPCC 2006 dengan faktor konversi 0,033 GJ per liter untuk bensin dan 0,036 untuk solar.

BPJS Ketenagakerjaan juga menghitung intensitas energi, yaitu jumlah total konsumsi energi yang dibagi dengan jumlah karyawan tetap selama tahun pelaporan. Indikator ini digunakan untuk mengukur efisiensi penggunaan energi dalam organisasi secara relatif terhadap skala operasional. Denominator yang dipilih adalah jumlah karyawan di kantor pusat. Di bawah ini merupakan data intensitas energi BPJS Ketenagakerjaan pada tahun pelaporan:

Intensitas Energi [GRI 302-3] [OJK F.6]


Uraian	Satuan	2024	2023	2022
Total konsumsi energi	GJ	29.315	30.572	32.376
Jumlah karyawan di kantor pusat	Orang	875	853	855
Intensitas energi per karyawan	GJ/Orang	33,50	35,84	37,87

KONSUMSI ENERGI DI LUAR ORGANISASI [GRI 302-2]


BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan penghitungan konsumsi energi di luar organisasi karena tidak ada kegiatan operasional yang memerlukan energi secara signifikan di luar lingkungan kerja BPJS Ketenagakerjaan.

PENGHEMATAN ENERGI [GRI 302-4] [GRI 302-5] [OJK F.7]


BPJS Ketenagakerjaan memiliki rencana kerja yang jelas dalam mendorong efisiensi energi di lingkungan operasional. Dalam rangka mendukung implementasi strategi tersebut, BPJS Ketenagakerjaan telah menugaskan pengelola gedung untuk memantau, mengoordinasikan, dan mengevaluasi berbagai inisiatif penghematan energi secara berkesinambungan. Sepanjang tahun pelaporan, telah dilaksanakan sejumlah langkah efisiensi energi seperti:




Melakukan pembatasan waktu operasional peralatan kantor di Kantor Pusat, Wisma Menteng, dan Gedung Institute, dengan mematikan AC dan listrik pada hari libur serta setelah pukul 18.00 pada hari kerja, serta meredupkan lampu di jam istirahat.



Mengimplementasikan program *Grab for Business* sebagai bentuk kerja sama dengan penyedia layanan transportasi daring Grab untuk meningkatkan efisiensi penggunaan BBM.



Mengoperasikan 18 unit kendaraan antar-jemput dengan kapasitas total 176 karyawan, serta 2 unit *shuttle bus* untuk mendukung mobilitas karyawan antara Gedung GRHA BPJAMSOSTEK dan Plaza BPJAMSOSTEK.



Mengganti lampu konvensional dengan lampu LED hemat energi.

Upaya efisiensi yang dilakukan sepanjang tahun pelaporan turut berkontribusi terhadap efisiensi intensitas energi yang mengalami/penurunan sebesar 6,53% dibandingkan intensitas energi pada tahun 2023.

EMISI

Perhitungan emisi gas rumah kaca (GRK) BPJS Ketenagakerjaan mengacu pada ketentuan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) untuk sektor perkantoran. Emisi GRK Cakupan 1 berasal dari emisi langsung dari penggunaan bahan bakar untuk genset

dan kendaraan operasional. Emisi GRK Cakupan 2 merupakan emisi tidak langsung yang ditimbulkan dari konsumsi listrik yang dipasok oleh PT PLN (Persero). Intensitas emisi sepanjang tahun pelaporan mencakup emisi Cakupan 1 dan Cakupan 2. Berikut merupakan data emisi GRK BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2024:

Emisi Gas Rumah Kaca [GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-4] [OJK F.11]

Emisi GRK	Satuan	2024	2023	2022
Cakupan 1 (BBM)	Ton CO ₂ eq	1.029	1.105	1.083
Cakupan 2 (Listrik)	Ton CO ₂ eq	3.587	3.635	4.143
Total Emisi GRK	Ton CO ₂ eq	4.616	4.740	5.226
Jumlah Karyawan di Kantor Pusat	Orang	875	853	855
Intensitas Emisi GRK per Karyawan (Cakupan 1 dan 2)	Ton CO ₂ eq / karyawan	5,28	5,56	6,11

Keterangan:

- Perhitungan emisi BPJS Ketenagakerjaan mengacu pada Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup Republik Indonesia Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Inventarisasi Gas Rumah Kaca Nasional.
- Gas yang termasuk dalam perhitungan yaitu CO₂, CH₄, dan N₂O
- BPJS Ketenagakerjaan hingga saat ini belum menetapkan tahun dasar (*baseline year*) untuk perhitungan dan target pengurangan energi dan emisi, sehingga evaluasi sementara dilakukan melalui perbandingan antar tahun (*year-on-year*). Penetapan tahun dasar direncanakan pada periode pelaporan tahun buku 2026, dengan langkah yang tengah dilakukan berupa identifikasi kesenjangan (*gap analysis*) serta penyusunan rencana perbaikan melalui ESG Risk Management.

BPJS Ketenagakerjaan saat ini belum melaporkan emisi Gas Rumah Kaca Cakupan 3 karena masih dalam tahap pengembangan sistem pengukuran dan pelaporan yang komprehensif. Proses ini memerlukan koordinasi lintas unit dan penyempurnaan data rantai pasok. Laporan emisi Cakupan 3 direncanakan akan tersedia dan dipublikasikan mulai tahun 2028. [GRI 305-3]

PENGURANGAN EMISI GRK [GRI 305-5] [OJK F.12]

Data emisi gas rumah kaca (GRK) dianalisis sebagai dasar pengambilan keputusan dalam perumusan strategi efisiensi konsumsi energi di lingkungan operasional BPJS Ketenagakerjaan. Implementasi strategi tersebut telah menghasilkan efisiensi emisi GRK, yang berdampak pada pengurangan nilai emisi sebesar 124 ton CO₂eq atau sebesar 5,04% dibandingkan intensitas emisi pada tahun 2023 untuk emisi GRK Cakupan 1 dan 2.

Upaya penurunan emisi GRK yang telah dijalankan selama tahun pelaporan meliputi:

1. Mengatur penggunaan BBM beroktan tinggi (RON tinggi) untuk kendaraan dinas karena lebih ramah lingkungan, sesuai dengan Keputusan Badan Nomor KEP/193/092022 dan KEP/110/052024.
2. Menerapkan pembatasan waktu operasional peralatan kantor, termasuk pemadaman lampu, AC, dan perangkat elektronik setelah jam kerja dan saat ruang tidak digunakan, sesuai dengan Surat Edaran Direksi No. SE/9/022024.

3. Memulai penggunaan dua unit kendaraan listrik untuk mendukung mobilitas Dewan Pengawas dan Direksi.
4. Merencanakan pembangunan kantor ramah lingkungan di Ibu Kota Negara (IKN) sebagai Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan.
5. Mengembangkan dan mendorong penggunaan aplikasi JMO oleh peserta untuk mengakses layanan jaminan sosial ketenagakerjaan secara digital, sehingga mengurangi kebutuhan mobilitas fisik dengan kendaraan bermotor.
6. Melakukan kampanye serta memanfaatkan kerja sama dengan penyedia transportasi daring untuk mendorong penggunaan transportasi bersama.
7. Melaksanakan pemeliharaan dan perawatan rutin terhadap kendaraan dinas sebanyak dua kali per tahun dan genset sebanyak dua belas kali per tahun untuk menjaga efisiensi energi dan kinerja mesin.
8. Mengontrol usia kendaraan operasional untuk memastikan efisiensi dan performa yang optimal.

BPJS Ketenagakerjaan tidak menghasilkan atau menggunakan zat perusak ozon (*ozone-depleting substances/ODS*) dalam seluruh operasionalnya. Kegiatan operasional kami berfokus pada layanan administrasi dan pelayanan publik yang tidak melibatkan penggunaan bahan pendingin industri, aerosol bertekanan, atau proses industri lainnya yang biasanya mengandung ODS. Dengan demikian, tidak terdapat emisi ODS yang dilaporkan. [GRI 305-6]

BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan kegiatan yang menghasilkan emisi signifikan berupa nitrogen oksida (NOx), sulfur oksida (SOx), maupun polutan udara berbahaya lainnya. Sebagai institusi layanan publik non-manufaktur, proses operasional kami tidak melibatkan pembakaran bahan bakar dalam skala besar atau kegiatan industri yang berkontribusi pada pencemaran udara tersebut. [GRI 305-7]

PENANAMAN POHON

Selain berbagai langkah efisiensi energi di lingkungan operasional, BPJS Ketenagakerjaan juga melaksanakan upaya tidak langsung dalam mendukung reduksi emisi Gas Rumah Kaca (GRK) melalui program penanaman pohon. Inisiatif ini dijalankan melalui program *Employee Volunteering Go Green* yang dilaksanakan secara nasional di seluruh wilayah operasional BPJS Ketenagakerjaan.

Kegiatan ini melibatkan partisipasi aktif para pemangku kepentingan dan ditujukan untuk mendukung rehabilitasi lingkungan, pemulihan habitat, serta berkontribusi dalam penyerapan emisi karbon secara alami.

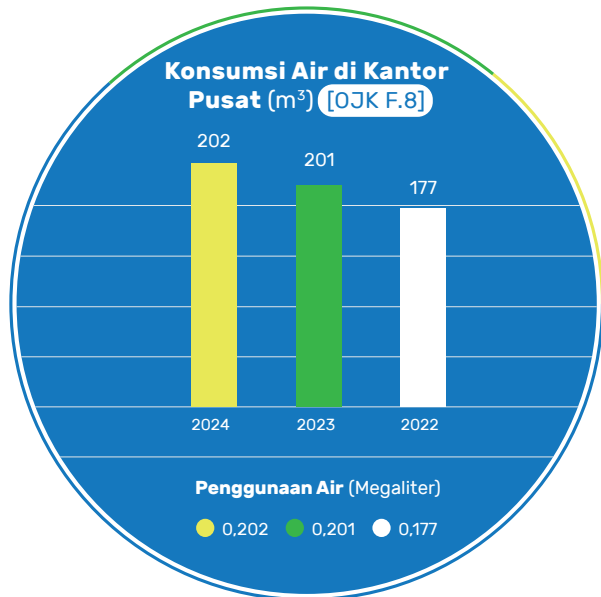
Sepanjang tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan telah menanam sebanyak 11.668 pohon, terdiri atas pohon peneduh dan *mangrove* yang dikenal memiliki kemampuan tinggi dalam menyerap karbon, serta pohon buah-buahan dan jenis lainnya yang mendukung aspek ekologi maupun sosial-ekonomi masyarakat. Mayoritas pohon yang ditanam menunjukkan tingkat pertumbuhan yang baik, dan seluruh kegiatan penanaman dilaporkan melalui Laporan *Internal Governance Indicator* (IGI) serta disampaikan kepada Direksi sebagai bagian dari evaluasi kinerja keberlanjutan BPJS Ketenagakerjaan.

Jumlah Penanaman Pohon

Jenis Pohon	2024	2023	2022
Mangrove	7.185	4.211	11.291
Tanaman peneduh	1.227	672	823
Tanaman produktif (buah-buahan)	2.271	2.041	1.108
Tanaman lain	985	1.092	719
Jumlah	11.668	8.016	13.941

AIR DAN EFLUEN [OJK F.8]

Kebutuhan air di kantor BPJS Ketenagakerjaan dipenuhi melalui pembelian air dari pihak ketiga (PDAM) yang diukur melalui meteran air. Kami memastikan bahwa suplai air tidak diambil dari wilayah yang tergolong sebagai daerah stres air, sehingga pengambilan air tidak berdampak negatif terhadap ketersediaan air bagi masyarakat sekitar. Sebagai bentuk tanggung jawab lingkungan, BPJS Ketenagakerjaan secara aktif memantau konsumsi air untuk meningkatkan efisiensi pemanfaatan air dan memastikan pengelolaan sumber daya air berkelanjutan. Pada tahun 2024, gedung kantor BPJS Ketenagakerjaan telah dilengkapi dengan keran otomatis untuk mencegah pemborosan air. Kami juga menjalankan inspeksi kebocoran secara berkala serta mengadakan berbagai kampanye edukasi penghematan air kepada seluruh karyawan.



Air limbah domestik yang dihasilkan dari kegiatan perkantoran dikelola oleh manajemen gedung melalui instalasi pengolahan air limbah (IPAL) sehingga efluen memenuhi standar baku mutu yang berlaku sebelum dibuang ke badan air. Akan tetapi, BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan perhitungan data volume air limbah maupun volume yang dibuang ke lingkungan karena pengelolaan limbah cair sepenuhnya dikelola oleh pihak manajemen gedung. [OJK F.13]

LIMBAH [OJK F.13] [OJK F.14]

Limbah yang berasal dari aktivitas operasional BPJS Ketenagakerjaan dapat digolongkan menjadi limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) dan limbah non-B3. Limbah B3 terdiri atas tinta printer dan peralatan elektronik bekas pakai. Limbah non-B3 terdiri atas sampah organik seperti sisa makanan dari aktivitas


karyawan, serta sampah anorganik seperti kertas, plastik, dan kemasan lainnya yang dihasilkan dari kegiatan perkantoran. Dampak dari limbah operasional tersebut dapat mencemari lingkungan jika tidak dikelola dengan benar, terutama limbah B3 yang berpotensi merusak tanah dan air. Selain itu, penumpukan limbah non-B3 seperti plastik dan kertas juga dapat meningkatkan volume sampah dan memperburuk kualitas lingkungan.

Seluruh limbah dikelola melalui kerja sama dengan pengelola gedung di masing-masing lokasi kantor. Limbah diserahkan kepada pihak pengelola gedung untuk kemudian diteruskan kepada pihak ketiga yang memiliki izin resmi dalam pengelolaan limbah sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Berikut adalah data limbah yang dihasilkan BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2024:


Total Timbulan Limbah Padat

Jenis Limbah	Satuan	2024	2023	2022
Limbah Padat B3				
Limbah Elektronik Bekas atau Tinta Printer	Ton	0,666	0,578	0,693
Limbah Padat non-B3				
Anorganik	Ton	92,1	6,52	7,32
Total Limbah Padat	Ton	92,766	7,098	8,013


Seluruh limbah diserahkan kepada pihak ketiga, dengan demikian, BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan pencatatan tentang limbah yang dikirim ke pembuangan akhir dan limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir. BPJS Ketenagakerjaan berupaya mengurangi timbulan limbah melalui berbagai strategi yang diterapkan secara berkesinambungan di lingkungan kerja, antara lain:




01




02



03



04



05

Mengembangkan dan menerapkan teknologi informasi berbasis digital dalam setiap tahapan layanan untuk mengurangi pemakaian kertas.

Mencetak dokumen menggunakan kertas bekas yang masih dapat digunakan.

Menerapkan sistem *printer point*, yaitu penempatan *printer* di titik tertentu untuk mengurangi jumlah *printer* yang digunakan dan limbah perangkat elektronik.

Mendorong karyawan untuk menggunakan *tumbler* sebagai pengganti botol plastik sekali pakai.

Membagikan 1.649 *tumbler* dan sedotan *stainless* serta 6.035 tas ramah lingkungan kepada karyawan dalam kegiatan *Employee Volunteering Go Green* di seluruh unit kerja BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia.

BPJS Ketenagakerjaan tidak secara terpisah menghitung biaya lingkungan hidup, karena biaya tersebut seperti penggunaan air, pengelolaan limbah, dan pembuangan sampah, telah termasuk dalam komponen biaya operasional rutin. Selain itu, jenis kegiatan usaha BPJS Ketenagakerjaan yang bersifat administratif dan non-manufaktur tidak secara langsung melibatkan aktivitas dengan risiko tinggi terhadap lingkungan, sehingga dampak lingkungannya relatif minimal. Meskipun demikian, BPJS Ketenagakerjaan tetap berkomitmen untuk menjalankan operasional yang ramah lingkungan dan efisien dalam penggunaan sumber daya alam.

[OJK F.4]

DIGITALISASI DAN PENGURANGAN DAMPAK LINGKUNGAN

BPJS Ketenagakerjaan terus memperluas layanan digital yang ramah lingkungan sebagai bentuk komitmen kami dalam mengurangi dampak lingkungan akibat aktivitas operasional. Digitalisasi ini tidak hanya mempermudah peserta dalam mengakses layanan, tetapi juga

memberikan kontribusi nyata terhadap pengurangan emisi dan limbah kertas. Peserta dapat mengakses berbagai layanan BPJS Ketenagakerjaan dari mana saja tanpa harus datang ke kantor cabang, sehingga dapat mengurangi kebutuhan transportasi dan konsumsi energi. BPJS Ketenagakerjaan menghadirkan aplikasi Jamsostek Mobile (JMO) yang kini dilengkapi dengan teknologi *electronic know your customer* (e-KYC).

Penggunaan aplikasi JMO dan Lapak Asik dalam pengajuan klaim telah mengurangi penggunaan kertas. Diasumsikan bahwa 1 Kartu Peserta Jamsostek (KPJ) menggunakan 12 lembar kertas, maka dengan total klaim 3.330.982 pada tahun 2024, maka terdapat penghematan kertas sebesar 79.943 rim. Penghematan kertas ini tidak dibandingkan dengan tahun sebelumnya, karena penghematan tergantung dari banyaknya klaim pada tahun pelaporan. Penggunaan aplikasi SIDIA untuk administrasi internal juga mendukung pengurangan kertas, karena surat menyurat, memo dan dokumen internal tidak perlu dicetak, diganti dengan dokumen elektronik.





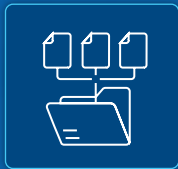


TATA KELOLA YANG BAIK

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk menerapkan Good Governance (GG) secara konsisten guna meningkatkan nilai tambah serta kepercayaan dari seluruh Tenaga Kerja Indonesia, komitmen ini diwujudkan melalui berbagai tindakan dan kegiatan yang selalu berlandaskan pada prinsip-prinsip Tata Kelola yang Baik.



01 **Capaian Penilaian Penerapan *Good Governance***



02 **Struktur Organisasi *Good Governance* BPJS Ketenagakerjaan**

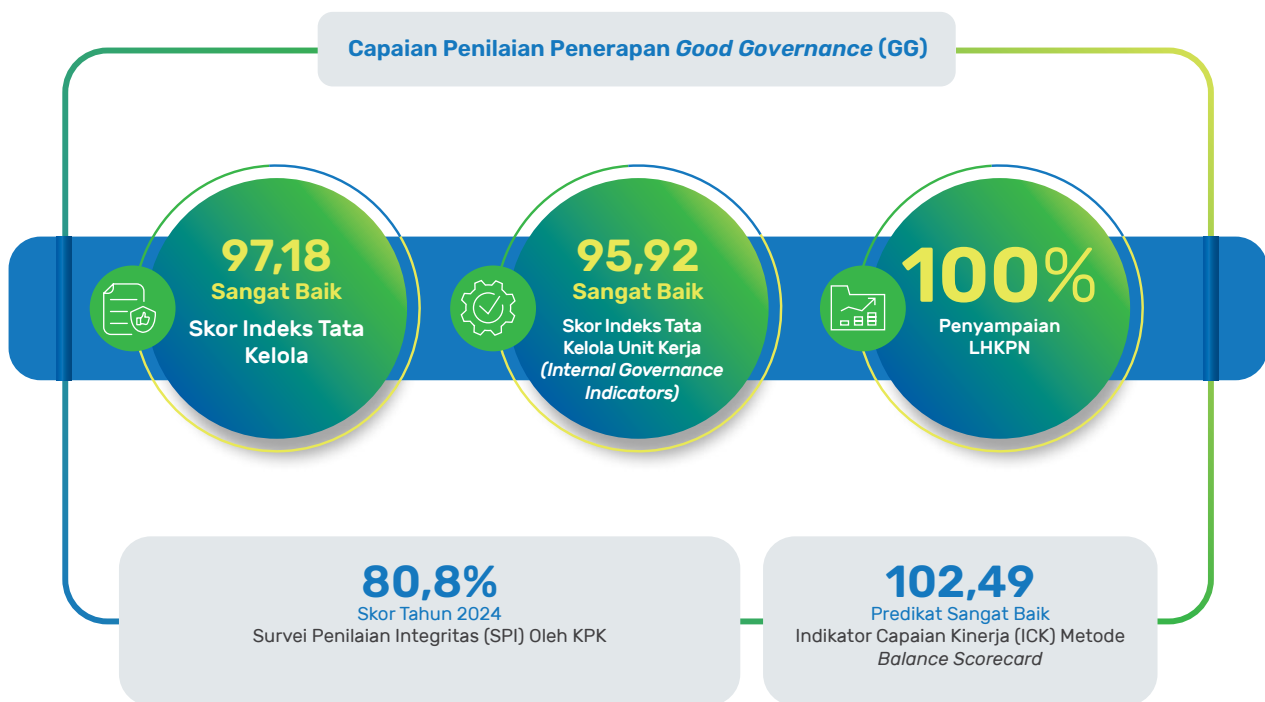


03 **Sistem Pengendalian Internal**

PERKEMBANGAN PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP TATA KELOLA YANG BAIK

Dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk meningkatkan penerapan tata kelola yang baik berlandaskan delapan prinsip tata kelola yang baik yaitu: keterbukaan, akuntabilitas, responsibilitas, kemandirian,

kesetaraan dan kewajaran, prediktabilitas, partisipasi dan dinamis. Salah satu upaya dalam peningkatan penerapan tata kelola yang baik, BPJS Ketenagakerjaan melakukan penilaian atau pengukuran penerapan tata kelola yang baik untuk mendapatkan *Area of Improvement*. Penilaian dilakukan secara berkala, baik secara eksternal oleh pihak independen maupun penilaian internal (*self-assessment*) oleh unit kerja Satuan Pengawas Internal.



- 01** Pencapaian indeks tata kelola BPJS Ketenagakerjaan memperoleh nilai rata-rata **97,18** (Kategori Sangat Baik).
- 02** Pencapaian indeks tata kelola unit kerja / *Internal Governance Indicators* memperoleh nilai rata-rata **95,92** (Kategori Sangat Baik).
- 03** Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) wajib lapor telah mencapai **100%** pelaporan dan kepatuhan secara tepat waktu.

