





# Transformasi untuk Memastikan Keberlanjutan **Manfaat dan Layanan BPJS Ketenagakerjaan**

Laporan Keberlanjutan ini secara terintegrasi memaparkan kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan. Laporan Keberlanjutan ini menunjukkan komitmen BPJS Ketenagakerjaan untuk mengkomunikasikan seluruh program kerja dan aktivitas di bidang ekonomi, sosial dan lingkungan sesuai dengan praktik-praktik terbaik berdasarkan *Global Reporting Initiative* (GRI 4.0).

Selain menyajikan aspek kinerja ekonomi, laporan keberlanjutan ini secara lebih luas menyajikan berbagai informasi terkait kinerja sosial dan lingkungan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki komitmen tinggi untuk berpartisipasi dalam upaya pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan, melalui penyelenggaraan sistem jaminan kesejahteraan bagi generasi sekarang tanpa mengganggu kemampuan generasi yang akan datang dalam memenuhi kesejahteraannya. Komitmen tersebut dilaksanakan melalui penyelenggaraan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 Pasal 64 huruf b, dan secara internasional menurut ISO 26000 disebut *Social Responsibility*;

Komitmen tanggung jawab sosial dan lingkungan BPJS Ketenagakerjaan, terjabar atas 4 (empat) pilar berikut yaitu:

1. Jembatan Kesejahteraan; yaitu program TJSL yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat.
2. Jembatan Kemandirian, yaitu program TJSL yang bertujuan untuk pemberdayaan ekonomi masyarakat menjadi mandiri.
3. Jembatan Hati, yaitu program TJSL yang bertujuan untuk menunjukkan kepedulian dan empati terhadap masyarakat.
4. Jembatan Kelestarian, yaitu program TJSL yang bertujuan untuk pemeliharaan dan kelestarian lingkungan.

Untuk laporan keberlanjutan 2014, BPJS Ketenagakerjaan mengambil tema yang sama seperti laporan tahunan yang menggambarkan suatu perjalanan transformasi lembaga yang bermuara pada kesiapan dan kepastian berlanjutnya manfaat dan layanan BPJS Ketenagakerjaan untuk memasuki operasi penuh pada 1 Juli 2015. Lebih dari itu, melalui laporan ini, BPJS Ketenagakerjaan memaparkan komitmennya untuk menjadi lembaga yang sehat, kuat, dan kredibel sehingga mampu meraih keunggulan dan kesinambungan dalam memberikan manfaat dan layanan bagi pekerja melalui 4 (empat) program yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP).

# Daftar Isi

Tema dan Makna Laporan Keberlanjutan 2014	1
Daftar Isi	2
Highlight Kinerja Keberlanjutan	4
Peristiwa Penting 2014	7
Penghargaan Tahun 2014	17
Laporan Dewan Pengawas	18
Laporan Direksi	20



## Profil Organisasi 30

Profil Singkat BPJS Ketenagakerjaan	32
Wilayah Operasional	34
Program BPJS Ketenagakerjaan	47
Perubahan Signifikan	50
Struktur Organisasi	56
Visi, Misi dan Tata Nilai Lembaga	59



## Tentang Laporan Keberlanjutan 2014 24



## Tata Kelola Organisasi 64

Struktur dan Kebijakan Tata Kelola	66
Kebijakan Anti Korupsi	71
Manajemen Risiko	75



Memastikan Keberlanjutan  
Pertumbuhan Ekonomi  
(Kinerja Ekonomi) 84

Pencapaian Nilai Ekonomi	85
Kontribusi Kepada Negara	90
Pelayanan Prima Untuk Peserta	91
Hubungan Baik dengan Para Mitra Kerja	93

Lembar Umpan Balik	134
Profil Anda	135
Indeks GRI G4 Core	136



Bersinergi Mengelola  
Lingkungan (Kinerja  
Lingkungan) 94



Pengembangan Sumber  
Daya Manusia (Kinerja  
Sosial) 96

Jaminan Keamanan,  
Keselamatan dan  
Kesehatan Kerja (Kinerja  
Sosial) 116

Membangun Kesejahteraan  
Masyarakat (Kinerja Sosial) 126

# Highlight Kinerja Keberlanjutan

## Kinerja Ekonomi [G4-DMA]

Uraian	RKAT 2014	Realisasi 2014	Pencapaian (%)
Kepesertaan Aktif			
Perusahaan	214.518	216.593	100,97
Tenaga Kerja	15.197.802	16.791.397	110,49
Penambahan Kepesertaan			
Perusahaan	41.774	54.986	131,63
Tenaga Kerja	11.724.559	11.737.995	100,11

(dalam miliar Rp, kecuali %)

Uraian	RKAT 2014	Realisasi 2014	Pencapaian (%)
Iuran			
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	3.607	3.019	83,70
Jaminan Kematian (JKM)	1.578	1.375	87,14
Jaminan Hari Tua (JHT)	26.981	24.327	90,16
Total Iuran	32.166	28.721	89,29
Jaminan			
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	637	652	102,35
Jaminan Kematian (JKM)	428	455	106,31
Jaminan Hari Tua (JHT)	10.040	12.894	128,43
Total Jaminan	11.105	14.001	126,08

(dalam miliar Rp, kecuali %)

Uraian	RKAT 2014	Realisasi 2014	Pencapaian (%)
Aset			
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	11.812	11.697	99,03
Jaminan Kematian (JKM)	3.758	3.951	105,14
Jaminan Hari Tua (JHT)	163.255	166.042	101,71
Sub Total Dana Jaminan Sosial	178.825	181.690	101,60
BPJS	11.063	11.416	103,19
Total Aset	189.888	193.106	101,69
Dana Investasi			
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	11.705	11.540	98,59
Jaminan Kematian (JKM)	3.683	3.896	105,78
Jaminan Hari Tua (JHT)	161.603	163.872	101,40
Sub Total Dana Jaminan Sosial	176.991	179.308	101,31
BPJS	8.076	7.656	94,80
Total Dana Investasi	185.067	186.964	101,03
Pendapatan Investasi			
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	1.054	1.569	148,86
Jaminan Kematian (JKM)	320	467	145,94
Jaminan Hari Tua (JHT)	13.764	20.401	148,22
Sub Total Dana Jaminan Sosial	15.138	22.437	148,22
BPJS	736	851	115,63
Total Pendapatan Investasi	15.874	23.268	146,71
Yield on Investment (%)			
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	10,69%	16,12%	150,80
Jaminan Kematian (JKM)	10,51%	14,89%	141,67
Jaminan Hari Tua (JHT)	9,40%	13,80%	146,81%
BPJS	9,55%	11,10%	116,23%

## Kinerja Sosial

Program CSR Bidang Pendidikan	Realisasi 2014	
Beasiswa untuk siswa tidak mampu	1,400,000,000	
Beasiswa untuk siswa berprestasi	2,400,000,000	
Gerakan Jamsostek Mengajar (Direksi)	500,000,000	
Gerakan Jamsostek Mengajar (Di Daerah)	1,400,000,000	
Jumlah		5,700,000,000
Program CSR bidang Kesehatan		
Pembuatan MCK umum untuk 11 kanwil	1,400,000,000	
Kegiatan Bantuan Kesehatan (donor darah, MCU, dll)	1,425,000,000	
Jumlah		2,825,000,000
Program CSR Bidang Sosial Masyarakat		
Pasar Murah di 11 Kanwil	3,300,000,000	
Berbagi takjil di 11 Kanwil	3,300,000,000	
Safari Ramadhan untuk Direksi	1,100,000,000	
Mudik bersama	2,000,000,000	
Posko Mudik	750,000,000	
Jumlah		10,450,000,000

## Kinerja Lingkungan

Program CSR Bidang Lingkungan	Realisasi 2014	
Penanaman Pohon	750,000,000	
Pembuatan Taman Kota di 11 Kanwil	2,200,000,000	
Bantuan pembangunan tempat ibadah	1,000,000,000	
Bantuan anak yatim melalui panti asuhan	1,000,000,000	
Bedah rumah untuk warga tidak mampu	500,000,000	
Jumlah		5,450,000,000



# Peristiwa Penting 2014

## January



1 Januari 2014

Peresmian BPJS Ketenagakerjaan menggelar malam tahun baru sekaligus peresmian BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan amah UU NO.24 tahun 2011 tentang BPJS. Tampak dalam gambar jajaran direksi menekan tombol sebagai tanda perubahan tahun 2013 ke 2014 sekaligus berubahnya PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan di halaman kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan.



8 Januari 2014

Jajaran direksi dan manajemen BPJS Ketenagakerjaan pertama kali menggelar manajemen forum setelah berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan bertempat di Hotel Kartika Chandra



21 Januari 2014

Guna membangun sinergi antar Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan bersama BPJS Kesehatan menggelar pertemuan bilateral yang dihadiri oleh seluruh jajaran manajemen baik Ketenagakerjaan maupun Kesehatan bertempat di Jakarta.

## Februari



19 Februari 2014

Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan Elvyn G Masassya meraih gelar The Most Inspirational CEO yang diselenggarakan Men's obsession di Hotel Kempenski Jakarta



24 Februari 2014

BPJS Ketenagakerjaan menggelar Customer Gathering sebagai bentuk sosialisasi kepada *stakeholder* setelah bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan yang dilakukan di 11 kantor wilayah. Tampak dalam gambar suasana Customer Gathering kantor wilayah Bali Nusa dan Papua

## Maret



17 Maret 2014

BPJS Ketenagakerjaan melatih karyawan yang akan menjadi purna tugas bertempat di Bali, tampak dalam gambar Direktur Umum dan SDM Amri Yusuf saat membuka kegiatan diklat tersebut



20 Maret 2014

Sebagai bentuk penguatan di bidang mitra investasi, BPJS Ketenagakerjaan menggelar Gathering yang dihadiri oleh Bank Pemerintah Daerah bertempat di Menara Jamsostek



22 Maret 2014

Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan Elvyn G Masassya meraih gelar Golden Performance yang diselenggarakan RMOL di Jakarta pada acara Malam Budaya Manusia Bintang 2014

## April



2 April 2014

Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan Elvyn G Masassya meraih gelar The best and most outstanding corporate leader in information and communication technology yang diselenggarakan oleh business review di Jakarta



3 April 2014

BPJS Ketenagakerjaan menandatangani kerjasama dengan Kementerian Tenaga Kerja di Bidang Ketenagakerjaan, hal ini terkait pengawasan ketenagakerjaan, bertempat di Hotel Luansa Jakarta



8 April 2014

BPJS Ketenagakerjaan menandatangani kerjasama dengan dirjen pajak terkait sinergi data kepesertaan bertempat di Kantor Pusat Dirjen Pajak.

## Mei



5 Mei 2014

Pelaksanaan workshop SJSN mengenai Strategi Pengumpulan Iuran SJSN yang diselenggarakan pada tanggal 5 Mei 2014 di Le Meridien Hotel, Jakarta



10 Mei 2014

BPJS Ketenagakerjaan diganjar rekor muri setelah menyerahkan beasiswa kepada 37.500 pelajar di seluruh Indonesia dengan total dana senilai Rp.90 miliar yang diterima oleh Direktur Perencanaan Strategis dan TI BPJS Ketenagakerjaan Agus Supriyadi pada Hari Pendidikan Nasional di Sorong, Papua Barat

## Juni



3 Juni 2014

BPJS Ketenagakerjaan meresmikan perumahan pekerja yang berlokasi di Kota Serang, perumahan ini akan dimiliki oleh pekerja peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan harga murah terjangkau



9 Juni 2014

Jajaran direksi dan manajemen BPJS Ketenagakerjaan melakukan rapat dengar pendapat bersama DPR RI Komisi IX guna memaparkan kinerja BPJS Ketenagakerjaan



10 Juni 2014

Guna meningkatkan kapabilitas sdm, BPJS Ketenagakerjaan menggelar pelatihan 4dx yang diikuti seluruh jajaran eselon I bertempat di Hotel Parkland Jakarta



26 Juni 2014

BPJS Ketenagakerjaan menandatangani perjanjian kerjasama dengan Pemerintah Provinsi Bangka Belitung tentang perluasan kepesertaan



27 Juni 2014

BPJS Ketenagakerjaan menandatangani perjanjian kerjasama dengan Pemerintah Provinsi Banten tentang perluasan kepesertaan

## Juli



16 Juli 2014

Secara serentak pada tanggal 24 Juli 2014 melalui 11 (sebelas) Kantor Wilayahnya di Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan memberikan solusi penyediaan kebutuhan pokok menjelang Idul Fitri dengan harga murah melalui program Bazaar Murah BPJS Ketenagakerjaan. Pada kegiatan ini, masyarakat dapat membeli paket kebutuhan pokok dengan setengah harga normal atau Rp 50 ribu per paket.



21 Juli 2014

Saiful Hadi menyerahkan penghargaan Antaranews CSR Award kepada Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan Elvyn G Masassya disaksikan oleh Presiden RI Susilo Bambang Yudoyono bertempat di kantor berita LKBN Antara Jakarta



25 Juli 2014

Sebagai bentuk kepedulian BPJS Ketenagakerjaan terhadap pesertanya, BPJS Ketenagakerjaan menggelar mudik bersama secara gratis yang diberangkatkan dari silang monas Jakarta

## Agustus



14 Agustus 2014

BPJS Ketenagakerjaan meresmikan perumahan murah terjangkau oleh para pekerja peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kota Karawang, hal ini juga merupakan program tambahan yang disebut housing benefit.



15 Agustus 2014

Guna meningkatkan manfaat tambahan selain housing benefit, transportasi benefit, health benefit, education benefit, BPJS Ketenagakerjaan juga membangun "Gerai BPJS TK" sebagai bentuk manfaat tambahan food benefit.



26 Agustus 2014

BPJS Ketenagakerjaan menggelar workshop *Good Governance* sebagai bentuk konsistensi dan komitmen terhadap integritas badan bertempat di kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan.

## September



3-4 September 2014

Guna mengevaluasi dan menyusun rencana ke depan, BPJS Ketenagakerjaan gelar rapat kerja nasional yang diikuti oleh seluruh kepala divisi, wilayah dan cabang seluruh Indonesia bertempat di Bandung



10 September 2014

Sebagai kesiapan BPJS Ketenagakerjaan dalam menjadikan pekerja baik penerima upah dan bukan penerima upah sebagai peserta, BPJS Ketenagakerjaan Me-launching sistem *Payment Point Office Banking* berlokasi di Jogjakarta

## Oktober



14 Oktober 2014

Pemberian Beasiswa kepada 60 Mahasiswa Universitas Indonesia senilai Rp 1 miliar dalam rangka Pilot Project Education Benefit BPJS Ketenagakerjaan. Pemberian Beasiswa ini dilakukan oleh Direktur Investasi BPJS Ketenagakerjaan Jeffrey Haryadi dengan didampingi pejabat Rektorat Universitas Indonesia Bambang Wibawarta.



14 Oktober 2014

Jajaran Direksi BPJS Ketenagakerjaan melakukan audiensi dengan wakil gubernur Jakarta Basuki Tjahaja Purnama (Ahok) dalam rangka peningkatan kepesertaan di wilayah DKI Jakarta



16 Oktober 2014

BPJS Ketenagakerjaan untuk yang kesekian kalinya sejak 2006 meraih penghargaan Annual Report sebagai juara II kategori Keuangan Non Listed



24 Oktober 2014

Jajaran Direksi BPJS Ketenagakerjaan melakukan audiensi dengan Gubernur Jawa barat Ahmad Heriyawan dalam rangka peningkatan kepesertaan di wilayah Jawa Barat

## November



6 November 2014

Jajaran Direksi BPJS Ketenagakerjaan melakukan audiensi dengan Menteri Tenaga Kerja Hanif Dhakiri guna memaparkan kinerja BPJS Ketenagakerjaan





21 November 2014

Jajaran Direksi BPJS Ketenagakerjaan melakukan audiensi dengan Menteri Koordinator Perekonomian Sofyan Djalil guna memaparkan kinerja BPJS Ketenagakerjaan



25 November 2014

Jajaran Direksi BPJS Ketenagakerjaan melakukan audiensi dengan Menteri Koordinator PMK Ibu Puan Maharani guna memaparkan kinerja BPJS Ketenagakerjaan



25 November 2014

Jajaran Direksi BPJS Ketenagakerjaan melakukan audiensi dengan Menteri Keuangan guna memaparkan kinerja BPJS Ketenagakerjaan



26 November 2014

Jajaran Direksi BPJS Ketenagakerjaan melakukan audiensi dengan Wakil Presiden RI Jusuf Kalla guna memaparkan kinerja BPJS Ketenagakerjaan

## Desember



1 Desember 2014

Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan Elvyn G. Masassya di Padang, Sumatera Barat bersama dengan Gubernur Sumatera Barat Irwan Prayitno memberikan kepesertaan gratis kepada 200 looper koran yang dilakukan dalam kerangka Program Tanya Saya oleh BPJS Ketenagakerjaan di sebelas kota besar Indonesia.



13 Desember 2014

BPJS Ketenagakerjaan menggelar Anugerah Malam Ulang Tahun yang ke 37 bertempat di Balai Kartini



23 Desember 2014

BPJS Ketenagakerjaan menyerahkan bantuan Bus Pekerja kepada Pemerintah Provinsi Riau. Bantuan ini melibatkan mitra perbankan BPJS Ketenagakerjaan yaitu Bank BNI, Bank Mandiri, Bank BRI, Bank BTN, Bank Bukopin

# Penghargaan Tahun 2014

## Penghargaan yang diterima oleh BPJS Ketenagakerjaan 2014

No	Penghargaan	Uraian	Badan Pemberi Penghargaan	Tanggal Terima
1		Penyaluran Beasiswa Terbanyak	REKOR MURI	10 Mei 2014
2		Antara news CSR Award	LKBN ANTARA	21 Juli 2014
3		2nd Winer Annual Report Award 2013 Kategori BUMN Keuangan - Non Listed	OJK, KNKG, Kementerian BUMN RI, Kementerian Keuangan	16 Oktober 2014

## CEO Award 2014

No	Penghargaan	Uraian	Badan Pemberi Penghargaan	Tanggal Terima
1		Most Inspirational Chief Eksekutif Officer	Men's obsession	15 Maret 2014
2		Golden Performance Award	RMOL	22 Maret 2014
3		Leadership & Learning Series 2014	Business review	2 April 2014

# Laporan Dewan Pengawas (G4-1)



## **Mulabasa Hutabarat**

Ketua Dewan Pengawas

“Keberlanjutan manfaat dan layanan BPJS Ketenagakerjaan dibangun melalui komitmen dan inisiatif secara seimbang dalam aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Keberlanjutan manfaat dan layanan akan membangun kredibilitas BPJS Ketenagakerjaan di mata pemangku kepentingan”

## Pemangku Kepentingan yang kami hormati,

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan dibentuk guna menyelenggarakan program perlindungan dan kesejahteraan bagi seluruh tenaga kerja melalui sistem jaminan sosial. Program Jaminan Sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja, bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Berdasarkan hal diatas, secara kelembagaan pada dasarnya keberadaan BPJS Ketenagakerjaan telah memenuhi prinsip-prinsip yang dikumandangkan dalam dunia korporasi seperti tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL), dan prinsip *Triple Bottom Line (profit, people, planet)* dimana sebuah entitas usaha dituntut untuk menyeimbangkan antara kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan. BPJS Ketenagakerjaan melalui program antara lain: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT) memiliki peran strategis dalam upaya membangun dan meningkatkan kualitas hidup pekerja dan secara otomatis berperan strategis bagi upaya peningkatan kapasitas dan kapabilitas sosial masyarakat.

Melalui Laporan Keberlanjutan ini, BPJS Ketenagakerjaan menyajikan informasi yang seimbang dan komprehensif mengenai aspek ekonomi, sosial dan lingkungan serta kegiatan dan kinerja Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan BPJS Ketenagakerjaan, terkait bisnis dan operasional. Perubahan lingkungan bisnis dan sosial, ditengah masyarakat yang

semakin *well educated* dan *well informed* memang membutuhkan komitmen entitas usaha dan lembaga untuk tidak hanya berfokus kepada aspek ekonomi, melainkan juga dituntut untuk menyeimbangkan fokus pada aspek lainnya yaitu sosial dan lingkungan.

Kami menilai tema Laporan Keberlanjutan BPJS Ketenagakerjaan tahun ini, yaitu "Transformasi untuk memastikan keberlanjutan manfaat dan layanan BPJS Ketenagakerjaan" relevan sekali dengan transformasi BPJS Ketenagakerjaan untuk beroperasi penuh pada tanggal 1 Juli 2015. Operasi penuh juga ditandai dengan hadirnya program baru yaitu Program Pensiun, melengkapi 3 program sebelumnya yaitu: Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Program Jaminan Kematian, dan Program Jaminan Hari Tua. Kiranya beroperasinya ke-4 program tersebut akan semakin menandakan peran penting dan strategis BPJS Ketenagakerjaan bagi peningkatan kualitas hidup dan masa depan para pekerja di Indonesia.

Kami selaku dewan pengawas memberikan apresiasi dan sekaligus mendorong berbagai program dan inisiatif manajemen dalam upaya untuk menyeimbangkan kontribusi BPJS bagi perkerja dan masyarakat luas khususnya melalui aspek ekonomi, sosial dan lingkungan.

Salam Hormat,



**Mulabasa Hutabarat**  
Ketua Dewan Pengawas

# Laporan **Direksi** (G4-1)



## **Elvyn G. Masassya**

Direktur Utama

"Kredibilitas BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya tercermin dari manfaat dan layanan bagi pekerja namun dibangun melalui visi, komitmen, dan inisiatif secara seimbang dalam aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan".

## Pemangku Kepentingan yang kami hormati,

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan dibentuk guna menyelenggarakan program perlindungan dan kesejahteraan bagi seluruh tenaga kerja melalui sistem jaminan sosial. Program Jaminan Sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja, bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Secara kelembagaan pada dasarnya keberadaan BPJS Ketenagakerjaan telah memenuhi prinsip-prinsip yang dikumandangkan dalam dunia korporasi seperti tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL), dan prinsip *Triple Bottom Line* (*profit, people, planet*) dimana sebuah entitas usaha dituntut untuk menyeimbangkan antara kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam upaya membangun dan meningkatkan kualitas hidup pekerja dan secara otomatis berperan strategis bagi upaya peningkatan kapasitas dan kapabilitas sosial masyarakat.

Komitmen tanggung jawab sosial dan lingkungan BPJS Ketenagakerjaan, terjabar atas 4 (empat) pilar berikut yaitu:

1. **Jembatan Kesejahteraan;** yaitu program TJSL yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat.
2. **Jembatan Kemandirian,** yaitu program TJSL yang bertujuan untuk pemberdayaan ekonomi masyarakat menjadi mandiri.
3. **Jembatan Hati,** yaitu program TJSL yang bertujuan untuk menunjukkan kepedulian dan empati terhadap masyarakat.
4. **Jembatan Kelestarian,** yaitu program TJSL yang bertujuan untuk pemeliharaan dan kelestarian lingkungan.

Laporan Keberlanjutan ini secara terintegrasi memaparkan kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan. Laporan Keberlanjutan ini menunjukkan komitmen BPJS Ketenagakerjaan untuk mengkomunikasikan seluruh program kerja dan aktivitas di bidang ekonomi, sosial dan lingkungan sesuai dengan praktik-praktik terbaik berdasarkan Global Reporting Initiative (GRI 4.0).

Tema Laporan Keberlanjutan BPJS Ketenagakerjaan tahun ini, yaitu “Transformasi untuk memastikan keberlanjutan manfaat dan layanan BPJS Ketenagakerjaan” menggambarkan suatu perjalanan transformasi yang bermuara pada kesiapan dan kepastian berlanjutan manfaat dan layanan BPJS Ketenagakerjaan untuk memasuki operasi penuh pada 1 Juli 2015.

Program pemberdayaan komunitas dalam mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat sebagai bagian dari Kinerja Sosial, untuk BPJS Ketenagakerjaan selama 2014 dilakukan dalam bentuk stimulus bantuan iuran bagi Pekerja Pra Sejahtera. Program bertujuan memberikan perlindungan dasar kepada pekerja informal / Bukan Penerima Upah (BPU) dalam bentuk subsidi penuh atas iuran kepesertaan Program BPJS Ketenagakerjaan.

Pemberian bantuan tersebut sejalan dengan semangat BPJS Ketenagakerjaan dalam berkontribusi secara aktif dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat pekerja informal sebagai salah satu tujuan pembangunan melalui Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan BPJS Ketenagakerjaan. Dalam teknis pelaksanaannya, bantuan tersebut diberikan dalam jenis Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Kematian (JK) dalam masa tanggungan maksimal selama 6 (enam) bulan periode Kepesertaan dari bulan Desember tahun 2014 sampai dengan bulan Mei tahun 2015.

Dalam memastikan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi pada BPJS Ketenagakerjaan, dapat dilihat dari target pencapaian jumlah iuran yang terkumpul selama tiga tahun terakhir, nilai investasi yang didapatkan, serta jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan selama tiga tahun terakhir. Berdasarkan

data, untuk kepesertaan aktif dan penambahan kepesertaan selama tahun 2014 menunjukkan kinerja yang sangat baik. Apa yang direncanakan dalam RKAT (Rencana Kerja Anggaran Tahunan) dan Realisasi Pencapaian, memperlihatkan trend kecenderungan positif, bahkan mencapai 100% lebih.

Dari sisi kinerja lingkungan, BPJS Ketenagakerjaan telah melaksanakan berbagai program kerja seperti: pembuatan taman kota di 11 Kanwil, penanaman pohon, bedah rumah untuk warga tidak mampu, dan berbagai kegiatan lain yang memiliki manfaat dan dampak bagi peningkatan kinerja dan kelestarian lingkungan. Ke depan, kami terus mendorong peningkatan kontribusi BPJS Ketenagakerjaan khususnya terkait dengan aktivitas tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Terakhir, Direksi mendorong kesadaran dan keterlibatan seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan berbagai inisiatif terkait keseimbangan kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan sedemikian sehingga kehadiran BPJS Ketenagakerjaan mendapat sambutan positif, penuh kepercayaan dari pemerintah, pekerja dan masyarakat luas. Dengan demikian makalah tersebut akan mendorong tercapainya keberlangsungan manfaat dan layanan BPJS Ketenagakerjaan.

Jakarta, Juni 2015



**Elvyn G. Masassya**  
Direktur Utama







## Tentang Laporan **Keberlanjutan 2014**



BPJS Ketenagakerjaan mempublikasikan Laporan Keberlanjutan setiap tahun secara konsisten sejak tahun 2009 sebagai bentuk pertanggungjawaban publik atas kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan. Laporan ini disajikan berkesinambungan, tidak dapat dipisahkan dari Laporan Keberlanjutan 2013 yang diterbitkan pada Juni 2014 oleh PT Jamsostek. [G4-29][G4-30]

Melalui Laporan Keberlanjutan ini, BPJS Ketenagakerjaan menyajikan informasi yang seimbang dan komprehensif mengenai aspek ekonomi, sosial dan lingkungan serta kegiatan dan kinerja Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan BPJS Ketenagakerjaan, terkait bisnis dan operasional.

### Cakupan dan Batasan

Laporan Keberlanjutan ini memuat periode data yang terhitung sejak 1 Januari hingga 31 Desember 2014, yang mencakup data kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan dan kegiatan operasional kami di seluruh Indonesia. Laporan Keberlanjutan ini tidak mencakup program, kegiatan ataupun data dari perusahaan anak (PT Bijak.). [G4-17][G4-20][G4-28]

Dalam operasional sehari-hari, BPJS Ketenagakerjaan dibantu oleh para pemasok, baik pemasok barang maupun jasa. Menyadari bahwa kinerja mereka turut mempengaruhi reputasi dan nama baik BPJS Ketenagakerjaan, maka Laporan Keberlanjutan ini turut mencakup berbagai kebijakan dan kriteria seleksi serta evaluasi pemasok barang dan jasa. Kebijakan dan kriteria evaluasi pemasok tersebut mencakup aspek ketenagakerjaan, perlindungan hak-hak pegawai dan penghormatan pada hak asasi manusia. [G4-21]

### Pedoman dan Standar Pelaporan

Laporan ini disusun sesuai dengan kriteria G4 Core yang dikeluarkan oleh *Global Reporting Initiative* (GRI). Pedoman G4 memiliki dua opsi penyusunan Laporan Keberlanjutan, yaitu *Core* dan *Comprehensive*. Untuk Laporan Keberlanjutan 2014 ini, BPJS Ketenagakerjaan memilih menerapkan G4-Core. [G4-33]

Untuk memudahkan para pembaca menemukan relevansi isi Laporan Keberlanjutan dengan indikator GRI G4, kami mencantumkan indikator GRI di setiap halaman terkait. Daftar lengkap seluruh aspek dan indikator GRI G4 dapat ditemukan pada halaman 3.

### Isi Laporan

Laporan Keberlanjutan ini fokus pada kegiatan bisnis yang melaksanakan fungsi operasional, seperti pelayanan pada peserta dan bantuan untuk masyarakat. Laporan Keberlanjutan ini juga mencakup studi kasus dan kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan sepanjang tahun 2014. Laporan keberlanjutan ini menjadi laporan perdana BPJS Ketenagakerjaan, pasca perubahan dari PT Jamsostek. Oleh karena itu, tidak ada pernyataan ulang (*restatement*) dalam Laporan Keberlanjutan ini. [G4-22] [G4-23]

Isi laporan direlevansikan dengan bisnis BPJS Ketenagakerjaan, sekaligus untuk memastikan bahwa Laporan Keberlanjutan telah memuat data dan informasi mutakhir terkait keberlanjutan dan kepentingan para pemangku kepentingan. Laporan Keberlanjutan ini memuat tiga aspek utama, yaitu ekonomi, lingkungan dan sosial secara berimbang. [G4-18]

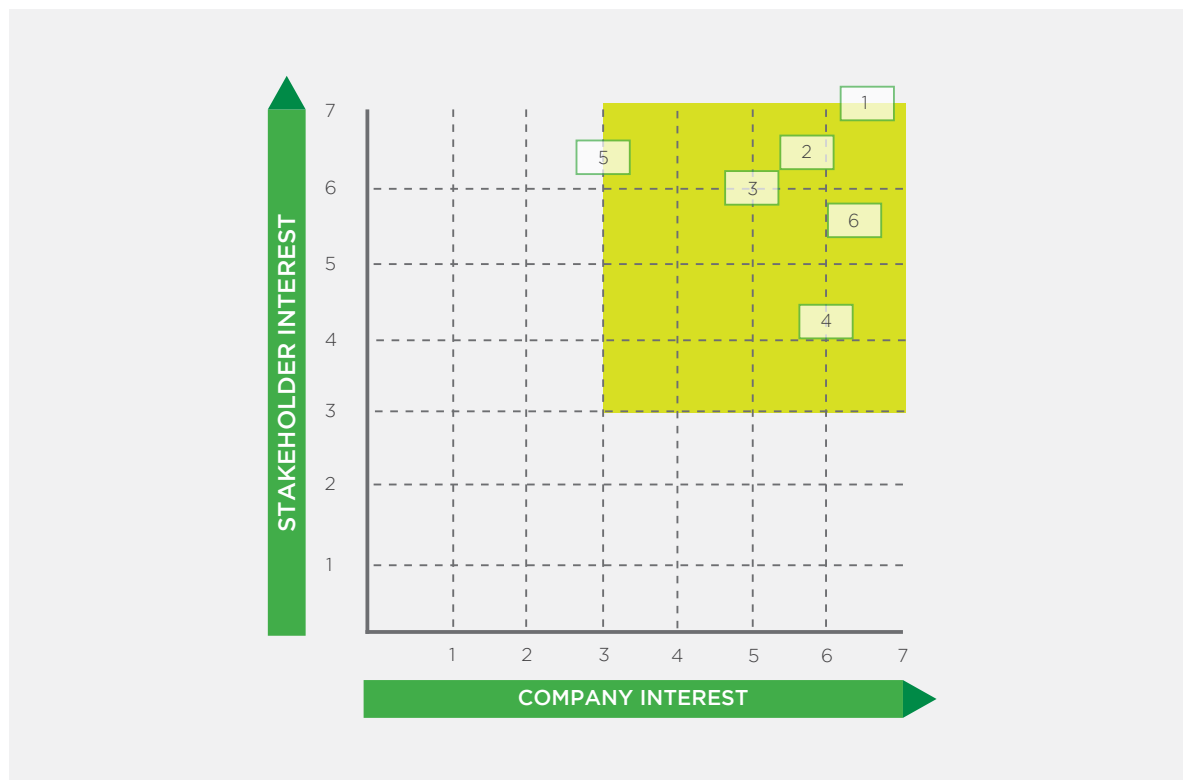
### Menentukan Aspek Material dan Batasan Laporan

Dalam menentukan aspek material, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan diskusi internal yang melibatkan berbagai unit kerja di BPJS Ketenagakerjaan. Dalam diskusi tersebut, isu-isu material ditentukan dengan menggunakan hasil survey kepuasan peserta/pelanggan yang dilakukan pada tahun buku 2014. Hal ini dipertimbangkan karena peserta merupakan salah satu stakeholder utama lembaga.

Dalam rangkaian ini BPJS Ketenagakerjaan berupaya untuk terus memperbaiki kualitas Laporan Keberlanjutan serta mengembangkan berbagai kebijakan dan target-target yang relevan dengan indikator kinerja utama GRI G4. [G4-18][G4-19][G4-20][G4-21][G4-25] [G4-26]

Matriks aspek material yang telah disusun adalah sebagai berikut ini.[G4-27]

### Matrix Materiality



### Tabel Materiality

Isu Material Berdasarkan Prioritas	Jenis Isu	Isu Prioritas
1 Proses Administrasi dan luran BPJS Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses pendaftaran</li> <li>• Penerbitan Kartu</li> <li>• Kesalahan Input Data</li> <li>• Persyaratan pendaftaran</li> </ul>	4
2 Proses Klaim JKK, JHT, JKM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persyaratan Klaim</li> <li>• Alur Birokrasi Proses Klaim</li> <li>• Lamanya proses mengurus klaim</li> </ul>	3
3 Proses Pencairan Dana JKK, JHT, JKM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses pencairan</li> <li>• Terlalu banyak formulir</li> <li>• Informasi dana yang dicairkan kurang jelas</li> </ul>	2
4 Sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi sosialisasi</li> <li>• Frekuensi sosialisasi</li> <li>• Kesiapan pemateri</li> </ul>	6

Isu Material Berdasarkan Prioritas		Jenis Isu	Isu Prioritas
5	Akses Informasi BPJS Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Website</i></li> <li>• <i>Contact center</i></li> </ul>	5
6	Pelayanan Peserta di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antrian</li> <li>• Efektifitas Pelayanan CSO (<i>Customer Service Officer</i>)</li> <li>• Efektifitas Pelayanan RO (<i>Relationship Officer</i>)</li> <li>• Tempat parkir</li> </ul>	1

### Manajemen Pemangku Kepentingan

BPJS Ketenagakerjaan telah mengidentifikasi para pemangku kepentingan yang memiliki pengaruh terhadap kegiatan operasional. Kami juga melakukan metode pelibatan pemangku kepentingan yang beragam dan kami ingin memastikan bahwa setiap pemangku kepentingan telah secara

optimal menyampaikan pendapat dan ide mereka. Sehingga, dengan segala sumber daya yang ada BPJS Ketenagakerjaan bisa memahami dan terus berupaya memenuhi segala aspirasi mereka. Pada tahun 2014 BPJS Ketenagakerjaan melakukan pelibatan dengan pemangku kepentingan sebagai berikut.

Stakeholder		Methods of Engagement	Frequence
KARYAWAN	Karyawan tetap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Employee Gathering</i></li> <li>• <i>Employee Engagement Survey</i></li> <li>• Media internal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Setahun sekali</li> <li>• Dua tahun sekali</li> <li>• Setiap saat</li> </ul>
	Serikat pekerja	Perundingan bersama dengan pekerja melalui serikat pekerja mereka Persekutuan	Dua tahun sekali
KOMUNITAS	Masyarakat	Aktivitas filantropis	Disesuaikan
PESERTA	Lokal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Customer Satisfaction Measurement</i></li> <li>• <i>Customer Gathering</i></li> <li>• Sosialisasi program melalui <i>website</i> dan atau <i>frontline officer</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Setahun sekali</li> <li>• Setahun sekali</li> <li>• Setiap saat</li> </ul>
VENDOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vendor Barang</li> <li>• Pemasok Mesin dan Alat Kerja</li> <li>• Vendor Jasa</li> <li>• Logistik</li> </ul>	Persekutuan Proyek bersama	Setahun sekali
PEMERINTAH & PEMBUAT KEBIJAKAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemerintah Pusat</li> <li>• Pemerintah Daerah</li> <li>• Lembaga terkait</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerjasama kelembagaan</li> <li>• Audiensi</li> <li>• Pelaporan</li> </ul>	Disesuaikan
MEDIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nasional</li> <li>• Lokal</li> <li>• Sosial Media</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forum multi-stakeholder</li> <li>• <i>Pers Gathering</i></li> </ul>	Disesuaikan

## Pilar Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan

### Jembatan Kesejahteraan;

yaitu program TJSL yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat.

### Jembatan Kemandirian,

yaitu program TJSL yang bertujuan untuk pemberdayaan ekonomi masyarakat menjadi mandiri.

### Jembatan Hati,

yaitu program TJSL yang bertujuan untuk menunjukkan kepedulian dan empati terhadap masyarakat.

### Jembatan Kelestarian,

yaitu program TJSL yang bertujuan untuk pemeliharaan dan kelestarian lingkungan.

[G4-18][G4-19][G4-20][G4-21]

## Pengungkapan Pendekatan Manajemen

Mengacu pada pedoman GRI G4, pengungkapan pendekatan manajemen dari setiap aspek material yang teridentifikasi akan dikategorikan dan dibahas dalam bab atau bagian yang relevan di dalam Laporan Keberlanjutan ini. Hal ini adalah bagian dari respon manajemen atas permasalahan penting yang disampaikan oleh stakeholder.

## Validasi dan Assurance Laporan

Laporan Keberlanjutan ini menyajikan indikator kualitatif dan kuantitatif yang relevan untuk meningkatkan komparabilitas dan akuntabilitas laporan. BPJS Ketenagakerjaan juga sangat menjunjung tinggi prinsip transparansi dan laporan yang berimbang. Dalam Laporan Keberlanjutan ini kami turut melaporkan berbagai tantangan, rintangan dan kinerja yang belum tercapai sesuai harapan, disamping berbagai keberhasilan dan pencapaian selama periode pelaporan. Hal ini kami paparkan agar pembaca memperoleh informasi yang komprehensif dan objektif terhadap kinerja BPJS Ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Untuk menjamin akurasi data yang disajikan dalam Laporan Keberlanjutan ini, BPJS Ketenagakerjaan melakukan verifikasi dan tinjauan internal yang dilaksanakan dalam tiga tahap, yakni verifikasi draft awal, verifikasi draft kedua pada saat sebelum masuk ke proses desain dan verifikasi draft laporan final sebelum Laporan Keberlanjutan diterbitkan. Belum dilaksanakan *assurance* oleh pihak eksternal terhadap data yang disajikan dalam Laporan Keberlanjutan ini.

BPJS Ketenagakerjaan akan mempertimbangkan untuk melakukan *assurance* pada pelaporan tahun selanjutnya demi meningkatkan akurasi dan kredibilitas laporan. [G4-33]

## Aksesibilitas

Sejalan dengan upaya penghematan penggunaan sumber daya alam, Laporan Keberlanjutan ini dicetak dalam jumlah yang terbatas. Laporan Keberlanjutan 2014 ini dapat diunduh dari [www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id).

## Umpan Balik

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas Laporan Keberlanjutan ini. Kami mengundang seluruh pembaca dan pemangku kepentingan untuk memberikan saran, masukan, kritik dan pendapat ke: [G4-31]

BPJS Ketenagakerjaan  
Divisi Komunikasi  
Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan  
Jl. Jendral Gatot Subroto No. 79  
Jakarta Selatan 12930



## Profil **Organisasi**





# Profil Singkat BPJS Ketenagakerjaan



Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat, sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah awal terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan memiliki sejarah panjang dalam kebijakan jaminan sosial bagi ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan Undang-undang No 33 tahun 1947 jo Undang-undang No 2 tahun 1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No 48 tahun 1952 jo PMP No 8 tahun 1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha

penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No 15 tahun 1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No 5 tahun 1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya Undang-undang No 14 tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Dari beberapa regulasi diatas, merupakan kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja pertama di Indonesia.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No 34 tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

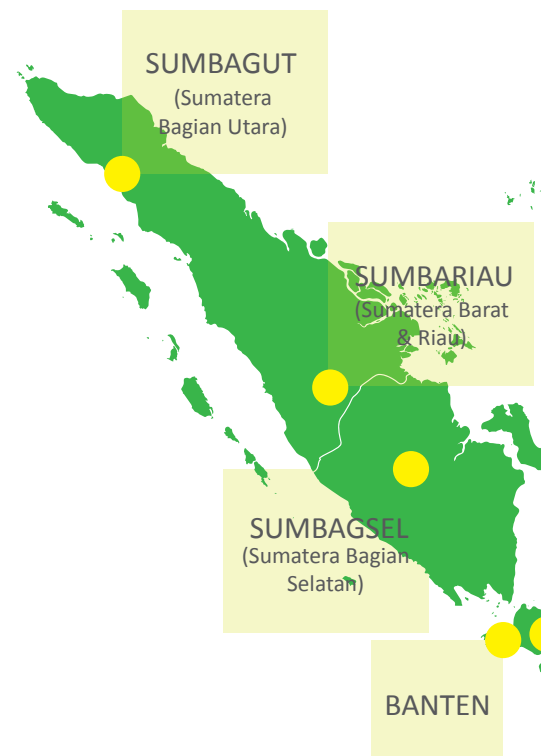
Pada perkembangan berikutnya lahir Undang-undang No 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No 36 tahun 1995 ditetapkan PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah menerbitkan Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjut. (G4-4)

Pada Tahun 2011 lahir Undang-undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan, tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. (G4-3)(G4-7)

# Wilayah Operasional (G4-6)



## Kantor Pusat

Jl Jend. Gatot Subroto no. 79  
Jakarta Selatan - 12930  
T (021) 520 7797  
F (021) 520 2310

## Kanwil Sumbagut

Jl. Kapten Pattimura  
No.334 Medan 20153  
T (061) 415 5028  
F (061) 415 5037

## Kanwil DKI Jakarta

Menara Jamsostek Lt B  
Jl Jend Gatot Suroto no 71-73  
Jakarta Selatan 12710  
T (021) 522 9291, 522 9306, 522 9314  
F (021) 522 9321, 522 9331

## Kanwil Sumbariau

Jl. Arifin Ahmad  
Perkantoran Mega Asri.  
Green office rukan 11-12  
A, Pekanbaru 28294  
T (0761) 841 5841  
F (0761) 841 5842

## Kanwil Banten

Jl. Ahmad Yani no 108  
Serang 42118  
T (0254) 267 140  
F (0254) 228 885

## Kanwil Jateng & DIY

Jl Pemuda no 130  
Semarang 40132  
T (024) 355 9563  
F (024) 355 7627

## Kanwil Sumbagsel

Jl. Basuki Rahmat no 1303 A-B  
Palembang 30126  
T (0711) 350 309  
F (0711) 357 563

## Kanwil Jawa Barat

Jl. P Hasan Mustofa no 39  
Bandung 40124  
T (022) 710 2732  
F (022) 720 6090

## Kanwil Jawa Timur

Jl. HR Muhammad no 338  
Surabaya 61253  
T (031) 866 3222  
F (031) 866 6146



---

**Kanwil  
Kalimantan**

Jl. Jend Sudirman Kav. 43 Blok H  
1-2, Balikpapan 76133  
T (0542) 734 962, 440 779  
F (0542) 423 264

**Kanwil Bali Nusa Tenggara**

**Papua**  
Jl. Hayam Wuruk No. 143  
Denpasar 80233  
T (0361) 233 622, 223  
145, 221 245  
F (0361) 223 893

---

**Kanwil  
Sulawesi**

Jl Bawang Karaeng no. 222  
Makassar 90144  
T (0411) 452 373, 452 873  
F (0411) 452 539

Struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas unit kerja Kantor Pusat dan Kantor Daerah. Unit kerja Kantor Pusat terdiri atas 7 (tujuh) Direktorat yaitu Direktorat Utama, Direktorat Kepesertaan dan Hubungan Antar Lembaga, Direktorat Pelayanan dan Pengaduan, Direktorat Investasi, Direktorat Keuangan, Direktorat Umum & SDM dan Direktorat Perencanaan Strategis & Teknologi Informasi. Pada triwulan III, terjadi perubahan struktur organisasi yang tertuang dalam Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/151/052014 tentang Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan yang mana dari 7 (tujuh) Direktorat tersebut terdiri dari 21 Divisi, Satuan Pengawas Internal, Aktuaris, Unit *Change Management Office* (CMO) dan Staf Senior Manajemen. Sedangkan Unit kerja Kantor Daerah terdiri dari Kantor Wilayah, Kantor Cabang dan Kantor Cabang Perintis.

Kantor Pusat berkedudukan di Jakarta, dengan Kantor Wilayah, Kantor Cabang dan Kantor Cabang Perintis yang tersebar di seluruh Indonesia. Sesuai dengan Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/156/052014 tentang Pedoman Penetapan Klasifikasi Kelas Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan, menetapkan Klasifikasi Kantor Cabang menjadi: (G4-5)

- Kantor Cabang Utama A
- Kantor Cabang Utama B
- Kantor Cabang Madya A
- Kantor Cabang Madya B
- Kantor Cabang Pratama A
- Kantor Cabang Pratama B

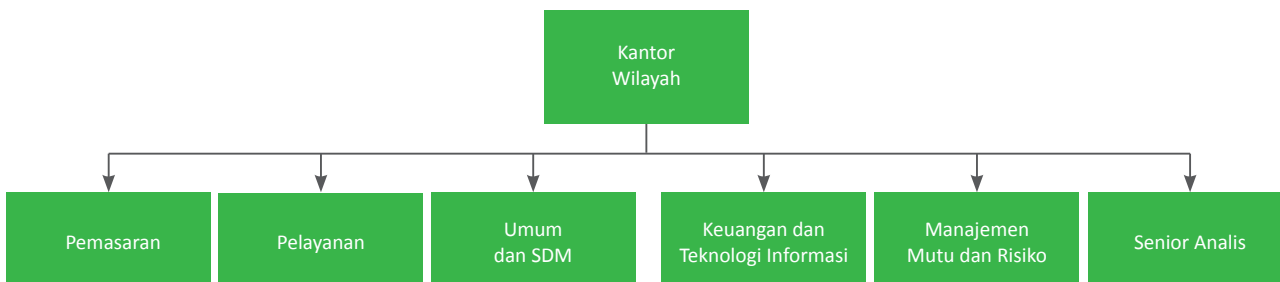
Sampai dengan bulan laporan, jumlah Kantor BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- Kantor Pusat : 1 kantor
- Kantor Wilayah : 11 kantor
- Kantor Cabang Utama A : 10 kantor
- Kantor Cabang Utama B : 20 kantor
- Kantor Cabang Madya A : 12 kantor
- Kantor Cabang Madya B : 22 kantor
- Kantor Cabang Pratama A : 19 kantor
- Kantor Cabang Pratama B : 38 kantor
- Kantor Cabang Perintis : 53 kantor

Kantor Wilayah berada dibawah koordinasi Direktur Utama, dipimpin oleh seorang Kepala Kantor Wilayah. Kantor Wilayah mempunyai fungsi dan bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengarahannya, pengkoordinasian dan pengendalian kegiatan operasional Kantor Wilayah dan Kantor Cabang yang berada di bawahnya sesuai dengan arah dan kebijakan kantor pusat.

Kantor Wilayah terdiri dari Pemasaran Wilayah, Pelayanan Wilayah, Keuangan dan Teknologi Informasi Wilayah, Manajemen Mutu dan Risiko Wilayah, Umum dan SDM Wilayah, Senior Analis Wilayah.

Gambar II.2 - Struktur Organisasi Kantor Wilayah

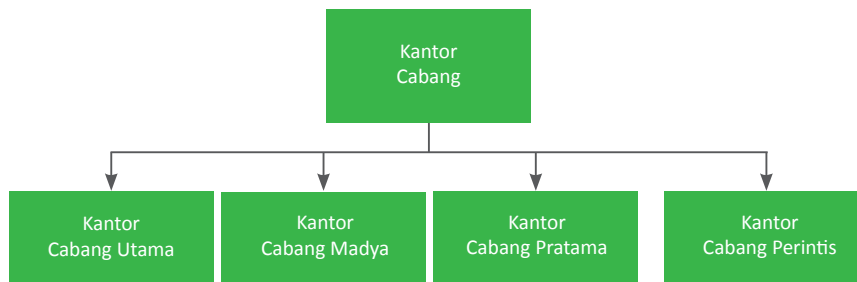


Kantor Cabang berada dibawah koordinasi Kantor Wilayah, dipimpin oleh seorang Kepala Kantor Cabang. Kantor Cabang mempunyai fungsi perencanaan pengarah, pengkoordinasian dan pengendalian kegiatan pemasaran, pelayanan peserta, pengawasan dan pemeriksaan, administrasi kepesertaan dan iuran, akuntansi-keuangan, umum dan SDM yang didukung teknologi informasi guna memastikan tercapainya target kepesertaan dan terselenggaranya

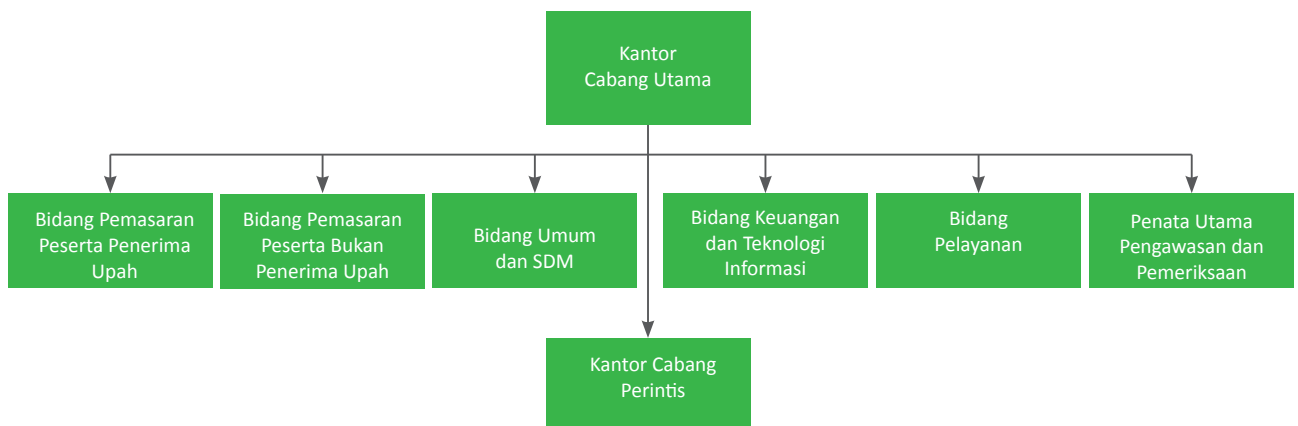
pelayanan kepada peserta sesuai dengan arah dan kebijakan Kantor Pusat dan Kantor Wilayahnya.

Kantor Cabang terdiri dari Bidang Pemasaran Peserta Penerima Upah, Bidang Pemasaran Peserta Bukan Penerima Upah, Bidang Pelayanan, Bidang Umum dan SDM, Bidang Keuangan dan Teknologi Informasi, Penata Utama Pemeriksa dan Pengawasan.

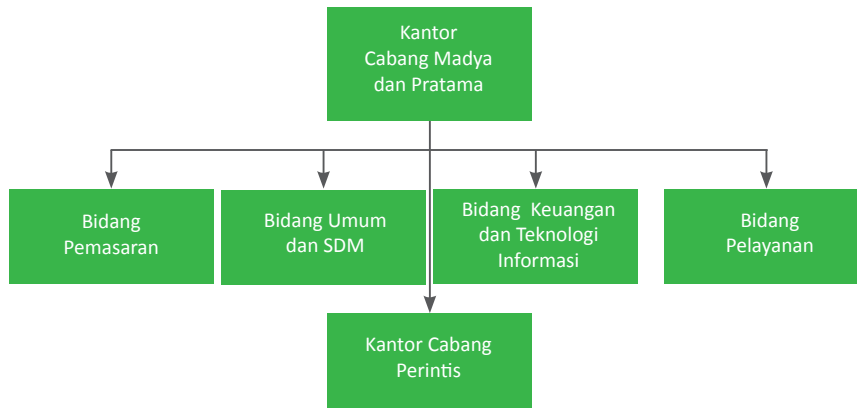
Gambar II.3 – Struktur Organisasi Kantor Cabang



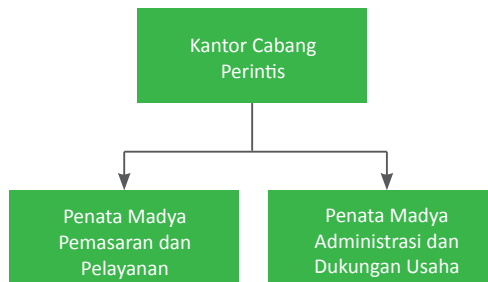
Gambar II.4 – Struktur Organisasi Kantor Cabang Utama



Gambar II.5 - Struktur Organisasi Kantor Cabang Madya dan Pratama



Gambar II.6 - Struktur Organisasi Kantor Cabang Perintis



Dalam rangka meningkatkan kapabilitas organisasi dan dalam rangka memberikan perlindungan Jaminan Sosial bagi tenaga kerja di seluruh Indonesia, maka BPJS Ketenagakerjaan mengembangkan strategi saluran distribusi layanan, diantaranya dengan merumuskan strategi pengelolaan Kantor Wilayah dengan menetapkan pengelompokan wilayah sesuai Surat Keputusan Direksi Nomor: KEP/32/012014 tanggal 30 Januari 2014 tentang

Penetapan Kembali Pengelompokan Wilayah BPJS Ketenagakerjaan dan sesuai Surat Keputusan Direksi Nomor: KEP/157/052014 tanggal 23 Mei 2014 tentang Penetapan Kelas Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan.



Nama : Kanwil BPJS Ketenagakerjaan Banten  
Alamat : Jl. Ahmad Yani 108 Serang-Banten, 42118

Kantor Cabang	Alamat
Serang	Jl. Jend. A. Yani No. 154 Serang, Serang 42118, Telp: 200794
Tangerang Batuceper	Jl Daan Mogot Km 19,6 Kebon Besar, Batu Ceper, Tangerang 15122, Telp: 54395596, Faks: 395696
Tangerang BSD	Jl. Raya Serpong Km 7 No. 111 Serpong Gading - Tangerang Selatan, Tangerang Selatan 15310, Telp: 53153735, 53153736, Faks: 53153740
Tangerang Cikokol	Jl Perintis Kemerdekaan li Kav.14 Cikokol, Tangerang 15118, Telp: 5524110, Faks: 5527002
Tangerang Cikupa	Ruko Citra Raya Blok K1 No. 28 Cikupa - Tangerang, Tangerang 15710, Telp: 59401988,59401989, Faks: 59402001
Tangerang Cimone	Jl Gatot Subroto, Ruko Cimone Jaya, No 101,101a,101b, Tangerang, Tangerang 15114, Telp: 55764091, 55764092, Faks: 55764093

Nama : Kanwil BPJS Ketenagakerjaan BANUSPA  
Alamat : Jl Hayam Wuruk 143 Denpasar-Bali, 80233

Kantor Cabang	Alamat
Bali Denpasar	Jl Hayam Muruk No 143 Denpasar, Denpasar 80235
Bali Gianyar	Jl Dharma Giri Bay Pass Buruan Gianyar Bali, Gianyar 80581
Jayapura	Jl. Raya Abepura Bucen li No 10a Entrop, Jayapura 99223, Telp: 551303 / 551304, Faks: 551305
Kupang	Jl. W. J. Lalamentik No. 88 Kupang, Kupang Kota 85111
Mataram	Jl Langko No 15 Mataram, Mataram 83114
Mimika	Jln. Budi Utomo No. 8 Timika, Mimika 99963, Telp: 323259, Faks: 321600
Sorong	Jl Basuki Rahmat Km 12, Sorong 98416, Telp: 323749, Faks: 332838

Nama : Kanwil BPJS DKI Jakarta  
Alamat : Menara Bidakara Lt.20 Jl. Jend Gatot Subroto 71-73 Jakarta, 12710

Kantor Cabang	Alamat
Jakarta Cawang	Gd. Cawang Kencana Lt 7 Suite 703, 704 Jl. May. Jend Sutoyo 22, Jakarta 13630, Telp: 8007971, Faks: 8007972
Jakarta Cilandak	Jl RA.Kartini Kav.13 (D/H Tb Simatupang) Cilandak Barat, Jakarta 12430, Telp: 75917963-72, Faks: 75917973
Jakarta Cilincing	Jl. Plumpang Raya No.6-7 Jakarta Utara, Jakarta 14260, Telp: 4355376

Kantor Cabang	Alamat
Jakarta Gambir	Gd Bank Liman Jl Ir Juanda 12, Jakarta 10120, Telp: 3857701, 3857702, Faks: 3512176
Jakarta Grogol	Gedung Bank LIPPO - Jl Daan Mogot 95c, Jakarta 11510
Jakarta Kebayoran Baru	Grand Wijaya Center Blok G No. 18-19 Jl Darmawangsa Iii, Jakarta 12160, Telp: 7233315-17
Jakarta Kebon Sirih	Jl Kh Wahid Hasyim 94, Jakarta 10340, Telp: 3905119,3905120, Faks: 31925795,3141709
Jakarta Kelapa Gading	Komplek Perkantoran Bukit Gading Indah Blok I No 5-8, Jakarta 14240, Telp: 4530123, Faks: 45842723/24
Jakarta Mampang	Mutiara Bulding 4th Suite 403, Jl. Mampang Prapatan Raya No 10, Jakarta 12790, Telp: 7975201, Faks: 7975207
Jakarta Mangga Dua	Ruko Grand Boutique Ctr, Jl. Manggadua Raya Blk C No 5, Jakarta 14430, Telp: 6286-535, Faks: 6122-663
Jakarta Menara Jamsostek	Menara Jamsostek - Jl Jend Gatot Subroto 38 Lt 2, Jakarta 12710, Telp: 5279318, Faks: 5279324
Jakarta Pluit	Jl Pluit Selatan Raya Blok Q, Jakarta 14440
Jakarta Pulogadung	Jl Pulo Ayang Blok Or-I Ged. Astra Agro Lestari Kawasan Industri Pulo Gadung, Jakarta 13630
Jakarta Rawamangun	Jl Pemuda Kav 10 90, Jakarta 13220
Jakarta Salemba	Jl Salemba Raya 65, Jakarta 10440
Jakarta Slipi	Dipo Business Center Jl. Jend Gatot Subroto Kav 51-52, Jakarta 12930, Telp: 2986111
Jakarta Sudirman	Gedung Mayapada Tower li Jl. Jend Sudirman Kav 27, Jakarta 12920, Telp: 2500711

Nama : Kanwil BPJS Ketenagakerjaan Jateng DIY  
 Alamat : Jl Pemuda 130 Kota Semarang, 51032

Kantor Cabang	Alamat
Cilacap	Jl. M.T Haryono No 18, Cilacap 53213
Klaten	Jl Kopral Sayom No. 11 Klaten Utara, Klaten 57438, Telp: 326602, Faks: 326016
Kudus	Jl Pramuka No 368, Po Box 172, Kudus 59319, Telp: 437874, Faks: 431151
Magelang	Jl Jend. Gatot Subroto No 8 Pakelan Magelang, Kota Magelang 56163, Telp: 310430, Faks: 3410431
Pekalongan	Jl. Majapahit Komplek Perkantoran Podosugih, Kota Pekalongan 51111, Telp: 425857, Faks: 425859

Kantor Cabang	Alamat
Purwokerto	Jl S Parman No 80, Purwokerto 53141
Semarang Kaligawe	Jl Soekarno-Hatta No 78 A, Kota Semarang 50196, Telp: 76747997
Semarang Pemuda	Jl. Pemuda No.130 Semarang, Kota Semarang 50132
Surakarta	Jl. Bhayangkara No 42 Surakarta, Surakarta 57141
Tegal	Jl Veteran No : 7, Kota Tegal 52121
Ungaran	Jl. Soekarno-Hatta No. 10 Ungaran, Ungaran 50514, Telp: 6926928, Faks: 76913460
Yogyakarta	Jl Urip Sumohardjo No 106, Po Box 6402, Yogyakarta 55222