PENILAIAN PENERAPAN GOOD GOVERNANCE (GG)

(GRI 2-18)

Asesmen penerapan tata kelola yang baik atas *Good Governance* BPJS Ketenagakerjaan telah dilakukan oleh asesor dari pihak eksternal dengan menggunakan parameter penilaian yang mengacu pada Keputusan Direksi Nomor KEP/189/082021 tentang Indikator/Parameter Asesmen Penerapan Tata Kelola Yang Baik BPJS Ketenagakerjaan. Parameter yang disusun

mengacu pada delapan prinsip tata kelola yang baik sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020. Pada tahun 2024 dilakukan penilaian *Good Governance* tahun buku 2023 oleh PT Sinergi Daya Prima yang memperoleh nilai sebesar 97,18 dengan klasifikasi kualitas penerapan Sangat Baik. Penilaian *Good Governance* merupakan bagian dari penilaian atas kinerja Direksi.

Berikut disampaikan hasil penilaian penerapan *Good Governance* 2019-2023:

Nilai Index Good Governance BPJS Ketenagakerjaan Dari Tahun 2019 - 2023

Tahun Penilaian	Tahun Pelaksanaan Penilaian	Skor	Kategori
2023	2024	97,18	Sangat Baik
2022	2023	96,67	Sangat Baik
2021	2022	96,40	Sangat Baik
2020	2021	94,31	Sangat Baik
2019	2020	95,94	Sangat Baik

MONITORING, EVALUASI PERBAIKAN DAN PENGEMBANGAN IMPLEMENTASI GOOD GOVERNANCE

Pemantauan implementasi *Good Governance* (GG) di BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2024 melibatkan evaluasi dan pengawasan terhadap penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Ini termasuk memastikan bahwa BPJS Ketenagakerjaan mematuhi peraturan, memiliki struktur organisasi yang efektif, dan menjalankan bisnisnya dengan transparan serta bertanggung jawab. Selama tahun pelaporan tidak terjadi ketidakpatuhan terhadap peraturan yang berlaku. (GRI 2-27)

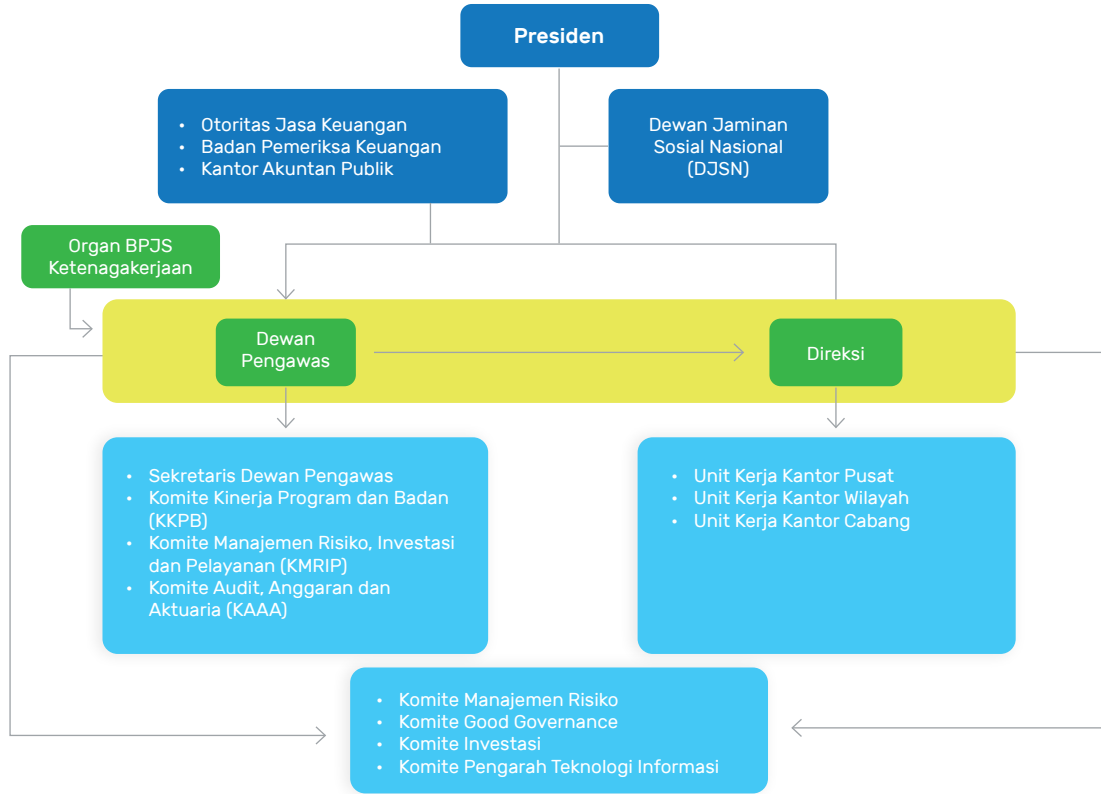
Pemantauan implementasi *Good Governance* (GG) mencakup pengawasan terhadap kepatuhan Pemberi Kerja (Perusahaan) terhadap regulasi dan data yang dilaporkan. Ini termasuk memastikan bahwa perusahaan mendaftarkan diri dan pekerjanya di BPJS

Ketenagakerjaan serta melaporkan data yang akurat terkait pekerja, upah, dan kepesertaan dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan melakukan evaluasi penerapan *Good Governance* (GG) melalui *Assessment Good Governance* untuk menilai kesesuaian pedoman *Good Governance* (GG) dengan kebutuhan organisasi dan efektivitas implementasinya. *Assessment* ini dilakukan oleh pihak internal (Satuan Pengawas Internal) atau eksternal (*Assessor Independen*).

Hasil evaluasi dan pengawasan digunakan untuk melakukan perbaikan dan pengembangan pedoman *Good Governance* (GG) dan penerapan di BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Struktur Organisasi Good Governance BPJS Ketenagakerjaan [GRI 2-9] [GRI 2-15]



PERTANGGUNGJAWABAN, PENILAIAN KINERJA, PENGESAHAN LAPORAN DAN PENETAPAN INSENTIF DEWAN PENGAWAS & DIREKSI BPJS

Berdasarkan Peraturan Presiden RI No. 25 Tahun 2020 Tanggal 31 Januari 2020, Bab IV Tentang Pertanggungjawaban, Penilaian Kinerja, Pengesahan Laporan, Dan Penetapan Insentif Dewan Pengawas dan Direksi BPJS yaitu:

1. BPJS bertanggung jawab kepada Presiden. BPJS wajib menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya dalam bentuk laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan yang telah diaudit oleh akuntan publik kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN paling lambat tanggal 30 Juni tahun berikutnya, yang dimulai dari tanggal 1 Januari sampai dengan tanggal 31 Desember.
2. Presiden menugaskan kepada Menteri untuk melakukan penilaian laporan, dimana bentuk dan isi laporan harus mengacu pada Peraturan Presiden ini.

3. Menteri melakukan reviu dan pembahasan laporan yang disampaikan oleh BPJS dan berkoordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau Ketua DJSN.
4. Setelah itu menteri mengesahkan laporan dan menyampaikan serta merekomendasikan besaran insentif Dewan Pengawas dan Direksi BPJS kepada Presiden. Berdasarkan rekomendasi tersebut, Presiden dapat menyetujui besaran insentif Dewan Pengawas dan Direksi BPJS. [GRI 2-19]
5. Ketentuan mengenai tata cara pengesahan laporan pengelolaan program, laporan keuangan tahunan BPJS, dan penyampaian rekomendasi besaran insentif Dewan Pengawas dan Direksi BPJS diatur dengan peraturan Menteri.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI No. 186/PMK.02/2020, Tanggal 25 November 2020, Tentang Tata Cara Pengesahan Laporan Pengelolaan Program Dan Laporan Keuangan Tahunan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai berikut:

1. Dalam rangka penilaian capaian kinerja BPJS, BPJS menyampaikan Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Tahunan kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN dan Menteri Keuangan paling lambat tanggal 30 Juni tahun berikutnya.
2. DJSN menetapkan dan menyampaikan target kinerja BPJS kepada Presiden dengan tembusan kepada Menteri Keuangan dan BPJS paling lambat tanggal 30 Juni tahun sebelumnya.
3. Untuk penetapan target kinerja BPJS, DJSN meminta pertimbangan kepada Menteri Keuangan dan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
4. Setelah itu DJSN melakukan penilaian capaian kinerja BPJS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Laporan penilaian capaian kinerja BPJS disampaikan oleh Ketua DJSN kepada Presiden dengan tembusan kepada Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Anggaran paling lambat tanggal 31 Agustus tahun berikutnya.
5. Dalam rangka penilaian akhir capaian kinerja BPJS dan pengesahan Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Tahunan, Menteri Keuangan melakukan review dan pembahasan atas laporan tersebut, termasuk opini akuntan publik serta berkoordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, dan Ketua DJSN.
6. Hasil review dan pembahasan penilaian akhir capaian kinerja BPJS, dituangkan dalam berita acara sesuai dengan format yang sudah ditentukan. Berita acara ini menjadi dasar dalam pengesahan Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Tahunan dan rekomendasi besaran Insentif.
7. Dalam memberikan rekomendasi besaran Insentif, Menteri Keuangan berkoordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, dan Ketua DJSN.
8. Rekomendasi besaran Insentif diberikan dalam hal realisasi capaian kinerja BPJS mencapai paling rendah 80% (delapan puluh persen) dari target kinerja BPJS. [GRI 2-20]
9. Insentif bersumber dari hasil pengembangan aset BPJS.

DEWAN PENGAWAS

PENERAPAN GOOD GOVERNANCE DEWAN PENGAWAS [GRI 2-15]

Dalam rangka penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* (GG) berupa *Transparency, Accountability, Responsibility, Independency, Fairness, Predictability, Participation*, dan *Dynamism* (TARIF PPD) maka setiap anggota Dewan Pengawas telah menandatangani Pakta Integritas pada tanggal 8 Januari 2024 yang menegaskan dan memperkuat independensi Dewan Pengawas dalam menjalankan fungsi, tugas dan kewenangannya sehingga tidak memiliki benturan kepentingan dengan Direksi. Dalam Pakta Integritas tersebut, masing-masing anggota Dewan Pengawas berkomitmen untuk membangun zona integritas dan menetapkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai wilayah bebas korupsi.

PAKTA INTEGRITAS DEWAN PENGAWAS

BPJS Ketenagakerjaan memiliki Pakta Integritas yang ditandatangani setiap anggota Dewan Pengawas. Pakta Integritas mengatur tentang kewajiban untuk mencegah terjadinya konflik/benturan kepentingan. Informasi lebih lanjut mengenai Pakta Integritas Dewan Pengawas dapat diakses melalui situs web <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/penerapan-tata-kelola.html>. Sesuai dengan Pakta Integritas tersebut, Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan memiliki ketentuan yang mengatur mengenai pencegahan benturan kepentingan, termasuk hubungan afiliasi dan rangkap jabatan. Ketentuan mengenai pencegahan benturan kepentingan bagi Dewan Pengawas diatur dalam Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor 6/PERDIR.01/032022 tentang Pedoman Pengendalian Benturan Kepentingan BPJS Ketenagakerjaan. Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan akan melaksanakan Pakta Integritas dengan konsisten, penuh kesadaran dan tanggung jawab.

KOMITMEN DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

Telah dilakukan penandatanganan Komitmen Bersama antara Dewan Pengawas dan Direksi sebagai bentuk penerapan tata kelola yang baik. Dalam Komitmen Bersama tersebut, Dewan Pengawas dan Direksi menyatakan bahwa:

1. Dewan Pengawas dan Direksi telah bersama-sama sepakat untuk melaksanakan Peraturan Presiden mengenai Pedoman Tata Kelola yang Baik BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2. Dewan Pengawas dan Direksi sepakat menjadikan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/1/022021 tentang Pedoman Tata Kelola yang Baik BPJS Ketenagakerjaan sebagai "Board Manual" yang menjadi rujukan/pedoman penerapan tata kelola yang baik secara konsisten dan berkelanjutan dalam setiap kegiatan baik operasional maupun non operasional pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi, dengan memperhatikan ketentuan dan norma yang berlaku.

3. Pelaksanaan Pedoman Tata Kelola yang baik terkait fungsi, tugas, dan kewenangan Dewan Pengawas dan Direksi, masing-masing diatur melalui Peraturan Dewan Pengawas dan Peraturan Direksi.

Berdasarkan Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor 6/PERDIR.01/032022 tentang Pedoman Pengendalian Benturan Kepentingan BPJS Ketenagakerjaan dan sebagai upaya pencegahan terjadinya benturan kepentingan dalam melaksanakan fungsi, tugas dan wewenangnya, Dewan Pengawas telah menyampaikan pernyataan sebagai berikut:

Independensi Dewan Pengawas [GRI 2-15]

No.	Aspek Independensi	Muhammad Zuhri Bahri (Ketua Dewan Pengawas)	Kushari Suprianto (Dewan Pengawas)	H. Yayat Syariful Hidayat (Dewan Pengawas)	Agung Nugroho (Dewan Pengawas)	Subchan Gatot (Dewan Pengawas)	M. Aditya Warman (Dewan Pengawas)	M. Iman N.H.B. Pinuji (Dewan Pengawas)
1	Kepemilikan instrumen investasi pribadi	X	X	X	X	X	X	X
2	Memiliki benturan kepentingan	X	X	X	X	X	X	X
3	Memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga dengan Dewan Pengawas lainnya atau Direksi	X	X	X	X	X	X	X
4	Kepemilikan Badan Usaha	X	X	X	X	X	X	X
5	Merangkap jabatan sebagai anggota partai politik, pengurus organisasi masyarakat, atau organisasi sosial atau lembaga swadaya masyarakat yang terkait dengan Program Jaminan Sosial, Pejabat Struktural dan Fungsional dalam pemerintahan, Pejabat di Badan Usaha dan Badan Hukum lainnya	X	X	X	X	X	X	X

PROFIL DEWAN PENGAWAS

[GRI 2-9] [GRI 2-15]



MUHAMMAD ZUHRI
Ketua Dewan Pengawas

**Unsur Pemerintah
2021 - 2026**



DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia
Usia 58 tahun
Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Bangkalan, 12 Mei 1966
Berdomisili di Bogor, Indonesia



PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Ketua Dewan Pengawas berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya beliau tidak pernah menjabat dalam jajaran Dewan Pengawas.



RIWAYAT PENDIDIKAN

- S2 Magister Sosiologi, Universitas Indonesia (2000)
- S1 Jurusan Fisipol, Universitas Gadjah Mada (1991)



PENGALAMAN KERJA

- Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan (2020)
- Kepala Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan (2019)
- Kepala Balai Besar Produktivitas Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan (2018)
- Direktur Bina Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan (2017)



SERTIFIKASI PROFESI YANG DIMILIKI

- Tidak ada



PENGHARGAAN

- Tidak ada



RANGKAP JABATAN

Tidak Ada Rangkap Jabatan Di Pemerintahan atau Badan Hukum Lainnya



HUBUNGAN AFILIASI

Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antar anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.



KUSHARI SUPRIANTO
Anggota Dewan Pengawas

Unsur Pemerintah 2021 - 2026

DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia
Usia 58 tahun
Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Madiun, 02 Oktober 1966
Berdomisili di Cibubur, Indonesia

PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Dewan Pengawas berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya beliau tidak pernah menjabat dalam jajaran Dewan Pengawas.

RIWAYAT PENDIDIKAN

- S2 Magister Perencanaan dan Kebijakan Publik, Universitas Indonesia (2009)
- S2 Magister Manajemen, Universitas Borobudur (2007)
- S1 Jurusan Akuntansi, Universitas Brawijaya (1990)

PENGALAMAN KERJA

- Direktur Audit Kepabeanaan dan Cukai, Kementerian Keuangan (2018-2021)
- Komisaris PT Pelindo II (Persero) (2017-2021)
- Sekretaris Ditjen Bea dan Cukai, Kementerian Keuangan (2015-2018)
- Direktur Teknis Kepabeanaan, Kementerian Keuangan (2012-2015)
- Direktur Penerimaan dan Peraturan Kepabeanaan dan Cukai, Kementerian Keuangan (2009-2012)
- Kepala Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tanjung Priok, Kementerian Keuangan (2008-2009)
- Kepala Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Batam, Kementerian Keuangan (2007-2008)

SERTIFIKASI PROFESI YANG DIMILIKI

- Indonesia Internal Audit Practitioner (IIAP) (2024)
- Qualified Government Internal Auditor (QGIA) (2024)
- Qualified Internal Auditor (QIA) (2024)
- Chartered Accountant (CA) (2016)

HUBUNGAN AFILIASI

Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antara anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.





H. YAYAT SYARIFUL HIDAYAT
Anggota Dewan Pengawas

**Unsur Kerja
2021 - 2026**

DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia
Usia 47 tahun
Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Ciamis, 13 Desember 1977
Berdomisili di Karawang, Indonesia

PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Dewan Pengawas berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya beliau tidak pernah menjabat dalam jajaran Dewan Pengawas.

RIWAYAT PENDIDIKAN

- S2 Magister Manajemen dan Bisnis, Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor (2023 - sekarang)
- S1 Jurusan Pendidikan Fisika, Universitas Pendidikan Indonesia (2004)

PENGALAMAN KERJA

- Dewan Pengawas di Yayasan Al Huda Sadananya Ciamis (2011-2021)
- Bendahara LBH Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) (2020-2021)
- Sekretaris Islamic Center Karawang (2017-2021)
- Direktur Utama PT. Bagja Bagea Balarea (2014-2021)
- Pengurus LAKPESDAM NU Karawang (2012-2017)
- Founder sekaligus Pembina di Yayasan Karawang Strategis (Karawang Strategic Forum) (2013)
- Inisiator pendirian Federasi Serikat Pekerja Indonesia Bersatu (FSPIB) (2012)
- Tenaga Ahli Anggota DPR RI (2011)
- Komisaris PT. Majabangun Sejati (2010-2011)
- Direktur Utama PT. Majabangun Sejati (2008-2010)
- Social Worker KPP-UNICEF di Nanggroe Aceh Darussalam (2005)

SERTIFIKASI PROFESI YANG DIMILIKI

- Certified Human Resource Management (CHRM)
- Regular Investment Banker (RIB) (2022)
- Certified Forensic Auditor (CFrA) (2024)
- Qualified Government Internal Auditor (QGIA) (2024)

HUBUNGAN AFILIASI

Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antar anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.



AGUNG NUGROHO
Anggota Dewan Pengawas

Unsur Kerja
2021 - 2026

DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia
Usia 50 tahun
Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Lumajang, 25 Juli 1974
Berdomisili di Tangerang Selatan, Indonesia

PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Dewan Pengawas berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya beliau tidak pernah menjabat dalam jajaran Dewan Pengawas.

RIWAYAT PENDIDIKAN

- S3 Program Doktor Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret (2024)
- S2 Magister Hukum, Pascasarjana Universitas Sebelas Maret (2006)
- S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Jember (1997)

PENGALAMAN KERJA

- Ketua Umum Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Periode 2022 s.d. 2027
- Wakil Ketua Umum Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Periode 2022 s.d. 2027
- Komisaris PT Jamkrida Jawa Timur (2018-2021)
- Komisaris PT Petrogas Pantai Madura (2014-2019)
- Komisioner Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur (2009-2014)
- Advokat Anggota Perhimpunan Advokat Indonesia (PERADI) Periode 2007 s.d. sekarang
- Kurator dan Pengurus Anggota Asosiasi Kurator dan Pengurus Indonesia (AKPI) Periode 2021 s.d. sekarang
- Konsultan Hukum Pasar Modal Anggota Himpunan Konsultan Hukum Pasar Modal (HKHPM) Periode 2022 s.d. sekarang

HUBUNGAN AFILIASI

Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antar anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.





SUBCHAN GATOT

Anggota Dewan Pengawas

Unsur Pemberi Kerja 2021 - 2026

DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia

Usia 53 tahun

Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Jakarta, 22 Juli 1971

Berdomisili di Bekasi, Indonesia

PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Dewan Pengawas berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya beliau tidak pernah menjabat dalam jajaran Dewan Pengawas.

RIWAYAT PENDIDIKAN

- Sarjana Manajemen Informatika (STMIK), Universitas Budi Luhur Jakarta, (1999)

PENGALAMAN KERJA

- Ketua Komisi Tetap Pengembangan Pelatihan, Vokasi, Sertifikasi dan Produktivitas Tenaga Kerja, Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN)
- General Manager, PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (1995-Feb 2021)
- Anggota LKS Tripartit Nasional (2020-2023)
- Anggota Komite Pelatihan dan Pengembangan SDM, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) (2016-2023)
- Anggota Komite Pelatihan Vokasi Nasional (2017-2019)

SERTIFIKASI PROFESI YANG DIMILIKI

- Toyota Institute Asia Pacific, Thailand
- Certified GRC Professional, OCEG USA (2021)

HUBUNGAN AFILIASI

Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antar anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.



M. ADITYA WARMAN
Anggota Dewan Pengawas

**Unsur Pemberi Kerja
2021 - 2026**



DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia
Usia 51 tahun
Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Pekalongan, 15 Januari 1973
Berdomisili di Bekasi, Indonesia



PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Dewan Pengawas berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya pernah menjabat dalam jajaran Dewan Pengawas (2016-2021).



RIWAYAT PENDIDIKAN

- S3 Program Doktor Manajemen dan Bisnis, Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor (2020)
- S2 Master of Business Administration, Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada (2011)
- S1 Jurusan Psikologi, Fakultas Industri dan Organisasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta (1996)



PENGALAMAN KERJA

- Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan (2016 -2021)
- Executive Astra - Corporate Human Capital Development (CHCD), PT Astra International Tbk (2010 - 2016)
- IR Division Group Head PT Astra International (2005 - 2010)



PENGHARGAAN

The Best Indonesian Human Capital Leader 2023, Indonesia Human Capital Award (IHCA) IX 2023, NBO Indonesia - Thomas International Indonesia.



HUBUNGAN AFILIASI

Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antar anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.



M. IMAN N. H. B. PINUJI
Anggota Dewan Pengawas

Unsur Tokoh Masyarakat 2021 - 2026

DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia
Usia 59 tahun
Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Brebes, 27 Oktober 1965
Berdomisili di Tangerang Selatan, Indonesia

PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Dewan Pengawas berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya beliau tidak pernah menjabat dalam jajaran Dewan Pengawas.