Nama : Kanwil BPJS Ketenagakerjaan Jatim

Alamat : Jl. HR Muhamad No. 338, Surabaya 61253, Telp: 7317338

Kantor Cabang	Alamat
Banyuwangi	Jl Jaksa Agung Suprpto No 49 Banyuwangi, Banyuwangi 68416
Blitar	Jl Ir Sukarno No 9, Blitar 66192, Telp: 806778, Faks: 801354
Bojonegoro	Jl Diponegoro No. 18 Bojonegoro, Bojonegoro 62111, Telp: 881978, Faks: 885966
Gresik	Jl Dr Wahidin Sudiro Husodo No.121.A, Gresik 61121, Telp: 3972121, Faks: 3985572
Jember	Jl Gajah Mada 199, Jember 68133, Telp: 0331-486370,429067, Faks: 0331-485602
Kediri	Jl Mayor Bismo No. 34 Kediri, Kediri 64122, Telp: 689718/19, Faks: 685188
Madiun	Jl A Rahman Saleh No.8 Madiun, Madiun 63139
Madura	Jl Hasyim Ashari No. 13 Bangkalan, Surabaya 69115
Malang	Jl Dr Sutomo No 1 Malang, Malang 65111
Mojokerto	Jl. Gajah Mada 135, Mojokerto 61363, Telp: 332121, Faks: 323327
Pasuruan	Jl Ir H Juanda No 77, Kota Pasuruan 67126, Telp: 428165, Faks: 425011
Sidoarjo	Jl. Pahlawan Pinang Indah Blok A2 No.1-4 Sidoarjo, Sidoarjo 61214
Surabaya Darmo	Jl Diponegoro No.6 Surabaya, Surabaya 60241
Surabaya Karimunjawa	Jl Karimunjawa No.6 Surabaya, Surabaya 60281, Telp: 5032701, Faks: 5017014
Surabaya Rungkut	Jl Raya Jemur Sari No 6 Surabaya, Surabaya 60237
Surabaya Tanjung Perak	Jl Perak Timur No.354 Surabaya, Surabaya 60165

Nama : Kanwil BPJS Ketenagakerjaan Jawa Barat  
 Alamat: JL PH Mustofa 39 Bandung, Bandung 40124

Kantor Cabang	Lokasi
Bandung Lodaya	Jl. Lodaya No 42 S, Bandung 40262, Telp: 7322311, Faks: 7322314
Bandung Suci	Jl PH Mustofa 39 Bandung, Bandung 40124
Bekasi Cikarang	Jl. Cikarang Baru Raya No. 12 Jababeka li Cikarang, Bekasi 17530, Telp: 89113873-77, Faks: 89113878
Bekasi Kota	Jl Pramuka 29 Bekasi, Bekasi 17141
Bogor Cileungsi	Jl Raya Cileungsi Jonggol Km 1 No 6, Bogor 16820, Telp: 8230763, Faks: 8230765
Bogor Kota	Jl Pemuda 8a Bogor, Bogor 16161
Cimahi	Jl Jend H Amir Machmud No 803, Cimahi 40526, Telp: 6644669 - 6644679, Faks: 6626910
Cirebon	Jl Evakuasi No 11 B, Cirebon 45122, Telp: 485660, Faks: 485785
Depok	Jl Margonda Raya No 56 Komplek Ruko Itc Depok No 38-39, Depok 16431, Telp: 77215101, Faks: 77215103
Karawang	Gedung Bank Tata Cabang Karawang, Jl. Tuparev No. 399 Karawang, Karawang 41312, Telp: 411439, Faks: 400966
Purwakarta	Jl Terusan Ibrahim Singadilaga No 14, Purwakarta 41115, Telp: 231108/214971, Faks: 230751
Sukabumi	Jl. R.Syamsudin, Sh No. 48-51 Kota Sukabumi, Sukabumi 43113, Telp: 222481-215953, Faks: 6249722 - 244050
Sumedang	Jl. Soekarno Hatta No. 612 Bandung, Bandung 40226, Telp: 7506565, Faks: 7562396
Tasikmalaya	Jl. Ir. H. Juanda Km. 1, Tasikmalaya 46123, Telp: 327987, Faks: 331346

Nama : Kanwil BPJS Ketenagakerjaan Kalimantan  
 Alamat : Jl Jend. Sudirman Kav 43 Blok H 1-2 Balikpapan Kalimantan Timur,  
 Balikpapan 76113, Telp: 734962, Faks: 423264

Kantor Cabang	Alamat
Balikpapan	Jl Jend. Sudirman Kav 43 Blok H1-2 Balikpapan, Balikpapan 76113, Telp: 421920, Faks: 426043
Banjarmasin	Jl. Brigjen Hasan Basri No 84 Banjarmasin, Banjarmasin 70124
Berau	Jl. H. Isa Iii NO. 89 Tanjung Redeb, Tanjung Redeb 77311, Telp: 21976 / 2027266, Faks: 25669
Bontang	Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Bontang 75321, Telp: 21128, Faks: 24955

Kantor Cabang	Alamat
Kotabaru	Jl Brigjen Hasan Basri No 5 A Kota Baru, Kotabarupulaulaut 72117
Palangkaraya	Jl. Rta Milono Km 3.5 No 92 Palangkaraya, Palangkaraya 73111
Pangkalan Bun	Jl Pakunegara No 29, Pangkalanbun 74114
Pontianak	Jl. A. Yani No. 63 Pontianak, Kota Pontianak 78124, Telp: 732947, Faks: 730031
Samarinda	Jl. Ir Juanda No.103 Samarinda, Samarinda 75124, Telp: 761192-761194, Faks: 761195-761196
Sampit	Jl Mt Haryono No 77, Sampit 74322, Telp: 21421, Faks: 31201
Tarakan	Jl. Jend. Sudirman No. 18, Tarakan 77111, Telp: 21260, Faks: 51177

Nama : Kanwil BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Maluku  
 Alamat : Jl Gunung Bawakareang No.222 Makassar, Makassar 90144,  
 Telp: 452373 452873, Faks: 452539

Kantor Cabang	Alamat
Ambon	Jl. Ahmad Yani Ambon, Ambon 97124, Telp: 354035, Faks: 354095
Gorontalo	Jl. Nani Wartabone No. 22, Kec. Kota Tengah Kota Gorontalo, Gorontalo 96129, Telp: 828267, Faks: 830016
Kendari	Jl Edy Sabara No 392 By Pass Kendari, Kendari 93122, Telp: 3131344, Faks: 3127067
Makassar	Jl Urip Sumoharjo Km 4.5 Pampang Makassar, Makassar 90231
Manado	Jl. 17 Agustus Manado, Manado 95113, Telp: 855724, Faks: 854068
Palopo	Jl Andi Kambo No 99, Palopo 92912, Telp: 21698, Faks: 22248
Palu	Jl Towua No 51, Palu 94111, Telp: 481212; 488231, Faks: 488229
Ternate	Jl Kapitan Pattimura No 2 Ternate, Ternate 97722, Telp: 21243, Faks: 25524

Nama : Kanwil BPJS Ketenagakerjaan Sumbagsel  
 Alamat : Jl. Basuki Rahmat No.1303 A-B, Palembang 30126,  
 Telp: 311363 350309 350348, Faks: 357563

Kantor Cabang	Alamat
Bandar Lampung	Jl. Drs Warsito No 4 Teluk Betung B. Lampung, Bandarlampung 35127, Telp: 486036, 486051, Faks: 486051
Bengkulu	Jl. P. Natadirja No 8 Km. 7,5 Bengkulu, Bengkulu 38225
Jambi	Jl. Slamet Riyadi No. 16 Po Box 65, Jambi 36121, Telp: 61918, Faks: 62737

Kantor Cabang	Alamat
Lampung Tengah	Jl. Negara No. 11 Bandar Jaya, Metro 34163, Telp: 527567, Faks: 26765
Muara Enim	Jl. A. Yani No. 54 B Muara Enim, Muara Enim 31311, Telp: 423300, Faks: 421821
Muaro Bungo	Jl. Jenderal Sudirman Km.0 Muara Bungo, Jambi 37314, Telp: 22295, Faks: 323016
Palembang	Jl. Jend. Sudirman No.131 Palembang, Palembang 30126, Telp: 310017, Faks: 362033
Pangkal Pinang	Jl. Jend Sudirman No 9, Kota Pangkal Pinang 33117, Telp: 431415, Faks: 431216

Nama : Kanwil BPJS Ketenagakerjaan Sumbagut  
 Alamat : Jl. Kapten Pattimura No.334 Medan, Medan 20153

Kantor Cabang	Alamat
Banda Aceh	Jl. Tm Daud Bereuh No.152 Banda Aceh, Banda Aceh 23126, Telp: 23045, Faks: 33551
Binjai	Jl. Soekarno-Hatta No:121 Binjai, Binjai 20731
Kisaran	Jl. Sisingamangaraja No.460 Kisaran, Kisaran 21214, Telp: 43992, Faks: 41862
Langsa	Jln A Yani No. ____ Gampong Baro Kota Langsa, Langsa 24416, Telp: 21886, Faks: 20628
Lhokseumawe	Jl. T. Hamzah Bendahara Po Box 15, Lhoksukon 24351
Medan Belawan	Jl. Yos Sudarso No.101 Medan, Medan 20115, Telp: 6628841, Faks: 6628842
Medan Kota	Jl. Kapten Pattimura No.334 Medan, Medan 20153
Meulaboh	Jl Swadaya No 23 Meulaboh, Meulaboh 23615, Telp: 06557006043, 7006044, Faks: 06557551116
Padang Sidempuan	Jl.R.Surprapto No 89, Sibolga 22523
Pematangsiantar	Jl Sakti Lubis No 5, Kota Pematang Siantar 21116, Telp: 0622-22438, Faks: 0622-23265
Tanjung Morawa	Jl. Medan Tanjung Morawa Km16,5 Komp. Ruko Morawa No.3,4, Lubuk Pakam 20362

Nama : Kanwil BPJS Ketenagakerjaan Sumbar Riau  
Alamat : Jl Arifin Ahmad Komp. Perkantoran Mega Asri Green Office Rukan 11-12 A,  
Pekanbaru 28294, Telp: 8415841, Faks: 8415842

Kantor Cabang	Alamat
Batam Nagoya	Ged. Jamsostek Rental Office Lt.3 Jl.Imam Bonjol Nagoya Office, Batam 29444
Batam Sekupang	Jln Gajah Mada, Komplek Tiban Impian Blok A1 No 1-3, Tiban, Batam, Batam 29422, Telp: 7496442-7496443, Faks: 7496441
Bukit Tinggi	Jl. Nawawi No. 5 Bukittinggi, Bukittinggi 26113, Telp: 0752 626590, Faks: 0752 33720
Dumai	Jl. Jend Sudirman .131 Po Box, Dumai 28992, Telp: 36728, Faks: 32794
Duri	Jl. Jawa No.4 Duri, Bengkalis 28784
Padang	Jl. Veteran No.47a Po Box 80 Padang, Padang 25117, Telp: 22984-22985, Faks: 22987
Pekanbaru Kota	Jl. Tengku Zainal Abidin No.26 Pekan Baru, Pekanbaru 28142, Telp: 37384, Faks: 33245
Pekanbaru Panam	Jl H.R Subrantas No.41a-B, Pekanbaru 28112, Telp: 61707, Faks: 65121
Rengat	Jl. Sultan No. 68 Rengat, Rengat 29312
Solok	Jl. Syeh Kukut No 72, Solok 27324, Telp: 21818 / 325692, Faks: 20613
Tanjung Pinang	Jl. Engku Putri No. 3, Tanjung Pinang 29112, Telp: 315057, Faks: 21929

Dalam rangka meningkatkan perluasan dan pembinaan kepesertaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan dalam wilayah kerja Kantor Wilayah BPJS Ketenagakerjaan, maka dipandang perlu membentuk Kantor

Cabang Perintis sesuai Surat Keputusan Direksi Nomor: KEP/118/042013 tanggal 01 April 2013 tentang membentuk Kantor Cabang Perintis dalam wilayah kerja Kantor Wilayah BPJS Ketenagakerjaan.

Tabel Penetapan Pengelompokan Kantor Cabang Perintis

Cabang Pembantu	Cabang Induk	Cabang Pembantu	Cabang Induk
Rantau Prapat	Kisaran	Maumere	NTT
Dharmasraya	Solok	Badung	Bali I
Karimun	Batam II	Driyorejo	Gresik
Indragiri Hilir	Rengat	Sangata	Bontang
Belitung	Pangkal Pinang	Tanah Grogot	Balikpapan
Lubuk Linggau	Muara Enim	Batu Licin	Kota Baru
Kecamatan Betung	Palembang	Sanggau	Kalimantan Barat
Kalianda	Lampung I	Ketapang	Kalimantan Barat
Marunda	Tanjung Priok	Tanjung	K a l i m a n t a n Selatan
Cilegon	Serang	Kutai Kertanegara	Samarinda
Garut	Priangan Timur	Tanah Laut	Sampit
Cibitung	Cikarang	Kutai Barat	Kalimantan Barat
Subang	Purwakarta	Seruyan	Kalimantan Barat
Cianjur	Sukabumi	Sintang	Kalimantan Barat
Indramayu	Cirebon	Singkawang	Kalimantan Barat
Sleman	Yogyakarta	Mamuju	Makassar
Purbalingga	Purwokerto	Pare-Pare	Makassar
Sukohardjo	Surakarta	Gowa	Makassar
Boyolali	Klaten	Bone	Makassar
Lumajang	Jember	Pangkajene & Kepulauan	Makassar
Tuban	Bojonegoro	Maros	Makassar
Krian	Sidoarjo	Malili	Palopo
Tulung Agung	Blitar	Banggai	Sulawesi Tengah
Probolinggo	Pasuruan	Baubau	S u l a w e s i Tenggara
Pandaan	Pasuruan	Merauke	Papua
Sumbawa	NTB	Manokwari	Papua Barat
Jombang	Mojokerto	Jumlah KCP	CP



# Program BPJS Ketenagakerjaan

(G4-4)

## Program Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu. Iuran Program Jaminan Hari Tua meliputi:

- Ditanggung Perusahaan = 3,7%
- Ditanggung Tenaga Kerja = 2%

Kemanfaatan Jaminan Hari Tua adalah sebesar akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. Jaminan Hari Tua akan dikembalikan/dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga kerja:

- Mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap
- Berhenti bekerja yang telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun dan masa tunggu 1 bulan
- Pergi keluar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/POLRI/ABRI

## Program Jaminan Kecelakaan

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran.

### 1. Biaya Transport (Maksimum)

- Darat/sungai/danau Rp 750.000,-
- Laut Rp 1.000.000,-
- Udara Rp 2.000.000,-

2. Sementara tidak mampu bekerja
  - Empat (4) bulan pertama, 100% x upah sebulan
  - Empat (4) bulan kedua, 75% x upah sebulan
  - Seterusnya 50% x upah sebulan
3. Biaya Pengobatan/Perawatan sebesar Rp 20.000.000,- (maksimum) dan Pergantian Gigi tiruan Rp. 2.000.000,- (Maksimum)
4. Santunan Cacat
  - a. Sebagian-tetap: % tabel x 80 bulan upah
  - b. Total-tetap:
    - Sekaligus: 70% x 80 bulan upah
    - Berkala (24 bulan) Rp 200.000,- per bulan\*
5. Kurang fungsi: % kurang fungsi x % tabel x 80 bulan upah
6. Santunan Kematian:
  - Sekaligus 60% x 80 bulan upah
  - Berkala (24 bulan) Rp. 200.000,- per bulan\*
  - Biaya pemakaman Rp 2.000.000,-\*
7. Biaya Rehabilitasi diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi RS Umum Pemerintah dan ditambah 40% dari harga tersebut, serta biaya rehabilitasi medik maksimum sebesar Rp 2.000.000,-
8. Penyakit akibat kerja, besarnya santunan dan biaya pengobatan/biaya perawatan sama dengan poin ke-2 dan ke-3.

#### luran

- Kelompok I: 0.24 % dari upah sebulan;
  - Kelompok II: 0.54 % dari upah sebulan;
  - Kelompok III: 0.89 % dari upah sebulan;
  - Kelompok IV: 1.27 % dari upah sebulan;
  - Kelompok V: 1.74 % dari upah sebulan;
- \*) sesuai dengan PP Nomor 84 tahun 2010

### Program Jaminan Kematian

Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran Program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp 21.000.000,- terdiri dari Rp 14.200.000,- santunan kematian dan Rp 2.000.000,- biaya pemakaman dan santunan berkala.

Program ini memberikan manfaat kepada keluarga tenaga kerja seperti:

- Santunan Kematian: Rp 14.200.000,-
- Biaya Pemakaman: Rp 2.000.000,-
- Santunan Berkala: Rp 200.000,-/ bulan (selama 24 bulan)

Berdasarkan Undang-undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Pengelola Jaminan Sosial (BPJS), BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Hukum Publik (BHP) bertanggung jawab langsung kepada presiden, dan kantor pusat di ibukota negara Republik Indonesia. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BPJS dapat membentuk kantor perwakilan disetiap provinsi dan kantor cabang di kabupaten/ kota. memiliki jaringan secara nasional di provinsi dan kabupaten. Untuk melaksanakan program program diatas, BPJS memiliki tugas untuk :

- a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta;
- b. Memungut dan mengumpulkan luran dari Peserta dan Pemberi Kerja;

- c. Menerima Bantuan Iuran dari Pemerintah;
  - d. Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan Peserta;
  - e. Mengumpulkan dan mengelola data Peserta program Jaminan Sosial;
  - f. Membayarkan Manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan
  - g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat.
- g. Melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - h. Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program Jaminan Sosial.

Dan untuk melaksanakan kewenangan diatas, BPJS Ketenagakerjaan berhak untuk:

Untuk melaksanakan tugas tersebut diatas, BPJS Ketenagakerjaan berwenang untuk :

- a. Menagih pembayaran iuran;
- b. Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
- c. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
- d. Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- e. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan;
- f. Mengenaikan sanksi administratif kepada Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
- a. Memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari Dana Jaminan Sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- b. Memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program Jaminan Sosial dari DJSN setiap 6 (enam) bulan.

# Perubahan Signifikan (G4-13)

Perubahan signifikan dari pemberlakuan Undang-undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah pengelolaan dana asuransi sosial ketenagakerjaan yang sebelumnya dikelola di tiga unit lembaga yaitu PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) selaku penyelenggara program Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK), PT Tabungan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) untuk pengelolaan dana pensiun pegawai negeri, serta PT Asuransi ABRI (ASABRI) untuk pengelolaan dana pensiun bagi anggota TNI Polri, mereka masih bisa beroperasi sampai dialihkan ke BPJS Ketenagakerjaan.

Sebelum BPJS Ketenagakerjaan beroperasi, seluruh jajaran Direksi dan Dewan pengawas PT Jamsostek, diberikan tugas untuk mempersiapkan proses peralihan dari PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Adapun tugas yang harus disiapkan adalah:

1. Menyiapkan pengalihan program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) kepada BPJS Kesehatan;
2. Menyiapkan operasional BPJS Ketenagakerjaan untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun;
3. Menyiapkan pengalihan aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban program jaminan pemeliharaan kesehatan PT Jamsostek (Persero) terkait penyelenggaraan program jaminan pemeliharaan kesehatan ke BPJS Kesehatan; dan
4. Menyiapkan pengalihan aset dan liabilitas, pegawai, serta hak dan kewajiban PT Jamsostek (Persero) ke BPJS Ketenagakerjaan.

Dengan dibentuknya BPJS Ketenagakerjaan, secara otomatis PT Jamsostek dinyatakan bubar tanpa likuidasi. Semua aset dan liabilitas serta hak dan

kewajiban hukum PT Jamsostek (Persero) menjadi aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum BPJS Ketenagakerjaan. Semua pegawai PT Jamsostek (Persero) beralih menjadi pegawai BPJS Ketenagakerjaan. Dan secara resmi BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi pada 1 Januari 2014. Untuk PT ASABRI dan PT TASPEN, diberikan batas waktu untuk melakukan pengalihan pembayaran dana pensiunnya kepada BPJS ketenagakerjaan selambat lambatnya pada tahun 2029.

Untuk meningkatkan program kualitas layanan jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan dapat bekerjasama dengan lembaga pemerintah terkait maupun lembaga swasta dalam negeri maupun luar negeri. BPJS Ketenagakerjaan juga dapat bertindak mewakili atas nama negara sebagai anggota organisasi atau lembaga internasional apabila terdapat ketentuan bahwa anggota dari organisasi atau lembaga internasional mengharuskan atas nama negara.

Secara umum pola hubungan kelembagaan BPJS Ketenagakerjaan terbagi dua; kelembagaan internal dalam negeri dan hubungan internasional luar negeri. Untuk hubungan internal dalam negeri ada yang bersifat hubungan antar lembaga, hubungan kewenangan, dan hubungan fungsional pengawasan. Hubungan antar lembaga secara umum dalam konteks fungsional dan pengawasan, misalnya hubungan BPJS dengan lembaga kepresidenan, DJSN, Kementerian Lembaga ditingkat pusat (BPK, OJK, KPK, dll), kelembagaan di daerah. Hubungan karena faktor kewenangan seperti hubungan BPJS Ketenagakerjaan dengan Kanwil, Kancab, Serikat Pekerja (SP), Perusahaan/ Pemberi Kerja.

Sedangkan hubungan kelembagaan

untuk luar negeri (internasional), seperti keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan pada event internasional dimana BPJS Ketenagakerjaan mewakili dan mengatasnamakan wakil Indonesia, atau posisi BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi anggota lembaga atau organisasi internasional, atau hubungan perjanjian

kerjasama antara BPJS Ketenagakerjaan dengan lembaga-lembaga di luar negeri.

Berikut ini beberapa kerjasama yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan lembaga pemerintah terkait dalam rangka mendorong peningkatan kualitas penyelenggaraan jaminan sosial selama tahun 2014 :

No	Waktu Kegiatan	Keterangan	Kelembagaan Terkait
1	24-25 Februari 2014	Nota Kesepahaman dan Perjanjian Kerjasama dengan Dirjen Perlindungan Jamsos tentang Sinergi Pelaksanaan Askesos	 <b>KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIC INDONESIA</b>
2	3 April 2014	Kesepakatan Bersama dengan Sekertaris Jenderal Kemenakertrans tentang Sinergi Fungsi dalam Penyelenggaraan JKK, JK, JHT, JP	 <b>BERKARIR KARYA BUKITITANA</b>
	8 April 2014	Kesepakatan Bersama dengan Direktur Jenderal Pajak tentang Pemanfaatan Data Kepesertaan dan Data Identitas Wajib Pajak	 <b>DIREKTORAT JENDERAL PAJAK</b>
3	19 Mei 2014	Koordinasi dengan Kemendagri dalam penerbitan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2014 tentang Pedoman Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2015	 <b>KEMENTERIAN DALAM NEGERI</b>

Berikut ini beberapa kerjasama yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan lembaga internasional terkait dalam rangka mendorong peningkatan kualitas penyelenggaraan jaminan sosial selama tahun 2014 :

#### Kemitraan Strategis BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014

No	Institusi	Tipe Kerjasama	Hasil Kerjasama/ Kemitraan
1	<i>International Social Security Association (ISSA)</i>	Afiliasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. BPJS Ketenagakerjaan Menjadi anggota ISSA</li> <li>2. Kontribusi BPJS Ketenagakerjaan pada <i>ISSA Technical Commission on Old-age, Invalidity and Survivors' Insurance</i> periode 2014 - 2016 sebagai <i>Vice Chairperson</i></li> <li>3. Penguatan kapasitas institusi dan <i>continuous improvement</i> melalui penerapan <i>ISSA Guideline</i> dan <i>Center for Excellence</i></li> <li>4. Keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan dalam Program Pengembangan dan Peningkatan SDM melalui <i>ISSA Academy, Training, Workshop</i> maupun Seminar yang diselenggarakan oleh ISSA</li> <li>5. Memberikan pandangan dan gagasan-gagasan terkait penyelenggaraan jaminan sosial dan kebijakan jaminan sosial berdasarkan pengalaman/ <i>best practice</i> Indonesia maupun regional Asia.</li> </ol>
2	<i>Asean Social Security Association (ASSA)</i>	Afiliasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. BPJS Ketenagakerjaan Menjadi pendiri dan Anggota Dewan ASSA</li> <li>2. Kerjasama ASSA dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam Program Penguatan Kapasitas Institusi Jaminan Sosial dikawasan ASEAN melalui Program Penelitian Dan Pengembangan di bidang jaminan sosial</li> <li>3. Keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan dalam Program Pengembangan Dan Peningkatan SDM melalui <i>Exchange Knowledge, Training, Workshop</i> maupun Seminar yang diselenggarakan oleh ASSA</li> <li>4. Kerjasama BPJS Ketenagakerjaan dengan ASSA daam upaya mendorong kebijakan perlindungan sosial bagi seluruh tenaga kerja di kawasan ASEAN, termasuk <i>migrant workers</i></li> <li>5. BPJS Ketenagakerjaan berbagi pengalaman dalam memberikan pandangan dan gagasan-gagasan terkait penyelenggaraan jaminan sosial dan kebijakan jaminan sosial berdasarkan pengalaman/ <i>best practice</i> Indonesia maupun regional Asia.</li> </ol>

3	<i>International Forum on Disability Management (IFDM)</i>	Afiliasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. BPJS Ketenagakerjaan menjadi anggota IFDM sejak november 2014.</li> <li>2. Keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan dalam Program Peningkatan Kapasitas Institusi untuk berpartisipasi pada forum tahunan yang IFDM.</li> <li>3. Keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan dalam Program Pengembangan Dan Peningkatan SDM melalui <i>Exchange Knowledge, Training, Workshop</i> maupun Seminar</li> <li>4. BPJS Ketenagakerjaan berbagi pengalaman dalam mempromosikan upaya perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja difabel, khususnya program <i>Return to Work</i> di negara anggota IFDM.</li> </ol>
4	<i>Asian Workers' Compensation Forum (AWCF)</i>	Afiliasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. BPJS Ketenagakerjaan menjadi anggota AWCF</li> <li>2. Keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan dalam program Peningkatan Kapasitas Institusi melalui partisipasi pada forum tahunan yang diselenggarakan AWCF</li> <li>3. Berbagi pengalaman BPJS Ketenagakerjaan dalam mempromosikan peningkatan manfaat dan kualitas perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja di regional Asia</li> <li>4. BPJS bersama AWCF memfasilitasi perluasan kemitraan jaminan sosial dengan organisasi lain guna peningkatan kapasitas organisasi berdasarkan <i>best practice</i> penyelenggaraan jaminan sosial di Eropa.</li> </ol>
5	COMWEL ( <i>Korea Workers' Compensation &amp; Welfare Service</i> )	Kerjasama Bilateral	Kerjasama Program Penguatan Kapasitas Organisasi dalam pengembangan program JKK - return to work BPJS Ketenagakerjaan

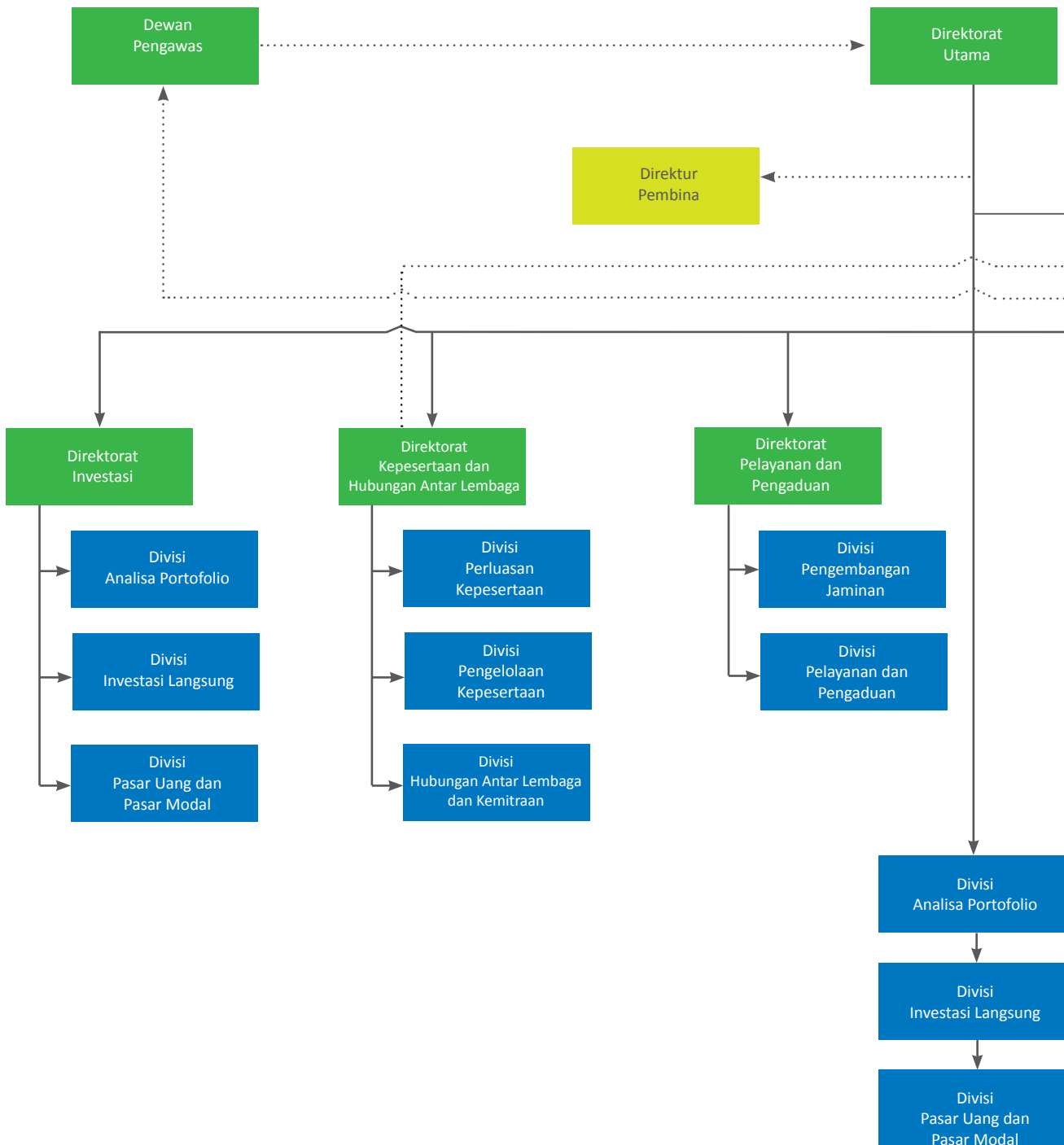
6	<i>Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)</i> Jerman	Kerjasama Bilateral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama Program Pengembangan kapasitas <i>Case Manager</i> BPJS Ketenagakerjaan</li> <li>2. Kerjasama pelatihan khusus kepada 2 orang <i>Case Manager</i> BPJS Ketenagakerjaan dalam memperoleh sertifikasi internasional dalam bidang manajemen disabilitas dari NIDMAR, Canada</li> <li>3. Penyempurnaan proses bisnis program <i>return to work</i> di BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan <i>best practice</i> perlindungan kecelakaan kerja di Jerman.</li> </ol>
7	<i>The Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)</i> Jerman	Kerjasama Bilateral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. GIZ Menjembatani BPJS Ketenagakerjaan dengan lembaga-lembaga jaminan sosial di Eropa dalam penguatan administrasi penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan.</li> <li>2. GIZ dan BPJS Ketenagakerjaan memfasilitas pelatihan kepemimpinan bagi para profesional di bidang jaminan sosial bersama organisasi/institusi/kementerian/lembaga jaminan sosial dari negara-negara berkembang di Asia Tenggara.</li> </ol>
8	<i>National Institute of Disability Management and Research (NIDMAR)</i> Kanada	Kerjasama Bilateral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan manajemen disabilitas bagi <i>Case Manager</i> BPJS Ketenagakerjaan.</li> <li>2. Kerjasama melalui pemberian lisensi dari NIDMAR kepada BPJS Ketenagakerjaan dalam penggunaan kurikulum pendidikan dan pelatihan manajemen disabilitas bagi akademisi dan praktisi di Indonesia.</li> </ol>
9	<i>International Labour Organization (ILO)</i>	Kerjasama Bilateral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penguatan kapasitas institusi melalui training, seminar, workshop, pertukaran pengetahuan dengan ahli-ahli jaminan sosial ILO</li> <li>2. Penelitian dan pengembangan program-program yang relevan untuk mendukung implementasi jaminan sosial bidang ketenagakerjaan.</li> <li>3. Dukungan teknis melalui advokasi program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan.</li> </ol>