RIWAYAT PENDIDIKAN

- S2 Master of Business (Accounting), Monash University Australia (1999)
- Postgraduate Diploma in Financial Management, Monash University Australia (1998)
- Akuntan, Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN), Jakarta (1993)

PENGALAMAN KERJA

- Direktur Grup Akuntansi dan Anggaran, Lembaga Penjamin Simpanan (2015-2021)
- Direktur Grup Analisis Resolusi Bank, Lembaga Penjamin Simpanan (2013-2015)
- Direktur Grup Layanan Umum, Lembaga Penjamin Simpanan (2010-2013)
- Corporate Secretary, Lembaga Penjamin Simpanan (2010-2011)
- Kepala Divisi Grup Likuidasi Bank, Lembaga Penjamin Simpanan (2010-2010)
- Senior Officer, Grup Penanganan Klaim, Lembaga Penjamin Simpanan (2006-2010)
- Auditor, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (1987-2005)

SERTIFIKASI PROFESI YANG DIMILIKI

- Certified Management Accountant (CMA) (2004)
- Chartered Accountant (CA) (2013)
- ASEAN Chartered Professional Accountant (CPA) (2023)
- Indonesia Internal Audit Practitioner (IIAP) (2024)
- Qualified Internal Auditor (QIA) (2024)
- Qualified Government Internal Auditor (QGIA) (2024)

HUBUNGAN AFILIASI

Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antar anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.

Dewan Pengawas merupakan organ BPJS yang bertugas mengawasi pelaksanaan pengurusan BPJS oleh Direksi, memberikan nasihat kepada Direksi dalam penyelenggaraan program Jaminan Sosial, serta memastikan penerapan prinsip tata kelola yang baik (Good Governance) secara efektif.

DASAR HUKUM PEMBENTUKAN DEWAN PENGAWAS



01

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, Tanggal 25 November 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Bab VII Persyaratan, Tata Cara Pemilihan dan Penetapan dan Pemberhentian Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi



02

Peraturan Presiden RI Nomor: 81 Tahun 2015, Tanggal 9 Juli 2015 Tentang Tata Cara Pemilihan dan Penetapan Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Calon Anggota Pengganti Antarwaktu Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

PERSYARATAN ANGGOTA DEWAN PENGAWAS DAN KETENTUAN MASA JABATAN [GRI 2-10]

PERSYARATAN UMUM

1. Untuk dapat diangkat sebagai anggota Dewan Pengawas atau anggota Direksi, calon yang bersangkutan harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. warga negara Indonesia;
 - b. bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela;
 - e. memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai untuk pengelolaan program Jaminan Sosial;
 - f. berusia paling rendah 40 (empat puluh) tahun dan paling tinggi 60 (enam puluh) tahun pada saat dicalonkan menjadi anggota;

- g. tidak menjadi anggota atau menjabat sebagai pengurus partai politik;
 - h. tidak sedang menjadi tersangka atau terdakwa dalam proses peradilan;
 - i. tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih; dan/atau
 - j. tidak pernah menjadi anggota direksi, komisaris, atau dewan pengawas pada suatu badan hukum yang dinyatakan pailit karena kesalahan yang bersangkutan.
2. Selama menjabat, anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi tidak boleh merangkap jabatan di pemerintahan atau badan hukum lainnya.

PERSYARATAN KHUSUS

1. Calon anggota Dewan Pengawas harus memenuhi persyaratan khusus, yaitu memiliki kompetensi dan pengalaman di bidang manajemen, khususnya di bidang pengawasan paling sedikit 5 (lima) tahun.
2. Dewan Pengawas diangkat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diusulkan untuk diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

KETENTUAN MASA JABATAN

Anggota Dewan Pengawas diangkat untuk masa jabatan selama 5 (lima) tahun, terhitung sejak tanggal pengangkatan, dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Namun demikian, anggota Dewan Pengawas dapat diberhentikan sewaktu-waktu sebelum masa jabatannya berakhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

KOMPOSISI DAN SUSUNAN DEWAN PENGAWAS

KOMPOSISI DEWAN PENGAWAS

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2015, keanggotaan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas 7 (tujuh) orang, yaitu: 2 (dua) dari unsur Pemerintah, 2 (dua) dari unsur Pekerja, 2 (dua) dari unsur Pemberi Kerja, dan 1 (satu) dari unsur Tokoh Masyarakat. Calon dari unsur Pemerintah berasal dari kementerian yang menangani urusan ketenagakerjaan dan keuangan. Sementara itu, calon dari unsur Tokoh Masyarakat merupakan individu yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang jaminan sosial, asuransi, keuangan, investasi, dan/atau aktuarial.

SUSUNAN DEWAN PENGAWAS

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 38/P Tahun 2021 tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 tanggal 19 Februari 2021, serta Keputusan Rapat Direksi

BPJS Ketenagakerjaan Nomor KEP/70/022021 tanggal 22 Februari 2021, susunan Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan untuk masa jabatan tahun 2021-2026. Selama tahun 2024 tidak terdapat perubahan susunan dan komposisi Dewan Pengawas. Berikut susunan Dewan Pengawas per 31 Desember 2024.

Nama Anggota Dewan Pengawas	Jabatan
Muhammad Zuhri	Ketua Dewan Pengawas
Kushari Suprianto	Anggota Dewan Pengawas
H. Yayat Syariful Hidayat	Anggota Dewan Pengawas
Agung Nugroho	Anggota Dewan Pengawas
Subchan Gatot	Anggota Dewan Pengawas
M. Aditya Warman	Anggota Dewan Pengawas
M. Iman N.H.B. Pinuji	Anggota Dewan Pengawas

FUNGSI, TUGAS, TANGGUNGJAWAB DAN WEWENANG DEWAN PENGAWAS

FUNGSI DEWAN PENGAWAS

Fungsi, tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas secara umum adalah melakukan pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi, yang dilaksanakan secara independen untuk kemudian dilaporkan kepada Presiden.

TUGAS DEWAN PENGAWAS

Dalam menjalankan fungsi, Dewan Pengawas bertugas untuk:

- Melakukan pengawasan atas kebijakan pengelolaan BPJS dan kinerja Direksi;
- Melakukan pengawasan atas pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan dana jaminan sosial oleh Direksi;
- Memberikan saran, nasihat, dan pertimbangan kepada Direksi mengenai kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan BPJS;
- Menyampaikan laporan pengawasan penyelenggaraan jaminan sosial sebagai bagian dari laporan BPJS kepada Presiden dengan tembusan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN).

AKTIVITAS DEWAN PENGAWAS

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dewan Pengawas melakukan kegiatan-kegiatan pada tahun 2024. Adapun kegiatan yang dimaksud yaitu:

PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DEWAN PENGAWAS [GRI 2-17]

Program pengembangan kompetensi dan pengetahuan diri bagi Dewan Pengawas dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja, pengembangan potensi diri dan menunjang pelaksanaan tugas Dewan Pengawas serta sejalan dengan program pengembangan Dewan Pengawas termasuk yang berkaitan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development*). Dewan Pengawas harus senantiasa menambah dan memutakhirkan pengetahuannya melalui kegiatan pelatihan, *workshop*, seminar, conference, ataupun dalam bentuk kunjungan kerja serta banding kaji (*benchmark*). Berikut disampaikan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diikuti Dewan Pengawas di tahun 2024:

Nama Dewan Pengawas	Jabatan	Tanggal Pelaksana	Program Pengembangan Kompetensi Dewan Pengawas	Tempat	Nama Penyelenggara
Muhammad Zuhri	Ketua Dewan Pengawas	20-29 Januari 2024	Program <i>Scandinavian Confluence : Exploring Future Innovation Across Social Welfare, Public Services and Energy - A Company Visit To The Scandinavian Countries.</i>	Scandinavian	Proxima Mitra Global
		18-24 Mei 2024	Program <i>Perfecting HR Strategies and Fostering Partnerships with Leading Universities.</i>	Korea Selatan	PMSM Indonesia
		30-31 Oktober 2024	<i>Executive Leadership Program - Corporate Growth Hacks: Strategy for Scaling Up Your Business.</i>	Bali	Markplus Institute
		1-5 Desember 2024	International Social Security Association (ISSA): <i>Regional Social Security Forum for Asia and the Pacific (RSSF Asia-Pacific)</i>	Riyadh	ISSA
Kushari Suprianto	Anggota Dewan Pengawas	31 Mei 2024	Program Sertifikasi Indonesia Internal Audit Practitioner (IIAP)	Jakarta	IIAP
		10 - 13 Juni 2024	Malaysian Institute of Accountants (MIA) <i>Conference 2024, "Navigating New Frontiers, Embracing Sustainability"</i>	Kuala Lumpur	MIA
		2 - 8 Maret 2024	The Institute of Internal Auditors (IIA) <i>South Pacific and Asia Conference 2024</i>	Sydney	PAII
		3-6 Desember 2024	Seminar Nasional <i>Internal Audit, Cultural Transformation : Integrating ESG, Cybersecurity and Innovative Risk Management.</i>	Bali	YPIA (Yayasan Pendidikan Internal Audit)
H. Yayat Syariful Hidayat	Anggota Dewan Pengawas	13 - 21 Juli 2024	IIA International Conference 2024 Washington DC dan New York <i>Onsite Learning</i>	Washington DC dan New York	Lembaga Profesi Auditor Internal Indonesia (PAII)
		24 September - 2 Oktober 2024	ECIIA <i>Conference 2024, Budapest dan Vienna, Onsite Learning</i>	Budapest dan Vienna	Lembaga Profesi Auditor Internal Indonesia (PAII)
		15- 16 November 2024	<i>Qualified Government Internal Auditor (QGIA)</i>	Hotel Mercure Jakarta, Gatot Subroto	Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA)
		2-8 Maret 2024	Kegiatan <i>South Pacific and Asia Conference (SOPAC) & On- Site Learning</i>	Sydney, Australia	Lembaga Profesi Auditor Internal Indonesia (PAII)
Agung Nugroho	Anggota Dewan Pengawas	20 - 29 Januari 2024	Program <i>Scandinavian Confluence : Exploring Future Innovation Across Social Welfare, Public Services and Energy - A Company Visit To The Scandinavian Countries.</i>	Sweden, Denmark dan Norway	Proxima Mitra Global
		3 - 12 Mei 2024	Program <i>Governance, Risk, and Compliance (GRC);</i>	Belgia, Belanda dan Luksemburg	Center for Corporate Governance and Risk Management Studies (CENTROIS)
		18 - 24 Mei 2024	Program <i>Perfecting HR Strategies and Fostering Partnerships with Leading Universities</i>	Korea Selatan	Perhimpunan Manajemen Sumberdaya Manusia (PMSM Indonesia)
		27 - 28 JULI 2024	<i>Masterclass Program Series XXIII "Life Cycle Assessment (LCA) and Carbon Reduction Strategy".</i>	Bandung	LSP Manajemen Risiko

Nama Dewan Pengawas	Jabatan	Tanggal Pelaksana	Program Pengembangan Kompetensi Dewan Pengawas	Tempat	Nama Penyelenggara
Subchan Gatot	Anggota Dewan Pengawas	7-9 Maret 2024	<i>17th International Conference on Information and Communication Technology in Social Security (ICT 2024)</i>	Bali	ISSA
		23-26 April 2024	<i>HR Tech Festival Asia 2024 - Designing the Future: How HR can be the Architect of Change</i>	Singapore	HRM Asia
		1 Oktober 2024	<i>Benchmarking and Master Class "Environmental Social Governance Risk Management & Compliance."</i>	Jerman, Swiss	Center for Risk Management and Sustainability (CRMS)
		30-31 Oktober 2024	<i>Executive Leadership Program - Corporate Growth Hacks: Strategy for Scaling Up Your Business.</i>	Bali	Markplus Institute
M. Aditya Warman	Anggota Dewan Pengawas	6 sd 9 Maret 2024	<i>17th International Conference on Information and Communication Technology in Social Security (ICT 2024)</i>	Bali	ISSA (International Social Security Association)
		23 sd 26 April 2024	<i>HR Tech Festival Asia 2024 - Designing The Future: How HR can be The Architect of Change</i>	Singapura	HR Tech Festival
		18 sd 24 Mei 2024	<i>Program Perfecting HR Strategies and Fostering Partnerships with Leading Universities</i>	Korea Selatan	PMSM Indonesia
		22 sd 29 September 2024	<i>Benchmarking and Master Class "Environmental Social Governance Risk Management & Compliance."</i>	Jerman dan Swiss	CRMS
M. Iman N.H.B. Pinuji	Anggota Dewan Pengawas	31 Mei 2024	Program Sertifikasi Indonesia Internal Audit Practitioner (IIAP)	Bogor	IIA (Institute of Internal Auditors)
		10-13 Juni 2024	Malaysian Institute of Accountants (MIA) Conference 2024 "Navigating New Frontiers, Embracing Sustainability"	Kuala Lumpur	MIA (Malaysian Institute of Accountants)
		2-8 Maret 2024	The Institute of Internal Auditors (IIA) South Pacific and Asia Conference 2024	Sydney	YPIA (Yayasan Pendidikan Internal Audit)
		3-6 Desember 2024	Seminar Nasional Internal Audit, Cultural Transformation : Integrating ESG, Cybersecurity and Innovative Risk Management	Bali	YPIA (Yayasan Pendidikan Internal Audit)

RAPAT DEWAN PENGAWAS (RAWAS) DAN RAPAT GABUNGAN DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI (RAGAB)

Berdasarkan Peraturan Presiden nomor 25 tahun 2020 tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, bahwa dalam rangka pengambilan keputusan, Organ BPJS dapat menyelenggarakan rapat paling sedikit 1 (satu) kali dalam sebulan. Rapat-rapat yang diselenggarakan oleh Dewan Pengawas adalah sebagai berikut:

RAPAT DEWAN PENGAWAS (RAWAS)

Rapat Dewan Pengawas (RAWAS) merupakan rapat yang diselenggarakan oleh Dewan Pengawas yang dihadiri oleh Anggota Dewan Pengawas dan dipimpin oleh ketua Dewan Pengawas atau Pejabat Pengganti Sementara (PPS) Ketua Dewan Pengawas, diadakan

untuk mengambil keputusan yang meliputi pemberian saran atau nasihat kepada Direksi serta penetapan dan persetujuan yang merupakan kewenangan, tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas sesuai dengan peraturan perundangan. Rapat Dewan Pengawas dilaksanakan minimal satu kali dalam sebulan untuk membahas hal-hal yang membutuhkan persetujuan Dewan Pengawas, pengambilan keputusan yang meliputi aspek strategis maupun non strategis, perumusan saran dan nasihat kepada Direksi dari hasil pengawasan atas kebijakan pengelolaan BPJS dan Kinerja Direksi serta pengelolaan dan pengembangan Dana Jaminan Sosial, serta hal-hal strategis lainnya. Periode Tahun 2024, tercatat telah dilaksanakan 45 (empat puluh lima) kali Rapat Dewan Pengawas, dengan tingkat persentase sebesar 375% dari jumlah kewajiban tahun 2024.

Rekapitulasi Kehadiran Rapat Dewan Pengawas (RAWAS) Tahun 2024

No	Nama Anggota Dewan Pengawas	Jumlah RAWAS	Jumlah Hadir	Tidak Hadir				Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Kehadiran (%)
				Dinas	Sakit	Izin	Cuti		
1	Muhammad Zuhri Bahri	45	39	3	-	3	-	6	87%
2	Kushari Suprianto	45	37	-	2	4	2	8	82%
3	H. Yayat Syariful Hidayat	45	38	2	-	4	1	7	84%
4	Agung Nugroho	45	40	2	-	3	-	5	89%
5	Subchan Gatot	45	40	3	-	2	-	5	89%
6	M Aditya Warman	45	38	4	-	3	-	7	84%
7	M. Iman N. H. B. Pinuji	45	37	-	-	7	1	8	82%

Sumber: Sekretariat Dewan Pengawas

RAPAT GABUNGAN DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI (RAGAB)

Rapat Gabungan Dewan Pengawas dan Direksi atau disebut Rapat Gabungan (RAGAB) merupakan Rapat Dewan Pengawas dan Direksi yang inisiasi rapat berdasarkan undangan dari Dewan Pengawas atau atas undangan Direksi. Rapat Gabungan dipimpin oleh Ketua Dewan Pengawas atau Pps Ketua Dewan Pengawas

bilamana inisiasi rapat berdasarkan undangan dari Dewan Pengawas. Namun Rapat Gabungan dipimpin oleh Direktur Utama bilamana inisiasi rapat berdasarkan undangan dari Direksi. Sampai dengan bulan Desember tahun 2024, tercatat telah dilaksanakan 12 (Dua Belas) kali Rapat Gabungan Dewan Pengawas dan Direksi, dengan tingkat persentase sebesar 100% dari jumlah kewajiban 12 kali sampai dengan Desember 2024.

Rekapitulasi Kehadiran Rapat Gabungan Dewan Pengawas dan Direksi Tahun 2024

No	Nama Anggota Dewan Pengawas	Jumlah RAWAS	Jumlah Hadir	Tidak Hadir				Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Kehadiran (%)
				Dinas	Sakit	Izin	Cuti		
1	Muhammad Zuhri Bahri	12	11	-	-	-	1	1	92%
2	Kushari Suprianto	12	11	-	-	-	1	1	92%
3	H. Yayat Syariful Hidayat	12	11	-	-	-	1	1	92%
4	Agung Nugroho	12	12	-	-	-	-	-	100%
5	Subchan Gatot	12	12	-	-	-	-	-	100%
6	M. Aditya Warman	12	11	-	-	-	1	1	92%
7	M. Iman N. H. B. Pinuji	12	10	-	-	-	2	2	83%

Sumber: Sekretariat Dewan Pengawas

Selain rapat dalam rangka pengambilan keputusan, terdapat rapat yang diselenggarakan oleh Dewan Pengawas yang bertujuan untuk koordinasi antar Dewan Pengawas yaitu Rapat Koordinasi Dewan Pengawas (RAKOR). Sampai dengan bulan Desember tahun 2024 tercatat telah dilaksanakan 8 (delapan) kali RAKOR. Tidak ada kewajiban penyelenggaraan rapat dalam satu bulan.

MONITORING DAN EVALUASI SERTA KUNJUNGAN LAPANGAN DALAM RANGKA PELAKSANAAN PROGRAM KERJA PENGAWASAN

Untuk mendapatkan gambaran atas operasional BPJS Ketenagakerjaan secara nyata yang kondisi makro dan mikronya berbeda-beda antar wilayah, maka Dewan Pengawas melakukan monitoring dan evaluasi serta kunjungan lapangan ke kantor daerah agar mengetahui kondisi terkini di lapangan dan memperoleh informasi secara langsung dari narasumber di daerah.

Periode Tahun 2024, Dewan Pengawas telah melakukan monitoring dan evaluasi kunjungan kerja ke 11 Kantor Wilayah dan 131 Kantor Cabang.

PENYUSUNAN PRODUK HUKUM TURUNAN DEWAN PENGAWAS

Dewan Pengawas berpandangan bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Pengawas diperlukan penyesuaian dan penambahan produk hukum Dewan Pengawas, hal ini bertujuan untuk menjamin pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Pengawas memenuhi prinsip-prinsip tata kelola yang baik (*good governance*).

Dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewenangannya selama tahun 2024, Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan telah menerbitkan 3 (tiga) Peraturan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan dan 6 (enam) Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk pelaksanaan atas amanat undang-undang serta peraturan turunannya, meliputi:

- a. Keputusan Dewan Pengawas antara lain:
 1. KEP/1/DEWAS/022024 tentang Penetapan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Sarana Kesejahteraan Peserta BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2024.
 2. KEP/2/DEWAS/052024 tentang Persetujuan Laporan Pengelolaan Program BPJS Ketenagakerjaan *Audited* Tahun 2023, Laporan Keuangan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan *Audited* Tahun 2023, dan Laporan Keuangan Tahunan Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan *Audited* Tahun 2023.
 3. KEP/3/DEWAS/052024 tentang Persetujuan Bentuk dan Isi Publikasi atas Laporan Pengelolaan Program BPJS Ketenagakerjaan *Audited* Tahun 2023, Laporan Keuangan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan *Audited* Tahun 2023, dan Laporan Keuangan Tahunan Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan *Audited* Tahun 2023.
 4. KEP/4/DEWAS/092024 tentang Perubahan atas Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/14/DEWAS/102023 tentang Penetapan Ketua dan Anggota Komite Dewan Pengawas.

5. KEP/5/DEWAS/102024 tentang Persetujuan Besaran Alokasi Surplus Aset BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2023.
 6. KEP/6/DEWAS/122024 tentang Penunjukan Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik untuk Melakukan Audit Laporan Keuangan dan Laporan Pengelolaan Program BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2024.
- b. Peraturan Dewan Pengawas antara lain:
1. PER/28/DEWAS/072024 tentang Pencabutan Beberapa Peraturan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan.
 2. PER/29/DEWAS/092024 tentang Tata Cara Penunjukan Akuntan Publik dan Persetujuan Aktuaris Independen BPJS Ketenagakerjaan.
 3. PER/30/DEWAS/122024 tentang Tata Cara Penetapan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Anggaran Tahunan BPJS Ketenagakerjaan.

PENILAIAN KINERJA DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI [GRI 2-18]

Kinerja Dewan Pengawas dan Direksi dinilai oleh Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN), sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan

Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang memberikan kewenangan kepada DJSN untuk melakukan pengawasan, monitoring, evaluasi, serta penilaian terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja BPJS, termasuk Dewan Pengawas dan Direksi. Selain itu, terdapat juga Dasar Peraturan yang digunakan untuk mengatur penetapan Target Kinerja dan Penilaian Capaian Kinerja BPJS Ketenagakerjaan yakni Peraturan Dewan Jaminan Sosial Nasional Nomor 1 Tahun 2022 tentang Penetapan Target Kinerja dan Penilaian Capaian Kinerja Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Prinsip keberlanjutan telah diintegrasikan ke dalam strategi, kegiatan operasi, system investasi dan pengelolaan aset BPJS Ketenagakerjaan. Penilaian dilakukan selama tahun berjalan berdasarkan Indikator Capaian Kinerja (ICK) yang telah ditetapkan. Secara berkala, DJSN memantau dan mengevaluasi pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan menggunakan mekanisme monitoring dan evaluasi atas Program Jaminan Sosial. Hasil penilaian disampaikan dalam tabulasi berikut:



Hasil Penilaian Kinerja BPJS Ketenagakerjaan

Tahun	Tingkat Kesehatan Keuangan		Kinerja BPJS Ketenagakerjaan	Indikator Pencapaian Kinerja	
	Nilai	Predikat	Nilai	Nilai	Predikat
2024*	-			102,49	Sangat Baik
2023*	-			104,64	Sangat Baik
2022	111,28	Baik	104,83	108,09	
2021	109,7	Baik	106,47	108,09	

*Penilaian kinerja tahun 2023 dan 2024 tidak ada *breakdown*

REMUNERASI DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI BPJS KETENAGAKERJAAN [GRI 2-19] [GRI 2-20]

PENETAPAN REMUNERASI DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

Dewan Pengawas dan anggota Direksi memperoleh penghasilan sesuai dengan tanggung jawab serta tuntutan profesionalisme yang diperlukan dalam menjalankan tugas di dalam BPJS. Dilakukan dengan memperhatikan tingkat kewajaran yang berlaku dengan mempertimbangkan faktor pengelolaan dana, aset, kondisi dan kemampuan keuangan BPJS, tingkat inflasi, dan faktor lain yang relevan seperti kinerja ESG.

Proses penetapan remunerasi Dewan Pengawas Dan Direksi

1. Direksi mengusulkan kepada Presiden besaran penghasilan bagi anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.
2. Presiden atau pejabat yang ditunjuk melakukan penilaian terhadap usulan.

3. Presiden berdasarkan penilaian, menetapkan besaran penghasilan bagi anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi

Ketentuan mengenai remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi diatur dalam berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 110 Tahun 2013 tentang Gaji atau Upah dan Manfaat Tambahan Lainnya serta Insentif bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi BPJS serta Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor: 112/PMK.02/2019 tentang Perubahan atas PMK Nomor: 134/PMK.02/2015 tentang Manfaat Tambahan Lainnya dan Insentif bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi BPJS. Berdasarkan ketentuan tersebut, proses penetapan remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi ditetapkan oleh Pemerintah sebagai pihak yang berwenang. Remunerasi yang diberikan terdiri atas komponen penghasilan, tunjangan, fasilitas, dan pajak. BPJS Ketenagakerjaan tidak menggunakan jasa pihak independen seperti konsultan remunerasi.

Komponen dalam Remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan

Komponen	Uraian	
Penghasilan	Gaji atau Upah Dasar x Faktor Penyesuaian Inflasi x Faktor Jabatan	
Tunjangan	Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tunjangan Asuransi Sosial	Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tunjangan Asuransi Sosial
	Santunan Purnajabatan Tunjangan Perumahan	Santunan Purnajabatan Tunjangan Perumahan
	Tunjangan Cuti Tahunan Biaya Penembangan Kompetensi (untuk	Tunjangan Cuti Tahunan Biaya Penembangan Kompetensi (untuk
Fasilitas	Kendaraan Dinas Olahraga	Kendaraan Dinas Olahraga
	Kesehatan Pakaian Dinas	Kesehatan Pakaian Dinas
	Pendampingan Hukum Biaya Representasi	Pendampingan Hukum Biaya Representasi
Pajak	Pajak ditanggung dan menjadi beban BPJS Ketenagakerjaan	

Remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan

Remunerasi Dewan Pengawas	Remunerasi Direksi
<ul style="list-style-type: none"> • Remunerasi bagi Ketua Dewan Pengawas sebesar 60% dari gaji Direktur Utama. • Remunerasi bagi Anggota Dewan Pengawas adalah sebesar 54% dari gaji Direktur Utama. 	Gaji anggota Direksi lain adalah 90% dari gaji Direktur Utama.
Dibayarkan per bulan.	Dibayarkan per bulan.
Total remunerasi yang dibayarkan pada tahun 2024 sebesar Rp12.083.520.000 atau 0,83% dari total imbal jasa pekerjaan untuk karyawan pada tahun 2024.	Total remunerasi yang dibayarkan pada tahun 2024 sebesar Rp21.091.200.000 atau 1,44% dari total imbal jasa pekerjaan untuk karyawan pada tahun 2024.

Rasio kompensasi total tahunan individu tertinggi (Direktur Utama) dibandingkan median kompensasi total tahunan seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan (tidak termasuk Direktur Utama) tahun 2024 sebesar 6,84%. Dengan demikian, terdapat perubahan persentase antara total kompensasi tertinggi (Direktur Utama) dengan total kompensasi median seluruh karyawan (selain Direktur Utama) pada tahun 2023 sebesar 10,12%, sejalan dengan perubahan kompensasi untuk Direksi. [\[GRI 2-21\]](#)

PROSES NOMINASI DAN PENETAPAN DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI [\[GRI 2-10\]](#)

Berdasarkan UU Nomor 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa untuk memilih dan menetapkan anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi, Presiden membentuk panitia seleksi. Keanggotaan panitia seleksi terdiri atas 2 (dua) orang unsur Pemerintah dan 5 (lima) orang unsur masyarakat. Keanggotaan panitia seleksi ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

UU Nomor 24 Tahun 2011 menetapkan kriteria kualifikasi calon anggota Dewan Pengawas atau calon anggota Direksi diukur dari jenjang pendidikan formal. Kriteria kompetensi calon anggota Dewan Pengawas atau calon anggota Direksi diukur berdasarkan pengalaman, keahlian, dan pengetahuan sesuai dengan bidang tugasnya. Selain itu, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2015 mengatur tentang tata cara pemilihan dan penetapan anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi serta calon anggota pengganti antarwaktu Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Panitia seleksi mengumumkan penerimaan pendaftaran calon anggota Dewan Pengawas dan Direksi paling lambat 5 (lima) hari kerja setelah penetapan. Proses pendaftaran dan seleksi berlangsung selama 10 (sepuluh) hari kerja tanpa jeda. Selanjutnya, panitia mengumumkan nama-nama calon kepada masyarakat untuk memperoleh tanggapan selama 5 (lima) hari kerja setelah pendaftaran ditutup.

Tanggapan masyarakat disampaikan kepada panitia seleksi paling lambat 15 (lima belas) hari kerja sejak tanggal pengumuman. Selanjutnya, panitia seleksi menetapkan calon anggota Dewan Pengawas dan Direksi sebanyak 2 (dua) kali jumlah jabatan yang dibutuhkan untuk disampaikan kepada Presiden, paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak berakhirnya masa tanggapan masyarakat.

Presiden memiliki hak prerogatif dalam menetapkan anggota Dewan Pengawas dari unsur Pemerintah dan anggota Direksi berdasarkan usulan panitia seleksi, serta mengajukan calon anggota Dewan Pengawas dari unsur Pekerja, Pemberi Kerja, dan tokoh masyarakat kepada DPR RI sebanyak 2 (dua) kali jumlah jabatan yang dibutuhkan, paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak diterimanya daftar nama calon dari panitia seleksi.

DPR RI memilih anggota Dewan Pengawas dari unsur Pekerja, Pemberi Kerja, dan tokoh masyarakat paling lambat 20 (dua puluh) hari kerja sejak menerima usulan dari Presiden.

DIREKSI

Direksi merupakan organ BPJS yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan BPJS untuk kepentingan institusi, sesuai dengan asas, tujuan, dan prinsip BPJS. Direksi juga mewakili BPJS, baik di dalam maupun di luar pengadilan, serta wajib menerapkan prinsip Tata Kelola yang Baik (*Good Governance*) secara konsisten dalam seluruh kegiatan operasional dan nonoperasional pada setiap tingkatan organisasi, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PAKTA INTEGRITAS DIREKSI

[\[GRI 2-9\]](#) [\[GRI 2-15\]](#)

Benturan Kepentingan untuk Direksi diatur dalam Peraturan Direksi Nomor: 6/PERDIR.01/032022 tentang Pedoman Pengendalian Benturan Kepentingan BPJS Ketenagakerjaan. Sesuai ketentuan tersebut, anggota

Direksi diwajibkan melakukan upaya:

1. Melaksanakan komitmen penerapan kebijakan Benturan Kepentingan, yang meliputi:
 - a. Kepemilikan instrumen investasi pribadi;
 - b. Pernyataan tidak memiliki benturan kepentingan; dan
 - c. Pernyataan tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga dengan Dewan Pengawas/ Direksi lainnya.
2. Memberikan keteladanan dalam pencegahan terjadinya benturan kepentingan.

Sampai akhir tahun 2024, tidak ada anggota Dewan Pengawas dan/atau anggota Direksi yang dihadapkan pada konflik/benturan kepentingan. BPJS Ketenagakerjaan menerapkan sanksi terhadap anggota Dewan Pengawas maupun anggota Direksi yang terbukti terlibat dalam konflik/benturan kepentingan, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penanganan Sanksi Administratif bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk membangun zona integritas dan menetapkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai wilayah bebas korupsi, dengan ini kami menyatakan.

Independensi Direksi [GRI 2-15]

No.	Aspek Independensi	Anggoro Eko Cahyo (Direktur Utama)	Abdur Rahman Irsyadi (Direktur Human Capital dan Umum)	Asep Rahmat Suwandha (Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko)	Edwin Michael Ridwan (Direktur Pengembangan Investasi)	Pramudya Iriawan Buntoro (Direktur Kepesertaan)	Roswita Nilakurnia (Direktur Pelayanan)	Zainudin (Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi)
1	Kepemilikan instrumen investasi pribadi	X	X	X	X	X	X	X
2	Memiliki benturan kepentingan	X	X	X	X	X	X	X
3	Memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga dengan Dewan Pengawas lainnya atau Direksi	X	X	X	X	X	X	X
4	Kepemilikan Badan Usaha	X	X	X	X	X	X	X
5	Merangkap jabatan sebagai anggota partai politik, pengurus organisasi masyarakat, atau organisasi sosial atau lembaga swadaya masyarakat yang terkait dengan Program Jaminan Sosial, Pejabat Struktural dan Fungsional dalam pemerintahan, Pejabat di Badan Usaha dan Badan Hukum lainnya	X	X	X	X	X	X	X

Pimpinan DPR RI menyampaikan nama calon terpilih kepada Presiden paling lambat 5 (lima) hari kerja sejak berakhirnya pemilihan. Presiden menetapkan calon terpilih paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima surat dari pimpinan DPR RI. Penetapan

anggota Dewan Pengawas dari unsur Pemerintah dan anggota Direksi dilakukan bersamaan dengan penetapan anggota Dewan Pengawas lainnya. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemilihan dan penetapan Dewan Pengawas dan Direksi diatur dalam Peraturan Presiden.

PROFIL DIREKSI



ANGGORO EKO CAHYO
Direktur Utama

2021 - 2026



DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia
Usia 55 tahun
Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Jakarta, 7 Januari 1969
Berdomisili di Tangerang Selatan, Indonesia



PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Direktur Utama berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya beliau tidak pernah menjabat dalam jajaran Direksi BPJS Ketenagakerjaan.



RIWAYAT PENDIDIKAN

- Magister Sains Agribisnis (2002), Institut Pertanian Bogor
- Sarjana Teknik & Manajemen Industri (1992), Institut Teknologi Indonesia



PENGALAMAN KERJA

- Komisaris Utama LinkAja (2020-2021)
- Wakil Direktur Utama, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (2020)
- Direktur Bisnis Konsumer, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (2019-2020)
- Direktur Keuangan, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (2018-2019)
- General Manager Divisi Human Capital, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (2012-2015)
- Vice President, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (2005-2011).
- Assistant Vice President, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (2003-2005)
- Manager, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (1997-2002)
- Asisten Manajer Marketing Officer di Cabang Mataram, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (BNI) (1994 - 1997)



SERTIFIKASI PROFESI YANG DIMILIKI

- Risk Management Competency Test Certification (Level 5). Penyelenggara: BNSP & LSPP Jakarta (2019, 2017, 2015)
- Professional Recognition Program - Certified Professional Management Accountant (CPMA). Penyelenggara: The Indonesian Institute of Management Accountants, Jkt (2018)
- Risk Management Certification Refresher Program. Penyelenggara: BARa Risk Forum Jakarta (2017)
- Risk Management Competency Test Certification (Level 4). Penyelenggara: BNSP & LSPP Jakarta (2012)
- Risk Management Certification (Level 4). Penyelenggara: PT BNI Tbk Jkt (2012)



PENGHARGAAN

CEO Of The Year 2024. Info bank, National



RANGKAP JABATAN

Tidak Ada Rangkap Jabatan Di Pemerintahan atau Badan Hukum Lainnya (Jika Tidak Ada)



HUBUNGAN AFILIASI

Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antar anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.



ABDUR RAHMAN IRSYADI
Direktur Human Capital dan Umum

2021 - 2026



DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia
Usia 54 tahun
Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Surakarta, 8 Oktober 1970
Berdomisili di Serang, Indonesia



PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Direktur Human Capital Dan Umum berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya beliau tidak pernah menjabat dalam jajaran Direksi BPJS Ketenagakerjaan.



RIWAYAT PENDIDIKAN

- Magister Manajemen Komunikasi FISIP, Universitas Indonesia (2003)
- Sarjana Sastra, Fakultas Sastra, Universitas Gadjah Mada (1995)



PENGALAMAN KERJA

- Deputi Direktur Bidang Human Capital BPJS Ketenagakerjaan (2019-2021)
- Chief Learning Officer/Deputi Direktur Bidang Learning BPJS Ketenagakerjaan (2019-2021)
- Ketua LSP BPJS Ketenagakerjaan (2017-2019)
- Dewan Pengawas/Komisaris Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan (2013-2016)
- Asisten Deputi Bidang Pengelolaan Kompetensi SDM BPJS Ketenagakerjaan (2013-2016)



SERTIFIKASI PROFESI YANG DIMILIKI

- Certified Financial Planner dari One Shildt (2022)
- Sertifikasi Uji Kompetensi GNIK Bidang SDM dari LSP MSDM (2022)
- Qualified Wealth Planner (QWP) dari One Shildt (2023)
- Governance, Risk and Compliance Certified for Executive dari Centroids (2023)
- Sertifikasi Financial Management (CIFM) dari PT Manurung Capital Indonesia (2024)
- Certified Procurement Strategist (CPSt) dari PT Anggada Duta Wisesa (2024)



PENGHARGAAN

- Penghargaan The Best of IHCA of The Year 2021 dari Economic Review (2021)
- Penghargaan The Best Human Capital 2022 dari Economic Review (2022)
- Penghargaan Brilliant Human Capital Director of Year 2023 dari Business Review (2023)
- Penghargaan The Best Innovation & HR Services dari Economic Review (2023)
- Penghargaan The Best Human Capital Director dari Economic Review (2023)



RANGKAP JABATAN

Tidak Ada Rangkap Jabatan Di Pemerintahan atau Badan Hukum Lainnya (Jika Tidak Ada)



HUBUNGAN AFILIASI

Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antar anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.



ASEP RAHMAT SUWANDHA CA, CFE, CRGP
Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko

2021 - 2026



DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia
Usia 49 tahun
Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Pandeglang, 12 Desember 1975
Berdomisili di Bogor, Indonesia



PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya beliau tidak pernah menjabat dalam jajaran Direksi BPJS Ketenagakerjaan.



RIWAYAT PENDIDIKAN

- S2 Magister Bisnis, Institut Pertanian Bogor (2015)
- Magister Ekonomi Syariah, Pusat Studi Kajian Timur Tengah dan Islam Universitas Indonesia (2004)
- Sarjana Ekonomi, Universitas Indonesia (2000)



PENGALAMAN KERJA

- Direktur Koordinasi dan Supervisi Wilayah IV Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (2021)
- Koordinator Wilayah II Koordinasi dan Supervisi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (2020)
- Koordinator Wilayah VI Koordinasi dan Supervisi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (2019)
- Koordinator Sekretariat Strategis Nasional Pencegahan Korupsi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (2018)
- Koordinator Unit Korsup Pencegahan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (2017)
- Fungsional Utama Pencegahan Korupsi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (2004-2012)
- Fungsional Pemeriksa Gratifikasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (2004-2012)



SERTIFIKASI PROFESI YANG DIMILIKI

1. Chartered Accountant (CA)
2. Certified Fraud Examiner (CFE)
3. Certified Risk Governance Professional (CRGP)
 - PSAK Bootcamp, Ikatan Akuntan Indonesia, 2022, 2024
 - Asean Global Leadership Program "Leading through Turbulent Times", SRW&Co, 2022
 - Konferensi Nasional Profesional Manajemen Risiko VII "ESG Investing and Risk Mitigation", Lembaga Sertifikasi Manajemen Risiko (LSPMR), 2022
 - Training Aspek Finansial dan Legal "Merger, Akuisisi, dan Valuasi Bisnis", 2023
 - Global GRC Benchmarking Series 5, 2023, Eastern Europe, Center for Corporate Governance and Risk Management Studies (Centroids), 2023
 - Asean Global Leadership Program "Shaping The Future with Inspiring Leadership", SRW&Co, 2023
 - Governance, Risk, and Compliance: Overseas Program for Executives, May 2024: Benelux, Center for Corporate Governance and Risk Management Studies (Centroids), 2024
 - CFO Leadership Conference, CFO Leadership Council, 2024
 - 2024 Asia Pacific Business Forum, Indonesia Asia Pacific Business Forum, 2024



PENGHARGAAN

Indonesia Best Chief Financial Officer 2024 dari SWA (2024)



RANGKAP JABATAN

Tidak Ada Rangkap Jabatan Di Pemerintahan atau Badan Hukum Lainnya



HUBUNGAN AFILIASI

Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antar anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.



EDWIN RIDWAN, CFA, FRM
Direktur Pengembangan Investasi

2021 - 2026



DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia
Usia 55 tahun
Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Jakarta, 21 September 1969
Berdomisili di Jakarta Timur, Indonesia



PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Direktur Pengembangan Investasi berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya beliau tidak pernah menjabat dalam jajaran Direksi BPJS Ketenagakerjaan.



RIWAYAT PENDIDIKAN

- Chartered Financial Analyst (CFA), CFA Institute (Sebutkan Tahun)
- Financial Risk Manager (FRM), Global Association of Risk Professionals (GARP) (Sebutkan Tahun)
- Magister Manajemen, Universitas Indonesia (2003)
- Sarjana Ekonomi, Universitas Indonesia (1996)



PENGALAMAN KERJA

- Senior Vice President Investasi Pasar Modal & Pasar Uang, PT Taspen (Persero) (2019-2021)
- Komisaris PT Waskita Transjawa Toll Road (2018-2019)
- Chief Investment Officer PT Danareksa Investment Management (2018-2019)
- Associate Director PT Bahana Sekuritas (2017-2018)



SERTIFIKASI PROFESI YANG DIMILIKI

- Chartered Financial Analyst (CFA) dari The CFA Institute, Virginia, USA, Tahun 2002
- Financial Risk Manager (FRM) dari Global Association of Risk Professionals (GARP), New Jersey, USA, Tahun 2002



PENGHARGAAN

- ESG Investment Strategy of The Year dari CNBC Indonesia (2021)
- Most Astute Investor Indonesia Rupiah Bond dari The Asset (2022, 2023, dan 2024)
- Top 20 Pension Fund Executives in Asia dari Asian Investor (2023)
- Top Investment House Category Sovereign Wealth Funds/Pension Funds dari The Asset (2023 dan 2024)
- Largest Investment Return in Five Years for Social Insurances dari Investortrust (2024)



RANGKAP JABATAN

- Tidak Ada Rangkap Jabatan Di Pemerintahan atau Badan Hukum Lainnya



HUBUNGAN AFILIASI

Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antar anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.



PRAMUDYA IRIAWAN BUNTORO

Direktur Kepesertaan

2021 - 2026



DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia
 Usia 47 tahun
 Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Biak, 29 Agustus 1977
 Berdomisili di Jakarta Selatan, Indonesia



PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Direktur Kepesertaan berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya beliau pernah menjabat sebagai Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi BPJS Ketenagakerjaan.



RIWAYAT PENDIDIKAN

- Magister Management, Universitas Gadjah Mada (2003)
- Sarjana Matematika, Institut Teknologi Bandung (2000)



PENGALAMAN KERJA

- Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi, BPJS Ketenagakerjaan (2021 – 2023)
- Deputi Direktur Bidang Aktuaria & Manajemen Risiko Organisasi BPJS Ketenagakerjaan (2020-2021).
- Deputi Direktur Bidang Aktuaria BPJS Ketenagakerjaan (2018-2020).
- Kepala Divisi Aktuaria BPJS Ketenagakerjaan (2016-2018).
- Aktuaris BPJS Ketenagakerjaan (2011-2016)



SERTIFIKASI PROFESI YANG DIMILIKI

- Fellow of the Society of Actuaries of Indonesia (FSAI)
- Associate Member (Ajun-AAAIIJ)



PENGHARGAAN

- Tidak ada



RANGKAP JABATAN

Tidak Ada Rangkap Jabatan Di Pemerintahan atau Badan Hukum Lainnya



HUBUNGAN AFILIASI

Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antar anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.



ROSWITA NILAKURNIA SE, MSM, CRGP, CGP
Direktur Pelayanan

2021 - 2026



DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia
Usia 58 tahun
Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Aceh, 24 Oktober 1966
Berdomisili di Jakarta Selatan, Indonesia



PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Direktur Pelayanan berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya beliau tidak pernah menjabat dalam jajaran Direksi BPJS Ketenagakerjaan.



RIWAYAT PENDIDIKAN

- Master of Science Management in Finance, Universitas Indonesia (2009)
- Sarjana Ekonomi (Finance), Universitas Indonesia (1992).



PENGALAMAN KERJA

- Direktur Keuangan & SDM PT Pulo Mas Jaya (JAKPRO Group) (2017-2021).
- Komisaris PT Bank Agroniaga Tbk (BRI Agro) (2011-2017).
- Direktur Utama DAPENBUN (Dana Pensiun Perkebunan) (2009-2017).
- Presiden Komisaris PT Bank Agroniaga Tbk (BRI Agro) (2009-2011).
- Managing Director RSM AAJ Batavia, Corporate Finance Advisory (sebutkan tahunnya)
- Dosen Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia (sebutkan tahunnya)



SERTIFIKASI PROFESI YANG DIMILIKI

- Certified Governance Professional (CGP) dari Professional Certification Body - Mitra Kalyana Sejahtera (2024)
- Integrated Risk Governance Specialist (CGRP) dari Risk Management Professional (2024)



PENGHARGAAN

- ISSA Good Practice Digital Transformation in Providing Contact Center 175 Services to Indonesia Migrant Workers Abroad 2024
- ISSA Good Practice Jamsostek Mobile Application: Customer Experience Champion 2024
- The ISSA Guidelines on Service Quality 2022
- The ISSA Guidelines on Return to Work and Reintegration 2022



RANGKAP JABATAN

Tidak Ada Rangkap Jabatan Di Pemerintahan atau Badan Hukum Lainnya



HUBUNGAN AFILIASI

Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antar anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.