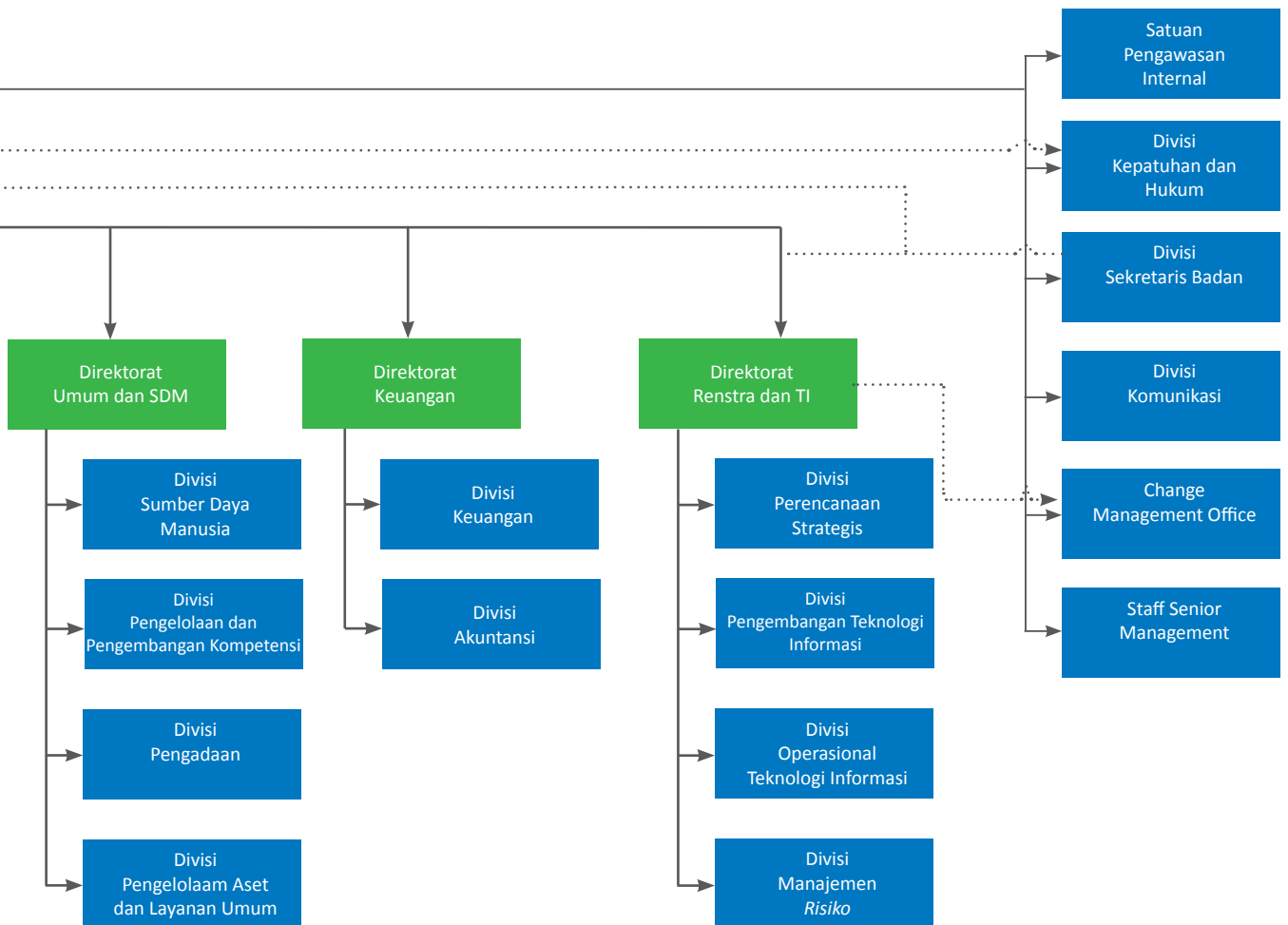


# Struktur Organisasi

Bagan Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan sesuai Keputusan Direksi Nomor:KEP/151/052014 tanggal 21 Mei 2014 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:



Komite Investasi dan Risiko



Susunan organisasi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat adalah sebagai berikut:

1. Unit kerja dibawah Direktur Utama
  - a. Divisi Sekretaris Badan (SBD)
  - b. Divisi Komunikasi (KSI)
  - c. Satuan Pengawas Internal (SPI)
  - d. Divisi Kepatuhan dan Hukum (KHK)
  - e. Unit Change Management Office (CMO)
  - f. Staf Senior Manajemen
2. Direktorat Kepesertaan dan Hubungan Antar Lembaga
  - a. Divisi Perluasan Kepesertaan (LST)
  - b. Divisi Pengelolaan Kepesertaan (KLT)
  - c. Divisi Hubungan Antar Lembaga dan Kemitraan (HMT)
3. Direktorat Pelayanan dan Pengaduan
  - a. Divisi Pengembangan Jaminan (PJM)
  - b. Divisi Pelayanan dan Pengaduan (LDU)
4. Direktorat Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi
  - a. Divisi Perencanaan Strategis (REN)
  - b. Divisi Pengembangan Teknologi Informasi (PTI)
  - c. Divisi Operasional Teknologi Informasi (OTI)
  - d. Divisi Manajemen *Risiko* (MRI)
5. Direktorat Investasi
  - a. Divisi Analisa Portofolio (APF)
  - b. Divisi Pasar Uang dan Pasar Modal (PUM)
  - c. Divisi Investasi Langsung (INL)
6. Direktorat Keuangan
  - a. Divisi Keuangan (KEU)
  - b. Divisi Akuntansi (AKT)
  - c. Aktuaris
7. Direktorat Umum dan Sumber Daya Manusia (SDM)
  - a. Divisi Sumber Daya Manusia (SDM)
  - b. Divisi Pengelolaan dan Pengembangan Kompetensi (PPK)
  - c. Divisi Pengadaan (PDN)
  - d. Divisi Pengelolaan Aset dan Layanan Umum (ALU)

# Visi, Misi dan Tata Nilai Lembaga

## Visi

Menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

### Berkelas Dunia :

- Memenuhi Standar Kerja yang paling mutakhir dan paling baik (*best practice*)
- Aktif membangun kerjasama dengan sinergi dengan lembaga lembaga jaminan sosial di dunia internasional
- Memberikan hasil investasi dan benefit yang optimal
- Memosisikan diri sebagai lembaga terkemuka di industri jaminan sosial

### Terpercaya ;

- Menjunjung tinggi integritas dan etika bisnis
- Mengelola Dana Jaminan Sosial milik peserta dengan professional, amanah dan bertanggung jawab
- Menunjukkan kinerja terbaik dan melebihi ekspektasi pihak berkepentingan secara konsisten

### Bersahabat ;

- Bersikap ramah dan supportif dalam layanan
- Responsive terhadap aspirasi peserta
- Memiliki semangat kemitraan yang adil dan setara

### Unggul Dalam Operasional ;

- Menjadi lembaga yang terbaik dalam tata kelola
- Mengikuti standar mutu internasional
- Senantiasa meningkatkan kualitas, proses bisnis dan sistem organisasi secara berkesinambungan

### Unggul Dalam Pelayanan ;

- Memberikan akses layanan yang mudah (*easiness*), cepat (*speed*), dan bersahabat (*friendly*)
- Memberikan solusi yang cepat dan tuntas terhadap keluhan peserta
- Membangun budaya layanan PRIMA

## Misi

Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi:

### 1. Tenaga Kerja

Memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga

### 2. Pengusaha

Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktifitas

### 3. Negara

Berperan serta dalam pembangunan

## Tata Nilai

Menjadi manusia yang beriman, mampu bekerja secara professional, bisa menjadi teladan, memiliki integritas dan bekerjasama

### Tata Nilai Budaya BPJS Ketenagakerjaan

NO	TATA NILAI	PERILAKU
1	IMAN	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Beriman dan bertakwa kepada Allah SWT YME</li><li>2. Selalu berpikiran positif</li><li>3. Memberikan pelayanan tulus ikhlas</li><li>4. Senantiasa mensyukuri anugerah dan karunia Tuhan</li><li>5. Bersikap amanah</li><li>6. Bekerja bagian dari Ibadah kepada Tuhan YME</li><li>7. Memiliki kesabaran dalam Bekerja dan Berkarir</li></ol>
2	PROFESSIONAL	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Selalu mengupayakan hal yang terbaik dalam bekerja</li><li>2. Kompeten dan bertanggung jawab</li><li>3. Proaktif, tangguh dan pantang menyerah</li><li>4. Selalu mengasah diri agar siap menghadapi perubahan</li></ol>
3	TELADAN	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Harus menjaga perilaku dan menjadi panutan yang baik</li><li>2. Menghormati sesama serta saling memberi bantuan, dukungan dan bimbingan</li><li>3. Satunya kata dan perbuatan</li></ol>
4	INTEGRITAS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Harus dapat dipercaya</li><li>2. Memiliki komitmen dan menjunjung tinggi kode etik profesi</li><li>3. Berani mengemukakan pendapat untuk kebaikan institusi</li><li>4. Tidak mudah tergoda atau melakukan hal-hal yang melanggar moralitas dan integritas</li></ol>
5	KERJASAMA	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mengutamakan keberhasilan organisasi</li><li>2. Selalu menjaga kebersamaan dan kekompakan</li><li>3. Mampu membangun komunikasi dan kolaborasi untuk tercapainya sinergi</li><li>4. Menghargai perbedaan pendapat dan selalu berupaya membangun konsensus</li></ol>

## Etos Kerja : TOPAS

NILAI ETOS KERJA	DEFINISI	PERILAKU
<i>TEAM WORK</i> (Kerjasama)	Membangun Kerjasama dengan orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan Lembaga BPJS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkoordinasi dengan rekan kerja dan berkonsultasi dengan atasan</li> <li>2. Mampu menjalin kerjasaman dengan berbagai pihak baik eksternal maupun internal</li> <li>3. Memberikan kontribusi optimal untuk kepentingan unit kerja</li> <li>4. Menyelaraskan sasaran individu dengan sasaran unit kerja guna mencapai tujuan lembaga BPJS</li> <li>5. Menghargai dan menghormati rekan kerja</li> <li>6. Dapat berkomunikasi secara positif dengan rekan kerja dan lingkungan</li> <li>7. Bersikap kooperatif saat bekerja</li> <li>8. Bersikap mementingkan kepentingan lembaga BPJS diatas kepentingan pribadi atau kelompok manapun</li> <li>9. Mampu mengembangkan konsensus untuk menciptakan kinerja tim</li> <li>10. Mampu membangun kepercayaan, menyemangati orang lain dan membantu menyelesaikan konflik</li> </ol>
<i>OPEN MIND</i> (Pikiran Terbuka)	Membuka pikiran dan menerima gagasan gagasan baru yang lebih baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berpandangan terbuka dan bersikap positif terhadap gagasan-gagasan baru</li> <li>2. Berani mengemukakan pendapat secara jelas dan terarah</li> <li>3. Berbesar hati dan berpandangan positif terhadap orang lain</li> <li>4. Memahami perasaan orang lain yang berbeda pandangan</li> <li>5. Menghargai perbedaan pendapat</li> <li>6. Bersedia menerima saran dan kritik dari rekan kerja</li> </ol>

<p><i>PASSION</i> (Bersemangat)</p>	<p>Bersemangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan sesuatu dengan tulus, ikhlas dan gembira</li> <li>2. Kreatif dalam mengembangkan strategi</li> <li>3. Pantang menyerah</li> <li>4. Berani mengambil keputusan dengan <i>risiko</i> yang terukur</li> <li>5. Memiliki jiwa melayani dan bersifat tanpa pamrih (<i>passion for service</i>)</li> <li>6. Memiliki etos belajar yang tinggi dan haus akan Pengetahuan baru (<i>passion for knowledge</i>)</li> <li>7. Memiliki antusiasme dan spirit untuk bekerja dan berkarya dengan hasil terbaik (<i>passion for performance</i>)</li> </ol>
<p><i>ACTION</i> (Bertindak Cepat)</p>	<p>Segera melaksanakan rencana/ pekerjaan / tugas yang telah disepakati dan ditetapkan bersama</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjalankan rencana yang telah disepakati bersama</li> <li>2. Bertindak cepat dan tanggap terhadap situasi yang membutuhkan solusi cepat</li> <li>3. Mampu memilah pekerjaan dan informasi berdasarkan tingkat kepentingan yang harus diselesaikan</li> <li>4. Mampu melaksanakan beberapa fungsi pekerjaan yang diperintahkan atasan</li> <li>5. Pro aktif dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas</li> </ol>
<p><i>SENSE</i> (Rasa Memiliki)</p>	<p>Rasa memiliki, kepedulian, ikut bertanggung jawab dan memiliki inisiatif yang tinggi untuk memecahkan masalah lembaga BPJS Ketenagakerjaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilaksanakan (<i>sense of responsibility</i>)</li> <li>2. Bertanggung jawab atas harta milik lembaga BPJS Ketenagakerjaan yang dipercayakan kepadanya (<i>sense of belonging</i>)</li> <li>3. Memiliki kepedulian dan inisiatif untuk memecahkan masalah lembaga BPJS Ketenagakerjaan (<i>sense urgency</i>)</li> <li>4. Menjaga keamanan dan kebersihan lingkungan lembaga BPJS Ketenagakerjaan</li> <li>5. Mengamankan dan menggunakan asset lembaga BPJS Ketenagakerjaan secara efisien</li> <li>6. Memelihara dan menjaga serta menjunjung tinggi nama baik lembaga BPSJ Ketenagakerjaan (<i>Sense of ownership</i>)</li> <li>7. Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap kepentingan lembaga BPJS Ketenagakerjaan (<i>sense of participatory</i>)</li> </ol>



Etos Kerja TOPAS dan Tata nilai IPTIK telah menjadi budaya organisasi di BPJS Ketenagakerjaan. Budaya Organisasi secara resmi menjadi separangkat aturan perilaku yang harus dipatuhi oleh seluruh Insan BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini diperkuat dengan Keputusan Direksi BPJS melalui SK No 368/112014 tanggal 2 November 2014 menetapkan Etos Kerja TOPAS dan Tata Nilai IPTIK secara resmi dijadikan sebagai Budaya Organisasi.

Budaya Organisasi ini harus dipatuhi oleh semua Insan BPJS Ketenagakerjaan Untuk mendukung implementasi dari Etos Kerja dan Tata Nilai. BPJS Ketenagakerjaan menjadikan budaya organisasi sebagai identitas yang membedakan perilakunya berbeda dengan kelembagaan lain, membentuk komitmen bersama dan menjadikan kepentingan bersama dengan menempatkan BPJS Ketenagakerjaan diatas kepentingan individu atau kelompok, memperkuat standar perilaku untuk pelayanan pelanggan yang unggul, menjadi kontrol atau stabilitas dengan mengendalikan perilaku Insan BPJS Ketenagakerjaan terhadap perilaku interaksi antara para karyawan, atau dengan pihak luar organisasi.

Untuk mengembangkan budaya organisasi, tata nilai IPTIK dan Etos Kerja TOPAS, maka BPJS Ketenagakerjaan mengeluarkan beberapa kebijakan yang harus diikuti yaitu:

1. Disiplin waktu (datang, istirahat, dan kepulangan) secara *on time*
2. Pembacaan IPTIK dan TOPAS setiap pagi hari, *sharing session* dan berjabat dengan semua yang hadir

3. Peduli terhadap kelembagaan BPJS Ketenagakerjaan dengan tidak boros air dan listrik, kebersihan dan efisiensi
4. Menjalankan dan Mendukung Pelayan Prima
5. Memonitor Pelaksanaan *Action plan* di masing masing unit kerja
6. Rencana Kerja di susun dengan inisiatif unit kerja

Selain itu untuk mendorong keberhasilan Tata Nilai dan Etos Kerja, dibentuklah agent-agent pelaksana Budaya Organisasi yang dipilih dari Insan BPJS Ketenagakerjaan, yang terdiri dari:

1. *Change Agent* ; yaitu karyawan yang berperan sebagai *driver* untuk melaksanakan program program yang ada di unit kerja dan tidak terpaksa pada struktur organisasi yang ada
2. *Change Champion* ; adalah kepala wilayah (*group head*) yang melakukan monitoring dan pengawasan *action plan* di unit kerja yang menjadi binaannya
3. *Change Leader* ; Direksi/Kadiv/satuan. CMO/Kakanwil dan Kakacab BPJS Ketenagakerjaan untuk melakukan pemantauan memastikan Budaya Organisasi BPJS Ketenagakerjaan bisa berjalan dengan baik dan membawa dampak bagi peningkatan kinerja BPJS Ketenagakerjaan.



## Tata Kelola **Organisasi**



# Struktur dan Kebijakan Tata Kelola (G4-34)

Menurut Undang-undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, ada dua organ penting dalam struktur tata kelola kelembagaan BPJS yaitu Dewan Pengawas dan Direksi serta diawasi oleh Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN).

Dewan Pengawas (Dewas) bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas Dewan Direksi BPJS Ketenagakerjaan. Dewan Pengawas berjumlah 7 orang yang mewakili berbagai unsur, yaitu 2 orang dari unsur pemerintah, 2 orang unsur pekerja, 2 orang unsur pemberi kerja, dan 1 orang unsur tokoh masyarakat. Dewan Pengawas diangkat dan diberhentikan oleh presiden, untuk masa jabatan selama lima tahun, dan dapat dipilih lagi untuk satu periode berikutnya. Dari 7 orang anggota Dewan Pengawas, presiden menetapkan satu orang sebagai ketua Dewan Pengawas. Adapun tugas Dewan pengawas adalah: (G4-34)

- a. Melakukan pengawasan atas kebijakan pengelolaan BPJS dan kinerja Direksi;
- b. Melakukan pengawasan atas pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan Dana Jaminan Sosial oleh Direksi;
- c. Memberikan saran, nasihat, dan pertimbangan kepada Direksi mengenai kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan BPJS; dan
- d. Menyampaikan laporan pengawasan penyelenggaraan Jaminan Sosial sebagai bagian dari laporan BPJS kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dewan Pengawas berwenang untuk :

- a. Menetapkan rencana kerja anggaran tahunan BPJS;
- b. Mendapatkan dan/atau meminta laporan dari Direksi;
- c. Mengakses data dan informasi mengenai penyelenggaraan BPJS;
- d. Melakukan penelaahan terhadap data dan informasi mengenai penyelenggaraan BPJS; dan
- e. Memberikan saran dan rekomendasi kepada Presiden mengenai kinerja Direksi.

Susunan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Keputusan Menteri BUMN Nomor SK 430/MBU/2013 tanggal 30 Desember 2013 dan Keputusan Presiden Nomor 161 tahun 2013 tanggal 31 Desember 2013, komposisi Dewan Pengawas adalah sebagai berikut:

Ketua	: Mulabasa Hutabarat
Anggota	: Mathius tambing
Anggota	: Iskandar Maula
Anggota	: Ninasapti Triaswati
Anggota	: M. Saleh Khalid
Anggota	: Bambang Wirahyoso
Anggota	: Hariyadi B.S Sukamdani

Sedangkan Direksi bertugas menyelenggarakan pelaksanaan kegiatan operasional BPJS. Jajaran direksi minimal berjumlah 5 orang, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden untuk masa jabatan 5 tahun, dan selanjutnya bisa dipilih lagi untuk satu periode berikutnya. Dari 5 orang anggota direksi, Presiden menetapkan satu orang sebagai Direktur Utama.

Adapun tugas dari direksi adalah:

- a. Melaksanakan pengelolaan BPJS yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi;
- b. Mewakili BPJS di dalam dan di luar pengadilan; dan
- c. Menjamin tersedianya fasilitas dan akses bagi Dewan Pengawas untuk melaksanakan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, jajaran direksi memiliki wewenang untuk:

- a. Melaksanakan wewenang BPJS;
- b. Menetapkan struktur organisasi beserta tugas pokok dan fungsi, tata kerja organisasi, dan sistem kepegawaian;
- c. Menyelenggarakan manajemen kepegawaian BPJS termasuk mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai BPJS serta menetapkan penghasilan pegawai BPJS;
- d. Mengusulkan kepada Presiden penghasilan bagi Dewan Pengawas dan Direksi;
- e. Menetapkan ketentuan dan tata cara pengadaan barang dan jasa dalam rangka penyelenggaraan tugas BPJS dengan memperhatikan prinsip transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas;
- f. Melakukan pemindahtanganan aset tetap BPJS paling banyak Rp 100.000.000.000,00 (seratus miliar rupiah) dengan persetujuan Dewan Pengawas;
- g. Melakukan pemindahtanganan aset tetap BPJS lebih dari Rp 100.000.000.000,00 (seratus miliar rupiah) sampai dengan Rp 500.000.000.000,00 (lima ratus miliar rupiah) dengan persetujuan Presiden; dan

- h. Melakukan pemindahtanganan aset tetap BPJS lebih dari Rp 500.000.000.000,00 (lima ratus miliar rupiah) dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Berdasarkan Keputusan Presiden RI No 161/M/tahun 2013 tanggal 31 Desember 2013, susunan Direksi BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut: (G4-34)

Direktur Utama	:
Elvyn G. Masassya	
Direktur Umum dan SDM	:
Amri Yusuf	
Direktur Renstra dan TI	:
Agus Supriyadi	
Direktur Kepesertaan dan Hubungan Antar Lembaga	:
Junaedi	
Direktur Pelayanan dan Pengaduan	:
Achmad Riadi	
Direktur Investasi	:
Jeffry Haryadi PM	
Direktur Keuangan	:
Herdy Trisanto	

Sedangkan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) adalah lembaga eksternal yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Presiden. DJSN berfungsi merumuskan kebijakan umum dan sinkronisasi tentang penyelenggaraan jaminan sosial nasional.

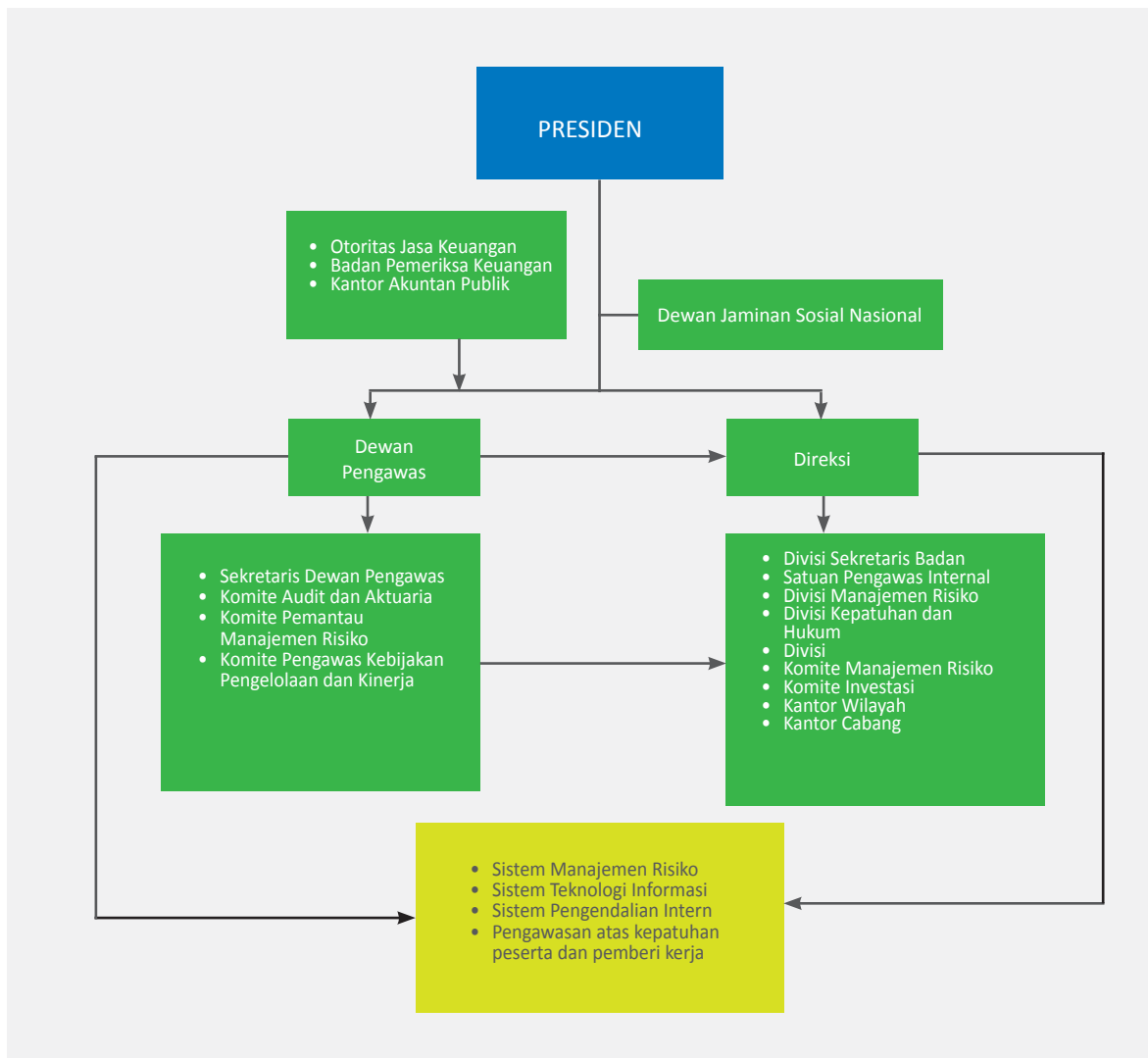
Untuk melaksanakan fungsi tersebut, DJSN memiliki dua tugas utama;

- a. Melakukan kajian dan penelitian yang berkaitan dengan penyelenggaraan jaminan sosial
- b. Mengusulkan kebijakan investasi Dana Jaminan Sosial Nasional
- c. Mengusulkan anggaran jaminan sosial bagi penerima bantuan iuran, dan tersedianya anggaran operasional kepada pemerintah

Untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya, DJSN diberikan kewenangan melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial. Dengan demikian, DJSN juga merupakan salah satu pengawas eksternal terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial nasional termasuk di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan Kepres No 165/M/2014 tanggal 19 Oktober 2014, susunan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) adalah sebagai berikut:

NO	N A M A	UNSUR	JABATAN
1	Drs. Chazali H. Situmorang, A.pt, M.Sc	Pemerintah	Ketua
2	Ir. Isa Rachmatarwata, M.Math	Pemerintah	Anggota
3	drg. Usman Sumantri, M.Sc	Pemerintah	Anggota
4	Drs. A. Mudji Handaja, M.Si	Pemerintah	Anggota
5	Dr. Ir. Andi Zainal Abidin Dulung, M.Cont Mgt., M.Sc	Pemerintah	Anggota
6	Prof. Dr. H. Bambang Purwoko, S.E., M.A.	Tokoh dan / atau Ahli	Anggota
7	dr. Asih Eka Putri	Tokoh dan / atau Ahli	Anggota
8	dr. Zaenal Abidin, M.H.	Tokoh dan / atau Ahli	Anggota
9	Ahmad Ansyori, S.H., M.Hum	Tokoh dan / atau Ahli	Anggota
10	Taufik Hidayat, M.Ec	Tokoh dan / atau Ahli	Anggota
11	Angger P. Yuwono, FSAI., ChFC	Tokoh dan / atau Ahli	Anggota
12	Sanny Iskandar, S.E., M.B.A.	Organisasi Pemberi Kerja / Pengusaha	Anggota
13	Drs. Soeprayitno, M.B.A., M.Sc., Ph.D	Organisasi Pemberi Kerja / Pengusaha	Anggota
14	Subiyanto, SH	Organisasi Pekerja / Buruh	Anggota
15	Rudy Prayitno, S.E.	Organisasi Pekerja / Buruh	Anggota



Terkait pertanggungjawaban, Direksi dan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan membuat laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Presiden. Laporan terdiri dari dua macam, laporan keuangan dan laporan pengelolaan program selama setahun terhitung sejak 1 Januari hingga 31 Desember. Laporan disampaikan kepada Presiden paling lambat tanggal 30 Juni tahun berikutnya. Laporan Keuangan dibuat dan dilaporkan setelah diaudit oleh Akuntan Publik. Sedangkan Laporan Pengelolaan Program dibuat berdasarkan masukan dari Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN).

Untuk meningkatkan *Good Governance* (GG) dalam laporan pertanggungjawaban BPJS Ketenagakerjaan, maka laporan keuangan dan laporan pengelolaan program yang sudah disetujui oleh direksi dan dewan pengawas, harus dipublikasikan dalam media elektronik dan sedikitnya dua media massa cetak nasional. Dalam aspek pengawasan, Direksi BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan pengawasan dari unsur internal dan eksternal. Unsur internal dilakukan oleh Dewan Pengawas dan Satuan Pengawas Internal (SPI).

Sedangkan pengawas Eksternal dilakukan oleh Lembaga Pengawas Independen dan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN).

Untuk mengatasi terjadinya benturan kepentingan diantara pegawai dengan program dan kegiatan BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan membuat aturan jika terjadi benturan kepentingan atau potensi akan terjadi benturan kepentingan yang sekiranya berpotensi merugikan BPJS Ketenagakerjaan. Semua insan BPJS Ketenagakerjaan mulai dari jajaran paling atas sampai level bawah, yang memiliki potensi benturan kepentingan atau terjadi benturan kepentingan, maka yang bersangkutan dilarang untuk mengundang, memberikan persetujuan, melakukan pembahasan, mengungkapkan informasi yang terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan, menggunakan fasilitas BPJS Ketenagakerjaan, dan melakukan tindakan-tindakan lainnya yang dapat dinilai memberikan keuntungan kepada pihak-pihak tertentu.

Demikian juga untuk menghindari benturan kepentingan antara Direksi dengan Dewan Pengawas, maka dalam rekrutmen jajaran direksi, dilarang memiliki hubungan kekeluargaan atau kekerabatan sampai derajat ketiga diantara anggota Dewan Pengawas, antar anggota dewan Direksi atau antar anggota Direksi dengan Dewan Pengawas. Anggota direksi dan dewan pengawas juga dilarang memiliki bisnis yang mempunyai keterkaitan dengan penyelenggaraan jaminan sosial. Mereka juga dilarang merangkap jabatan sebagai anggota partai politik, pengurus Ormas atau LSM yang terkait dengan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan. Untuk menjaga independensi dan obyektifitas, mereka yang memiliki benturan kepentingan dilarang untuk membuat atau mengambil keputusan yang mengandung unsur benturan kepentingan.

Untuk membangun tata kelola kelembagaan yang baik, BPJS Ketenagakerjaan membuat Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan. Kode etik ini harus dipatuhi oleh seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan. Kode Etik ini adalah seperangkat norma atau nilai baik tertulis ataupun tidak tertulis, yang diyakini oleh segenap Direksi dan karyawan BPJS Ketenagakerjaan sebagai standar pedoman perilaku berdasarkan perundang-undangan yang berlaku dan etika kerja.

Kode Etik kelembagaan BPJS Ketenagakerjaan meliputi; (G4-56)

1. Patuh dan taat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Melakukan pencatatan dengan benar mengenai segala macam transaksi yang bertalian dengan kegiatan keuangan
3. Menghindarkan diri dari persaingan tidak sehat
4. Tidak menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan pribadi
5. Menghindarkan diri dari keterlibatan dalam pengambilan keputusan dalam hal terdapat pertentangan kepentingan
6. Memperhitungkan dampak yang merugikan dari setiap kebijakan yang ditetapkan terhadap keadaan ekonomi, sosial dan lingkungan
7. Tidak menerima hadiah atau imbalan yang memperkaya diri pribadi maupun kekeluargaan
8. Tidak melakukan perbuatan tercela yang dapat merugikan citra BPJS Ketenagakerjaan.



# Kebijakan Anti Korupsi (G4-DMA)(G4-SO4)

Untuk mencegah terjadinya perilaku korupsi dalam penyelenggaraan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bidang ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan memiliki seperangkat instrumen pencegahan korupsi, diantaranya melalui; (i) pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) bagi seluruh jajaran pejabat BPJS Ketenagakerjaan, (ii) pengembangan Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistle Blowing System*), dan (iii) Pedoman Pengendalian Gratifikasi.

Terkait Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), BPJS Ketenagakerjaan bekerjasama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), mewajibkan seluruh pejabatnya mulai jajaran Direksi, kepala divisi/ Satuan Pengawas Internal, Staf Senior Manajemen, Kepala Kantor Wilayah, Kepala Kantor Cabang, Kepala Urusan, Kepala Group Wilayah, Kepala Cabang Pembantu dan Kepala Bidang, untuk melaporkan harta kekayaan yang dimilikinya sebelum, selama dan setelah menjadi pejabat BPJS Ketenagakerjaan. Bagi mereka yang tidak melaporkan harta kekayaannya sesuai tenggat waktu yang ditentukan, akan mendapatkan sanksi disiplin dari pimpinannya.

BPJS Ketenagakerjaan juga membangun Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistle Blowing System* / WBS) sebagai langkah efektif untuk melakukan pencegahan dini, mendeteksi setiap potensi terjadinya pelanggaran yang bisa merugikan dan membahayakan BPJS Ketenagakerjaan.

Dengan sistem ini, akan memudahkan bagi pihak manajemen untuk menangani secara efektif laporan pelanggaran, serta melindungi identitas pelapor. Selain itu juga untuk meningkatkan efektifitas tata kelola, pengendalian internal serta kinerja pegawai

maupun BPJS Ketenagakerjaan. Ruang lingkup dalam WBS ini adalah; Perilaku KKN (Korupsi Kolusi Nepotisme), Gratifikasi, Kecurangan, Suap, Pelanggaran Hukum BPJS Ketenagakerjaan, Pelanggaran Prinsip Standar Akuntansi Keuangan, pelanggaran terhadap Standar Pelayanan, Perbuatan Asusila, Konflik Kepentingan, dan pelanggaran lainnya.

Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) adalah sistem yang mengelola pengaduan/penyingskapan mengenai perilaku melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak semestinya secara rahasia, anonim dan mandiri yang digunakan untuk mengoptimalkan peran serta Insan BPJS Ketenagakerjaan dan pihak lainnya dalam mengungkapkan pelanggaran yang terjadi di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

Sistem ini telah dibangun sejak tahun 2009 dan terakhir disempurnakan sesuai SK Direksi BPJS Ketenagakerjaan yang diatur dalam Kep/216/072014 tanggal 17 Juli 2014.

## Pernyataan Komitmen

Seluruh Insan BPJS Ketenagakerjaan wajib berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya potensi dan/atau pelanggaran. Kewajiban tersebut secara teknis termuat dalam Pakta Integritas sehingga diharapkan akan mendorong terbentuknya budaya keterbukaan dan kejujuran serta budaya melaporkan setiap pelanggaran.



## Pengelola Whistleblowing System

(G4-SO5)

Pelaporan pelanggaran ditujukan melalui suatu mekanisme baku dan dikelola secara profesional oleh Komite Integritas yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama.

Komite Integritas terdiri dari:

Ketua	: Direktur Umum dan SDM
Sekretaris	: Kepala Satuan Pengawas Internal
Anggota	: Kepala Divisi Kepatuhan dan Hukum
	Kepala Divisi Sumber Daya Manusia
	Ketua Serikat Pekerja BPJS Ketenagakerjaan

## Kebijakan Perlindungan Pelapor

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk melindungi pelapor pelanggaran yang beritikad baik dan akan patuh terhadap segala peraturan perundang-undangan yang terkait serta *best practices* yang berlaku dalam penyelenggaraan SPP/WBS.

Kebijakan ini dimaksudkan untuk mendorong terjadinya pelaporan pelanggaran dan sekaligus menjamin keamanan pelapor maupun keluarganya. BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pelapor terhadap perlakuan yang dapat merugikan pelapor, seperti :

1. Pemecatan yang tidak adil;
2. Penurunan jabatan atau *grade*/ golongan;
3. Pelecehan atau diskriminasi dalam segala bentuknya;
4. Catatan yang merugikan dalam file data pribadinya;
5. Perlindungan dari tuntutan pidana dan/ atau perdata;
6. Perlindungan atas keamanan pribadi dan/atau keluarga pelapor dari ancaman fisik dan/atau mental;
7. Perlindungan terhadap harta pelapor;
8. Kerahasiaan identitas pelapor;
9. Pemberian keterangan tanpa bertatap muka dengan telapor.

10. Perlindungan tidak diberikan kepada pelapor yang terbukti :

- Memberikan laporan palsu dan/ atau fitnah.
- Membuka identitas diri sendiri kepada publik.

## Media Pelaporan

BPJS Ketenagakerjaan menyediakan berbagai sarana dan media untuk melakukan pelaporan pelanggaran antara lain melalui media:

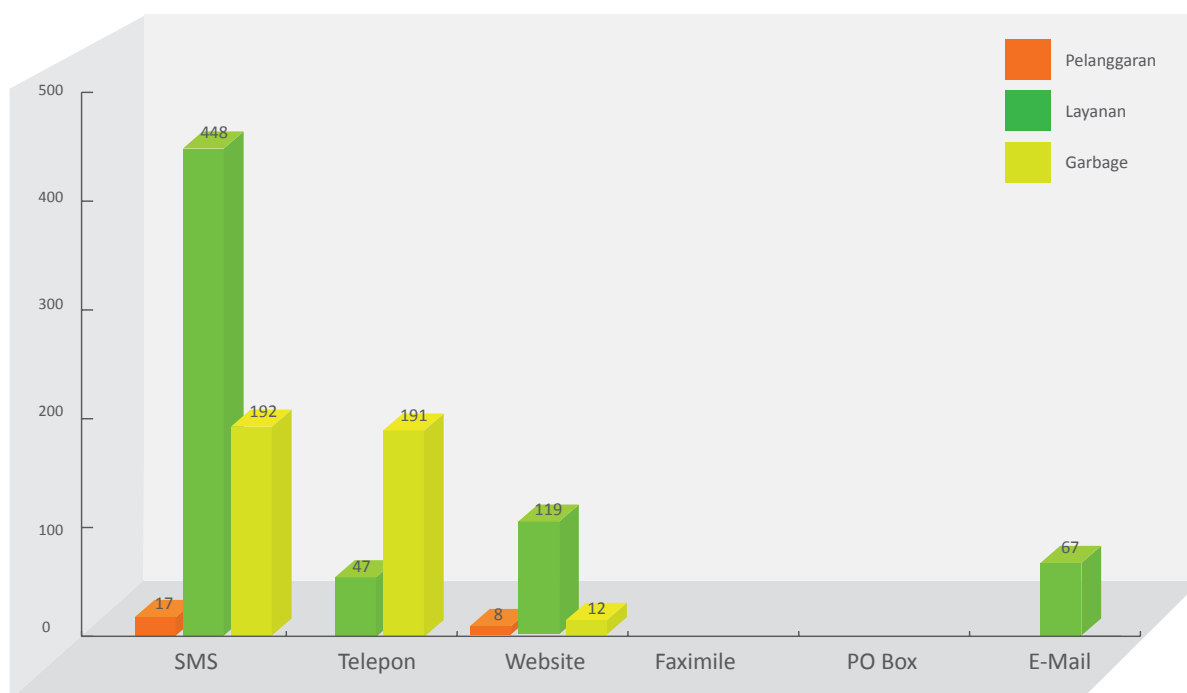
Website : <https://es.BPJSketenagakerjaan.go.id/wbs>  
 SMS : 08121292392  
 Telp : 08001392392  
 Faks : 021-52901392  
 PO BOX : 392/JKTM 12700

### Jumlah Laporan Tahun 2014 (G4-SO5)

Selama periode Bulan Januari - Desember 2014, Komite Integritas telah melakukan pembukaan Saluran Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System / WBS*) setiap hari untuk saluran *website* dan sebanyak 20 kali untuk saluran *non website*. Jumlah pelaporan yang telah diterima sebanyak 1.101 data, terdiri dari klasifikasi pelanggaran sebanyak 25 data, klasifikasi pelayanan sebanyak 681 data dan klasifikasi *garbage* sebanyak 395 data sebagai berikut:

Tabel Jumlah Laporan Tahun 2014

No	Saluran	Klasifikasi				Prosentase
		Pelanggaran	Layanan	Garbage	Total	
1	SMS	17	448	192	657	66%
2	Telepon	0	47	191	238	7%
3	Website	8	119	12	139	18%
4	Faxsimile	0	0	0	0	0%
5	PO Box	0	0	0	0	0%
6	Email*	0	67	0	67	9%
Total		25	681	395	1,101	100%



Catatan :

\*) Saluran Email mulai Bulan Juni 2014 sudah ditutup dan digantikan oleh saluran website.

Selama periode bulan Januari – Desember 2014, jumlah yang diterima Saluran Pelaporan Pelanggaran adalah sebagai berikut:

Tabel Jumlah yang diterima saluran pelaporan pelanggaran (2014)

No	Saluran	Klasifikasi			Total
		Pelanggaran	Layanan	Garbage	
1	SMS	17	448	192	657
2	Telepon	--	47	191	238
3	Website	8	119	12	139
4	Faksimili	--	--	--	--
5	PO Box	--	--	--	--
6	E-mail	--	67	--	67
Total		25	681	395	1,101

Sumber: Satuan Pengawas Internal

Tabel di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pengaduan yang masuk sebanyak 1.101 data dengan klasifikasi pelanggaran sebanyak 25 dan 681 data dengan klasifikasi layanan.
- b. Data yang masuk dengan kategori *garbage* sejumlah 395 data.

Tindak lanjut atas laporan yang diterima sebagai berikut:

- a. Seluruh laporan terkait pelayanan telah diteruskan kepada unit kerja terkait (Divisi Layanan dan Pengaduan) dan telah ditindaklanjuti semuanya.
- b. Seluruh laporan terkait pelanggaran telah tuntas ditindaklanjuti oleh SPI dan SDM.

Untuk mengatasi terjadinya potensi suap dalam gratifikasi, BPJS Ketenagakerjaan membuat pedoman pengendalian gratifikasi. Pengendalian gratifikasi memiliki ruang lingkup diantaranya larangan bagi insan BPJS Ketenagakerjaan untuk menerima pemberian dari pihak lain atau mitra kerja BPJS sehingga terjadi benturan kepentingan atau mempengaruhi dalam pengambilan keputusan atau terkait dengan kedudukan / jabatan atau memiliki usaha yang berhubungan dengan program penyelenggaraan jaminan sosial

ketenagakerjaan. Pemberian tersebut bisa berupa uang, barang, fasilitas lain seperti komisi, potongan harga, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan gratis, dan fasilitas lainnya.

Selain itu untuk mencegah terjadinya Korupsi di BPJS Ketenagakerjaan, segenap jajaran Direksi dan Dewan Pengawas sepakat menandatangani Pakta Integritas. Pakta ini berisikan 6 hal yaitu; (i) komitmen segenap jajaran Direksi dan Dewan Pengawas untuk menjadikan BPJS Ketenagakerjaan yang berintegritas, (ii) melaksanakan kode etik dengan penuh tanggung jawab, (iii) melakukan tindakan pencegahan gratifikasi, suap, korupsi dan kecurangan, (iv) menghindari tindakan yang berpotensi terjadinya benturan kepentingan, (v) menjaga kerahasiaan informasi BPJS Ketenagakerjaan dan tidak menyalahgunakan untuk kepentingan lain. (vi) komitmen seluruh jajaran Direksi dan Dewan Pengawas untuk melaksanakan komitmen ini dengan penuh rasa tanggung jawab.

# Manajemen Risiko (G4-14)

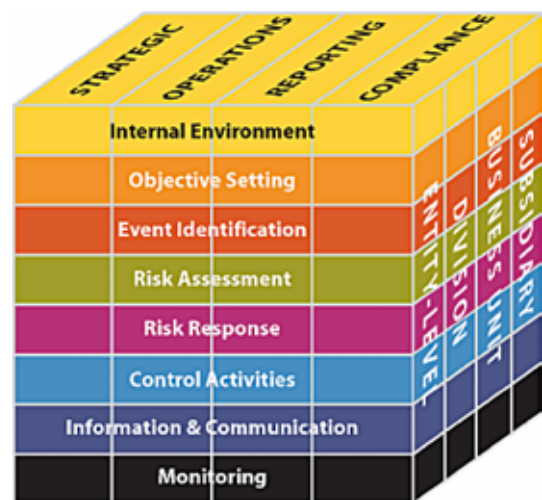
Dasar Penerapan yang digunakan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan pengelolaan risiko adalah:

1. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 99 Tahun 2013 Pasal 33 ayat 1, yang menyebutkan bahwa dalam melakukan investasi, BPJS Ketenagakerjaan wajib menyelenggarakan manajemen risiko.
2. Surat Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/232/072014 tentang Pedoman Tata Kelola BPJS Ketenagakerjaan. Surat keputusan beserta pedoman tersebut menjelaskan manajemen risiko sebagai bagian penting dari tata kelola Badan.
3. Surat Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/221/072014 tentang Kebijakan Manajemen Risiko BPJS Ketenagakerjaan. Surat keputusan beserta dokumen kebijakan tersebut menjelaskan mengenai infrastruktur, tata kelola dan proses manajemen risiko Badan.
4. Surat Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/222/072014 tentang Selera dan Toleransi Risiko BPJS Ketenagakerjaan. Surat keputusan beserta dokumen kebijakan tersebut menjelaskan tingkat dan skala selera serta toleransi risiko yang bersedia diambil oleh Direksi dalam pengelolaan risiko-risiko Badan.
5. Surat Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/250/082014 tentang Kebijakan Manajemen Keberlangsungan Bisnis (*Business Continuity Management*) BPJS Ketenagakerjaan. Surat keputusan beserta kebijakan tersebut menjelaskan mengenai tindakan antisipatif yang perlu disiapkan Badan dalam rangka keberlangsungan bisnis saat terjadi gangguan, krisis, atau bencana.

## Rujukan Penerapan Manajemen Risiko

Dalam melakukan pengelolaan risiko, BPJS Ketenagakerjaan merujuk pada kerangka penarapan manajemen risiko berbasis COSO (*ERM COSO Framework*)

### ERM COSO Framework



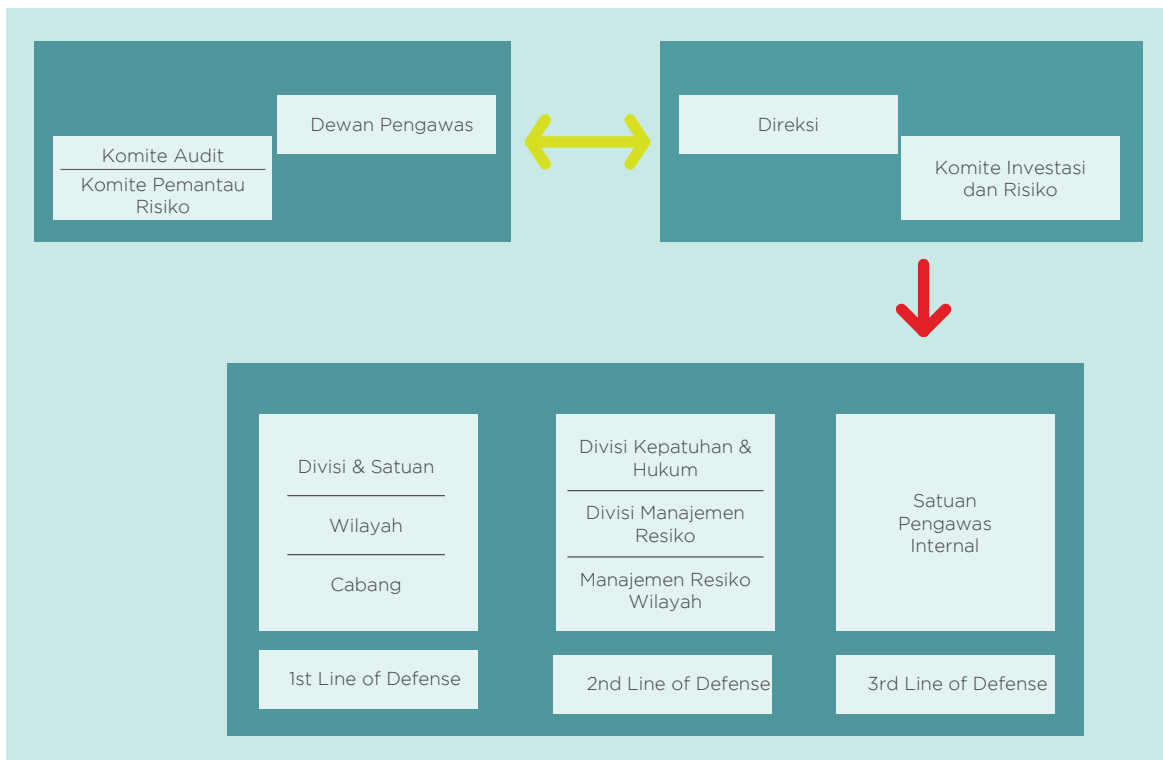
Hal-hal pokok yang diadopsi dari ERM COSO Framework tersebut adalah:

1. Semua bagian di dalam organisasi memiliki tanggung jawab terhadap pengelolaan risiko, yang artinya implementasi manajemen risiko harus mencakup level entitas, divisi, hingga unit bisnis.
2. Pengelolaan risiko dimulai sejak proses penetapan sasaran Badan dengan mengkategorikan dan menurunkan risiko berdasarkan sasaran strategis, operasional, pelaporan, dan pemenuhan (kepatuhan).
3. Membagi proses pengelolaan risiko ke dalam 8 komponen proses yaitu: (1) identifikasi lingkungan internal; (2) penetapan sasaran; (3) identifikasi kejadian; (4) penilaian risiko, (5) Respon risiko; (6) aktivitas pengendalian; (7) informasi dan komunikasi; (8) dan pemantauan.

## Struktur Pengelola Risiko

Struktur organisasi penerapan manajemen risiko merupakan struktur yang memberikan kerangka untuk merencanakan, menjalankan, mengendalikan dan memantau aktifitas penerapan manajemen risiko. Penerapan Manajemen Risiko BPJS Ketenagakerjaan

dilaksanakan melalui suatu mekanisme kerja yang terstruktur dan sistematis di mana efektivitas pelaksanaannya bergantung pada keterlibatan dan peran serta berbagai pemangku kepentingan internal dan eksternal, baik secara langsung maupun tidak langsung.



**Dewan Pengawas** bertugas melakukan pengawasan atas pelaksanaan pengurusan BPJS Ketenagakerjaan oleh Direksi dan memberikan arahan atau nasihat atau arahan kepada Direksi yang di dalamnya mencakup aspek manajemen risiko. Dalam melaksanakan pengawasan terkait aspek manajemen risiko, Dewan Pengawas membentuk Komite Pemantau Risiko guna mendukung fungsi pemantauan pelaksanaan manajemen risiko di BPJS Ketenagakerjaan.

**Direksi** sebagai pemangku akuntabilitas utama dalam memastikan pengelolaan risiko di tingkat Badan berjalan efektif. Direksi memastikan terlaksanakannya prinsip-prinsip tata kelola Badan dalam setiap aspek kegiatan Badan, serta terlaksanakannya pengelolaan risiko secara efektif, proaktif, dan berkesinambungan.

**Unit kerja di kantor pusat dan kantor daerah** (Divisi, Kantor Wilayah, Kantor Cabang) yang melaksanakan aktivitas proses bisnis adalah *1st Line of Defence* dalam melakukan pengelolaan risiko di level operasional yang berkaitan dengan pelaksanaan proses bisnis.

**Divisi Kepatuhan Hukum** sebagai *2nd Line of Defence* memastikan bahwa semua prosedur kerja dalam melaksanakan proses bisnis melalui uji kepatuhan.

**Unit Manajemen Risiko Wilayah** berkewajiban membina, mengarahkan dan memantau pelaksanaan manajemen risiko dan efektivitas penanganan risiko pada kantor-kantor cabang sesuai Kebijakan dan Petunjuk Teknis Manajemen Risiko.

**Divisi Manajemen Risiko** sebagai bagian dari *2nd Line of Defence* bertanggung jawab dalam mengembangkan kebijakan, prosedur, metode dan alat bantu manajemen risiko, melakukan fungsi fasilitasi, konsultasi dalam penerapan manajemen risiko serta pelaporan risiko di level strategis Badan kepada Direksi.

**Satuan Pengawas Internal** sebagai *3rd Line of Defence*, bertanggungjawab memastikan dilaksanakannya proses pengelolaan risiko pada unit kerja sesuai kebijakan dan prosedur melalui fungsi audit internal. Dalam rangka membangun kesadaran risiko dan budaya risiko di seluruh unit kerja, pada tahun 2014 BPJS Ketenagakerjaan membentuk agen risiko (*Risk Agent*) pada setiap unit kerja yang berperan menjalankan fungsi konsultasi & fasilitasi manajemen risiko di unit kerjanya.

### **Kebijakan Manajemen Risiko Badan dan Manajemen Risiko Dana**

Sesuai amanat UU No. 24 Tahun 2011, BPJS Ketenagakerjaan dimatangkan untuk mengelola Dana Jaminan Sosial dengan prinsip kehati-hatian. Atas dasar itulah maka berdasarkan Surat Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/221/072014 tentang Kebijakan Manajemen Risiko BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan melakukan pengelolaan Risiko-Risiko Badan sebagai Badan Penyelenggara serta Pengelolaan Risiko-Risiko Dana, baik dana badan maupun dana program.

#### **1. Proses Manajemen Risiko**

Proses utama pengelolaan risiko pada unit kerja mencakup proses;

- 1) Identifikasi Risiko,
- 2) Asesmen Risiko,
- 3) Penanganan Risiko,
- 4) Pengendalian dan Pemantauan Risiko.

Pengelolaan Risiko BPJS Ketenagakerjaan dibagi dalam dua level yaitu pertama; Pengelolaan Risiko Level Operasional Unit Kerja dan kedua; Pengelolaan Risiko di Level Strategis Badan.

Pengelolaan Risiko Level Operasional Unit Kerja:

Dalam mengelola risiko, BPJS Ketenagakerjaan mewajibkan seluruh Pemilik Risiko atau *Risk Owner* di kantor cabang dan kantor wilayah untuk melakukan Asesmen Risiko Mandiri (*Risk and Control Self Assessment / RCSA*) melalui Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Risiko (SIMRK). Terkait dengan pemantauan penanganan risiko-risiko pada kantor cabang dan kantor wilayah dilakukan oleh Kepala Kantor Cabang dan Kepala Group Manajemen Mutu dan Risiko di Kantor Wilayah.

Pengelolaan Risiko di Level Strategis Badan:

Pengelolaan sasaran dan risiko strategis dimulai dengan mekanisme RKAT berbasis Risiko. Berdasarkan Sasaran-sasaran strategis Badan, Unit kerja kantor pusat (Divisi & Satuan Kerja) bersama Divisi Manajemen Risiko melakukan identifikasi risiko atas sasaran serta menentukan *Key Risk Indicator* (KRI) nya. Asesmen KRI dilakukan secara berkala oleh unit kerja setiap bulan




#### **2. Jenis dan Metode Pengukuran Risiko sebagai Badan Pengelola**

Jenis-jenis risiko yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan dalam melaksanakan aktivitas operasionalnya sebagai Badan Pengelola atau disebut Risiko Badan adalah:

- a. Risiko Strategis
- b. Risiko Reputasi
- c. Risiko Operasional
- d. Risiko Hukum
- e. Risiko Teknologi Informasi
- f. Risiko Kepatuhan
- g. Risiko Pelaporan
- h. Risiko Pasar
- i. Risiko Kredit
- j. Risiko Likuiditas

Tingkat Risiko-Risiko Badan dihitung dengan menggunakan metode pengukuran (asesmen) 2 (dua) parameter, yaitu besarnya dampak yang ditimbulkan, dan besarnya peluang (probabilitas) terjadinya risiko dengan rentang skala 1 (satu) sampai dengan 6 (enam).

BPJS Ketenagakerjaan, menetapkan eksposur risiko Badan dengan tingkatan, rentang nilai dan warna risiko sebagai berikut:

No	Rentang Nilai	Tingkat Risiko	Warna Risiko
1	$1 \leq E \leq 9$	LOW	
2	$9 < E \leq 16$	MEDIUM	
3	$16 < E \leq 36$	HIGH	

Notasi “E” dalam kolom Rentang Nilai di atas adalah Eksposur (Nilai) Risiko yang merupakan perkalian antara Probabilitas (P) dan Dampak (D) risiko.


### 3. Jenis dan Metode Pengukuran Risiko Dana

Dalam menghitung tingkat Risiko Dana Program (JHT, JK, JKK) serta Dana Badan, BPJS Ketenagakerjaan mempertimbangkan risiko-risiko terkait investasi yaitu:

- Risiko Pasar
- Risiko Kredit
- Risiko Likuiditas
- Risiko Solvabilitas
- Risiko investasi lainnya yang relevan

Tingkat Risiko-Risiko Dana dihitung dengan menggunakan metode *Internal Investment Risk Scoring* dengan memasukkan berbagai parameter penilaian risiko investasi yang lazim digunakan sehingga menghasilkan Skor Risiko Dana (SRD).

BPJS Ketenagakerjaan menetapkan eksposur Risiko Investasi Dana (Dana Badan maupun Dana Program) dengan tingkatan, rentang nilai Skor Risiko Dana (SRD) dan warna risiko sebagai berikut:

No	Rentang Nilai	Tingkat Risiko	Warna Risiko
1	$0 \leq SRD \leq 2,3$	LOW	
2	$2,3 < SRD \leq 3,7$	MEDIUM	
3	$3,7 < SRD \leq 5$	HIGH	

### 4. Selera dan Toleransi Risiko

#### a. Selera Risiko

Direksi BPJS Ketenagakerjaan menetapkan Selera Risiko Dana Jaminan Sosial Tenaga Kerja guna memberikan kejelasan informasi kepadaparapemangku kepentingan Dana Jaminan Sosial Tenaga Kerja, khususnya eksternal, mengenai kesediaan yang diinginkan Badan dalam menanggung risiko demi pencapaian sasaran atau tujuan yang ingin diraih terkait Dana Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Pengelolaan Badan, BPJS Ketenagakerjaan mengelola risiko-risiko yang dihadapinya hingga secara rata-rata ke tingkat “LOW” dengan nilai Tingkat Risiko  $\leq 9$ .

Dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Dana Jaminan Sosial Tenaga Kerja, BPJS Ketenagakerjaan mengelola risiko-risiko yang dihadapi untuk seluruh Dana Jaminan Sosial Tenaga Kerja hingga secara rata-rata ke tingkat “LOW” dengan nilai Tingkat Skor Risiko Dana  $\leq 2,3$ .

#### b. Toleransi Risiko

Toleransi Risiko adalah suatu pernyataan Badan mengenai batas maksimum eksposur risiko yang bersedia diambil atas suatu jenis risiko tertentu ataupun peristiwa risiko (*risk event*) tertentu. .

Sesuai karakteristik risiko BPJS Ketenagakerjaan, Toleransi Risiko dibedakan menjadi 3 kelompok toleransi yaitu: Toleransi Dampak Khusus, Toleransi Dampak Umum dan Toleransi Dampak Ketahanan Keuangan.



### Alat Bantu Manajemen Risiko

Untuk membantu *risk owner* dalam melakukan asesmen dan menyusun profil risikonya, BPJS Ketenagakerjaan mengembangkan alat bantu berupa Aplikasi Sistem Manajemen Risiko Korporasi atau disingkat SIMRK, serta menyusun Pustaka Risiko yang disusun berdasarkan Rencana Kerja BPJS Ketenagakerjaan setiap tahun.

Melalui Aplikasi SIMRK Risk Owner dapat melakukan pengkinian (update) penanganan risiko serta eksposur risiko setiap saat serta menampilkan Dashboard Risiko berupa Peta Risiko, Grafik Penyebab, Grafik Pergerakan Risiko serta Kertas Kerja RCSA.