ZAINUDIN
Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi

2021 - 2026



DATA PRIBADI

Warga Negara Indonesia
Usia 58 tahun
Tempat, Tgl/Bln/Tahun Lahir: Bangka, 6 April 1973
Berdomisili di Jakarta Selatan, Indonesia



PERIODE DAN RIWAYAT PENGANGKATAN

Diangkat sebagai Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 38/P Tahun 2021 Tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas Dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Februari 2021. Sebelumnya beliau pernah menjabat sebagai Direktur Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.



RIWAYAT PENDIDIKAN

- Pasca Sarjana Manajemen Asuransi, Universitas Gunadarma Jakarta (2016)
- Diploma IV Akuntansi Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) Jakarta (2001)



PENGALAMAN KERJA

- Direktur Kepesertaan - BPJS Ketenagakerjaan (2021 - 2023)
- Deputi Direktur Bidang Kepesertaan Korporasi dan Institusi BPJS Ketenagakerjaan (2019-2021)
- Deputi Direktur Bidang Pengelolaan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan (2016-2019)
- Kepala Divisi Pengelolaan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan (2014-2016)
- Kepala Urusan Tata Kelola Kepesertaan pada Divisi Pengelolaan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan (2013-2014)
- Kepala Urusan PKP pada Divisi PKP & Kemitraan PT Jamsostek (Persero) (2012-2013)



SERTIFIKASI PROFESI YANG DIMILIKI

Ahli Tata Kelola Risiko Terintegrasi/Integrated Risk Governance Specialist - BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) dan Lembaga Sertifikasi Profesi Manajemen Risiko (LSPMR) (2023)



PENGHARGAAN

ISSA Good Practice Award Asia and The Pacific Competition Asia and The Pacific Competition for Extending Social Security Coverage to Vulnerable Groups with the "345 Strategy" of BPJS Ketenagakerjaan Sustainable Growth of Informal Workers and Small Micro Sized Enterprise dari ISSA (International Social Security Association) (2024)



RANGKAP JABATAN


Tidak Ada Rangkap Jabatan Di Pemerintahan atau Badan Hukum Lainnya



HUBUNGAN AFILIASI


Tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga antar anggota Dewan Pengawas, antar anggota Direksi, dan antar anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.

DASAR HUKUM PENGANGKATAN DIREKSI



01

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, Tanggal 25 November 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Bab VII Persyaratan, Tata Cara Pemilihan Dan Penetapan Dan Pemberhentian Anggota Dewan Pengawas Dan Anggota Direksi



02

Peraturan Presiden RI Nomor: 81 Tahun 2015, Tanggal 9 Juli 2015 Tentang Tata Cara Pemilihan Dan Penetapan Anggota Dewan Pengawas Dan Anggota Direksi Calon Anggota Pengganti Antar Waktu Dewan Pengawas Dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

PERSYARATAN ANGGOTA DIREKSI DAN KETENTUAN MASA JABATAN

PERSYARATAN UMUM

1. Untuk dapat diangkat sebagai anggota Dewan Pengawas atau anggota Direksi, calon yang bersangkutan harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. warga negara Indonesia;
 - b. bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela;
 - e. memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai untuk pengelolaan program Jaminan Sosial;
 - f. berusia paling rendah 40 (empat puluh) tahun dan paling tinggi 60 (enam puluh) tahun pada saat dicalonkan menjadi anggota;
 - g. tidak menjadi anggota atau menjabat sebagai pengurus partai politik;
 - h. tidak sedang menjadi tersangka atau terdakwa dalam proses peradilan;

- i. tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih; dan/atau
 - j. tidak pernah menjadi anggota direksi, komisaris, atau dewan pengawas pada suatu badan hukum yang dinyatakan pailit karena kesalahan yang bersangkutan.
2. Selama menjabat, anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi tidak boleh merangkap jabatan di pemerintahan atau badan hukum lainnya.

PERSYARATAN KHUSUS

Calon anggota Direksi harus memenuhi persyaratan khusus, yaitu memiliki kompetensi yang terkait untuk jabatan direksi yang bersangkutan dan memiliki pengalaman manajerial paling sedikit 5 (lima) tahun.

KETENTUAN MASA JABATAN

Anggota Direksi diangkat untuk masa jabatan selama 5 (lima) tahun, terhitung sejak tanggal pengangkatan, dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Namun demikian, anggota Direksi dapat diberhentikan sewaktu-waktu sebelum masa jabatannya berakhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku

KOMPOSISI DAN SUSUNAN DIREKSI

KOMPOSISI DIREKSI

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2015, Direksi terdiri atas paling sedikit 5 (lima) orang dari unsur profesional. Presiden menetapkan salah satu dari anggota Direksi sebagai Direktur Utama

SUSUNAN DIREKSI

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 38/P Tahun 2021 tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026 tanggal 19 Februari 2021, serta Keputusan Rapat Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor KEP/70/022021 tanggal 22 Februari 2021, susunan Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan untuk masa jabatan tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Di tahun 2024 tidak terdapat perubahan susunan Direksi. Berikut susunan Direksi per 31 Desember 2024.

Rekapitulasi Kehadiran Rapat Dewan Pengawas (RAWAS) Tahun 2024

No	Nama	Jabatan
1	Anggoro Eko Cahyo	Direktur Utama
2	Abdur Rahman Irsyadi	Direktur Human Capital dan Umum
3	Asep Rahmat Suwandha CA,CFE, CRGP	Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko
4	Edwin Michael Ridwan	Direktur Pengembangan Investasi
5	Pramudya Iriawan Buntoro	Direktur Kepesertaan
6	Roswita Nilakurnia SE, MSM, CRGP, CGP	Direktur Pelayanan
7	Zainudin	Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi

Sesuai regulasi di Indonesia yang menganut sistem dua dewan, terdapat pemisahan antara Dewan Direksi dan Dewan Pengawas. Dalam sistem ini, Direktur Utama tidak boleh merangkap sebagai Ketua Dewan Pengawas. [GRI 2-11]

PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIREKSI [GRI 2-17]

Program pengembangan kompetensi dan pengetahuan diri bagi Direksi dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja, pengembangan potensi diri

dan menunjang pelaksanaan tugas Direksi serta sejalan dengan program pengembangan Direksi, termasuk yang berkaitan dengan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development*). Direksi harus senantiasa menambah dan memutakhirkan pengetahuannya melalui kegiatan pelatihan, *workshop*, seminar, *conference*, ataupun dalam bentuk kunjungan kerja serta banding kaji (*benchmark*).

Realisasi Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Direksi

No	Nama Direksi	Jabatan	Tanggal Pelaksana	Program Pengembangan Kompetensi Direksi	Tempat	Nama Penyelenggara
1	Anggoro Eko Cahyo	Direktur Utama	10-13 Desember 2024	• <i>Executive Education: Developing and Leading High-Performance Teams</i>	New York	Columbia Business School
			14-15, 21-22, 23-24 November 2024	• <i>The Essentials Course of The Art & Science of Coaching</i>	Vanaya, 18 Office Park, Jakarta	Erickson Coaching International
2	Abdur Rahman Irsyadi	Direktur Human Capital dan Umum	3-11 Mei 2024	• <i>Governance, Risk, and Compliance: Overseas Program for Executive Tahun 2024</i>	Benelux	Centroids
			18-20 Agustus 2024	• Kegiatan 51 th ARTDO International World Conference	Vietnam	
			14-16 dan 24 Agustus 2024	• Program Pengembangan Sertifikasi <i>Financial Management</i> (CIFM)	Via Online	PT Manurung Capital Indonesia
			5, 9, 10 dan 14 Oktober 2024	• Pelatihan Berbasis Kompetensi & Sertifikasi (BNSP) Pengukuran Produktivitas	Grha BPJamsostek	PT Ekselensia Persada

No	Nama Direksi	Jabatan	Tanggal Pelaksana	Program Pengembangan Kompetensi Direksi	Tempat	Nama Penyelenggara
			20-21 November 2024	• Pelatihan Audit Forensik dan Deteksi Korupsi	Bandung	Lembaga Informasi Kebijakan Nasional (Lemiknas)
			18-19 Desember 2024	• Pelatihan dan <i>Certified Procurement Strategist (CPSt)</i>		PT Anggada Duta Wisesa
3	Asep Rahmat Suwandha CA,CFE, CRGP	Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko	3 - 11 Mei 2024	• <i>Program Governance, Risk, and Compliance: Overseas Program for Executives</i>	Benelux	Centroids
			7 - 9 Oktober 2024	• Program <i>CFO Leadership Conference</i>	Texas, USA	
			24 - 27 September 2024	• Kegiatan PSAK <i>Bootcamp</i>	Bali	
			12 - 14 Desember 2024	• <i>2024 Asia Pacific Business Forum</i>	Bali	
4	Edwin Michael Ridwan	Direktur Pengembangan Investasi	20 - 28 January 2024	• Program <i>Scandinavian Confluence : Exploring Future Innovation Across Social Welfare, Public Services and Energy</i>	Denmark, Norway, Sweden	
			31 Juli 2024	• <i>Chartered Financial Analysis (CFA)</i>	Via Online	
5	Pramudya Iriawan Buntoro	Direktur Kepesertaan	28 Mei dan 5 Juni 2024	• <i>Joint Regional Seminar Tahun 2024 Penyelenggara Persatuan Aktuaris Indonesia (PAI)</i>	Via Online	PAI
			31 Agustus - 08 September 2024	• <i>ASEAN- Global Leadership Program "Leading the World Economy in an Age of Turbulance"</i>	London	
6	Roswita Nilakurnia SE, MSM, CRGP, CGP	Direktur Pelayanan	27 Mei sd 5 Juni 2024	• <i>Executive Education Activities</i>	Finland, Sweden, Denmark	
			30 November 2024	• Perpanjangan Sertifikasi <i>Certified Risk Governance Professional (CRGP)</i>	Via Online	Mitra Kalyana Sejahtera
			18 Desember 2024	• Perpanjang Sertifikasi <i>Certified Governance Professional (CGP)</i>	Via Online	Risk Management Professional Certification Body

No	Nama Direksi	Jabatan	Tanggal Pelaksana	Program Pengembangan Kompetensi Direksi	Tempat	Nama Penyelenggara
7	Zainudin	Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi	20 - 28 January 2024	• Program Scandinavian <i>Confluence : Exploring Future Innovation Across Social Welfare, Public Services and Energy</i>	Denmark, Norway, Sweden	
			18 - 24 Mei 2024	• Program Perfecting HR Strategies and Fostering Partnerships With Leading Universities	South Korea	
			15 - 19 Juli 2024	• Pelatihan dan Sertifikasi Calon Asesor Kompetensi (Askom) LSP Norma Ketenagakerjaan Indonesia Angkatan Kedua	Jakarta	
			25 - 26 Juli 2024	• Masterclass Program Series XXIII - Lembaga Sertifikasi Profesi Manajemen Risiko "Life Cycle Assessment (LCA) and Carbon Reduction Strategy"	Via Online	

RAPAT DIREKSI (RADIR) DAN RAPAT GABUNGAN DIREKSI DAN DEWAN PENGAWAS (RAGAB)

Direksi menyelenggarakan rapat secara berkala dalam rangka menjalankan fungsi pengelolaan dan pengambilan keputusan strategis bagi BPJS Ketenagakerjaan. Rapat yang dilaksanakan Direksi :

- Rapat Gabungan (RAGAB)
RAGAB menjadi media koordinasi antara Direksi dan Dewan Pengawas.

- Rapat Direksi (RADIR)
Merupakan rapat internal Direksi yang dipimpin oleh Direktur Utama atau Anggota Direksi yang mendapat kuasa secara tertulis. RADIR membahas pelaksanaan tugas pengelolaan serta pengambilan keputusan strategis dalam menjalankan operasional BPJS Ketenagakerjaan.

Rekapitulasi Rapat Direksi (RADIR)

No	Nama Anggota Direksi	Jabatan	Jumlah RADIR	Jumlah Hadir	Tidak Hadir				Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Kehadiran (%)
					Dinas	Sakit	Izin	Cuti		
1	Anggoro Eko Cahyo	Direktur Utama	51	50	1	-	-	-	1	98%
2	Pramudya Iriawan Buntoro	Direktur Kepesertaan	51	44	4	-	3	-	7	86%
3	Zainudin	Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi	51	40	5	-	3	3	11	78%
4	Roswita Nilakurnia SE, MSM, CRGP, CGP	Direktur Pelayanan	51	42	5	-	4	-	9	82%

No	Nama Anggota Direksi	Jabatan	Jumlah RADIR	Jumlah Hadir	Tidak Hadir				Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Kehadiran (%)
					Dinas	Sakit	Izin	Cuti		
5	Asep Rahmat Suwandha CA,CFE, CRGP	Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko	51	41	3	1	6	-	10	80%
6	Abdur Rahman Irsyadi	Direktur Human Capital dan Umum	51	42	2	2	5	-	9	82%
7	Edwin Ridwan, CFA, FRM	Direktur Pengembangan Investasi	51	38	8	-	4	1	13	75%

Sumber: Deputi Bidang Sekretariat Badan

Rekapitulasi Rapat Gabungan (RAGAB) Direksi

No	Nama Anggota Direksi	Jabatan	Jumlah RADIR	Jumlah Hadir	Tidak Hadir				Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Kehadiran (%)
					Dinas	Sakit	Izin	Cuti		
1	Anggoro Eko Cahyo	Direktur Utama	12	12	-	-	-	-	-	100%
2	Pramudya Iriawan Buntoro	Direktur Kepesertaan	12	10	-	-	2	-	2	83%
3	Zainudin	Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi	12	11	-	-	1	-	1	92%
4	Roswita Nilakurnia SE, MSM, CRGP, CGP	Direktur Pelayanan	12	10	-	2	-	-	2	83%
5	Asep Rahmat Suwandha CA,CFE, CRGP	Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko	12	11	-	-	1	-	1	92%
6	Abdur Rahman Irsyadi	Direktur Human Capital dan Umum	12	10	1	-	1	-	2	83%
7	Edwin Ridwan, CFA, FRM	Direktur Pengembangan Investasi	12	11	-	1	-	-	1	92%

Sumber: Deputi Bidang Sekretariat Badan

PENYAMPAIAN LAPORAN HARTA KEKAYAAN NEGARA (LHKPN)

Sesuai Peraturan KPK Nomor nomor 02 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan KPK Nomor 07 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman dan Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, maka BPJS Ketenagakerjaan telah menyusun kebijakan berupa Peraturan Direksi Nomor PERDIR/24/092021 tentang Pedoman Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

Wilayah wajib lapor LHKPN BPJS Ketenagakerjaan ialah seluruh unit kerja yaitu: Kantor Pusat, 11 Kantor Wilayah dan 325 Kantor Cabang dengan total wajib lapor 983 orang. Wajib Lapor LHKPN BPJS Ketenagakerjaan adalah: Dewan Pengawas, Direksi, Deputi Bidang/Wilayah/Kepala SPI/Sekretaris Dewan Pengawas, Senior Manajemen, Asisten Deputi Bidang/Wilayah, Kepala Kantor Cabang, Kepala Bidang, Karyawan Penugasan setara Pejabat Level 1, 2 maupun 3.

Remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan

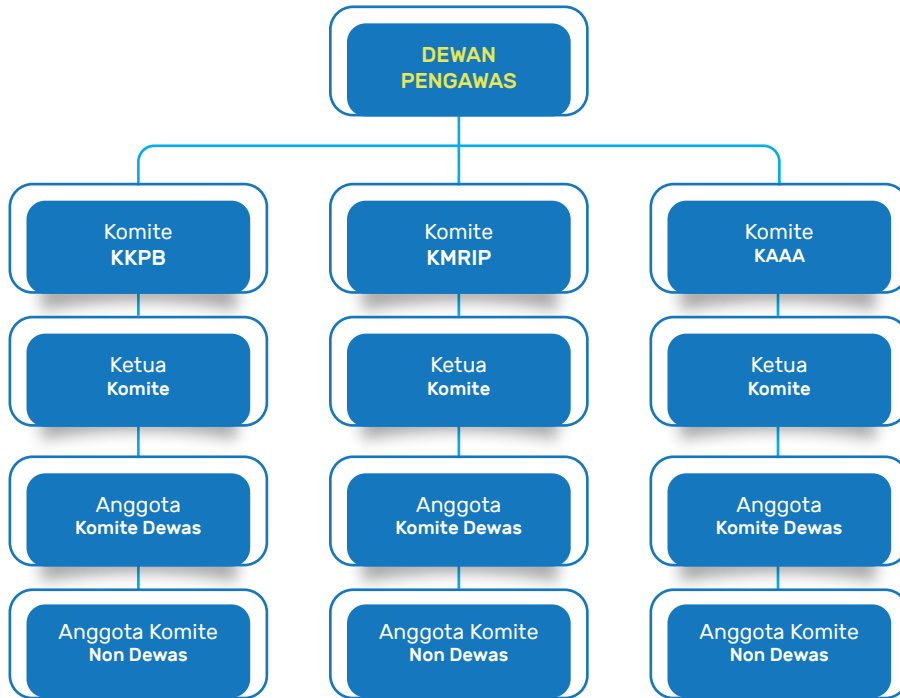
Pejabat	Jumlah wajib lapor LHKPN	Jumlah telah lapor LHKPN	Persentase
Dewan Pengawas	7	7	100%
Direksi	7	7	100%
Pejabat Struktural	960	960	100%
Anak Perusahaan	9	9	100%
Total	983	983	100%

ORGAN PENDUKUNG DEWAN PENGAWAS

Untuk mendukung fungsi pengawasan, Dewan Pengawas mempunyai 3 (tiga) Komite Pendukung Dewan Pengawas, yaitu Komite Kinerja Program dan Badan (KKPB), Komite Manajemen Risiko, Investasi, dan Pelayanan (KMRIP), Komite Audit, Anggaran, dan Aktuarial (KAAA) serta didukung oleh fungsi Sekretaris Dewan Pengawas. Setiap Komite Pendukung Dewan Pengawas

diketahui oleh anggota Dewan Pengawas dan tugas serta tanggung jawab masing-masing Komite tercantum dalam masing-masing pedoman kerja (*charter*). Adapun dasar hukum pembentukan organ Pendukung Dewan Pengawas mengacu pada Peraturan Presiden RI Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Bagian Kelima Pasal 9 Dan Pasal 10.

Komite-Komite Dewan Pengawas
Struktur Komite Dewan Pengawas
[GRI 2-9]



Susunan Komite Kinerja Program dan Badan (KKPB) per 31 Desember 2024 sebagai berikut:

Susunan Komite Kinerja Program dan Badan (KKPB)

No	Nama	Jabatan
1	M. Aditya Warman	Ketua Komite Dewan Pengawas
2	H. Yayat Syariful Hidayat	Anggota Komite Dewan Pengawas
3	Andrea Liesha Frinandya Harun	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
4	Rasty Susanty	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
5	Tonny Irawan	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
6	Nurhayati Saadah	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
7	Rachmad Widodo	Anggota Komite Non Dewan Pengawas

KOMITE MANAJEMEN RISIKO, INVESTASI, DAN PELAYANAN (KMRIP)

Komite Manajemen Risiko, Investasi, dan Pelayanan (KMRIP) adalah kelengkapan organ Dewan Pengawas yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan fungsi dan tugas Dewan Pengawas dalam rangka melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas BPJS

Ketenagakerjaan oleh Direksi terkait manajemen risiko, investasi, pelayanan dan teknologi informasi di BPJS Ketenagakerjaan.

Susunan Komite Manajemen Risiko, Investasi, dan Pelayanan (KMRIP) per 31 Desember 2024 sebagai berikut:

No	Nama	Jabatan
1	Agung Nugroho	Ketua Komite Dewan Pengawas
2	Subchan Gatot	Anggota Komite Dewan Pengawas
3	Titi Kusri	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
4	Vika Rosaningrum	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
5	Fitzgerald Stevan Purba	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
6	Arsita Fajrin Khoirunisa	Anggota Komite Non Dewan Pengawas

KOMITE AUDIT, ANGGARAN, DAN AKTUARIA (KAAA)

Komite Anggaran, Audit, dan Aktuaria (KAAA) adalah kelengkapan organ Dewan Pengawas yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan fungsi dan tugas Dewan Pengawas dalam rangka melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas BPJS Ketenagakerjaan oleh

Direksi terkait anggaran, audit, dan aktuaria di BPJS Ketenagakerjaan.

Susunan Komite Audit, Anggaran, dan Aktuaria (KAAA)

Susunan Komite Anggaran, Audit, dan Aktuaria (KAAA) per 31 Desember 2024 sebagai berikut:

No	Nama	Jabatan
1	Kushari Suprianto	Ketua Komite Dewan Pengawas
2	M. Iman N. H. B. Pinuji	Anggota Komite Dewan Pengawas
3	Tedy Herdyanto	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
4	Anton Fathoni Mudzakir	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
5	Rizka Mukhlisa	Anggota Komite Non Dewan Pengawas

KOMITE PENDUKUNG DIREKSI

Direksi memiliki komite pendukung yang bersifat adhoc. Pembentukan komite mengacu pada Peraturan Direksi Nomor: 8/PERDIR.04/042023 pasal 117 tentang komite Direksi.

KOMITE MANAJEMEN RISIKO

Keanggotaan dan Fungsi Komite Manajemen Risiko

Komite Manajemen Risiko dibentuk berdasarkan Peraturan Direksi No. 8/PERDIR.04/042023. Keanggotaan Komite terdiri dari seluruh Direktur sesuai bidang dan tanggung jawabnya, serta Deputi Bidang Manajemen Risiko.

Fungsi Komite Manajemen Risiko adalah memberikan konsultasi kepada Direksi, khususnya Direktur Utama, guna pengambilan keputusan pada tingkat strategis, menyangkut kebijakan manajemen risiko dan pertimbangan risiko dalam pengambilan keputusan operasional, keuangan, maupun investasi, serta hal-hal yang terkait dengan keputusan bisnis yang belum tercakup dalam prosedur normal (*irregularities*).

KOMITE TATA KELOLA YANG BAIK (GOOD GOVERNANCE)

Tugas dan Fungsi Komite Tata Kelola yang Baik (*Good Governance*)

Komite Tata Kelola yang Baik dibentuk berdasarkan Peraturan Direksi No. 8/PERDIR.04/042023. Komite dipimpin Direktur Utama sebagai Ketua. Dalam melaksanakan tugasnya, Komite berpedoman pada Peraturan Direksi Nomor PERDIR/01/012021 tentang Pedoman Tata Kelola Yang Baik BPJS Ketenagakerjaan.

Komite Tata Kelola yang Baik memiliki fungsi menyusun parameter penilaian *Good Governance* (GG), menyusun infrastruktur GG yang melibatkan beberapa unit kerja, mendorong inovasi atas pelaksanaan GG, sosialisasi dan edukasi GG pada seluruh unit kerja, serta pelaksanaan *Internal Governance Indicators* (IGI). Komite Good Governance melaksanakan tugas sesuai program kerja dan tugas lain terkait dengan penerapan good governance BPJS Ketenagakerjaan serta melakukan koordinasi dengan Unit Kerja lain terkait penyempurnaan

infrastruktur *good governance* dan penerapan *good governance* di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

KOMITE INVESTASI

Fungsi & Keanggotaan Komite Investasi

Berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/31/122021, Komite Investasi memiliki fungsi untuk:

- Memantau kegiatan investasi secara berkala minimal sekali dalam tiga bulan; dan
- Menelaah, memberi pertimbangan dan mengambil keputusan investasi yang memiliki risiko khusus atau non rutin yang berdampak strategis pada DJS Ketenagakerjaan atau BPJS Ketenagakerjaan, ataupun hal-hal yang belum diatur dalam Kebijakan ini, baik dalam kondisi pasar yang stabil maupun fluktuatif, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Komite Investasi beranggotakan empat Direktur sebagai berikut:

- Direktur Utama sebagai ketua merangkap anggota;
- Direktur Pengembangan Investasi sebagai anggota merangkap sekretaris;
- Direktur Keuangan sebagai anggota; serta
- Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi sebagai anggota.

KOMITE PENGARAH TEKNOLOGI INFORMASI

Komite Pengarah Teknologi Informasi dibentuk berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: 15/PERDIR.06/042022 dengan tujuan untuk mendukung dan memberikan rekomendasi yang sudah disetujui dalam rapat komite kepada Direksi untuk diputuskan pada rapat Direksi. Ketua Komite dijabat oleh Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi dengan Deputi Direktur Bidang Pengembangan Teknologi Informasi sebagai Sekretaris Komite. Anggota Komite terdiri dari Deputi Direktur Bidang Pengembangan TI, Deputi Direktur Bidang Operasional TI, Deputi Direktur Bidang Manajemen Data, Deputi Direktur Bidang Aktuaria dan Manajemen Organisasi, serta Deputi Direktur Bidang Perencanaan Strategis.

PENASIHAT SYARIAH

BPJS Ketenagakerjaan memiliki Penasihat Syariah sebagai mediator pengawasan antara BPJS Ketenagakerjaan dengan DSN-MUI untuk memastikan layanan syariah yang dijalankan berjalan sesuai ketentuan syariat, yang penerapannya telah diimplementasikan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (NAD). Penasihat Syariah BPJS Ketenagakerjaan memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- Mengawasi dan memastikan seluruh kegiatan, produk, dan investasi BPJS Ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan prinsip syariah sebagaimana diatur dalam fatwa DSN-MUI;
- Memberikan rekomendasi dan masukan dalam implementasi maupun kegiatan operasional layanan syariah; serta
- Menyusun dan memberi persetujuan atas aspek pedoman pelayanan Syariah untuk seluruh layanan dan produk BPJS Ketenagakerjaan Syariah

Susunan Anggota Dewan Penasihat Syariah BPJS Ketenagakerjaan Keanggotaan Dewan Penasihat Syariah BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2024

No	Nama	Jabatan
1	Prof. Dr. H. Fathurrahman Djamis, MA	Ketua
2	Dr. KH. M Cholil Nafish, Lc, MA	Anggota
3	Ir. H. Agus Haryadi, AAAIJ, FIIS, ASAI	Anggota
4	Mohammad Bagus Teguh Perwira, Lc, MA	Anggota

MANAJEMEN RISIKO [OJK E.3]

BPJS Ketenagakerjaan telah menerapkan manajemen risiko secara menyeluruh di seluruh lingkungan organisasinya. Pengelolaan risiko dilakukan dengan mengacu pada ISO 31000:2018 Risk Management – Guidelines, sebagai standar internasional dalam praktik manajemen risiko. Penerapan ini dilandasi oleh pemahaman bahwa sebagai pengelola dana jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan menghadapi berbagai potensi risiko dalam setiap aktivitas operasionalnya. Oleh karena itu, pengelolaan risiko dilakukan secara optimal guna memastikan tata kelola yang baik serta menjaga kepercayaan publik sebagai lembaga yang kredibel dan akuntabel.

Sebagai badan hukum publik penyelenggara program jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan menerapkan manajemen risiko terintegrasi melalui kebijakan, strategi, dan sistem pengelolaan risiko yang komprehensif. Pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan organisasi serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, guna mendukung pencapaian target dan sasaran strategis Badan.

Manajemen Risiko di BPJS Ketenagakerjaan merupakan proses yang melibatkan seluruh personel dan diterapkan

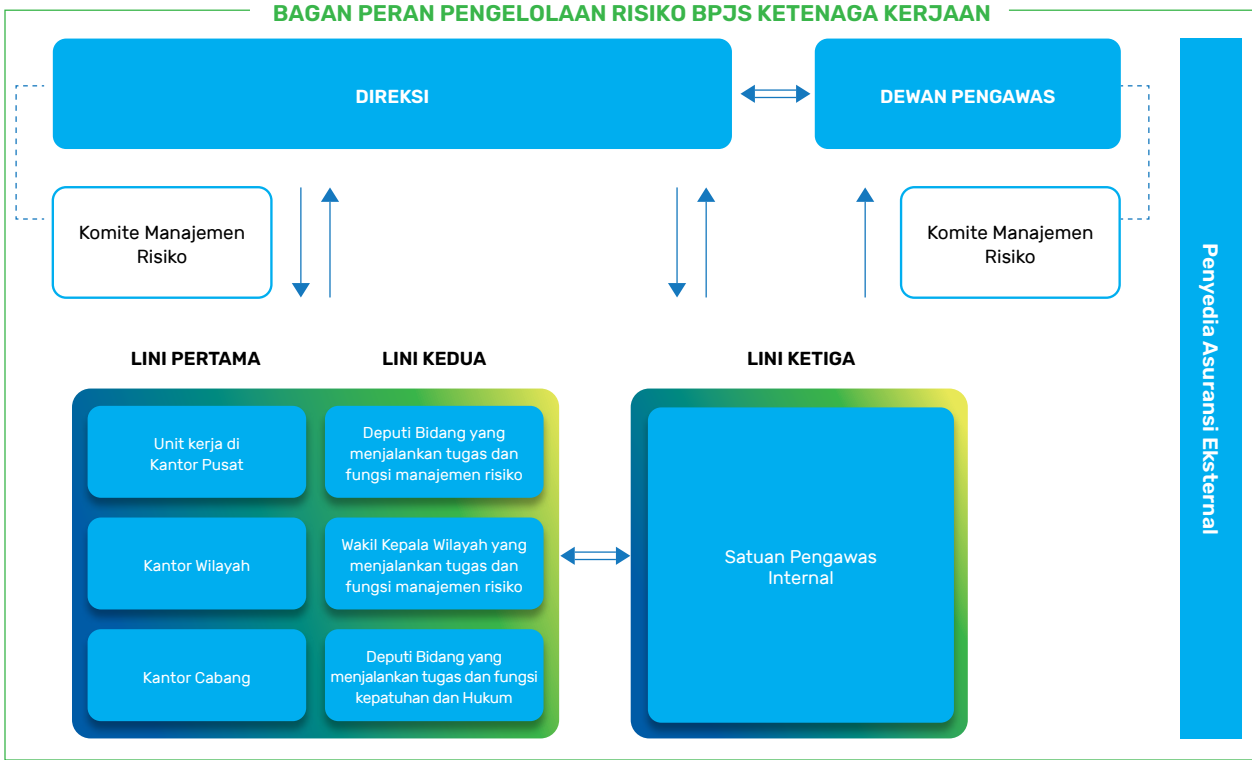
dalam penetapan strategi di seluruh lingkungan Badan. Proses ini dirancang untuk mengidentifikasi peristiwa potensial yang dapat mempengaruhi kinerja dan keberlangsungan Badan, serta mengelola risiko agar tetap sesuai dengan tingkat risiko yang dapat diterima (*risk appetite*). Tujuan utama penerapan manajemen risiko ini adalah untuk memberikan keyakinan atas pencapaian sasaran strategis BPJS Ketenagakerjaan secara efektif, efisien.

Manajemen risiko di BPJS Ketenagakerjaan telah menyelaraskan kebijakan, strategi, dan sistem pengelolaan risiko yang komprehensif dengan tujuan Badan, serta ketentuan regulasi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Langkah ini dilakukan untuk mendukung pencapaian target dan sasaran kerja strategis BPJS Ketenagakerjaan.

STRUKTUR MANAJEMEN RISIKO DAN PERAN PEMANGKU KEPENTINGAN INTERNAL

BPJS Ketenagakerjaan mengelola risiko dengan adanya dukungan dari Struktur Pengelolaan Risiko dan melibatkan peran dari para pemangku kepentingan internal, sejalan dengan Peraturan Direksi Nomor 1/PERDIR.07/012024 tentang Kebijakan Manajemen Risiko BPJS Ketenagakerjaan.

Struktur Manajemen Risiko dan Peran Pemangku Kepentingan Internal



SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen mewujudkan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja yang sehat melalui pelaksanaan pengawasan yang efektif, guna mencegah terjadinya penyelewengan dan/atau penyimpangan terhadap tujuan yang telah ditetapkan.

Sistem Pengendalian Internal di BPJS Ketenagakerjaan diterapkan secara menyeluruh dan dilaksanakan oleh Satuan Pengawas Internal (SPI) yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama. Kegiatan pengendalian internal yang dilakukan SPI mencakup fungsi asuransi dan konsultasi, sesuai dengan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/31/122018 dan PERDIR/30/122021 tentang Pedoman Pengelolaan SPI. Sistem ini telah disesuaikan dengan lima komponen kerangka kerja yang ditetapkan oleh The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan/pengawasan.

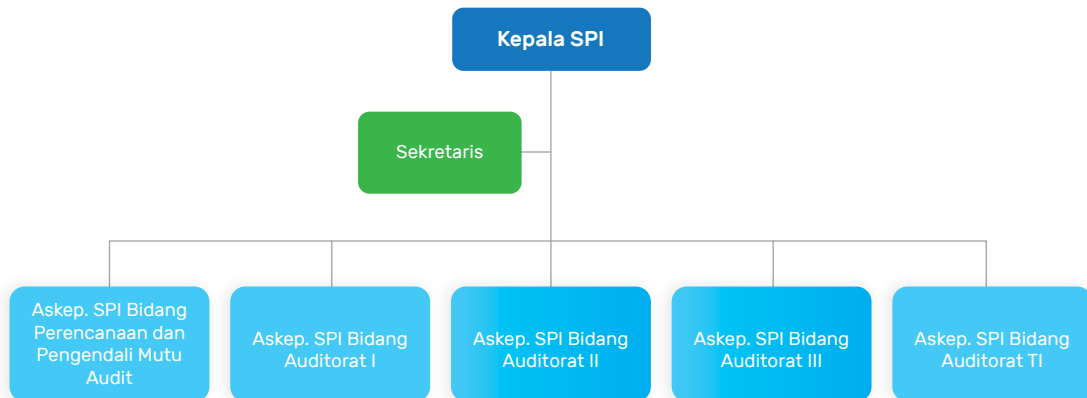
Dalam melakukan pengawasan pengelolaan program BPJS Ketenagakerjaan, SPI menggunakan pendekatan Audit Internal Berbasis Risiko (AIBR) sesuai dengan Standar Profesi Audit Internal.

Tugas dan tanggung jawab SPI diatur dalam Piagam Audit yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: 24/PERDIR.01/082022 tentang Piagam Audit Internal. Sesuai Peraturan Direksi Nomor: 8/PERDIR.04/042023, pemimpin dari SPI adalah Kepala Satuan yang bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

STRUKTUR SATUAN PENGAWAS INTERNAL

Berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: 8/PERDIR.04/042023, Satuan Pengawas Internal (SPI) dipimpin oleh Kepala Satuan. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Kepala SPI dibantu oleh Asisten Kepala SPI Bidang Perencanaan dan Pengendali Mutu Audit, Asisten Kepala SPI Bidang Auditorat I, II, III, dan Asisten Kepala SPI Bidang Auditorat Teknologi Informasi, serta didukung oleh Senior Auditor, Staf Auditor, dan Staf non-Auditor. Struktur organisasi SPI disusun untuk mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan internal secara efektif dan menyeluruh di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

Gambar II. 20 Struktur SPI



Komite Kinerja Program dan Badan (KKPB) merupakan perangkat Dewan Pengawas yang berperan mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap Direksi BPJS Ketenagakerjaan, terutama dalam aspek kinerja program dan badan, pengembangan program baru, kepesertaan, sumber daya manusia, serta implementasi tata kelola yang baik.

KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP)

Sesuai dengan Pasal 37 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, disebutkan bahwa Akuntan Publik ditunjuk oleh Dewan Pengawas BPJS. Dewan Pengawas memiliki wewenang penuh untuk menunjuk Kantor Akuntan Publik (KAP) guna mengaudit laporan keuangan dan laporan program tahunan BPJS Ketenagakerjaan. Penunjukan dilakukan secara independen dan profesional, serta mempertimbangkan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku dan prinsip tata kelola yang baik (GG). Berdasarkan Peraturan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor: PER/29/Dewas/092024 tentang Tata Cara Penunjukan Akuntan Publik dan Persetujuan Aktuaris Independen BPJS Ketenagakerjaan Pasal 9 ayat 1 berbunyi: "BPJS Ketenagakerjaan dapat menggunakan jasa audit oleh Akuntan Publik yang sama paling lama untuk periode audit selama 5 (lima) tahun berturut-turut". Kemudian ayat 2 berbunyi: "BPJS Ketenagakerjaan dapat menggunakan kembali jasa audit oleh Akuntan Publik yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setelah melewati masa jeda selama 2 (dua) tahun berturut-turut".

BPJS Ketenagakerjaan telah menunjuk Kantor Akuntan Publik (KAP) Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan untuk melakukan audit atas Laporan Keuangan dan Laporan Pengelolaan Program Tahun Buku 2024. Berdasarkan hasil audit, KAP menyatakan opini wajar dalam semua hal yang material, atas posisi keuangan konsolidasian serta seluruh program per 31 Desember 2024, termasuk kinerja keuangan dan arus kas untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia.

Penugasan audit tersebut dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Nomor: PER/616/ 122024 tanggal 30 Desember 2024.

PENGAWASAN DAN PEMERIKSAAN

BPJS Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab dan kewenangan untuk melakukan pemeriksaan terhadap kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Proses pengawasan dan pemeriksaan berdasarkan Peraturan Direksi Nomor 21/PERDIR.02/072022, meliputi:

- Petugas pemeriksa melakukan pemantauan dan pemeriksaan data pelanggaran, meliputi Perusahaan Daftar Sebagian (PDS), Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD), dan Perusahaan Menunggak Iuran (PMI);
- Petugas Pemeriksa dapat melimpahkan ketidakpatuhan Pemberi Kerja untuk diproses lebih lanjut oleh instansi berwenang; dan
- Sanksi administrasi untuk jenis ketidakpatuhan PWBD dan PDS adalah surat teguran, denda, dan Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu (TMP2T). Adapun untuk jenis PMI dikenakan sanksi perdata dan sanksi pidana sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.

Dalam tahun pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan menemukan ketidakpatuhan yang disampaikan dalam tabel berikut:

Hasil Pengawasan dan Pemeriksaan Tahun 2024

Indikator	Target	Realisasi	Pencapaian
Rata-rata Piutang Iuran Tertagih	20%	15,93%	79,66%
Implementasi Sanksi Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu (TMP2T)	2340	3316	141,71%
Penambahan TK Baru dari PDS TK dan PWBD	2.400.000	2.869.413	119,56%
Penerimaan iuran PDS dan PERDATA	1.000.000.000.000	1.589.632.283.514	158,96%
Implementasi Sanksi Perdata/Gugatan sederhana	122	162	132,79%
Implementasi Sanksi Pidana	11	16	145,45%

Pada tahun 2024 BPJS Ketenagakerjaan berhasil menerima piutang iuran tertagih senilai Rp3.902.267.901.690 dengan rata-rata per bulan sebesar 15,93%. Selain itu, hasil pengawasan pemeriksaan terhadap ketidakpatuhan PDS dan PWBD sebesar 2.869.413 Tenaga Kerja dan Penerimaan iuran hasil PDS dan Sanksi Perdata sebesar Rp1.589.632.283.514.

Atas pelanggaran PWBD dan PDS, BPJS Ketenagakerjaan merekomendasikan Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu (TMP2T) yang sudah di implementasikan kepada 3.316 PK/BU, di samping itu implementasi sanksi perdata sebanyak 162 sanksi dan sanksi Pidana sebanyak 16 sanksi. Diharapkan dengan pengawasan dan pemeriksaan yang ketat, BPJS Ketenagakerjaan dapat

memaksimalkan perlindungan terhadap para tenaga kerja di Indonesia.

KODE ETIK BPJS KETENAGAKERJAAN

[GRI 2-23]

Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan merupakan pedoman perilaku yang menjadi landasan moral dan profesional bagi seluruh Insan BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas, fungsi, serta tanggung jawabnya. Kode etik ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang berintegritas, profesional, dan akuntabel, guna menjaga kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Direksi Nomor PERDIR/103/092015 :



PRINSIP-PRINSIP KODE ETIK BPJS KETENAGAKERJAAN

- 
01 INTEGRITAS
 Menjunjung tinggi kejujuran, konsistensi antara pikiran, ucapan, dan tindakan, serta berkomitmen untuk tidak melakukan kecurangan, gratifikasi, penyuapan, maupun konflik kepentingan.
- 
02 PROFESIONALISME
 Bekerja secara kompeten, obyektif, dan bertanggung jawab sesuai dengan standar dan etika profesi.
- 
03 AKUNTABILITAS
 Setiap Insan BPJS Ketenagakerjaan wajib mempertanggungjawabkan seluruh keputusan dan tindakannya kepada organisasi dan publik.
- 
04 TRANSPARANSI
 Menjamin keterbukaan informasi yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada para pemangku kepentingan.
- 
05 KEPATUHAN TERHADAP PERATURAN
 Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk ketentuan internal BPJS Ketenagakerjaan.
- 
06 ANTI-KORUPSI DAN ANTI-GRATIFIKASI
 Tidak menerima atau memberi gratifikasi, suap, atau bentuk penyimpangan lainnya, serta wajib melaporkannya melalui mekanisme yang telah disediakan.

IMPLEMENTASI KODE ETIK

- Seluruh pegawai wajib menandatangani Pakta Integritas sebagai bentuk komitmen terhadap pelaksanaan kode etik.
- Pelanggaran terhadap kode etik akan dikenakan sanksi administratif hingga sanksi hukum sesuai ketentuan yang berlaku.
- Terdapat mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) yang aman dan rahasia untuk menjaga integritas organisasi.

ETIKA KERJA DAN ANTI-KORUPSI

- Menjunjung tinggi hak peserta, responsif terhadap keluhan, dan berorientasi layanan profesional.
- Sistem *Whistleblowing* disediakan untuk pelaporan indikasi pelanggaran.
- Pejabat wajib melaporkan LHKPN ke KPK.
- Menerapkan prinsip *zero tolerance* terhadap korupsi, suap, gratifikasi, dan *fraud*

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan prinsip tata kelola yang baik dalam. Hal ini diwujudkan melalui penerapan Kode Etik dan Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System/WBS*). Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga menerapkan Board Manual, Pakta Integritas, Kode Etik, dan Sistem Manajemen Anti-Penyuapan yang dapat diakses publik melalui situs resmi BPJS Ketenagakerjaan, kecuali untuk dokumen Pakta Integritas. (<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/penerapan-tata-kelola.html>). Dokumen-dokumen ini mencakup hubungan kerja antarorgan tata kelola, upaya pencegahan benturan kepentingan, serta adanya Kebijakan untuk menjaga kerahasiaan identitas dan perlindungan pelapor diatur dalam Perdir mengenai Pedoman Pengendalian Kecurangan dalam pelaksanaan Program Jaminan sosial Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan mengevaluasi penerapan tata kelola melalui asesmen secara berkala, baik melalui penilaian internal maupun oleh pihak ketiga. Selain itu, sosialisasi mengenai Kode Etik dan ketentuan lainnya dilakukan kepada karyawan melalui berbagai kanal komunikasi internal, serta kepada pihak ketiga melalui pertemuan berkala. [GRI 2-23]

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen mewujudkan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan

dan perlindungan tenaga kerja yang sehat melalui pelaksanaan pengawasan yang efektif, guna mencegah terjadinya penyelewengan dan/atau penyimpangan terhadap tujuan yang telah ditetapkan.

Sistem Pengendalian Internal di BPJS Ketenagakerjaan diterapkan secara menyeluruh dan dilaksanakan oleh Satuan Pengawas Internal (SPI) yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama. Kegiatan pengendalian internal yang dilakukan SPI mencakup fungsi asurans dan konsultansi, sesuai dengan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/31/122018 dan PERDIR/30/122021 tentang Pengelolaan SPI. Sistem ini telah disesuaikan dengan lima komponen kerangka kerja yang ditetapkan oleh The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan/pengawasan.