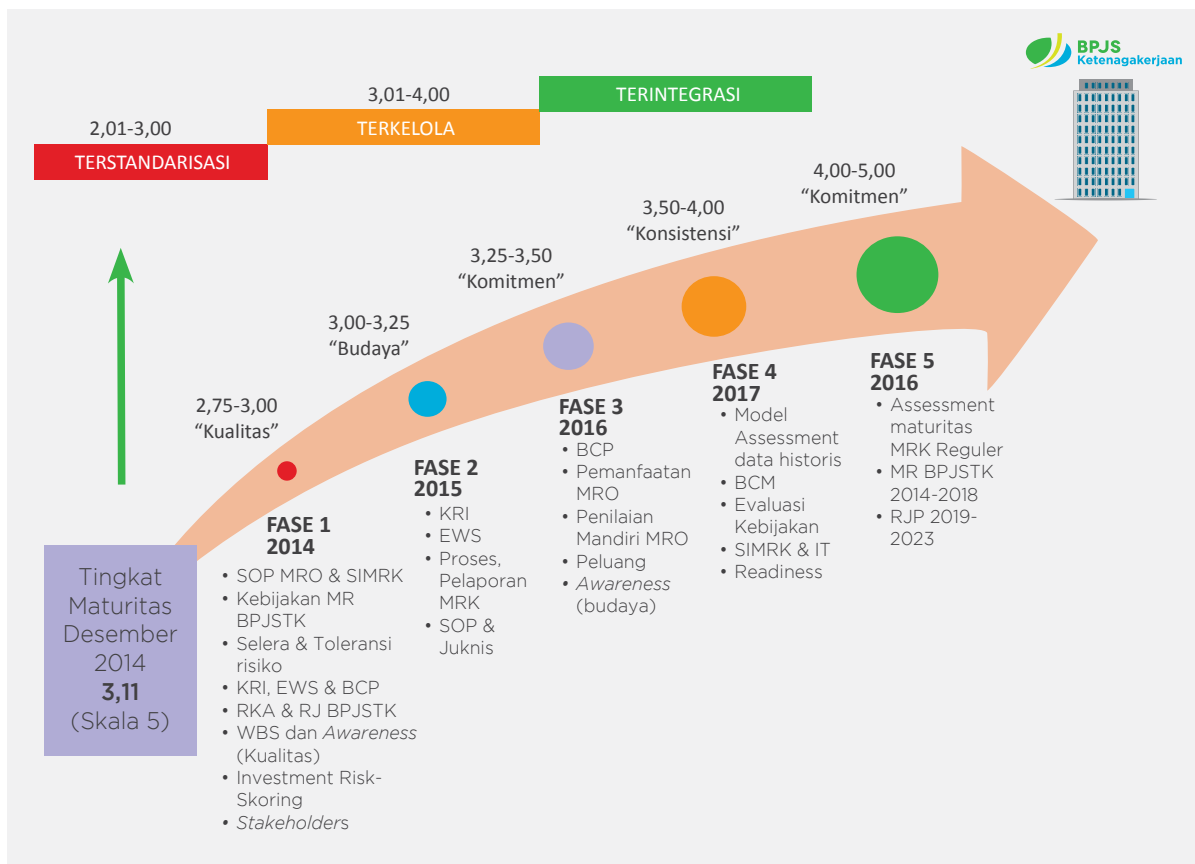
Modul yang terus dikembangkan dan terdapat dalam aplikasi adalah Modul EWS (*Early Warning System*) serta Basis Data Peristiwa Kerugian atau *Loss Even Management* (LEM).

Dalam rangka pengelolaan risiko-risiko keuangan dan investasi, alat bantu yang digunakan dalam melakukan analisa dan asesmen risiko adalah:

1. *Bloomberg*
2. *Infovesta*
3. *Internal Investment Risk Scoring*

### Road Map Penerapan Manajemen Risiko

Dalam rangka penerapan dan pengembangan kualitas manajemen risiko secara berkesinambungan, BPJS Ketenagakerjaan menyusun *Road Map* Penerapan Manajemen Risiko 2014-2018. *Road Map* tersebut secara garis besar menggambarkan tahapan-tahapan (*mile stone*) yang harus dilalui mulai dari terstandarisasi, budaya, komitmen, konsistensi, hingga tahap terintegrasi. fokus pengembangan dan pelaksanaan manajemen risiko mulai tahun 2014-2018 adalah sebagai berikut:



Tahun	2014	2015	2016	2017	2018
Skor	2,75 - 3,00	3,00 - 3,25	3,25 - 3,50	3,50 - 4,00	4,00 - 5,00
Klasifikasi Tingkat Kematangan	Terstandarisasi	Terkelola	Terkelola	Terkelola	Terintegrasi
Fokus Penerapan	Kualitas	Budaya	Komitmen	Konsistensi	Terintegrasi

### Evaluasi Efektivitas dan Tingkat Kematangan Manajemen Risiko

Sebagai evaluasi dan peningkatan kualitas terhadap implementasi manajemen risiko korporasi BPJS Ketenagakerjaan yang melekat pada seluruh aktivitas bisnis dan mengukur tingkat efektifitas serta kesesuaian dengan kondisi organisasi yang bertransformasi, maka dilakukan *assessment* terhadap praktik dan sistem manajemen risiko korporasi saat ini.

Asesmen efektivitas penerapan dan tingkat kematangan manajemen risiko BPJS Ketenagakerjaan, dilakukan oleh Asesor Independen setiap tahun. Penilaian

dilakukan dengan melihat aspek-aspek yaitu lingkungan eksternal, penetapan sasaran, identifikasi peristiwa, penilaian risiko, penanganan risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan konsultasi serta pemantauan dengan mengukur secara kuantitatif berdasarkan bobot dari masing-masing aspek. Hasil asesmen penerapan manajemen risiko secara umum pada tahun 2014 mencapai total skor sebesar 3,11 (dari skala 5) dengan nilai pencapaian 62,10%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen risiko pada BPJS Ketenagakerjaan telah mencapai klasifikasi "TERKELOLA".

Tabel Penerapan Manajemen Risiko pada Jamsostek

No	Aspek	Bobot (%)	Skor	Skor Tertimbang	% Capaian
1	Lingkungan Internal	25,80%	3.25	0.84	65,0%
2	Penetapan Sasaran	12,90%	3.50	0.45	70,0%
3	Identifikasi Peristiwa	9,60%	3.33	0.32	66,7%
4	Asesmen Risiko	15,10%	2.60	0.39	52,0%
5	Penanganan Risiko	6,00%	3.33	0.20	66,7%
6	Aktivitas Pengendalian	7,60%	2.67	0.20	53,3%
7	Informasi dan Komunikasi	10,40%	3.50	0.36	70,0%
8	Pemantauan	12,60%	2.67	0.34	53,3%
Total		100.00%		3,11	62,1%
Klasifikasi Tingkat Maturitas Penerapan Manajemen Risiko				"TERKELOLA"	

## Risiko-Risiko yang Dihadapi BPJS Ketenagakerjaan Pada Tahun 2014

BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2014 menetapkan sasaran-sasaran strategis untuk mencapai visi yaitu menjadi badan penyelenggara jaminan sosial berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam operasional dan pelayanan. Inisiatif strategis yang diimplementasikan untuk dapat mencapai sasaran tahun 2014 sesuai Perencanaan Strategis BPJS Ketenagakerjaan terkonsentrasi antara lain pada:

1. Peningkatan kepesertaan dan perluasan pangsa pasar
2. Peningkatan jumlah dana kelolaan, hasil investasi, dan sistem pengelolaan keuangan secara optimal

3. Pengembangan program/manfaat dan implementasi pelayanan prima
4. Pengembangan komunikasi terintegrasi melalui berbagai media
5. Implementasi keunggulan operasional dan layanan melalui model bisnis baru dan penguatan sistem informasi BPJS Ketenagakerjaan
6. Pengembangan *human capital*, manajemen perubahan dan penguatan tata kelola badan.

Dua puluh risiko prioritas Badan tahun 2014 berdasarkan hasil asesmen pada semester II 2014 terkait sasaran strategis Badan sebagaimana tersebut di atas adalah sebagai berikut :

No	Sasaran dan Progam Kerja Strategis	Peristiwa Risiko	Kategori Risiko
<b>A. Kepesertaan dan perluasan pangsa pasar</b>			
1.	Optimalisasi Pertumbuhan TK Aktif	Tidak optimalnya penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak mematuhi undang-undang SJSN	Operasi
2.	Membentuk data/informasi pasar melalui marketing intelligence	Tidak tervalidasinya data potensi kepesertaan secara akurat untuk siap ditindaklanjuti.	Operasi
3.	Pembenahan database kepesertaan	Ketidakpatuhan peserta melengkapi informasi data kepesertaan sesuai ketentuan.	Operasi
4.	Pembenahan database kepesertaan	Tidak efektif kerjasama dengan mitra strategis dalam upaya peningkatan kepesertaan	Operasi

No	Sasaran dan Program Kerja Strategis	Peristiwa Risiko	Kategori Risiko
<b>B. Implementasi keunggulan operasional dan layanan</b>			
5.	Implementasi <i>e-service</i> ( <i>e-registration, e-collection, e-payment, e-claim</i> )	Terjadinya gangguan implementasi <i>e-service</i> karena faktor ketidakcukupan kapasitas infrastruktur TI.	Operasi
6.	Meningkatkan kapasitas infrastruktur IT	Terhentinya pelayanan sementara karena gangguan jaringan komunikasi TI.	Operasi
7.	Meningkatkan kapasitas infrastruktur IT	Kurang mampunya DRC mengambil alih fungsi DC saat terjadi gangguan / krisis.	Operasi
8.	Mengembangkan sistem pengawasan pada BPJS Ketenagakerjaan	Kesalahan penerapan hukum dalam pemberian sanksi sistem administratif.	Hukum
9.	Meningkatkan kapasitas infrastruktur IT	Kesalahan dalam perencanaan dan pembuatan kajian terhadap kebutuhan kapasitas hardware dan networking untuk jangka menengah dan panjang.	Strategis
10.	Mengembangkan sistem pengawasan pada BPJS Ketenagakerjaan	Kesalahan perumusan konten dalam peraturan turunan tentang pengawasan dan pemeriksaan oleh Badan.	Hukum
11.	Implementasi <i>smart card</i>	Ketidaktepatan penentuan strategi dan pasar sasaran dalam implementasi <i>smart card</i> .	Strategis
12.	Implementasi proses bisnis baru	Ketidaksesuaian proses bisnis yang disusun dengan ketentuan dalam UU BPJS serta peraturan pelaksanaannya	Kepatuhan
13.	Implementasi proses bisnis baru	Arah pengembangan perusahaan yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan tren perubahan lingkungan.	Strategis

No	Sasaran dan Program Kerja Strategis	Peristiwa Risiko	Kategori Risiko
<b>C. Pengembangan komunikasi</b>			
14.	Mengintensifkan program komunikasi kepada seluruh karyawan	Tidak efektifnya strategi komunikasi melalui fungsi sosial media sebagai sarana komunikasi dan edukasi tentang Badan.	Operasi
15.	Mengintensifkan program komunikasi kepada seluruh karyawan	Tidak optimalnya pemanfaatan Portal Forum BPJS Ketenagakerjaan oleh pihak internal dan eksternal.	Operasi
<b>D. Peningkatan jumlah dana kelolaan, hasil investasi dan sistem pengelolaan keuangan</b>			
17.	Meningkatkan dana kelolaan dan pendapatan investasi.	Kurang tepat dan cepatnya analisa dalam menyikapi perubahan kondisi pasar uang dan pasar modal	Strategis
16.	Implementasi pemisahan pencatatan keuangan secara multiple entities.	Terlanggarnya batas waktu penyesuaian alokasi dana investasi sesuai PP No 99 Tahun 2013	Kepatuhan
<b>E. Pengembangan manfaat dan implementasi pelayanan PRIMA</b>			
18.	Harmonisasi regulasi dan implementasi Program Jaminan Pensiun	Ketidakersediaan regulasi dan ketidaksiapan infrastruktur pelaksanaan Program Jaminan Pensiun	Strategis
19.	Implementasi pelayanan PRIMA	Ketidaksiapan SDM Internal dalam implementasi pelayanan PRIMA.	Reputasi
<b>F. Human capital, Manajemen perubahan dan penguatan tata kelola perusahaan</b>			
20.	Internalisasi budaya perusahaan	Ketidaksiapan dukungan sistem informasi pengelolaan Human Capital Berbasis Kompetensi	Strategis



Memastikan Keberlanjutan  
Pertumbuhan **Ekonomi**  
(Kinerja Ekonomi)

## Pencapaian Nilai Ekonomi (G4-EC1)

Dalam memastikan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi pada BPJS Ketenagakerjaan dilihat dari target pencapaian jumlah iuran yang terkumpul selama tiga tahun terakhir, nilai investasi yang didapatkan, serta jumlah kepesertaan BPJS selama tiga tahun terakhir. Berdasarkan data, untuk kepesertaan aktif dan penambahan kepesertaan selama tahun 2014 menunjukkan kinerja yang sangat baik. Apa yang direncanakan dalam RKAT (Rencana Kerja Anggaran Tahunan) dan Realisasi Pencapaian, memperlihatkan trend kecenderungan positif, bahkan mencapai 100% lebih.

Tabel Kinerja Ekonomi BPJS Ketenagakerjaan Dari Segi Kepesertaan

Uraian	RKAT 2014	Realisasi 2014	% Pencapaian
Kepesertaan Aktif			
• Perusahaan	214.518	216.593	100,97
• Tenaga kerja	15.197.802	16.791.397	110,49
Penambahan Kepesertaan			
• Perusahaan	41.774	54.986	131,63
• Tenaga Kerja	11.724.559	11.737.995	100,11

Berdasarkan tabel di atas, secara nasional dari keaktifan pencapaian kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, dari unsur perusahaan dan tenaga kerja memperlihatkan kinerja yang cukup baik. Dari target di RKAT 2014, realisasi pencapaian selama 2014 untuk perusahaan mencapai 100,97% dan untuk tenaga kerja mencapai 110,49%. Sedangkan untuk penambahan kepesertaan, dari sisi perusahaan juga memperlihatkan capaian yang sangat besar bahkan melebihi dari yang di targetkan. Untuk Perusahaan, dari target di RKAT 2014 sebesar Rp 41,774 M, realisasi pencapaian melebihi target yaitu sebesar Rp 54,986 M atau mencapai 131,63%. Sedikit berbeda dengan penambahan kepesertaan dari kelompok tenaga kerja, yang hanya mencapai rata-rata 100,11% dari yang ditargetkan Rp 11.724.559 M realisasi pencapaian selama 2014 mencapai Rp 11.737.995 M atau sebesar 100,11%

Sedangkan untuk pencapaian jumlah iuran dan jaminan untuk peserta

BPJS Ketenagakerjaan selama 2014, memperlihatkan pencapaian yang sangat variatif. Pada aspek iuran kepesertaan untuk program JKK, JKM, dan JHT, realisasi pencapaian semuanya tidak mencapai angka 100% atau lebih. Semuanya masih berkisar dibawah 100% atau mencapai sekitar 83% sampai 90,16% (lihat tabel bawah). Hal ini memperlihatkan bahwa target pencapaian terlalu tinggi dibandingkan realisasi pencapaian. Berbeda dengan pembayaran jaminan selama 2014 untuk JKK, JKM dan JHT, dimana realisasi pencapaiannya mencapai rata-rata diatas 100% lebih. Dan yang paling banyak adalah pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT), dari RKAT 10.040, realisasi pencapaiannya sebesar 12.894 atau 128,43%. (tabel bawah). Tingginya pembayaran JHT memperlihatkan bahwa selama tahun 2014, banyak terjadi pesangon pekerja yang harus dibayarkan karena faktor pensiun kerja.

Tabel Kinerja Ekonomi BPJS Ketenagakerjaan dari Iuran dan Jaminan Program  
(dalam miliar Rp, kecuali %)

Uraian	RKAT 2014	Realisasi 2014	% Pencapaian
Iuran			
• JKK	3.607	3.019	83,70
• JKM	1.578	1.375	87,14
• JHT	26.981	24.327	90,16
Total Iuran	32.166	28.721	89,29
Jaminan			
• JKK	637	652	102,35
• JKM	428	455	106,31
• JHT	10.040	12.894	128,43
Total Jaminan	11.105	14.001	126,08

Kinerja Ekonomi BPJS Ketenagakerjaan selain dilihat dari kepesertaan, iuran dan jaminan, juga dilihat dari segi aset, investasi dan pendapatan dari investasi secara nasional. Berdasarkan hasil laporan pengelolaan program, untuk pengelolaan aset program JKK, JKM dan JHT antara RKAT dan Realisasi selama 2014 memperlihatkan tren positif, dimana pencapaiannya rata-rata 100% bahkan lebih. Hanya untuk program JKK realisasi pencapaian untuk 2014 dari target Rp 11.812 M, tercapai Rp 11.697 M atau mencapai 99,03%. Meski demikian, secara total aset dana jaminan sosial, sangat tinggi nilainya dari RKAT sebesar Rp 178.825 M realisasinya mencapai Rp 181.690 M atau meningkat sebesar 101,60%. Sedangkan untuk aset BPJS sendiri diluar aset piutang Dana Jaminan Sosial ketiga program, juga memperlihatkan adanya peningkatan yang menggembirakan. Dari RKAT Rp 11.063 M, realisasi pencapaiannya sebesar Rp 11.416 M atau 101,69%.

Hal yang menggembirakan juga terjadi pada kebijakan investasi untuk tiga program BPJS Ketenagakerjaan. Dari Dana Jaminan Sosial ketiga program, untuk JKK dari target Rp 11.705 M, capaian realisasinya sebesar Rp 11.540 M atau 98%. Sedangkan

untuk investasi dari program JKM dan JHT, realisasi pencapaian mencapai diatas 100%. Kalau digabungkan dengan dana investasi piutang dari ketiga program dengan dana investetasi yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan, secara total juga masih memperlihatkan pencapaian yang cukup menggembirakan dengan rasio rata rata kenaikan mencapai 100%.

Demikian juga dengan rata rata pendapatan dari investasi ketiga program JKK, JKM dan JHT, rata ada kenaikan pendapatan rata-rata sebesar 148%. Kenaikan realisasi pencapaian ini masih sangat tinggi dibandingkan dengan pendapatan investasi dari dana BPJS sendiri yang hanya mencapai 115,63%. Berdasarkan aset dana yang dimiliki, nilai investasi yang dikeluarkan serta pendapatan dari investasi tersebut, maka berakibat kepada semakin baiknya nilai Hasil Investasi (Yield on Investment) yang sangat menggembirakan dengan prosentase kenaikan antara RKAT dan realisasi pencapaian rata rata sebesar antara 140% - 150% untuk ketiga program, dan 116,23% untuk return yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan. (lihat tabel bawah)



Tabel Kinerja Ekonomi BPJS Ketenagakerjaan Dari Sisi Asset, Investasi dan Pendapatan Selama 2014 (dalam miliar Rp, kecuali %)

Uraian	RKAT 2014	Realisasi 2014	% Pencapaian
luran			
• JKK	11.812	11.697	83,70
• JKM	3.758	3.951	87,14
• JHT	163.225	166.042	90,16
Sub Total Dana Jaminan Sosial	178.825	181.690	101,60
• BPJS	11.063	11.416	103,19
Total Asset	189.888	193.106	101,69
Dana Investasi			
• JKK	11.705	11.540	102,35
• JKM	3.683	3.896	106,31
• JHT	10.040	163.872	128,43
Sub Total Dana Jaminan Sosial	176.991	179.308	101,31
• BPJS	8.076	7.656	94,80
Total Dana Investasi	185.067	188.964	101,03
Pendapatan Investasi			
• JKK	1.054	1.569	148,86
• JKM	320	467	145,94
• JHT	13.764	20.401	148,22
Sub Total Dana Jaminan Sosial	15.138	22.437	148,22
• BPJS	736	851	115,63
Total Pendapatan Investasi	15.874	23.288	146,71
Yield on Invesment (%)			
• JKK	10.69%	16.12%	150.80
• JKM	10.51%	14.89%	141.67
• JHT	9.40%	13.80%	146.81
BPJS	9.55%	11.10%	116.23

Untuk distribusi pertumbuhan ekonomi BPJS Ketenagakerjaan pada level daerah, dilihat dari jumlah kepesertaan (tenaga kerja dan perusahaan), serta nilai investasi dari asset yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan yang ada di 11 kanwil. Dari 11 kanwil yang ada, penambahan jumlah kepesertaan dari unsur perusahaan yang paling adalah Jakarta dan Jawa Timur dengan berbagai variasinya. Untuk target yang paling tinggi adalah Jakarta sebesar 47,046 dengan realisasi sebesar

45,131 (95,93%). Sementara Jawa Timur, meski targetnya lebih kecil dari Jakarta yaitu 24,665, tapi realisasi pencapaiannya sangat besar yaitu 26,549 atau (107,64%). Untuk Jawa Barat, Jawa Tengah-DIY, Sumbarriau, Banten, Kalimantan rata rata kurang dari 100% tapi masih ketegori baik. Sedangkan untuk Banuspa, Sulawesi Maluku, Sumbagsel, Sumbagut realisasi pencapaian secara umum mencapai 100% bahkan lebih. (G4-EC1)

Tabel Perusahaan Aktif Per Wilayah

Kanwil	Tahun 2014		Analisa	
	Target	Realisasi	% Pencapaian	% Komposisi Realisasi
Sumbagut	16,466	17,734	107,70	8.19
Sumbarriau	17,636	16,856	95,58	7.78
Sumbagsel	13,615	16,283	119,60	7.52
Banten	9,687	9,358	96,60	4.32
DKI Jakarta	47,048	45,131	95,93	20.83
Jawa Barat	22,784	22,160	97,26	10.23
Jateng & DIY	20,979	20,687	98,61	9.55
Jatim	24,665	26,549	107,64	12.26
Kalimantan	15,717	15,044	95,72	6.95
Sulawesi Maluku	13,918	14,724	105,79	6.8
Banuspa	12,003	12,067	100,53	5.57
Nasional	214,518	216,593	100,97	100.00

Sumber: RKAT Tahun 2014 dan Divisi Perluasan Kepesertaan

Sedangkan dari segi kepesertaan tenaga kerja, secara target di RKAT masih didominasi Kanwil dari DKI Jakarta, Jawa Barat, Jateng-DIY, Jatim dan Kalimantan. Meski demikian, khusus Kanwil DKI Jakarta dari target yang ada di RKAT, yaitu 3.936.003 realisasi pencapaiannya 96.76%. Untuk 4 Kanwil lainnya yang memang target RKAT rata rata cukup besar yaitu diatas 1 juta, dan realisasi

pencapaiannya juga diatas 100%. Secara nasional, rata rata realisasi pencapaian dari 11 kanwil, 9 diantaranya mencapai diatas 100 %. Sebuah prestasi bagus untuk BPJS Ketenagakerjaan yang masih berusia satu tahun. Hanya DKI Jakarta dan Banten yang realisasi pencapaiannya kurang dari 100%. (lihat tabel bawah)

Tabel Jumlah Tenaga Kerja Aktif Perwilayah

Kanwil	Tahun 2014		Analisa	
	Target	Realisasi	% Pencapaian	% Komposisi Realisasi
Sumbagut	784,778	1,229,509	156.67	7.32
Sumbarriau	897,994	1,132,918	126.16	6.75
Sumbagsel	709,243	1,004,700	141.66	5.98
Banten	1,058,740	1,041,651	98.39	6.2
DKI Jakarta	3,936,003	3,808,343	96.76	22.68
Jawa Barat	2,481,019	2,621,194	106.65	15.62
Jateng & DIY	1,524,066	1,600,492	105.01	9.53
Jatim	1,554,565	1,780,036	114.50	10.6
Kalimantan	1,180,525	1,372,103	116.23	8.17
Sulawesi Maluku	550,415	550,547	100.02	3.28
Banuspa	520,454	649,904	124.87	3.87
Nasional	15,197,802	16,791,397	110.49	100.00

Sumber: RKAT Tahun 2014 dan Divisi Perluasan Kepesertaan

# Kontribusi Kepada Negara

Klaim yang sudah dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada peserta anggota BPJS Ketenagakerjaan meliputi jenis klaim, jumlah nominal, jumlah peserta yang mengklaim. Berdasarkan data laporan pembayaran klaim 2014, secara umum dari segi perencanaan dan realisasi hampir semuanya meleset dari target yang direncanakan atau lebih besar jumlah yang harus dibayarkan ketimbang dari jumlah yang direncanakan. Meski ada perbedaan antara target dan realisasi pencapaian, tapi secara umum masih dalam batas toleransi yang diperbolehkan yaitu sekitar 5%. Dari beberapa klaim yang dibayarkan, untuk klaim Jasa Konstruksi (Jakons) dari JKM

dan JKK realisasi pencapaiannya masih dibawah 100% yaitu antara 48-98%. Klaim pembayaran untuk tenaga penerima upah adalah klaim program JHT dengan realisasi pencapaian sebesar 142%. Hal yang sama juga terjadi untuk pembayaran klaim tenaga kerja bukan penerima upah, yang paling besar pembayaran klaimnya pada program JHT yaitu sebesar 236,11%. Klaim Rasio sampai dengan 31 Desember 2014 mencapai 48,75% atau melebihi target 34,52% sehingga menunjukkan pencapaian sebesar 141,20% dari target. Program JHT memberikan kontribusi tertinggi dari posisi klaim rasio tersebut. (lihat tabel bawah)

Tabel Klaim Yang Dibayarkan BPJS Ketenagakerjaan Selama 2014

Uraian	RKAT 2014		% Pencapaian
	Target %	Realisasi %	
Tenaga Penerima			
Program JKK	17,43	22,00	126,21
Program JKM	26,34	33,06	125,52
Program JHT	37,22	53,01	142,41
JKK Jakons	17,51	17,17	98,06
JKM Jakons	10,53	5,13	48,72
Klaim Rasio Penerima Upah	34,36	48,76	141,48
Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah			
Program JKK	52,17	14,29	27,38
Program JKM	333,33	136,36	40,91
Program JHT	17,65	41,67	236,11
Klaim Rasio Bukan Penerima Upah	76,09	43,10	56,65
Klaim Rasio	34,52	48,75	141,20

Sumber: RKAT Tahun 2014 dan Audit Laporan Keuangan

# Pelayanan Prima Untuk Peserta



Dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada peserta, BPJS Ketenagakerjaan menyusun standard pelayan yang disebut *Service Blueprint*. Konsep *Service Blueprint* ini mengembangkan 3 (tiga) aspek penting dalam pelayanan BPJS Ketenagakerjaan yaitu *Physical Evidence*, *Process* dan *People*.

*Physical Evidence* dalam *Service Blueprint* adalah konsep pengembangan pelayanan BPJS Ketenagakerjaan meliputi aspek fisik yang menjadi standard an harus diterapkan diseluruh kantor unit layanan BPJS Ketenagakerjaan. Aspek fisik tersebut mencakup ruang layanan dan infrastruktur pendukungnya serta media edukasi & informasi di ruang layanan.

*Process* dalam *Service Blueprint* adalah konsep pengembangan pelayanan BPJS Ketenagakerjaan meliputi aspek alur layanan dan prosedur yang menjadi standard dan harus diterapkan diseluruh kantor unit layanan BPJS Ketenagakerjaan. Aspek alur layanan dan prosedur ini diharapkan dapat mengeliminasi titik-titik frustrasi yang selama ini dirasakan oleh peserta.

*People* dalam *Service Blueprint* adalah konsep pengembangan pelayanan BPJS Ketenagakerjaan meliputi aspek Salam PRIMA, Sikap PRIMA dan Sapaan PRIMA yang menjadi standar budaya layanan bagi insan BPJS Ketenagakerjaan dan harus diterapkan oleh seluruh kantor unit layanan BPJS Ketenagakerjaan.

Implementasi 3 (tiga) aspek penting yaitu *Physical Evidence*, *Process* dan *People* dalam *Service Blueprint* harus dilandasi dengan Service Values “PRIMA” yaitu Peduli, Ringkas, Interaktif, Modern dan Aktif.

- 1. Peduli :**  
Layanan Prima berawal dari sikap peduli kepada peserta
- 2. Ringkas :**  
Proses layanan yang mudah untuk dipahami oleh peserta
- 3. Interaktif :**  
Interaksi dengan peserta melalui berbagai cara
- 4. Modern :**  
Kualitas layanan yang mencerminkan kekinian
- 5. Aktif :**  
Pembinaan komunikasi kepada peserta dilakukan secara proaktif

		Physical Evidence	Process	People
P	Peduli	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menciptakan persepsi kesetaraan</li> <li>Menciptakan suasana kantor yang bersahabat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memastikan kesamaan tingkat layanan di setiap kantor cabang</li> <li>Menyediakan alat ukur layanan PRIMA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menunjukkan bahasa tubuh yang simpatik</li> <li>Menggunakan tata bahasa yang menghormati</li> </ul>
R	Ringkas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memudahkan peserta dalam mengikuti alur pelayanan</li> <li>Mengedukasi peserta tentang proses pelayanan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menciptakan kantor cabang yang efisien dan efektif</li> <li>Simplifikasi prosedur layanan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memfokuskan peran frontliner</li> <li>Mempercepat respon pelayanan</li> </ul>
I	Interaktif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menambah ragam touch point</li> <li>Memudahkan peserta memilih pelayanan sesuai preferensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyediakan informasi yang komprehensif</li> <li>Mendukung berbagai fungsi pengawasan dan simulasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memapukan peserta berkomunikasi 2 arah dalam setiap touch point</li> <li>Menumbuhkan karakter untuk memberikan solusi untuk peserta</li> </ul>
M	Modern	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan pemahaman peserta terhadap informasi</li> <li>Menciptakan kesan kantor yang mencerminkan kekinian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memperlihatkan efek langsung transformasi kepada pelayanan</li> <li>Memberikan standar baru akan layanan yang modern bagi internal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mendorong terciptanya pola pikir yang terbuka antar karyawan</li> <li>Menyediakan pengakuan akan inovasi yang dilakukan karyawan</li> </ul>
A	Aktif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberikan edukasi yang aktif untuk pihak ketiga</li> <li>Memberikan panduan untuk standarisasi penyampaian informasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memudahkan petugas menjalin hubungan dengan pihak ketiga</li> <li>Mengembalikan fungsi RO sebagai Pembina hubungan dengan pemberi kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan utilisasi peran PIC</li> <li>Memotivasi PIC untuk aktif memberikan info kepada peserta/calon peserta</li> </ul>

# Hubungan Baik dengan Para Mitra Kerja

Mitra Kerja sebagai salah satu stakeholder mempunyai peran untuk membantu BPJS Ketenagakerjaan dalam mencapai visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan. Terdapat beberapa Engagement yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan terhadap Mitra Kerja yaitu dengan Sosialisasi *Good Governance* & program-program BPJS Ketenagakerjaan, Penandatanganan Pakta Integritas dalam setiap kerjasama yang dilakukan serta pelaksanaan anti suap. Hal tersebut dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk menjaga hubungan baik dengan para stakeholders nya serta dalam wujud budaya *culture Good Governance* BPJS Ketenagakerjaan.

Perbankan merupakan salah satu key stakeholder BPJS Ketenagakerjaan, karena kemitraan yang dijalankan bertujuan untuk meakukan salah satu inisiatif BPJS Ketenagakerjaan pada pencairan dana klaim peserta BPJS Ketenagakerjaan yaitu sistem Cash Less Transaction. Inisiatif tersebut merupakan salah satu usaha BPJS Ketenagakerjaan dalam menghindari penyimpangan Tata Kelola Lembaga. Selain itu, Cash Less Transaction juga dilakukan dalam upaya peningkatan pelayanan kepada peserta. BPJS

Ketenagakerjaan sudah memiliki kerjasama dengan beberapa Bank Nasional dan Bank Daerah.

Pemerintah Kota berperan sebagai regulation Maker, dalam hal ini pemerintah membantu untuk menerbitkan peraturan turunan dari Undang-undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS khususnya mewajibkan perusahaan didaerah tersebut untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dengan peran serta Pemerintah Daerah yang baik tentunya membuat pelaksanaan Tata Kelola BPJS Ketenagakerjaan menjadi berjalan optimal.