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB SPI

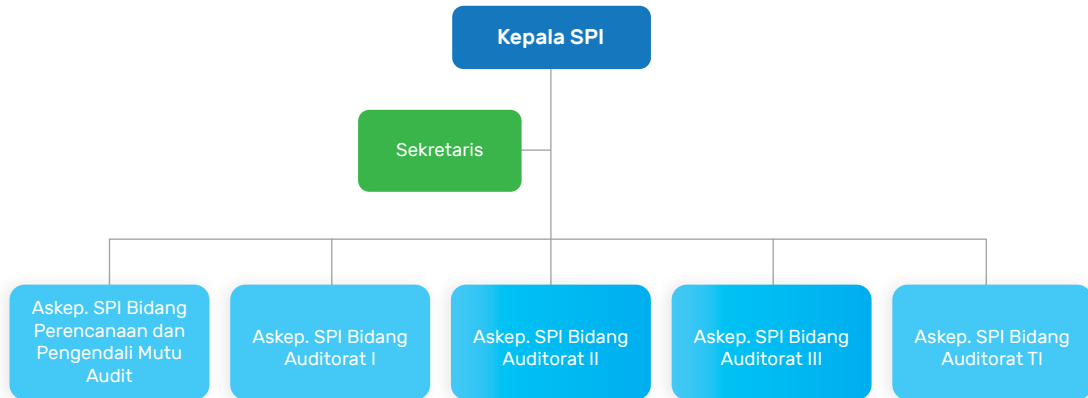
Tugas dan tanggung jawab SPI diatur dalam Piagam Audit yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: 24/PERDIR.01/082022 tentang Piagam Audit Internal. Sesuai Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/17/062020, pemimpin dari SPI adalah Kepala Satuan yang bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Pada tahun 2024, SPI memiliki personel sejumlah 44 orang. Beberapa kegiatan pengembangan kompetensi personel SPI, diantaranya

- *Qualified Internal Auditor (QIA)*
- *Certified Risk Management Officer (CRMO)*
- *Certified Information System Auditor (CISA)*
- *Governance, Risk, and Compliance*
- *Professionals (GRCP)/Governance, Risk, and Compliance Auditor (GRCA)*
- *Certified Forensic Auditor (CFrA)*
- *IT Auditor (SKKNI)*

STRUKTUR SATUAN PENGAWAS INTERNAL

Berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: 8/PERDIR.04/042023, Satuan Pengawas Internal (SPI) dipimpin oleh Kepala Satuan. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Kepala SPI dibantu oleh Asisten Kepala Bidang Strategi Tata Kelola dan Kerjasama Pengawasan, Asisten Kepala Auditorat I, II, III, dan IV, serta didukung oleh Senior Auditor, Staf Auditor, dan Staf non-Auditor. Struktur organisasi SPI disusun untuk mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan internal secara efektif dan menyeluruh di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

Gambar II. 20 Struktur SPI



RUANG LINGKUP PENGAWASAN INTERNAL

Sesuai Piagam SPI BPJS Ketenagakerjaan, ruang lingkup pengawasan mencakup pengujian atas kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian internal, manajemen risiko, dan tata kelola organisasi serta Dana Jaminan Sosial. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa:

- Risiko strategis organisasi telah teridentifikasi dan dikelola secara memadai;
- Informasi keuangan dan operasional yang disajikan akurat, andal, dan tepat waktu.
- Insan BPJS Ketenagakerjaan mematuhi hukum dan peraturan perundang-undangan, serta kebijakan, norma, standar, dan prosedur internal;
- Sumber daya (aset) diperoleh dan dikelola secara efisien serta mendapatkan perlindungan yang memadai;
- Rencana strategis BPJS Ketenagakerjaan dapat dicapai secara efektif; dan
- Proses pengendalian internal berjalan efektif dalam mendorong peningkatan kualitas dan nilai tambah secara berkelanjutan.

Area pengawasan SPI mencakup pengelolaan dana investasi, aset, SDM, belanja modal, dan seluruh operasional BPJS Ketenagakerjaan di tingkat pusat dan daerah.

PROGRAM KERJA SATUAN PENGAWAS INTERNAL TAHUN 2024

Pada tahun 2024, BPJS Ketenagakerjaan meluncurkan inovasi dalam pelaksanaan fungsi *assurance* dan *consulting* melalui penerapan Dashboard Continuous Auditing (CA) dan digitalisasi proses pengawasan berbasis Audit Management System (AMS).

AMS dikembangkan untuk mengotomatisasi seluruh siklus audit, mulai dari perencanaan program kerja, pelaksanaan penugasan, komunikasi hasil audit, penyusunan laporan, hingga monitoring tindak lanjut rekomendasi.

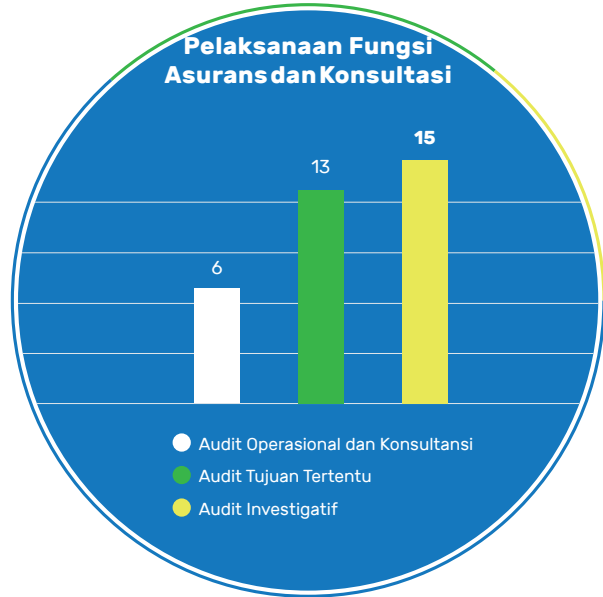
Penyusunan Program Kerja Satuan Pengawas Internal dilakukan secara strategis dengan mempertimbangkan sejumlah key inputs guna memastikan keselarasan dengan tujuan organisasi serta masukan dari pemangku kepentingan internal dan eksternal. Pendekatan yang digunakan meliputi:

- Pendekatan Proses Bisnis Strategis, berdasarkan:
 - Hasil audit internal sebelumnya,
 - Temuan auditor eksternal (BPK dan OJK),
 - Saran Nasihat Pertimbangan (SNP) Dewan Pengawas, dan
 - Isu-isu strategis organisasi.
- Pendekatan Audit Operasional Daerah, yaitu:
 - Audit berbasis unit kerja di kantor wilayah/cabang,
 - Penentuan cakupan (*coverage*) audit disesuaikan dengan profil risiko dan ketersediaan anggaran.

Berdasarkan pendekatan tersebut, BPJS Ketenagakerjaan telah menetapkan Program Kerja Pengawasan Internal Tahun 2024 sebagai panduan pelaksanaan audit di seluruh unit organisasi.

Program Kerja Satuan Pengawas Internal

Audit Operasional dan Konsultansi
Audit Tujuan Tertentu
Audit Investigatif
Pengelolaan Saluran Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System)
Assessment Maturity Level Manajemen Risiko
Quality Assurance dan Assessment Internal Audit Capability Model
Assessment Good Governance
Pemutakhiran Tindak Lanjut Hasil Pengawasan
Pengembangan Kompetensi Auditor
Kerjasama Dengan Lembaga/Organisasi Internal Audit



REALISASI PROGRAM KERJA SATUAN PENGAWAS INTERNAL

Kegiatan Assurance dan Konsultansi

Pada tahun 2024, Satuan Pengawas Internal (SPI) BPJS Ketenagakerjaan telah melaksanakan fungsi assurance dan konsultansi pada berbagai tema dan unit kerja. Kedua fungsi ini dijalankan untuk mendukung peningkatan efektivitas pengendalian internal, manajemen risiko, dan tata kelola organisasi.

- Kegiatan Assurance**
Dilaksanakan melalui audit, evaluasi, *assessment*, dan *review* atas proses bisnis di Kantor Pusat, Kantor Wilayah, dan Kantor Cabang. Tujuannya adalah memberikan penilaian independen dan objektif atas implementasi sistem pengendalian internal, tata kelola, dan manajemen risiko.
- Kegiatan Konsultansi**
Diberikan dalam bentuk saran, fasilitasi, pelatihan, dan pendampingan yang disepakati bersama unit kerja terkait. Tujuannya adalah memberikan nilai tambah dan mendukung perbaikan proses tanpa mengambil alih tanggung jawab manajerial.

Fokus kegiatan tahun 2024 diarahkan pada isu-isu strategis dan unit kerja yang memiliki tingkat risiko tinggi, dengan penugasan dilakukan berdasarkan hasil pemetaan risiko dan prioritas organisasi.

SALURAN PELAPORAN PELANGGARAN (WHISTLEBLOWING SYSTEM)

Untuk mencegah dan menangani pelanggaran tata kelola, BPJS Ketenagakerjaan menyediakan Saluran Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) berbasis web, sesuai dengan Peraturan Direksi Nomor 22/PERDIR.01/112023 tanggal 17 November 2023. Per 31 Desember 2024, total laporan yang diterima sebanyak 102 laporan, terdiri dari:

- Pelanggaran : 51 laporan
- Layanan : 26 laporan
- *Garbage* (tidak relevan) : 25 laporan

ASSESSMENT MANAJEMEN RISIKO

Tahun 2023, SPI melakukan evaluasi maturitas manajemen risiko mengacu pada ISO 31000 dan Peraturan Direksi Nomor 1/PERDIR.07/012024. Hasil *assessment* menunjukkan capaian skor 3,94 dengan klasifikasi "*Managed*". Pada tahun 2024, dilakukan tindak lanjut terhadap Area of Improvement (Aoi) berdasarkan hasil *assessment* sebelumnya.

QUALITY ASSURANCE & ASSESSMENT INTERNAL AUDIT CAPABILITY MODEL (IACM)

Berdasarkan *assessment* oleh Deloitte Konsultan Indonesia, tingkat kapabilitas audit internal BPJS Ketenagakerjaan mencapai skor 3,02 dari skala maksimal

5,00, dengan kategori "Defined". Kesesuaian terhadap standar IIA dan IPPF dikategorikan sebagai "Partially Conforms" (Sebagian Sesuai).

ASSESSMENT GOOD GOVERNANCE

SPI bersama PT Sinergi Daya Prima melakukan asesmen penerapan Tata Kelola Yang Baik untuk Tahun Buku 2023, menggunakan indikator yang ditetapkan dalam Keputusan Direksi Nomor KEP/189/082021. Hasil asesmen menunjukkan BPJS Ketenagakerjaan telah memiliki sistem dan infrastruktur yang memadai, dengan capaian nilai 97,18 dari 100 atau 97,18%, diklasifikasikan sebagai "Sangat Baik".

PEMUTAKHIRAN TINDAK LANJUT HASIL PENGAWASAN

BPJS Ketenagakerjaan melalui Satuan Pengawas Internal (SPI) secara berkala melakukan monitoring dan evaluasi atas tindak lanjut hasil pengawasan, baik yang bersumber dari audit internal maupun eksternal. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap rekomendasi atas temuan telah ditindaklanjuti oleh unit yang bertanggung jawab secara tepat waktu dan efektif.

Ruang lingkup monitoring mencakup:

1. *Monitoring Tindak Lanjut Audit Internal*
SPI memantau progres penyelesaian rekomendasi hasil audit internal dengan melibatkan unit terkait, menyusun laporan status tindak lanjut, serta memberikan evaluasi atas efektivitas perbaikan yang dilakukan.
2. *Monitoring Tindak Lanjut Audit Eksternal*
Pemantauan dilakukan terhadap rekomendasi dari auditor eksternal, seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), guna memastikan penyelesaian sesuai ketentuan dan batas waktu yang ditetapkan.

KEPATUHAN HUKUM [GRI 2-27]

Pada tahun pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku sehingga tidak terdapat insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan maupun kode etik yang menyebabkan sanksi administratif, denda, atau tindakan hukum lainnya terhadap BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini mencerminkan komitmen kuat institusi dalam menjalankan tata kelola yang transparan, akuntabel, dan berintegritas.



IAC05208RU



National Center for Corporate Reporting

**Laporan Kesesuaian dengan Standar GRI dan
SEOJK 16/OJK.04/2021**
**Statement of GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021
in Accordance Check**

National Center for Corporate Reporting (NCCR) telah melakukan pengecekan kesesuaian dengan Standar GRI dan SEOJK 16/OJK.04/2021 atas Laporan Terintegrasi BPJS Ketenagakerjaan 2024 ("Laporan"). Pengecekan dilakukan untuk memberikan gambaran tentang sejauh mana Standar GRI dan SEOJK 16/OJK.04/2021 telah diterapkan dalam Laporan tersebut. Pengecekan ini bukan merupakan opini atas kinerja keberlanjutan maupun kualitas informasi yang dimuat dalam Laporan tersebut.

Kami menyimpulkan bahwa Laporan ini telah disusun sesuai dengan Standar GRI 2021 dan SEOJK 16/OJK.04/2021.

Jakarta, 6 Agustus 2025

The National Center for Corporate Reporting has conducted a GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021 in Accordance Check on BPJS Ketenagakerjaan Integrated Report 2024 ("Report"). The check communicates the extent to which the GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021 have been applied in the Report. The check does not provide an opinion on the sustainability performance of the reporter or the quality of the information provided in the Report.

We conclude that this report has been prepared in accordance with GRI Standards 2021 and SEOJK 16/OJK.04/2021.

Jakarta, August 6, 2025

National Center for Corporate Reporting
GRI Standards Aligning Service

Andrew K. Twohig, BCom, BA (Hons), MA, CSRA
Director

[OJK G.1]



Independent Assurance Statement No. 1354/KSP-VIII/2025

To the management and stakeholders of BPJS Ketenagakerjaan,

We were engaged by BPJS Ketenagakerjaan to provide assurance regarding its Integrated Report 2024 ('the Report'). The assurance engagement was conducted by our assurance team, which possesses extensive relevant professional and technical competencies and experience. The team comprised certified sustainability reporting specialists and certified sustainability reporting assurers to ensure a high level of competency in executing the engagement.

Independence

We carried out all assurance undertakings with independence and autonomy, having not been involved in the preparation of any key part of the Report, nor did we provide any services to BPJS Ketenagakerjaan during 2024 that could conflict with the independence of the assurance engagement.

Assurance Standards, Levels, and Criteria

Our work was carried out in accordance with AA1000 Assurance Standards v3 (AA1000AS v3) issued by AccountAbility and International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised), 'Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information,' issued by the International Auditing and Assurance Standards Board.

By designing our evidence-gathering procedures to obtain a moderate level of assurance as set out in AA1000AS v3, readers of the report can be confident that all risks or errors have been reduced to a very low level, although not necessarily to zero. Moreover, BPJS Ketenagakerjaan adherence to the AccountAbility Principles (AP) was evaluated in accordance with the criteria of AA1000AP (2018) on Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact. In addition, the Report, within the agreed scope, has been assessed according to the GRI Standards criteria.

Limitations

Our scope of work was limited to a review of the accuracy and reliability of specified data and interviews with data providers, persons in charge of data collection and processing, as well as persons in charge of sustainability performance-related information.

Responsibility

BPJS Ketenagakerjaan is responsible for the preparation of the report and all information and claims therein, which include establishing sustainability management targets, performance management, data collection, and other performance actions.

In performing this engagement, meanwhile, our responsibility to the management of BPJS Ketenagakerjaan is solely for the purpose of verifying the statements it has made in relation to its sustainability performance, specifically as described in the agreed scope, and expressing our opinion on the conclusions reached.

Methodology

In order to assess the veracity of certain assertions and specified data sets included within the Report, as well as the systems and processes used to manage and report them, the following methods were employed during the engagement process:

Reviews were conducted on the Report, internal policies, documentation, management and information systems, and included interviews with relevant staff in sustainability-related management and reporting. This also involved following data trails to the initial aggregated source and checking data samples in greater depth.

Scope of Assurance

We provided a Type 2 assurance engagement under AA1000AS v3. This involved:

- 1) Assessment of BPJS Ketenagakerjaan adherence to the AA1000AP (2018); and
- 2) Assessment of the accuracy and quality of the specified information contained within the Report, in relation to the agreed scope of GRI Standards:
 - 201. Economic Performance
 - 302. Energy
 - 305. Emissions
 - 404. Training and Education

Conclusions

BPJS Ketenagakerjaan adherence to the AA1000 AP (2018) principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact is assessed as follow:

Inclusivity

BPJS Ketenagakerjaan demonstrates its commitment to inclusivity by actively engaging a wide range of stakeholders in various ways. The organization conducts regular stakeholder mapping and identification to ensure diverse representation and relevance in its engagements. Channels for dialogue include public consultations, service user satisfaction surveys, online complaints mechanisms, and the involvement of stakeholders in planning and evaluation stages. These approaches enable BPJS Ketenagakerjaan to better understand the expectations, concerns, and needs of its members, employees, regulators, and other key stakeholders.

PT SUCOFINDO (PERSERO)
HEAD OFFICE
Graha Sucofindo
Jl. Haji Guru Amin d/h
Jl. Raya Pasar Minggu Kav. 34
Jakarta, Indonesia 12780

☎ (62-21) 7963666 #1124
☎ 08118910222
✉ customer.service@sucofindo.co.id
SUCOFINDO OFFICIAL

www.sucofindo.co.id

Modal Manufaktur

Modal Intelektual

Modal Manusia

Modal Sosial dan Relasi

Modal Alam

Tata Kelola yang Baik

[OJK G.1]



To enhance its inclusivity practices, BPJS Ketenagakerjaan may consider formalizing and disclosing its stakeholder engagement outcomes and action plans more transparently. This will not only improve accountability but also demonstrate how stakeholder voices are integrated into strategic decision-making and service improvements.

Materiality

BPJS Ketenagakerjaan has demonstrated a solid understanding of material issues that affect both its operations and key stakeholders. The organization has applied an inclusive approach to materiality assessment through focus group discussions (FGDs), ESG benchmarking, and engagement with sustainability experts. Its sustainability performance is disclosed through integrated reporting aligned with global standards, and material KPIs are incorporated into internal performance evaluations.

BPJS Ketenagakerjaan also maintains a periodic review mechanism using ESG approach, ensuring adaptability to changing environmental, social, and economic contexts. Disclosure of material topics appears balanced, addressing both achievements and challenges. Innovations such as the JMO (Jamsostek Mobile) application show how sustainability is embedded in digital service transformation.

Responsiveness

BPJS Ketenagakerjaan has shown strong effectiveness in identifying and addressing stakeholder interests through structured and participatory mechanisms. Engagement is carried out via various channels, such as public hearings with the House of Representatives, digital platforms, and the Voice of Customer (VoC) system. These efforts support inclusive policy-making and adaptive program development.

However, challenges remain in reaching marginalized groups, especially those with limited digital access. While mobile services and offline options exist, further improvement is needed to ensure equitable service delivery. Continuous evaluation through satisfaction surveys and complaint data analysis helps refine strategies and strengthen transparency and accountability.

Impact

BPJS Ketenagakerjaan has taken notable steps to integrate sustainability and ESG considerations into its operational and strategic frameworks. Through stakeholder engagement mechanisms such as surveys, public feedback, and inclusive digital platforms like JMO (Jamsostek Mobile), the institution has enhanced transparency and responsiveness. While monitoring systems are currently in a developmental phase, BPJS Ketenagakerjaan has initiated efforts to track environmental and

social impacts, laying the foundation for a more accountable and inclusive approach to stakeholder value creation.

To further strengthen its impact, BPJS Ketenagakerjaan is encouraged to deepen its long-term monitoring and evaluation of ESG performance across its full value chain. This includes establishing measurable indicators for both positive and negative impacts, with transparent disclosures to support informed stakeholder dialogue and continuous improvement. Enhanced data-driven insights could help mitigate systemic risks and increase resilience.

Conclusion on the accuracy and quality of the specified sustainability performance.

Based on our limited assurance engagement, nothing has come to our attention that causes us to believe the data of the Report, in relation to the agreed scope, has been materially misstated.

All key assurance findings are included herein, while detailed observations and follow-up recommendations have been submitted to BPJS Ketenagakerjaan management in a separate report.

Jakarta, August 8th, 2025

PT Sucofindo (Persero)
Engagement Leader



Syaeful Bahrie
Certified Assurance Practitioner No. 10024117
Certified Sustainability Reporting Assurer No. A-PK213-2501-008

PT Sucofindo (Persero) is an independent and state-owned company based in Indonesia that offers a wide range of inspection, testing of industrial products, marine survey, quality assurance and quality control, certification of management system such as ISO 9001, ISO 14001, and OHSAS 18001, as well as certification of various product standards. PT Sucofindo (Persero) is member of IDSurvey Holding Company.




PT Sucofindo (Persero) is known for its high level of professionalism and competence, and its services are recognized not just in Indonesia, but also internationally. PT Sucofindo (Persero) has a variety of technologies and equipment that helps them provide expertise and support their client's business objectives. Over the years, PT Sucofindo (Persero) has gained a reputation for its reliability, integrity, and consistency with delivering quality services.