Bersinergi Mengelola  
Lingkungan  
**(Kinerja Lingkungan)**



# Keanekaragaman Hayati



BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan kerjasama dengan salah satu mitra perbankannya yaitu Bank Mandiri (Persero), Tbk dalam melakukan upaya penghijauan dan pelestarian Hutan Kota Batam. BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki lahan seluas 1ha di Jalan Hang Kesturi Kawasan Industri Kabil Batam memberikan proposal pembangunan Hutan Kota Batam kepada PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. Hutan kota Batam ini terdiri dari tujuh area, yaitu : area penerimaan, area fasilitas umum, area plaza utama, area kolam, area transisi, area mini plaza dan area hutan. Hutan Kota Batam memiliki total pohon yang ditanam berjumlah 338 pohon dengan mayoritas berjenis pelindung seperti pohon trembesi, mahoni, angsana, sangon merah, rainnow dan petai cina.

(G4-EN11) (G4-EN13) (G4-DMA)

PT Bank Mandiri (Persero), Tbk sepakat untuk memberikan hibah dalam bentuk dana yang bersumber dari Program Bina Lingkungan dengan jumlah Rp. 2.257.579.059,- kepada BPJS Ketenagakerjaan. Pembangunan Hutan kota Batam ini diharapkan dapat membantu mengurangi peningkatan suhu udara di kota Batam, mengurangi pencemaran udara, mencegah penurunan air dan permukaan tanah maupun intrusi air laut yang dapat meningkatkan kandungan logam berat dalam air.



Pengembangan Sumber  
Daya **Manusia**  
(Kinerja Sosial)

## Komitmen Pengembangan SDM (Kinerja Sosial) (G4-DMA)

Tabel Mutasi dan Promosi

Uraian	Pejabat Struktural	Karyawan Non Struktural
Kenaikan Grade	111	511
Pengukuhan Pejabat Sementara	274	--
Promosi	170	73
Mutasi Penyegaran	96	206
Mutasi Atas Permintaan Sendiri	--	20

Sumber data: Divisi SDM

### Komposisi Tenaga Kerja (G4-LA1)

Untuk dapat mengantisipasi perkembangan lingkungan dan terus meningkatkan pelayanan, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Dengan adanya SDM yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang kerjanya, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja individu yang pada akhirnya akan menentukan tingkat kinerja organisasi yang optimal. Mengingat SDM mempunyai peran yang strategis dalam pencapaian tujuan organisasi, maka SDM harus dipandang sebagai faktor kunci penentu keberhasilan dan sebagai aset yang harus dikembangkan.

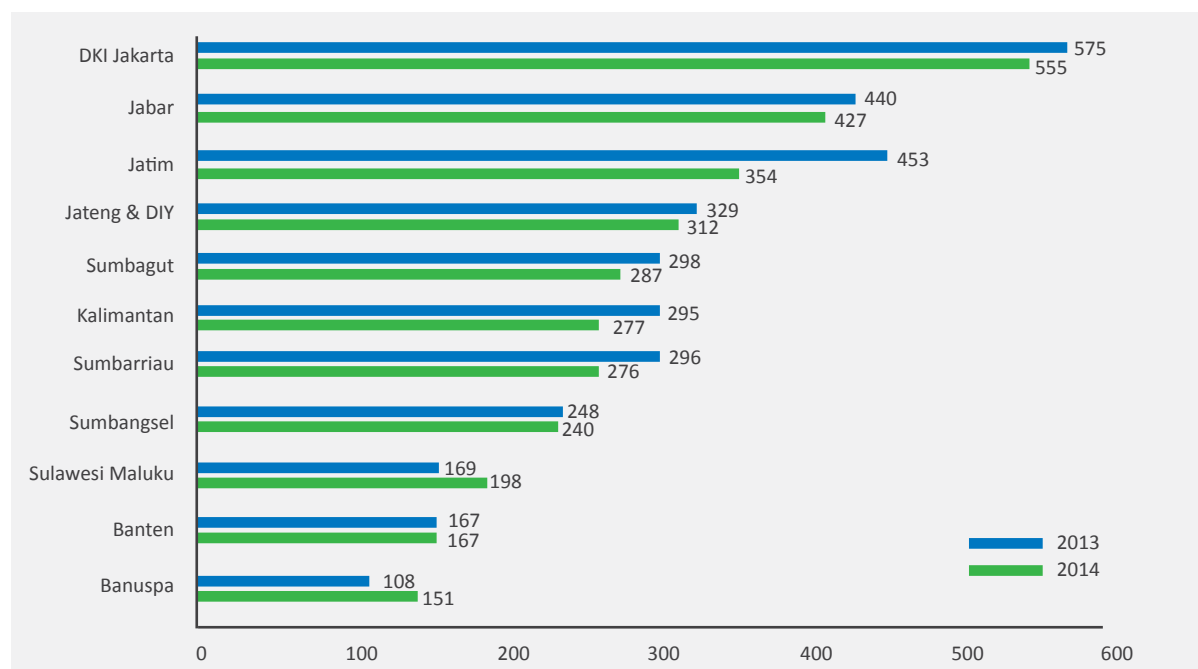
Jumlah karyawan sampai dengan Desember 2014 sebanyak 3.753 orang, dengan perincian:

- Kantor Pusat : 509 orang
- Kantor Daerah : 3.244 orang

Jumlah karyawan BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan Desember 2014 berjumlah 3.753 orang dengan kriteria sebagai berikut:

- Jumlah karyawan paling banyak berada di kanwil DKI Jakarta dengan komposisi jumlah karyawan yaitu 14,79% atau 555 orang dari jumlah karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

### Grafik Statistik Karyawan Per Wilayah



Sumber data: Divisi SDM

b. Sedangkan untuk wilayah Banuspa memiliki jumlah karyawan paling sedikit diantara wilayah lainnya yaitu 151 karyawan. Banyaknya karyawan pada setiap wilayah dapat dipengaruhi oleh jumlah Kantor Cabang dan Jumlah Kantor Perintis sebagai kantor operasional yang dibawah oleh Kantor Wilayah.

c. Berdasarkan jenis kelamin, pada tahun 2013 rasio karyawan laki-laki 55,16% atau 2.126, lebih banyak dari karyawan perempuan 44,84% atau 1.728. Sedangkan ditahun 2014 rasio karyawan laki-laki 54,65% atau 2.051 karyawan lebih besar dari jumlah karyawan perempuan 45,35% atau 1.702 orang. Walaupun secara rasio tetap sama setiap triwulanan namun jumlah karyawan tetap mengalami perubahan karena usia pensiun, meninggal dunia, resign dan mutasi/rotasi. (G4-LA1)

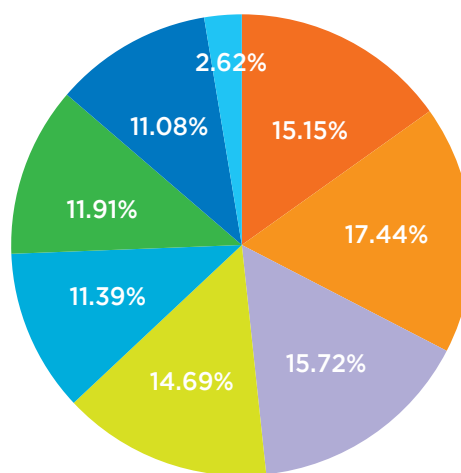
Berdasarkan usia, komposisi karyawan hampir merata pada semua tingkatan usia. Komposisi tersebut ditunjukkan pada tabel Statistik Karyawan berdasarkan Usia. Kondisi jumlah karyawan berdasarkan usia sangat dipengaruhi oleh perekrutan karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan salah satu persyaratan usia maksimal 25 tahun untuk D3 dan usia 27 tahun untuk S1 serta masa pensiun bagi karyawan yang telah mencapai usia 55 tahun. Selain itu, jumlah karyawan yang memasuki masa pensiun tidak sedikit yaitu sebanyak 115 karyawan sampai dengan Desember 2014 sehingga manajemen BPJS Ketenagakerjaan harus melakukan pemetaan karyawan untuk mengisi jabatan yang ditinggalkan oleh karyawan yang pensiun. Jumlah karyawan usia 20 s/d 25 atau fresh graduated paling banyak berada di wilayah DKI Jakarta yaitu 73 karyawan.

**Tabel Statistik Karyawan berdasarkan Usia (G4-LA1)**

Usia	Realisasi	
	2013	2014
20 s/d 25	584	452
26 s/d 30	672	724
31 s/d 35	606	569

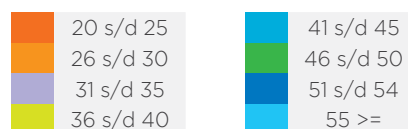
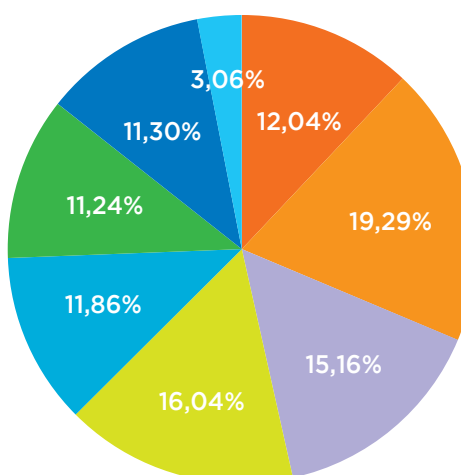
Usia	Realisasi	
	2013	2014
36 s/d 40	566	602
41 s/d 45	439	445
46 s/d 50	459	422
51 s/d 54	427	424
55 >=	101	115
Total	3854	3.753

Sumber data: Divisi SDM



2013

2014



Sumber Data: Divisi SDM

Statistik Karyawan berdasarkan Pendidikan tahun 2013-2014

Status Pendidikan	Realisasi Tahun 2013 (Jumlah Orang)	%	Realisasi Tahun 2014 (Jumlah Orang)	%
S3	1	0.03%	1	0,03%
S2	242	6.25%	247	6,58%
S1	2612	67.77%	2.615	69,67%
D4	7	0.18%	7	0,19%
D3	533	13.83%	509	13,56%
D2	2	0.05%	1	0,03%
D1	7	0.18%	8	0,21%
SLTA	413	10.72%	335	8,93%
SLTP	22	0.57%	18	0,48%
SD	15	0.39%	12	0,32%
Jumlah	3854	100.00%	3.753	100,00%

Dari segi pendidikan, sebagian besar karyawan BPJS Ketenagakerjaan merupakan lulusan S1 yaitu sebanyak 2.612 (67.77% dari jumlah karyawan) pada tahun 2013 dan 2.615 pada tahun 2014 (69,67% dari jumlah karyawan). Sementara untuk yang berpendidikan S2 pada tahun 2013 sebanyak 242 (6.25% dari jumlah karyawan) dan pada tahun 2014 sebanyak 247

karyawan (6,58% dari jumlah karyawan). Jumlah karyawan yang berpendidikan S2 diharapkan terus bertambah dengan memanfaatkan program beasiswa yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan baik beasiswa di dalam maupun luar negeri. Sementara masih ada karyawan yang berpendidikan SD, SLTP dan SLTA.

Statistik Karyawan berdasarkan Masa Kerja tahun 2013-2014

Usia Masa Kerja	Realisasi Tahun 2013 (Jumlah Orang)	%	Realisasi Tahun 2014 (Jumlah Orang)	%
1 s/d 5	1.361	35.31%	1.152	30,7%
6 s/d 10	619	16.06%	679	18,09%
11 s/d 15	704	18.27%	649	18,49%
16 s/d 20	229	5.94%	333	8,87%
21 s/d 25	203	5.27%	187	4,98%
26 s/d 30	613	15.91%	528	14,07%
31 s/d 35	120	3.11%	137	3,65%
>35	5	0.13%	43	1,15%
	3854	100.00%	3753	100%

Berdasarkan usia masa kerja, pada tahun 2013 sebanyak 1.361 dan pada tahun 2014 sebanyak 1.152 karyawan berada pada posisi usia 1 - 5 tahun masa kerja. Hal ini dipengaruhi karena perekrutan karyawan oleh BPJS Ketenagakerjaan yang dilaksanakan setiap tahun.

## Kesempatan Yang Sama Pada Seluruh Karyawan

Setiap Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam berbagai hal mulai dari penerimaan Karyawan, melaksanakan tugasnya secara profesional, memperoleh kompensasi, pendidikan dan jenjang karir sesuai dengan kompetensinya masing-masing tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender dan kondisi fisik.

BPJS Ketenagakerjaan menjamin tidak terjadinya diskriminasi sehingga tercipta

perlakuan yang adil dan jujur dalam mendorong Karyawan sesuai dengan potensi, kemampuan, pengalaman dan keterampilan masing-masing untuk mencapai kinerja *excellence*.

BPJS Ketenagakerjaan merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan insan yang memiliki kemampuan dan kinerja *excellence*. Dengan demikian BPJS Ketenagakerjaan berupaya melakukan proses pengelolaan SDM berdasarkan faktor kemampuan (*competency*) dan kinerja (*performance*) yang sejalan dengan aspek *fairness*.

## Model Kompetensi BPJS Ketenagakerjaan



## Klasifikasi Kompetensi



**Kompetensi**

**1. Kompetensi Inti**

- a. Achievement Orientation
- b. Professionalism
- c. Customer Service Excellence
- d. Continuous Learning & Improvement
- e. Synergy Building

**2. Kompetensi Kepemimpinan**

- a. Planning & Organizing

- b. Problem Solving & Decision Making
- c. Strategic Leadership

**3. Kompetensi Teknis Generik**

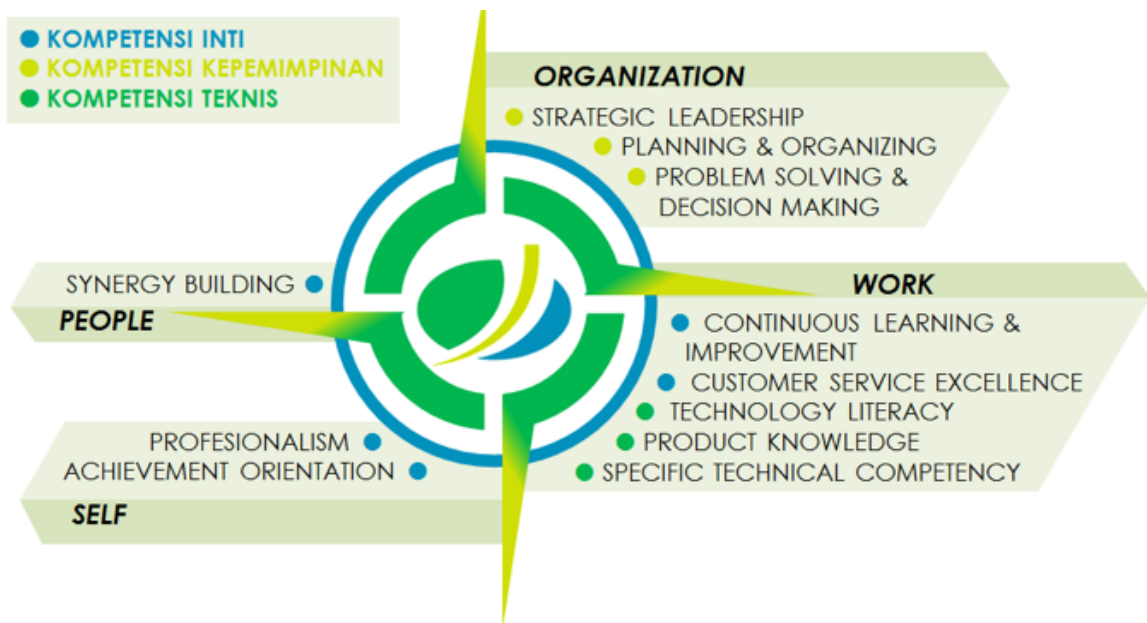
- a. Product Knowledge
- b. Technology Literacy
- c. Kompetensi Teknis Spesifik

Terdapat 15 kelompok kompetensi Teknis Spesifik dalam kamus kompetensi

**Kompetensi Teknik Spesifik**

Kompetensi Teknis Spesifik	
Administration (ADM)	Audit & Quality (AUD)
Corporate Affair & Communication (CAC)	Legal, Compliance & Law Enforcement (LCL)
Investment & Fund Management (IFM)	General Affair & Procurement (GAP)
Finance, Accounting, Tax & Actuary (FIN)	Human Resource Management & Organizational Development (HRM)
Information Technology (IFT)	Marketing (MKT)
Product Development (PDV)	Service & Operation (SRO)
Risk Management (RMT)	Research (RSC)
Project Management (PMT)	

**Model Kompetensi**



### Akronim Model Kompetensi

Untuk memudahkan penerapan dan komunikasi model kompetensi, disusunlah akronim bagi model kompetensi yaitu : C O M P A S S

C	Continous Learning & Improvement	P	Profesionalism Planning & Organizing Problem Solving & Decision Making
		A	Achievement Orientation
O M	CustOMer Service Excellence	S	Synergy Building Strategic Leadership
		S	

### Logo Model Kompetensi





## Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan

Dalam melaksanakan proses bisnisnya, BPJS Ketenagakerjaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan karakteristik sesuai dengan spesifikasi pekerjaannya. Memilih calon karyawan yang tepat dalam waktu yang singkat merupakan suatu tugas dan tanggung jawab yang berat, karena itu dibutuhkan kejelian dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan agar tidak terjadi salah pilih atau salah penempatan. Persiapan yang matang dan proses yang tepat sangat diperlukan untuk mendapatkan Calon Karyawan yang efektif untuk menempati posisi saat ini sekaligus mendukung pengembangan organisasi di masa depan.

Sesuai Keputusan Direksi Nomor: KEP/115/042014 tentang Tata Cara Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan BPJS Ketenagakerjaan, Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan adalah proses penerimaan karyawan dengan persyaratan tertentu guna mendukung BPJS Ketenagakerjaan dalam mencapai tujuannya sesuai misi dan visi yang telah ditetapkan. Proses tersebut dipublikasikan secara terbuka melalui media massa baik cetak maupun elektronik. Persyaratan yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi disesuaikan dengan kebutuhan dari organisasi secara umum dan kebutuhan dari tiap posisi secara khusus.

Secara garis besar, proses yang terdapat dalam rekrutmen dan seleksi calon karyawan adalah:

1. Tes Kemampuan Umum
2. Tes Bahasa Inggris
3. Psicotest
4. Diskusi Kelompok dan Wawancara Psikologis
5. Wawancara User
6. Tes Kesehatan
7. Program Orientasi Persiapan Kerja
8. Masa Percobaan

Bagi Pelamar yang lulus dari semua tahapan dalam proses rekrutmen dan seleksi, maka yang bersangkutan bisa diangkat menjadi calon karyawan serta diwajibkan untuk menyerahkan ijazah asli untuk disimpan selama 2 (dua) tahun oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan untuk Pelamar yang tidak lulus dari salah

satu tahapan dalam proses rekrutmen dan seleksi, maka yang bersangkutan dinyatakan gugur dari proses tersebut.

Para Calon Karyawan akan menjalani masa Orientasi Persiapan Kerja (OPK) Class Based, Job Based, dan Masa Percobaan. Pada masa OPK Class Based, Calon Karyawan akan dibekali dengan berbagai informasi dan peraturan terkait BPJS Ketenagakerjaan serta gambaran umum tentang Business Process dari organisasi. Setelah lulus dari tahap OPK Class Based para Calon Karyawan akan melanjutkan ke tahap OPK Job Based. Pada tahap ini, Calon Karyawan akan ditempatkan pada job title dan unit kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tahap terakhir yang harus dilalui oleh Calon Karyawan sebelum diberikan penilaian dan diangkat menjadi Karyawan Tetap BPJS Ketenagakerjaan adalah tahap Masa Percobaan. Pada tahap ini, Calon Karyawan diberikan tanggung jawab secara penuh sesuai dengan job title yang diberikan kepada mereka. Di akhir tahap ini, Calon Karyawan akan diberikan penilaian dan rekomendasi dari atasannya terkait kelayakan mereka untuk diangkat menjadi Karyawan Tetap.

Direksi dapat memutuskan hubungan kerja calon karyawan dan karyawan tetap jika:

1. Melakukan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan di BPJS Ketenagakerjaan yang berlaku
2. Pada waktu melamar memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar
3. Melanggar Isi Surat Pernyataan yang dibuat untuk kelengkapan persyaratan ketika mengikuti seleksi calon karyawan
4. Mengajukan pengunduran diri

Pada prinsipnya, kebijakan rekrutmen dapat didetilkan sebagai berikut:

### 1. Sentralisasi pelaksana

Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dilakukan oleh satu lembaga sebagai pelaksana untuk menciptakan standarisasi terhadap kualitas Calon Karyawan yang didapatkan dari seluruh lokasi seleksi yang ditentukan di Indonesia.

### 2. Desentralisasi lokasi pelaksanaan

BPJS Ketenagakerjaan berupaya untuk melaksanakan rekrutmen Calon

Karyawan di beberapa lokasi yang tersebar di seluruh Indonesia. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia, terutama putra putri daerah, dengan kemampuan dan semangat yang tinggi untuk ikut berkontribusi dalam mengembangkan BPJS Ketenagakerjaan.

### 3. Penyebaran informasi rekrutmen dengan informasi terbuka (G4-DMA)

Setelah melakukan perencanaan dan koordinasi, informasi terkait rekrutmen dan seleksi Calon Karyawan BPJS Ketenagakerjaan disebarkan melalui berbagai media, baik cetak maupun elektronik, baik nasional maupun lokal. BPJS Ketenagakerjaan bekerja sama dengan beberapa media cetak dan elektronik serta pihak kampus di seluruh Indonesia dengan tujuan untuk memperluas jangkauan informasi terkait rekrutmen dan seleksi Calon Karyawan kepada pelamar-pelamar yang memiliki kemampuan dan semangat tinggi.

### 4. Mengurangi kekerabatan

Guna menjaga profesionalitas dalam bekerja, salah satu strategi rekrutmen dan seleksi Calon Karyawan yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah dengan melakukan rekrutmen dan seleksi kepada pelamar yang tidak memiliki hubungan kekerabatan Anak, Saudara Kandung, dan Saudara Ipar dengan Karyawan Aktif BPJS Ketenagakerjaan.

### 5. Menerima Calon Karyawan difabel (G4-LA12) (G4-DMA)

BPJS Ketenagakerjaan memiliki pandangan bahwa seluruh Warga Negara Indonesia yang memiliki kemampuan dan semangat berhak untuk bekerja dan berkontribusi bagi organisasi. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan melakukan rekrutmen dan seleksi Calon Karyawan terhadap seluruh pelamar yang memiliki kemampuan selama mereka dalam keadaan sehat dan mampu bekerja serta melaksanakan fungsinya kelak dalam organisasi. Dengan demikian BPJS Ketenagakerjaan memperlakukan dan memberikan hak yang sama terhadap pelamar dengan difabel pada beberapa posisi yang memungkinkan.

## 6. Melaksanakan rekrutmen dan seleksi yang sistematis guna meningkatkan *job-person fit* (G4-LA12)

### a. Registrasi *online*

Dengan memberikan fasilitas kepada para pelamar untuk melakukan registrasi secara *online*, BPJS Ketenagakerjaan bertujuan untuk mempermudah proses pendaftaran dan memaksimalkan seluruh pelamar untuk ikut dalam proses rekrutmen dan seleksi.

### b. Seleksi *online*

Seleksi *online* dilakukan dengan tujuan yang sejalan dengan diadakannya registrasi *online*. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh pelamar yang lolos seleksi administrasi untuk mengikuti proses seleksi *online*.

### c. Seleksi tatap muka

Bagi para kandidat yang memenuhi standar, yang dibuktikan dengan kelulusan mereka pada dua tahap seleksi awal, maka pelaksanaan seleksi tatap muka sudah dapat meningkatkan prosentase *job-person fit* untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan standarisasi kualifikasi job title.

### d. *Interview user*

Para pelamar yang telah terbukti memiliki *job-person-fit* akan diundang untuk mengikuti tahap berikutnya, yaitu *interview user*. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk melakukan seleksi terhadap para pelamar sehingga didapatkan kandidat Calon Karyawan yang sesuai dengan kebutuhan para user di job title yang ada.

### e. *Medical check up*

Para pelamar yang lulus hingga tahap *interview user* merupakan kandidat Calon Karyawan yang dipandang memiliki kemampuan, *job-person fit*,

dan kesesuaian dengan kebutuhan user pada tiap job title. Untuk melihat kesiapan kerja mereka, tahap *medical check up* diharapkan mampu memberikan gambaran terkait kondisi kesehatan fisik para pelamar. Dengan demikian, para pelamar akan mampu memberikan performa maksimalnya ketika diangkat menjadi Calon Karyawan.

f. Orientasi Persiapan Kerja

Para kandidat Calon Karyawan diberikan pembekalan terkait BPJS Ketenagakerjaan sebelum mereka masuk ke dunia kerja dengan penempatan dan pemberian tanggung jawab penuh pada job title serta unit kerja masing-masing.

g. Masa Percobaan

Setelah dianggap layak melalui penilaian dan rekomendasi dari atasannya, para Calon Karyawan berhak untuk mengikuti tahap Masa Percobaan dengan tujuan untuk menilai kompetensi yang bersangkutan pada tugas dan tanggung jawab masing-masing secara langsung.

## 7. Menempatkan *the right person on the right places*

Dengan melalui berbagai tahapan rekrutmen dan seleksi yang telah dijelaskan sebelumnya, diharapkan para Calon Karyawan yang diangkat oleh BPJS Ketenagakerjaan mampu melaksanakan fungsinya dalam organisasi dengan maksimal dan sesuai dengan minat serta bakat yang dimiliki.

## 8. Memperbanyak *sourcing channel*

Untuk memperbanyak dan meningkatkan kualitas pelamar, BPJS Ketenagakerjaan melakukan rekrutmen dan seleksi Calon Karyawan melalui beberapa *sourcing channel*, yaitu *Reguler (Fresh Graduate)*, *University Best Alumnus (UBA)*, *Karyawan Berpengalaman (Professional hire)*, dan Jalur S2.

## Sourcing Channel Rekrutmen dan Seleksi BPJS Ketenagakerjaan

Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dilakukan melalui 3 (tiga) sumber atau *sourcing channel*, yaitu *Reguler*, *University Best Alumnus (UBA)*, *Karyawan Berpengalaman (Professional hire)*, dan Jalur S2.

a. *Reguler*

*Sourcing Channel Reguler* merupakan salah satu sumber perekrutan dan seleksi Calon Karyawan yang dikhususkan untuk para *fresh graduate* dengan kriteria tertentu yang berlaku secara umum (contoh: IPK minimal 2.75 dari skala 4.00). Selain itu, kriteria khusus disesuaikan dengan job title masing-masing yang dilamar oleh para Pelamar.

b. *University Best Alumnus (UBA)*

Sebagai tindak lanjut kegiatan BPJS Ketenagakerjaan *Goes to Campus*, telah dilakukan kegiatan Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan *Sourcing Channel: University Best Alumnus Tahun 2014*. Berdasarkan Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/145/052014 telah diangkat sebanyak 25 Calon Karyawan *Sourcing Channel: University Best Alumnus* yang akan aktif bekerja pada tanggal 02 Juni 2014 dengan pengangkatan terhitung mulai tanggal (TMT) 01 Juni 2014.