PT SUCOFINDO (PERSERO)
HEAD OFFICE
Graha Sucofindo
Jl. Haji Guru Amin d/1h
Jl. Raya Pasar Minggu Kav. 34
Jakarta, Indonesia 12780




☎ (62-21) 7983666 #1124
📞 08118910222
✉ customer.service@sucofindo.co.id
🌐 SUCOFINDOOFFICIAL

www.sucofindo.co.id




TAUTAN SDGS DALAM STANDAR GRI




SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator	Hal	
 <p>MENGHAPUS KEMISKINAN</p> <p>Mengakhiri kemiskinan di manapun dan dalam semua bentuk</p>	Penghasilan, upah, dan tunjangan	GRI 202: Keberadaan Pasar (2016)	202-1	Rasio upah karyawan entry-level standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional.	158	
	Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016)	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	74	
			GRI 207: Pajak (2019)	207-1	Pendekatan terhadap pajak	78
				207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak	78
				207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak	79
				207-4	Laporan per negara	79
 <p>MENGAKHIRI KELAPARAN</p> <p>Mengakhiri kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan nutrisi yang lebih baik dan mendukung pertanian berkelanjutan</p>	Kinerja Ekonomi	GRI 201: Kinerja Ekonomi (2016)	201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan	72	
	Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016)	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	74	
 <p>KESEHATAN YANG BAIK DAN KESEJAHTERAAN</p> <p>Memastikan kehidupan yang sehat dan mendukung kesejahteraan bagi semua untuk semua usia</p>	Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016)	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	74,175	
	Kualitas udara	GRI 305: Emisi (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	193	
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	193	
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	193	
			305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS)	193	
			305-7	Nitrogen oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara yang signifikan lainnya	194	
Kesejahteraan	GRI 401: Kepegawaian (2016)	401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	158		



SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator	Hal	
 <p>PENDIDIKAN BERMUTU</p> <p>Memastikan pendidikan yang inklusif dan berkualitas setara, juga mendukung kesempatan belajar seumur hidup bagi semua</p>	Pelatihan dan pendidikan	GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan (2016)	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan	165,166	
			404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	162,166	
 <p>KESETARAAN GENDER</p> <p>Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan</p>	Kesetaraan pria dan wanita	GRI 202: Keberadaan Pasart (2016)	202-1	Rasio upah karyawan <i>entry-level</i> standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional.	158	
			GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016)	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	74, 118, 174
		GRI 401: Kepegawaian (2016)	401-1	Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian Karyawan	156	
			401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	158	
			401-3	Cuti melahirkan	162	
		GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan (2016)	404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	167	
		GRI 405-1: Keanekaragaman dan kesempatan setara (2016)	405-1	Keberagaman badan tata kelola dan karyawan	159	
			405-2	Remunerasi pria dan wanita	158	
		Antidiskriminasi	GRI 406: Non-Diskriminasi (2016)	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	159
		Dampak sosial dari pemasok	GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok (2016)	414-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	180
414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil			180		


SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator	Hal
 AKSES AIR BERSIH DAN SANITASI Memastikan ketersediaan dan manajemen air bersih yang berkelanjutan dan sanitasi bagi semua					
 ENERGI BERSIH DAN TERJANGKAU Memastikan akses terhadap energi yang terjangkau, dapat diandalkan, berkelanjutan dan modern bagi semua	Efisiensi energi	GRI 302: Energi (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	191, 192
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	192
			302-3	Intensitas Energi	192
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	191-192
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	191-192
 PEKERJAAN LAYAK DAN PERTUMBUHAN EKONOMI Mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua	Kesempatan bekerja	GRI 102: Pengungkapan Umum (2021)	2-7	Karyawan	155, 156
			2-8	Pekerja yang bukan karyawan	155, 156
	Peningkatan ekonomi	GRI 201: Kinerja Ekonomi (2016)	201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan	72
	Penghasilan, upah, dan tunjangan	GRI 202: Keberadaan Pasar (2016)	202-1	Rasio upah karyawan entry-level standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional.	158
			202-2	Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal	158
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung(2016)	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	74,175
		GRI 204: Praktik Pengadaan (2016)	204-1	Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal	118,180
		GRI 302: Energi (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	191, 192
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	192
	302-3		Intensitas Energi	192	

SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator	Hal	
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	191-192	
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	191-192	
		GRI 401: Kepegawaian (2016)	401-1	Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian Karyawan	156	
			401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	158	
			401-3	Cuti melahirkan	162	
		Pelatihan dan Pendidikan	GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan (2016)	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan	165,166
				404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	162,166
				404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	167
			GRI 405: Keberagaman dan Kesetaraan (2016)	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	159
				405-2	Remunerasi pria dan wanita	158
	GRI 406: Non-Diskriminasi		406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	161	
	GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif (2016)		407-1	Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko	162	
	GRI 408: Pekerja anak (2016)		408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	161	
	GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja (2016)	409-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja	167		
	GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok (2016)	414-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	180		
		414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	180		

SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator	Hal
 <p>9 INDUSTRI, INOVASI DAN INFRASTRUKTUR</p> <p>Membangun infrastruktur yang tahan lama, mendukung industrialisasi yang inklusif dan berkelanjutan dan membantu perkembangan inovasi</p>	Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi	GRI 201: Kinerja Ekonomi	201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan	72
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung	203-1	Dampak Ekonomi Tidak Langsung	74,118,174
 <p>10 MENGURANGI KETIMPANGAN</p> <p>Mengurangi ketimpangan di dalam dan antar negara</p>	Kesempatan bekerja	GRI 102: Pengungkapan Umum (2021)	2-7	Karyawan	155, 156
			2-8	Pekerja yang bukan karyawan	155, 156
	Pengembangan ekonomi di daerah miskin	GRI: Pajak (2019)	207-1	Pendekatan terhadap pajak	78
			207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak	78
			207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak	79
			207-4	Laporan per negara	79
		GRI 401: Kepegawaian (2016)	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan	156
		GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan (2016)	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan	165,166
404-3			Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	162,166	
	GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara	405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	167	
 <p>11 KOTA DAN KOMUNITAS YANG BERKELANJUTAN</p> <p>Membangun kota dan pemukiman inklusif, aman, tahan lama dan berkelanjutan</p>	Investasi infrastruktur	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung	203-1	Dampak Ekonomi Tidak Langsung	74,118,174

SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator	Hal
 <p>KONSUMSI DAN PRODUKSI YANG BERTANGGUNG JAWAB</p> <p>Memastikan pola konsumsi dan Produksi yang berkelanjutan</p>	Penggunaan energi	GRI 302: Energi (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	191, 192
			302-3	Intensitas Energi	192
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	191-192
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	191-192
			Kualitas udara	GRI 305: Emisi (2016)	305-1
	305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung			193
	305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya			193
	305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS)			193
	305-7	Nitrogen oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara yang signifikan lainnya			194
	 <p>PENANGANAN PERUBAHAN IKLIM</p> <p>Mengambil aksi segera untuk memerangi perubahan iklim dan dampaknya</p>	Dampak ekonomi	GRI 201: Kinerja Ekonomi (2016)	201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan
Penggunaan energi		GRI 302: Energi (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	191, 192
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	192
			302-3	Intensitas Energi	192
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	191-192
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	191, 192
Kualitas udara		GRI 305: Emisi (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	193
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	193
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	193
			305-4	Intensitas emisi GRK	193
	305-5		Pengurangan emisi GRK	193	
 <p>MENJAGA EKOSISTEM LAUT</p> <p>Mengkonservasi dan memanfaatkan secara berkelanjutan sumber daya laut, samudra dan maritim untuk pembangunan yang berkelanjutan</p>	Kualitas udara	GRI 305: Emisi (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	193
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	193
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	193
			305-4	Intensitas emisi GRK	193
			305-5	Pengurangan emisi GRK	193
			305-7	Nitrogen oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara yang signifikan lainnya	194

SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator	Hal
 <p>MENJAGA EKOSISTEM DARAT</p> <p>Melindungi, memulihkan dan mendukung penggunaan yang berkelanjutan terhadap ekosistem daratan, mengelola hutan secara berkelanjutan, memerangi desertifikasi (penggurunan), dan menghambat dan membalikkan degradasi tanah dan menghambat hilangnya keanekaragaman hayati</p>	Kualitas udara	GRI 305: Emisi (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	193
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	193
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	193
			305-4	Intensitas emisi GRK	193
			305-5	Pengurangan emisi GRK	193
			305-7	Nitrogen oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara yang signifikan lainnya	194
 <p>PERDAMAIAN, KEADILAN DAN KELEMBAGAAN YANG KUAT</p> <p>Mendukung masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses terhadap keadilan bagi semua dan membangun institusi-institusi yang efektif, akuntabel dan inklusif di semua level.</p>	Tata kelola	GRI 102: Pengungkapan Umum (2021)	2-22	Statement on sustainable development strategy	21, 32, 40, 45
			2-23	Komitemen kebijakan	45, 47, 240, 242
			2-24	Komitmen kebijakan dalam Perusahaan	45, 47, 48
			2-26	Mekanisme untuk mendapatkan nasihat dan kepedulian	179
			2-9	Komposisi badan tata kelola tertinggi dan komitennya	69, 202, 205, 220, 234
			2-11	Ketua badan tata kelola tertinggi	230
			2-10	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi	21, 49
			2-15	Konflik kepentingan	202, 203, 204, 205, 220
			2-17	Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi	213, 230
			2-25	Proses untuk memulihkan dampak negatif	177, 179
2-19	Kebijakan remunerasi	202, 219			

SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Disclosure	Judul Indikator	Hal		
	Anti Korupsi	GRI 205: Anti Korupsi (2016)	205-1	Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi	78		
			205-2	Komunikasi dan Pelatihan Tentang Kebijakan dan Prosedur Anti Korupsi	77		
			205-3	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	78		
				GRI 206: Perilaku Anti-Persaingan (2016)	206-1	Langkah-langkah hukum untuk perilaku anti-persaingan, praktik anti-trust dan monopoli	78
				GRI 408: Pekerja Anak (2016)	408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	161
				GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok (2016)	414-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	180
			414-2		Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	180	
				GRI 418: Privasi Pelanggan (2016)	418-1	Pengaduan yang berdasar mengenai pelanggaran terhadap privasi pelanggan dan hilangnya data pelanggan	146,147
 KEMITRAAN UNTUK MENCAPAI TUJUAN Menguatkan ukuran implementasi dan merevitalisasi kemitraan global untuk pembangunan yang berkelanjutan	Pajak	GRI: Pajak (2019)	207-1	Pendekatan terhadap pajak	78		
			207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak	78		
			207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak	79		
			207-4	Laporan per negara	79		

INDEKS STANDAR GRI 2021

Pernyataan penggunaan	BPJS Ketenagakerjaan telah melaporkan sesuai (<i>in accordance</i>) dengan Standar GRI untuk periode 1 Januari 2024 – 31 Desember 2024
GRI 1 yang digunakan	GRI 1: Landasan 2021
Standar Sektor GRI yang berlaku	-

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
PENGUNGKAPAN UMUM						
GRI 2 Disclosure Umum 2021	ORGANISASI DAN PRAKTIK PELAPORAN					
	2-1 Detail organisasi	38, 39				
	2-2 Entitas yang termasuk dalam laporan keberlanjutan	54				
	2-3 Periode pelaporan, frekuensi dan poin kontak	54				
	2-4 Pernyataan kembali	54, 165, 177,				
	2-5 Assurans eksternal	54				
	AKTIVITAS DAN PEKERJA					
	2-6 Aktivitas, rantai nilai dan hubungan bisnis lainnya	38, 39, 180				
	2-7 Karyawan	155, 156				
	2-8 Pekerja yang bukan karyawan	155, 156				
	TATA KELOLA					
	2-9 Struktur dan komposisi tata kelola	214, 222				
	2-10 Nominasi dan seleksi dewan tata kelola tertinggi	212, 220				
	2-11 Pimpinan dari dewan tata kelola tertinggi	230				
	2-12 Peran dewan tata kelola tertinggi dalam mengawasi dampak manajemen	21, 49				
2-13 Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak	69					
2-14 Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan	21, 59					
2-15 Konflik kepentingan	202, 203, 204, 205, 220					

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
	2-16 Mengomunikasikan hal-hal kritis	49				
	2-17 Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi	213, 230				
	2-18 Mengevaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi	201,218				
	2-19 Kebijakan remunerasi	202, 219				
	2-20 Proses untuk menetapkan remunerasi	203, 219				
	2-21 Rasio kompensasi total tahunan	220				
STRATEGI, KEBIJAKAN DAN PRAKTIK						
	2-22 Pernyataan tentang strategi pengembangan keberlanjutan	21, 32, 40, 45				
	2-23 Komitmen kebijakan	45, 47, 240, 242				
	2-24 Komitmen kebijakan yang termasuk	45, 47, 48				
	2-25 Proses untuk mengelola dampak negatif	177, 179				
	2-26 Mekanisme untuk saran dan masalah etika	181				
	2-27 Kepatuhan pada peraturan dan perundangan	201, 245				
	2-28 Keanggotaan asosiasi	40, 181				
KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN						
	2-29 Pendekatan Terhadap Keterlibatan Pemangku Kepentingan	183				
	2-30 Perjanjian Perundingan Kolektif	163				
TOPIK MATERIAL						
GRI 3: Topik Material 2021	TOPIK MATERIAL					
	3-1 Proses penetapan topik material	55				
	3-2 Daftar topik material	55, 58				
	3-3 Pengelolaan topik material	58				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
DISCLOSURE TOPIK SPESIFIK						
GRI 3: Topik Material 2021	KINERJA EKONOMI					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 201: Kinerja Ekonomi 2016	201-1 Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan	72				
	201-2 Implikasi finansial serta risiko dan peluang lain akibat dari perubahan iklim	73				
	201-3 Kewajiban program pensiun manfaat pasti dan program pensiun lainnya.	74				
	201-4 Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah	74,114				
GRI 3: Topik Material 2021	KEBERADAAN PASAR					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 202: Keberadaan Pasar 2016	202-1 Rasio upah karyawan entry-level standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional.	158				
	202-2 Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal	158				
GRI 3: Topik Material 2021	DAMPAK EKONOMI TIDAK LANGSUNG					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-1 Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	74,118,174				
	203-2 Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	74,175				
GRI 3: Topik Material 2021	PRAKTIK PENGADAAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 204: Praktik Pengadaan 2016	204-1 Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal	118, 180				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
GRI 3: Topik Material 2021	ANTI KORUPSI					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 205: Anti Korupsi 2016	205-1 Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi	78				
	205-2 Komunikasi dan Pelatihan Tentang Kebijakan dan Prosedur Anti Korupsi	77				
	205-3 Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	78				
GRI 3: Topik Material 2021	PERILAKU ANTI PERSAINGAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 206: Perilaku Anti-persaingan	206-1 Langkah-langkah hukum untuk perilaku anti-persaingan, praktik anti-trust dan monopoli	78				
GRI 3: Topik Material 2021	PAJAK					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 207: Pajak 2019	207-1 Pendekatan terhadap pajak	78				
	207-2 Tata kelola, pengontrolan, dan manajemen risiko pajak	78				
	207-3 Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan kepedulian yang berkaitan dengan pajak	79				
	207-4 Laporan per negara	79				
GRI 3: Topik Material 2021	ENERGI					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 302: Energi 2016	302-1 Konsumsi energi dalam organisasi	191, 192				
	302-2 Konsumsi energi di luar organisasi	192				
	302-3 Intensitas Energi	192				
	302-4 Pengurangan konsumsi energi	191-192				
	302-5 Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	191-192				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
GRI 3: Topik Material 2021	EMISI					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 305: Emisi 2016	305-1 Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	193				
	305-2 Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	193				
	305-3 Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	193				
	305-4 Intensitas emisi GRK	193				
	305-5 Pengurangan emisi GRK	193				
	305-6 Emisi zat perusak ozon (ODS)	193				
	305-7 Nitrogen Oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya	194				
GRI 3: Topik Material 2021	KEPEGAWAIAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 401: Kepegawaian 2016	401-1 Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian Karyawan	156				
	401-2 Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	158				
	401-3 Cuti melahirkan	162				
GRI 3: Topik Material 2021	PELATIHAN DAN PENDIDIKAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016	404-1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan	165,166				
	404-2 Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	162,166				
	404-3 Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	167				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
GRI 3: Topik Material 2021	KEBERAGAMAN DAN KESETARAAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 405: Keberagaman dan Kesetaraan 2016	405-1 Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	159				
	405-2 Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	158				
GRI 3: Topik Material 2021	NON DISKRIMINASI					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 406: Non-Diskriminasi 2016	406-1 Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	161				
GRI 3: Topik Material 2021	KEBEBASAN BERSERIKAT DAN PERUNDINGAN KOLEKTIF					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif 2016	407-1 Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat	162				
GRI 3: Topik Material 2021	PEKERJA ANAK					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 408: Pekerja Anak 2016	408-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	161				
GRI 3: Topik Material 2021	KERJA PAKSA ATAU WAJIB KERJA					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja 2016	409-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja	161				
GRI 3: Topik Material 2021	PRAKTIK KEMANAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 410: Praktik Keamanan 2016	410-1 Petugas keamanan yang dilatih mengenai kebijakan atau prosedur hak asasi manusia	167				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
GRI 3: Topik Material 2021	PENILAIAN SOSIAL PEMASOK					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok 2016	414-1 Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	180				
	414-2 Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	180				
GRI 3: Topik Material 2021	KEBIJAKAN PUBLIK					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 415: Kebijakan Publik 2016	415-1 Kontribusi politik	183				
GRI 3: Topik Material 2021	PEMASARAN DAN PELABELAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 417: Pemasaran dan Pelabelan 2016	417-1 Persyaratan untuk pelabelan dan informasi produk dan jasa	176				
	417-2 Insiden ketidakpatuhan terkait informasi dan pelabelan produk dan jasa	176				
	417-3 Insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran	176				
GRI 3: Topik Material 2021	PRIVASI PELANGGAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	58				
GRI 418: Privasi Pelanggan 2016	418-1 Pengaduan yang berdasar mengenai pelanggaran terhadap privasi pelanggan dan hilangnya data pelanggan	146,147				

INDEKS SEOJK NO. 16/SEOJK.04/2021

[OJK G.4]

No Indeks	Nama Indeks	Halaman
Strategi Keberlanjutan		
A.1	Penjelasan Strategi Keberlanjutan	45, 69
Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan		
B.1	Ikhtisar Kinerja Ekonomi	
B.1.a	Kuantitas produksi atau jasa yang dijual	8
B.1.b	Pendapatan atau penjualan	64
B.1.c	Laba atau rugi bersih	64
B.1.d	Produk ramah lingkungan	9
B.1.e	Pelibatan pihak lokal yang berkaitan dengan proses bisnis Keuangan Berkelanjutan	64
B.2	Ikhtisar Kinerja Lingkungan Hidup	
B.2.a	Penggunaan energi	198
B.2.b	Pengurangan emisi yang dihasilkan	198
B.2.c	Pengurangan limbah dan efluen	198
B.2.d	Pelestarian keanekaragaman hayati	198
B.3	Ikhtisar Kinerja Sosial yang merupakan uraian mengenai dampak positif dan negative dari penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi masyarakat dan lingkungan	8
Profil Perusahaan		
C.1	Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan	32
C.2	Alamat Perusahaan	38, 39
C.3	Skala Perusahaan	39, 40, 64, 108, 110
C.3.a	Total aset atau kapitalisasi aset, dan total kewajiban	64
C.3.b	Jumlah karyawan menurut gender, jabatan, usia, pendidikan, dan status	155, 159-162
C.3.c	Persentase kepemilikan saham	39
C.3.d	Wilayah operasional	39
C.4	Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha Yang Dijalankan	38
C.5	Keanggotaan Pada Asosiasi	40
C.6	Perubahan Organisasi yang Bersifat Signifikan	39, 54
Penjelasan Direksi		
D.1.a	Kebijakan untuk merespon tantangan dalam pemenuhan strategi Keberlanjutan	21-27
D.1.b	Penerapan Keuangan Berkelanjutan	21-27
D.1.c	Strategi pencapaian target	21-27

No Indeks	Nama Indeks	Halaman
Tata Kelola Keberlanjutan		
E.1	Penanggungjawab Penerapan Keuangan Berkelanjutan	69
E.2	Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Berkelanjutan	69
E.3	Penilaian Risiko Atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan	49, 71, 237
E.4	Hubungan Dengan Pemangku Kepentingan	183
E.5	Permasalahan Terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan	71, 99
Kinerja Keberlanjutan		
F.1	Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan	47, 71
	Kinerja Ekonomi	
F.2	Perbandingan Target dan Kinerja Produksi, Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi, Pendapatan dan Laba Rugi	64
F.3	Perbandingan Target dan Kinerja Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi Pada Instrumen Keuangan atau Proyek Yang Sejalan dengan Keberlanjutan	65, 100
	Aspek Umum	
F.4	Biaya Lingkungan Hidup	196
	Aspek Material	
F.5	Penggunaan Material Yang Ramah Lingkungan	Tidak Relevan
	Aspek Energi	
F.6	Jumlah dan Intensitas Energi Yang Digunakan	191, 192
F.7	Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan	192
	Aspek Air	
F.8	Penggunaan Air	194
	Aspek Keanekaragaman Hayati	
F.9	Dampak Dari Wilayah Operasional Yang Dekat atau Berada Di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati	Tidak Relevan
F.10	Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati	Tidak Relevan
	Aspek Emisi	
F.11	Jumlah dan Intensitas Emisi Yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya	193
F.12	Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi Yang Dilakukan	193
	Aspek Limbah Dan Efluen	
F.13	Jumlah Limbah dan Efluen Yang Dihasilkan Berdasarkan Jenis	195
F.14	Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen	195

No Indeks	Nama Indeks	Halaman
F.15	Tumpahan Yang Terjadi (Jika Ada)	Tidak Relevan
	Aspek Pengaduan Terkait Lingkungan Hidup	
F.16	Jumlah dan Materi Pengaduan Lingkungan Hidup yang Diterima dan Diselesaikan	190
	Kinerja Sosial	
F.17	Komitmen LJK, Emiten, atau Perusahaan Publik untuk Memberikan Layanan atas Produk dan/ atau Jasa yang Setara Kepada Konsumen	88
	Aspek Ketenagakerjaan	
F.18	Kesetaraan Kesempatan Bekerja	159
F.19	Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa	161
F.20	Upah Minimum Regional	158
F.21	Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman	163
F.22	Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai	165
	Aspek Masyarakat	
F.23	Dampak Operasi Terhadap Masyarakat Sekitar	104, 173
F.24	Pengaduan Masyarakat	177
F.25	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL)	173, 174
	Tanggung Jawab Pengembangan Produk/Jasa Berkelanjutan	
F.26	Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Keuangan berkelanjutan	140
F.27	Produk/Jasa yang Sudah Dievaluasi Keamanannya Bagi Pelanggan	88
F.28	Dampak Produk/Jasa	104
F.29	Jumlah Produk yang Ditarik Kembali	88
F.30	Survei Kepuasan Pelanggan Terhadap Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan	176
Lain-lain		
G.1	Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen, Jika Ada	54, 247
G.2	Lembar Umpan Balik	267
G.3	Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Tahun Sebelumnya	60
G.4	Daftar Pengungkapan Sesuai POJK 51/2017	264

LEMBAR UMPAN BALIK [OJK G.2]

PROFIL ANDA (Mohon diisi bila berkenan)

Nama : _____
 Institusi/perusahaan : _____
 Email : _____
 Telp/HP : _____

Golongan pemangku kepentingan:

- Peserta Karyawan
 Media Pemasok
 Organisasi masyarakat/NGO Pemerintah/OJK
 Organisasi bisnis Lain-Lain : _____

Bagaimana penilaian Anda mengenai penulisan laporan ini:	Tidak setuju	Kurang setuju	Tidak tahu	Setuju	Sangat setuju
--	--------------	---------------	------------	--------	---------------

Laporan ini mudah dimengerti

Laporan ini bermanfaat

Laporan ini sudah menggambarkan kinerja organisasi dalam pembangunan berkelanjutan

Bagaimana penilaian Anda mengenai tingkat materialitas topik-topik di bawah ini:	Tidak penting	Kurang penting	Tidak tahu	Penting	Sangat penting
--	---------------	----------------	------------	---------	----------------

Kinerja ekonomi

Dampak ekonomi tidak langsung

Kinerja keuangan berkelanjutan

Pendidikan dan pelatihan

Ketenagakerjaan

Privasi peserta

Anti korupsi

Kinerja lingkungan

Mohon berikan saran, usul, atau komentar Anda atas laporan ini:

2024

INTEGRATED REPORT
BPJS Ketenagakerjaan

Plaza BPJAMSOSTEK Lantai 19,
Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 112 Blok B, Kuningan,
Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan 12910
Telp: (+6221) 50911333 | Faks: (021) 520-2310
Email: care@bpjsketenagakerjaan.go.id