Daftar Universitas yang telah bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan kegiatan Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan *Sourcing Channel*:

- University Best Alumnus.
- Universitas Syiah Kuala, Nanggroe Aceh Darussalam
- Universitas Riau, Pekanbaru
- Universitas Negeri Lampung, Bandar Lampung
- Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang
- Universitas Indonesia, Jakarta
- Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung
- Universitas Negeri Sebelas Maret, Surakarta
- Universitas Airlangga, Surabaya
- Universitas Tanjung Pura, Pontianak
- Universitas Sam Ratulangi, Manado
- Universitas Pattimura, Ambon

c. Karyawan Berpengalaman (*Professional hire*)

Dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia BPJS Ketenagakerjaan dengan pengalaman dan keahlian khusus yang tidak dapat dipenuhi secara internal melalui mekanisme manajemen karir dan rekrutmen internal, maka perlu dilakukan rekrutmen dan seleksi terhadap individu yang memiliki pengalaman dan keahlian khusus yang dibutuhkan oleh organisasi. Untuk itu, dilakukan Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sourcing Channel: Karyawan Berpengalaman (*Professional hire*). Pada tahun 2014, BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan rekrutmen dan seleksi serta pengangkatan Calon Karyawan terhadap 11 (sebelas) orang yang terdiri dari 5 (lima) orang pada posisi Auditor di Satuan Pengawas Internal dan 6 (enam) orang pada posisi Senior Programmer di Divisi Pengembangan TI.

d. Jalur S2

Pada tahun 2014, BPJS Ketenagakerjaan membuka 7 (tujuh) lowongan untuk posisi di beberapa Divisi di Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. Persyaratan yang harus dipenuhi bagi para pelamar salah satunya adalah memiliki latar belakang pendidikan minimal S2 untuk bisa melamar di 7 (tujuh) posisi tersebut. Para kandidat pelamar yang lulus hingga diangkat menjadi Calon Karyawan dan berhak mengikuti Tahap Masa Percobaan yaitu:

1. Divisi Perluasan Kepesertaan sebanyak satu orang
2. Divisi Pengelolaan Kepesertaan sebanyak satu orang
3. Divisi Perencanaan Strategis sebanyak 2 (dua) orang
4. Divisi Investasi sebanyak 2 (dua) orang

## Data Rekrutmen Dan Seleksi Tahun 2014

Tabel Data Rekrutmen Jalur Reguler Tahun 2014

No	Tahapan	CSO	Reguler	UBA	Total
1	Registrasi <i>online</i> (Usulan dari Perguruan Tinggi untuk UBA)	16.070	32.656	91	48.817
2	Seleksi <i>Online</i>	6.971	20.649	83	27.703
3	Psikotest Tertulis	777	6.017	62	6.856
4	Diskusi Kelompok dan Interview Psikologis	499	1.106	62	1.667
5	<i>Interview user</i> dan <i>Medical check up</i>	358	741	62	1.161
6	Orientasi Persiapan Kerja	137	338	25	500
7	Calon Karyawan	133	318	25	476

**Tabel Data Rekrutmen Jalur *Professional hire* Tahun 2014**

No	TAHAPAN	SPI	PTI	PSIKOLOG	TOTAL	KETERANGAN
1	Pendaftaran	9	10	0	19	SPI = Auditor
2	Assessment dan <i>Medical check up</i>	9	10	0	19	PTI = Programmer
3	Calon Karyawan	5	8	0	13	

**Pendidikan dan Pelatihan (G4-DMA) (G4-LA10)**

Dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme SDM maka diberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir kepada seluruh karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat), dengan persyaratan yang telah ditentukan. Adapun pelaksanaan diklat sampai dengan Desember 2014 yang telah dilaksanakan adalah:

**Tabel Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Tahun 2014**

No	Jenis Program Pengembangan	2013		2104	
		Target (Orang)	Target (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)
A	PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR				
1	Orientasi Persiapan Kerja (OPK)	200	696	400	495
2	Program Pengembangan Kepemimpinan Muda (BLDP)	200	390	100	101
3	Program Pengembangan Kepemimpinan Madya (ILDP)	112	140	50	61
4	Program Pengembangan Kepemimpinan Utama (ALDP)	30	34	30	30
5	Beasiswa Pasca Sarjana S2	16	7	10	21
6	Beasiswa Pasca Sarjana S3	2	0	-	-
7	Beasiswa Pasca Sarjana Luar Negeri	10	3	10	3
8	Sertifikasi Profesi	60	95	25	59
9	Training on Trainer (TOT)	-	-	15	17
	Total Program Pengembangan Karir	630	1365	640	787

No	Jenis Program Pengembangan	2013		2104	
		Target (Orang)	Target (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)
B	PROGRAM PENGEMBANGAN TEKNIS				
10	Pemasaran (MO & RO)	-	-	60	132
11	Pemasaran (AO)	50	72	-	-
12	Keuangan, Investasi & TI	50	0	100	142
13	Pelayanan (CSO/Penata Pelayanan)	40	57	100	98
14	Umum & SDM	50	71	30	34
15	Purna Tugas	75	80	204	188
16	Keprotokolan	0	25	-	-
17	Manajemen Proyek (Div. Pengadaan)	-	-	0	55
	Total Program Pengembangan Teknis	398	339	544	649
C	PROGRAM PENGEMBANGAN PENYEGARAN				
18	Penyegaran	160	216	150	171
19	Pelayanan Prima Seluruh Personil Kacab	16 Kacab	16	20 Kacab	8 Kacab
20	Pelatihan Teknis Kantor Wilayah	8 Kanwil	0	11 Kanwil	3
21	Workshop/ Diklat Bagi Personil Biro Humas	2	2	-	-
22	Workshop/ Diklat Untuk Auditor Terkait Penegakan Hukum	5	2	-	-
23	Workshop/ Diklat Bagi Personil Biro Manajemen Resiko	15	2	-	-
24	Program Pengembangan Penyegaran Bagi Pejabat Struktural	-	-	30	30
25	Program Pengembangan Motivasi Softskill	-	-	11 kanwil	8

No	Jenis Program Pengembangan	2013		2104	
		Target (Orang)	Target (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)
26	Program Pengembangan Untuk Kakacab	-	-	121	52
D	ASSESSMENT CENTER				
27	Kajian Pelaksanaan Assessment Center	1 Kajian	1 Kajian	-	-
28	Assessment Level Kepala Bidang & Kepala Cabang Pembantu	75	119	-	-
29	Identifikasi gap kompetensi karyawan	75	119	-	-
30	Identifikasi Potential review karyawan	350	350	-	-
31	Assessor Internal bersertifikasi	2	6	-	-
32	Penyusunan Draft Asesmen Karyawan	-	-	1 Draft SK	1 Draft SK
33	Asesmen Karyawan	-	-	180	233
34	Sosialisasi Asesmen Center	-	-	200 orang	283
35	Pemberian Feedback Asesmen Center	-	-	100	251
36	Tersedianya Asesor Bersertifikasi	-	-	5	17
37	Draft Kajian Corporate University	-	-	1 Draft	1 Draft Kajian
E	PENGEMBANGAN DIKLAT				
38	Pembuatan e-Learning	6 Konten	19	17 jamlat	17 jamlat
39	Evaluasi Pasca Program Pengembangan	16 Kacab	16	5 Kacab	24
40	Kajian Analisa Kebutuhan Pembelajaran (TNA)	1 Kajian	1 Kajian	1 Kajian	1 Kajian

Sumber data: Divisi Pengembangan dan Pengelolaan Kompetensi

SPI (Satuan Pengawasan Internal) melakukan pelatihan/sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi para auditor yaitu : (G4-LA10)

- a. Pelatihan Fraud Auditing I sebanyak 19 personil
- b. Pelatihan Qualified Internal Audit (QIA) tingkat Dasar 1 sebanyak 2 personil
- c. Pelatihan Qualified Internal Audit (QIA) tingkat Dasar 2 sebanyak 4 personil
- d. Pelatihan Qualified Internal Audit (QIA) tingkat Lanjutan 2 sebanyak 4 personil
- e. Pelatihan Investasi sebanyak 4 personil
- f. Pelatihan Manajemen Risiko sebanyak 2 personil

**Tabel Mutasi dan Promosi**

Uraian	Pejabat Struktural	Karyawan Non Struktural
Kenaikan Grade	111	511
Pengukuhan Pjs	274	-
Promosi	170	73
Mutasi Penyegaran	96	206
Mutasi Atas Permintaan Sendiri	-	20

Sumber data: Divisi SDM

### Biaya Pengembangan SDM

Sebagai komitmen BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM, setiap tahun lembaga mengalokasikan sejumlah dana pengembangan sesuai dengan kebutuhan tahun yang bersangkutan. Berikut adalah dana pengembangan SDM periode tahun 2013 dan 2014:

Jenis Program	Biaya Pengelolaan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan	
	2013	2014
Program Pengembangan Karir	Rp 19.526.033.964,68	Rp 10.679.217.382,00
Program Pengembangan Teknis	Rp 3.394.025.163,00	Rp 5.833.716.566,00
Program Pengembangan Penyegaran	Rp 3.185.378.678,40	Rp 3.185.485.451,77
Assessment Center	-	Rp 2.430.003.027,67
Pengembangan Diklat	Rp 2.034.551.707,00	Rp 1.037.003.313,00
Total Keseluruhan	Rp 28.139.989.513,08	Rp 23.165.425.730,44



## Perlindungan Kebebasan Berserikat (G4-11)

Kebebasan berserikat bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan diwadahi dalam lembaga Serikat Pekerja (SP) BPJS Ketenagakerjaan. SP ini adalah kelanjutan dari SP PT Jamsostek. Seiring dengan perubahan PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, SP PT Jamsostek juga merubah dan menyesuaikan namanya menjadi SP BPJS Ketenagakerjaan. Perubahan ini terjadi pada saat dilaksanakan Musyawarah Nasional Luar Biasa (MUNASLUB) tanggal 22-24 Mei 2014 di Taman Buah Mekarsari Cileungsi, Bogor. Dalam Munaslub tersebut, juga diikrarkan bahwa SP BPJS Ketenagakerjaan menjadi satu satunya wadah perhimpunan pekerja dalam menyampaikan aspirasi, melindungi dan membela hak anggota, berorganisasi dan berhimpun dalam BPJS Ketenagakerjaan dan Keluarga. (G4-HR4)

Ada tiga Undang-undang yang melandasi proses Transformasi dari SP PT Jamsostek menjadi SP BPJS Ketenagakerjaan yaitu Undang-undang No 21 tahun 2000 tentang Serikat Buruh, Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No 2 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial dan Undang-undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Proses transformasi dari SP PT Jamsostek menjadi SP BPJS Ketenagakerjaan, dikuatkan dalam Piagam Kesepakatan Hubungan Industrial BPJS Ketenagakerjaan, yang ditandatangani bersama antara Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan dengan SP BPJS Ketenagakerjaan tanggal 21 Oktober 2014. Ada 6 (enam) butir kesepakatan yang disepakati kedua belah pihak yaitu; (G4-DMA)

1. Direksi BPJS Ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan Manajemen Kepegawaian BPJS Ketenagakerjaan termasuk untuk memindahkan dan memberhentikan pegawai BPJS Ketenagakerjaan serta menetapkan penghasilan sesuai pasal 24 ayat 3C Undang-undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
2. Manajemen BPJS Ketenagakerjaan mengakui keberadaan SP BPJS Ketenagakerjaan sebagai organisasi yang sah, mewakili, bertindak dan atas

nama karyawan BPJS Ketenagakerjaan

3. Manajemen BPJS Ketenagakerjaan mengakomodir seluruh isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Jamsostek (Persero) periode 2013-2015 sebagaimana Surat Keputusan Direktorat Jenderal PHI dan Jamsostek Nomor : KEP 45/PHIJSTK-PKKAD/PKB/11/2013 tanggal 21 Maret 2013 berikut perubahannya menjadi Peraturan Direksi tentang Manajemen Kepegawaian BPJS Ketenagakerjaan
4. Peraturan Direksi tentang Manajemen Kepegawaian BPJS Ketenagakerjaan dilakukan melalui mekanisme perundingan antara Manajemen BPJS Ketenagakerjaan dengan SP BPJS Ketenagakerjaan
5. Perubahan Peraturan Direksi tentang Manajemen Kepegawaian dinyatakan sah apabila disepakati antara kedua belah pihak yaitu manajemen BPJS Ketenagakerjaan yang bersifat mengikat para pihak dan dilakukan paling lama 2 (dua) tahun
6. Piagam tentang hubungan industrial BPJS Ketenagakerjaan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Direksi tentang Manajemen Kepegawaian BPJS Ketenagakerjaan.

Menurut AD/ART SP BPJS Ketenagakerjaan Pasal 5 dan 7, Ada 4 fungsi yang hendak dicapai oleh SP BPJS Ketenagakerjaan yaitu; (i) menampung, menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi anggota, (ii) Melindungi, membela hak dan kepentingan anggota, (iii) Mendorong dan menggerakkan anggota anggota untuk meningkatkan profesionalisme, produktifitas kerja dan berperan aktif dalam memajukan perusahaan, (iv) sebagai mitra BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Sedangkan tujuan yang hendak dicapai dari SP BPJS Ketenagakerjaan ini adalah untuk:

1. Berperan serta dalam mewujudkan visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan
2. Menjaga dan melindungi eksistensi dan nama baik BPJS Ketenagakerjaan
3. Menyalurkan aspirasi, membela hak dan

kepentingan anggota serta berperan aktif dalam meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan kerja

4. Menciptakan iklim kerja yang kondusif dan harmonis dengan BPJS Ketenagakerjaan

Kedaulatan tertinggi organisasi SP BPJS Ketenagakerjaan berada ditangan anggota dan dilaksanakan sepenuhnya melalui musyawarah menurut jenjang organisasi. Adapun forum Musyawarah tertinggi SP BPJS Ketenagakerjaan adalah Musyawarah Nasional (MUNAS), Musyawarah Nasional Luar Biasa (MUNASLUB), Rapat Kerja Nasional (RAKERNAS), Musyawarah Wilayah/Musyawarah Kantor Pusat (MUSWIL/MUSKAPU), Musyawarah Wilayah Luar Biasa / Kantor Pusat Luar Biasa (MUSWILLUB/MUSKAPULUB) Rapat Kerja Wilayah / Kantor Pusat (RAKERWIL/RAKERKAPU)

Sedangkan kedudukan organisasi SP BPJS Ketenagakerjaan mengikuti dan menyesuaikan dengan lembaga BPJS Ketenagakerjaan. Untuk Dewan Pimpinan Pusat (DPP), Dewan Pimpinan Kantor Pusat (DPKP), dan Dewan Pimpinan Divisi SP BPJS Ketenagakerjaan, berkedudukan di Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. Untuk kantor Dewan Pimpinan Wilayah (DPW), berkedudukan di Kantor Wilayah BPJS Ketenagakerjaan. Dan untuk Dewan Pimpinan Kantor Wilayah / Cabang (DPKW/DPC) berkedudukan di Kantor Wilayah / Cabang BPJS Ketenagakerjaan.

Pola hubungan antara SP BPJS Ketenagakerjaan dengan BPJS Ketenagakerjaan bersifat independen dan mandiri. BPJS Ketenagakerjaan dan Serikat Pekerja sesuai tugas dan kewenangan masing masing. Menurut Peraturan Direksi No 05/102014 tentang Manajemen Kepegawaian BPJS Ketenagakerjaan Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan, Selama menyangkut kepentingan hak-hak pekerja dengan kelembagaan BPJS Ketenagakerjaan, maka dilakukan pembahasan bersama yang melibatkan kedua belah pihak melalui mekanisme pertemuan Bipartit antara Direksi BPJS Ketenagakerjaan dengan SP BPJS Ketenagakerjaan. Kedua belah pihak sama sama mengakui keberadaannya masing masing. Pengakuan BPJS Ketenagakerjaan terhadap Hak-hak Serikat Pekerja (SP)

BPJS Ketenagakerjaan meliputi:

1. BPJS Ketenagakerjaan mengakui bahwa Serikat Pekerja adalah organisasi yang sah, mewakili, bertindak untuk dan atas nama karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan
2. BPJS Ketenagakerjaan mengakui bahwa menjadi anggota Serikat Pekerja adalah hak setiap karyawan
3. BPJS Ketenagakerjaan mengakui bahwa Serikat Pekerja mempunyai wewenang penuh dalam mengatur organisasi serta anggotanya
4. BPJS Ketenagakerjaan tidak boleh menghalang-halangi kegiatan dan perkembangan yang positif dari Serikat Pekerja
5. BPJS Ketenagakerjaan menjamin tidak akan melakukan tindakan penekanan, diskriminasi dan intimidasi kepada anggota maupun pengurus Serikat Pekerja, baik langsung maupun tidak langsung

Sedangkan pengakuan SP BPJS Ketenagakerjaan terhadap kelembagaan Hak-hak BPJS Ketenagakerjaan :

1. Serikat Pekerja mengakui bahwa mengelola jalannya BPJS Ketenagakerjaan beserta kelengkapannya adalah hak BPJS Ketenagakerjaan
2. Serikat Pekerja mengakui hak-hak BPJS Ketenagakerjaan dalam menerima, mengangkat, dan mengembangkan karyawan sesuai kebutuhan BPJS Ketenagakerjaan dengan tetap mengindahkan ketentuan lainnya dalam perjanjian ini
3. Serikat Pekerja mengakui hak-hak BPJS Ketenagakerjaan untuk memilih dan mengangkat tenaga ahli untuk jenis jenis pekerjaan tertentu kecuali jabatan struktural, dengan tetap mengindahkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku
4. Serikat Pekerja mengakui hak-hak BPJS Ketenagakerjaan untuk mewajibkan prestasi kerja yang baik dari karyawan
5. Serikat Pekerja mengakui Hak BPJS Ketenagakerjaan untuk melakukan

penegakan dan disiplin terhadap karyawan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku serta Peraturan Direksi ini

Dana operasional SP BPJS Ketenagakerjaan diambil dari iuran anggotanya sebesar Rp 25.000,- yang dipotong langsung dari gaji tiap bulannya. Adapun rincian penggunaan anggaran tersebut adalah 10% untuk operasional SP BPJS Ketenagakerjaan ditingkat pusat, 15% ditingkat wilayah, dan sisanya untuk operasional SP di kantor cabang dan kantor cabang pembantu.

SP BPJS Ketenagakerjaan juga terlibat dan mewakili Indonesia dalam beberapa event internasional diantaranya Workshop Internasional tentang Pengembangan Pensiun se- Asia Pasific, di Singapura, Februari 2014. SP BPJS Ketenagakerjaan juga menjadi bagian dari anggota dan berafiliasi dengan PSI (Public Service Internasional), sebuah asosiasi untuk para pekerja penyelenggaraan jaminan sosial yang berkantor pusat di Perancis.

### SUSUNAN DEWAN PIMPINAN PUSAT SERIKAT PEKERJA BPJS KETENAGAKERJAAN PERIODE 2013-2016

KETUA UMUM	ABDURRAHMAN IRSYADI
Ketua I Bidang Organisasi dan Keanggotaan	M. Izzadin
Ketua II Bidang Perlindungan dan Pembelaan	Ghazali Dahlan
Ketua III Bidang Kesejahteraan	Zainuddin
Ketua IV Bidang Hubungan Kelembagaan, Komunikasi dan Informasi	Royyan Huda
Ketua V Bidang Khusus Transformasi BPJS	Faizal Rachman
SEKRETARIS JENDERAL	GATUT ISTYAWAN
Wakil Sekretaris Jenderal I	Candra Kurniawan
Wakil Sekretaris Jenderal II	Muhyiddin
Wakil Sekretaris Jenderal III	Suirwan
Wakil Sekretaris Jenderal IV	Uus Supriyadi
Wakil Sekretaris Jenderal V	Arif Dahlan Supriyadi

BENDAHARA UMUM	SUKASAH JUARSA
Wakil Bendahara Umum I	Setiowati
Wakil Bendahara Umum II	RA Irawati Dwiyani
Wakil Bendahara Umum III	Dudung Tri Hertoto Ajiyoso

DEPARTEMEN ORGANISASI DAN KEANGGOTAAN	
Ketua	Jemi Karter
Anggota	A Ilham Akbar
	Rudi Firmana
	Marinho Felly

DEPARTEMEN DIKLAT DAN PENGEMBANGAN SDM	
Ketua	Deny Yus Yulian
Anggota	Eko Pratomo
	Triprapto Saksono
	Hasep Purwalid

DEPARTEMEN KHUSUS URUSAN PEREMPUAN	
Ketua	Firdausy
Anggota	Sari Nurulita
	Andi Nirwana
	Ratna Mustika

DEPARTEMEN PERLINDUNGAN DAN PEMBELAAN	
Ketua	Qyfrizal Putra
Anggota	Ruly Jaya Santika
	Dyah Lestari Hidayanti

DEPARTEMEN PENGEMBANGAN BISNIS DAN KESEJAHTERAAN	
Ketua	Ibnu Rusdan
Anggota	Aries Zetni Hidayanti
	Very K Boekan

DEPARTEMEN KOMUNIKASI DAN INFORMASI	
Ketua	Mangansa Laorenius Oloan
Anggota	Ahie Mulyadi Setiawan
	Fajar Akhmadi
DEPARTEMEN HUBUNGAN ANTAR KELEMBAGAAN	
Ketua	Mohamamad Irfan
Anggota	Hazairin Hasan
	Yulianti
DEPARTEMEN OLAHRAGA	
Ketua	Yudi Amrinal
Anggota	Waluyo
	Imam Santoso
	Jeffry Martin
DEPARTEMEN SENI BUDAYA	
Ketua	Arya Parnapartha
Anggota	Prasetyo Djati
	Ishak
	Zaenal Abidin
DEPARTEMEN KHUSUS TRANSFORMASI BPJS	
Ketua	Tarimantan S Saragih
Anggota	Hendra Nopriansyah
	Brian Aprinto
DEPARTEMEN HUBUNGAN LUAR NEGERI	
Ketua	Ria Selviani Harahap
Anggota	M Kausar Abid
	Niken Tri Mahayani
	Rifqillah

# Jaminan Keamanan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Kinerja Sosial)

BPJS Ketenagakerjaan sangat menghargai dan menghormati hak-hak asasi karyawannya termasuk dari segi keamanan, keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. BPJS Ketenagakerjaan mengakui bahwa kinerja karyawan yang baik akan sangat mendukung keberhasilan program-program BPJS Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu BPJS Ketenagakerjaan memberikan perhatian yang penuh dalam menjamin Keamanan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) para karyawannya. Untuk mewujudkan hal tersebut, BPJS membuat Sistem Manajemen K3 sebagai bagian dari Komitmen BPJS Ketenagakerjaan.

## Sistem Manajemen K3

1. Terdapat kebijakan Manajemen BPJS Ketenagakerjaan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ditandatangani oleh Direktur Utama pada tanggal 18 Agustus 2014. Kebijakan tersebut terdiri dari 6 poin yang merupakan usaha BPJS Ketenagakerjaan dalam mewujudkan komitmen K3, yaitu:
  - a. Mematuhi peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja serta ketentuan lain yang berlaku
  - b. Mencegah terjadinya kecelakaan, dan gangguan kesehatan terhadap seluruh karyawan dan pihak lain yang berada di area kerja BPJS Ketenagakerjaan
  - c. Merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengembangkan kinerja pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja secara terus menerus dan berkelanjutan
  - d. Meningkatkan dan memelihara kesadaran karyawan yang tinggi akan bahaya yang ada di tempat kerja dan segala risiko yang berkaitan serta cara mengurangi risiko serendah mungkin
  - e. Mewajibkan semua rekanan yang melakukan pekerjaannya didalam Lembaga BPJS Ketenagakerjaan untuk berupaya menerapkan standard yang sama mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan
  - f. Memelihara hubungan yang harmonis dan komunikatif antara sumber daya manusia, masyarakat dan pemerintah dalam kaitannya dengan pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja
2. BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan pelatihan Audit Internal SMK3 yang diselenggarakan pada tanggal 13-14 November 2014. Peserta pelatihan sejumlah 13 orang dan 1 orang konsultan. Kegiatan ini diselenggarakan sebagai salah satu upaya penerapan SMK3 di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan. Penyelenggara pelatihan ini adalah PT Sinergi Solusi Indonesia selaku konsultan SMK3 yang ditunjuk oleh BPJS Ketenagakerjaan dan merupakan Perusahaan Jasa Pembinaan K3 (PJK3) yang resmi ditunjuk oleh Kementrian

Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Materi yang dibawakan pada saat pelatihan adalah mengenai Audit Internal SMK3, Pedoman Penilaian penerapan SMK3, Penyusunan Laporan Audit sesuai dengan PP 50/2012 dan Pelatihan soal secara individu dan berkelompok.

3. BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan Audit Internal SMK3 yang diselenggarakan pada tanggal 1-2 Desember 2014. Hasil temuan Audit Internal SMK3 ditemukan bahwa terdapat beberapa temuan, yaitu:
  - a. Minor, 31 temuan
  - b. Mayor, 6 temuan
  - c. Kritis, 0 temuan

Tabel Temuan Major Audit Internal SMK3

No	Ketidaksesuaian	Referensi Terkait	Jenis Ketidaksesuaian
1	Belum dilakukannya pemantauan/pengukuran lingkungan kerja meliputi factor fisik, kimia, biologis, psikologis dan ergonomis secara teratur di BPJS Ketenagakerjaan	7.2	Major
2	Ditemukan belum dilaksanakannya Safety Induction untuk Kontraktor ataupun Pengunjung di BPJS Ketenagakerjaan	12.4.1	Major
3	Belum adanya Sistem Pengendalian Bahan Kimia	9.3	Major
4	Perusahaan belum menyediakan peralatan P3K yang telah memenuhi peraturan perundang-undangan, standard an pedoman teknis (Peremenaker No. 15 tahun 2008)	6.8.1	Major
5	Petugas P3K belum dilatih sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Peremenaker No. 15 tahun 2008)	6.8.2	Major
6	Perusahaan belum membentuk dan menetapkan P2K3 sesuai dengan peraturan	1.4.3	Major

4. Sebagai tindak lanjut dari Rapat Tinjauan Manajemen mengenai SMK3, BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2014-2015 memiliki program Manajemen K3 yang terkait dengan pematuhan peraturan perundangan, yaitu:

No	Tujuan	Sasaran	Program Manajemen	Target Program Manajemen		Penanggung jawab
				Tanggal mulai	Tanggal selesai	

#### Pematuhan Peraturan Perundangan yang Berlaku

a	<p>Peraturan Pemerintah No. 74/2001 Tentang Pengelolaan Bahan Berbahaya dan Beracun</p> <p>Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 472/MENKES/PER/V/1996 Tentang Pengamanan Bahan Berbahaya bagi Kesehatan</p> <p>Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 03/2008 Tentang Tata Cara Pemberian Simbol dan Label Bahan Berbahata dan Beracun</p>	Seluruh bahan B3 yang digunakan dan disimpan di kantor pusat BPJS Ketenaga kerjaan	Penyediaan MSDS dan label simbol B3	03-Nov-14	31-Des-14	PT Bijak
b	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-1135/MEN/1987 Tentang Bendera K3	BPJS Ketenaga kerjaan Kantor Pusat	Pemasangan bendera K3 di Kantor Pusat BPJS Ketenaga kerjaan	03-Nov-14	31-Des-14	Divisi ALU
c	Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.13/ MEN/X.2011 Tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika dan Faktor Kimia di Tempat Kerja	Gedung kantor Pusat BPJS Ketenaga kerjaan	Pengukuran faktor fisika, kimia dan biologi di lingkungan kerja kantor pusat BPJS Ketenaga kerjaan	01-Jan-15	30-Jun-15	Divisi ALU
D	Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep-245/MEN/1990 Hari Keselamatan Kerja Nasional	Seluruh tenaga kerja BPJS Ketenaga kerjaan	Pelaksanaan peringatan Hari K3 di lingkungan BPJS Ketenaga kerjaan	03-Nov-14	12-Jan-15	Divisi ALU, SBD



No	Tujuan	Sasaran	Program Manajemen	Target Program Manajemen		Penanggung jawab
				Tanggal mulai	Tanggal selesai	
E	Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER.04/MEN/1980 tentang Syarat-syarat Pemasangan dan Pemeliharaan APAR	APAR di lingkungan kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan	Penempatan APAR	03-Nov-14	31-Des-14	Divisi ALU
F	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.04/MEN.1987 tentang Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Tata Cara Penunjukkan Ahli Keselamatan Kerja	BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat	Pembentukan P2K3	11-Nov-14	31-Des-14	Divisi ALU
G	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.15/MEN/VIII/2008 tentang Pertolongan Pertama pada Kecelakaan di Tempat Kerja	BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat	Penyediaan kotak P3K sesuai standar	01-Jan-15	30-Jun-15	Divisi SDM
h	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.15/MEN/VIII/2008 tentang Pertolongan Pertama pada Kecelakaan di Tempat Kerja  Keputusan Direktur Jendral Pengawasan Ketenagakerjaan No. KEP.53/DJPPK/VIII/2009 tentang Pedoman Pelatihan dan Pemberian Lisensi Petugas Pertolongan Pertama pada Kecelakaan di Tempat Kerja	BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat	Training dan sertifikasi petugas P3K sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.15/MEN/VIII/2008 tentang Pertolongan Pertama pada Kecelakaan di Tempat Kerja	01-Jan-15	30-Jun-15	Divisi SDM, PPK

No	Tujuan	Sasaran	Program Manajemen	Target Program Manajemen		Penanggung jawab
				Tanggal mulai	Tanggal selesai	
I	Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.02/MEN/1982 tentang Kualifikasi untuk Juru Las di Tempat Kerja	Juru las yang berkerja di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat	Pelaksanaan training kepada juru las yang berkerja di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat	11-Nov-14	30-Jun-15	PT Bijak, Rekanan
J	Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan No.KEP-311/BW/2002 tentang Sertifikasi Kompetensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Teknisi Listrik					
K	Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan No. KEP.723/BW/2000 tentang Petunjuk Tata Cara Pengajuan Penilaian dan Pemberian Penghargaan Kecelakaan Nihil (Zero Accident Reward)	BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat	Program/ kebijakan Penghargaan Zero Accident	01-Jan-15	30-Des-15	PT Bijak, Rekanan
L	Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri	Gedung kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan	Pemantauan dan pengukuran sesuai syarat kesehatan terhadap : persyaratan air, udara, limbah, pencahayaan, kebisingan, getaran, radiasi, vektor penyakit, persyaratan kesehatan lokasi, ruang dan bangunan, toilet dan instalasi	01-Jan-15	30-Jun-15	Divisi ALU, SDM

No	Tujuan	Sasaran	Program Manajemen	Target Program Manajemen		Penanggung jawab
				Tanggal mulai	Tanggal selesai	
M	Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 472/MENKES/PER/V/1996 tentang Pengamanan Bahan Berbahaya bagi Kesehatan	Seluruh bahan B3 yang digunakan dan disimpan di Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan	Pembuatan daftar B3	11-Nov-14	30-Nov-14	PT Bijak
N	Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 472/MENKES/PER/V/1996 tentang Pengamanan Bahan Berbahaya bagi Kesehatan	Seluruh bahan B3 yang digunakan dan disimpan di Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan	Pembuatan daftar B3	03-Nov-14	31-Des-14	Divisi ALU, MR
O	Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-186/MEN/1999 tentang Unit Penanggulangan Kebakaran di Tempat Kerja	Seluruh karyawan dan tamu BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat	Pembuatan dan penempatan denah jalur evakuasi	11-Nov-14	31-Des-14	Divisi ALU, MR
			Simulasi/drill keadaan darurat	11-Nov-14	30-Jun-15	Divisi ALU
P		Anggota tim tanggap darurat	Pelaksanaan training basic fire fighting kepada anggota tim tanggap darurat	01-Jan-15	30-Jun-15	Divisi SDM, PPK
Q		Anggota divisi Pengadaan	Pelaksanaan training CSMS (Contractor Safety Management System)	01-Jan-15	30-Jun-15	Divisi SDM, PPK
r	Surat Keputusan Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor KEP.24/PPK/V/2006 tentang Pedoman Pelatihan dan Penunjukkan Auditor SMK3	Ketua tim auditor internal	Pelaksanaan pelatihan auditor sistem manajemen K3 yang diselenggarakan oleh Lembaga Diklat Personil (LDP) yang terakreditasi	01-Jan-15	30-Jun-15	Divisi SDM, PPK

Melaksanakan beberapa survei antara lain:

- a. Survei Kepuasan Pelanggan (*Customer Satisfaction Measurement/CSM*) terkait pelayanan BPJS Ketenagakerjaan dengan nilai indeks sebesar 86% (Puas) masih berada di bawah target tahun 2014 yaitu 90% dan *Net Promotor Score* 17,2% jauh di atas target tahun 2014 yaitu 10%.
- b. Survei *Customer and Relationship Officer Behaviour* dapat mengetahui informasi kategorisasi/segmentasi perusahaan peserta, kebiasaan dan keinginan perusahaan peserta dalam berinteraksi/berkomunikasi misalnya dengan media elektronik, media sosial dan tatap muka dengan RO BPJS Ketenagakerjaan. (G4-PR5)
- c. Survei *Brand Knowledge (Awareness, Image, Loyalty)* dengan Indeks *Brand Equity* tahun 2014 adalah 65,4% jauh di atas target tahun 2014 yaitu 40%. Nilai ini akumulasi dari Indeks *Brand Awareness* (20,8%), Indeks *Corporate Brand Equity* (80,4%), Indeks *Brand Association* (65,3%), Indeks *Brand Perceived Quality* (80,1%), dan Indeks *Brand Loyalty* (80,1%).
- d. Survei *Employee Engagement* dengan Indeks *Engagement* keseluruhan adalah 92,07%.
- e. Survei Kepuasan Pelanggan Internal dengan rata-rata Indeks Kepuasan Pelanggan Internal unit kerja Kantor Pusat adalah 79,83%.

## Hasil Survey Nasional terkait Kualitas Pelayanan

Tabel Hasil Survei Nasional

Kanwil	Tidak Puas	%	Kurang Puas	%	Cukup Puas	%	Puas	%	Sangat Puas	%	Total
Sumbagut	142	1,1	129	1,0	863	6,5	5.391	40,8	6.682	50,6	13.207
Sumbarriau	265	1,0	187	0,7	1.240	4,9	8.881	34,7	14.990	58,6	25.563
Sumbagsel	116	0,7	112	0,7	609	3,9	5.387	34,7	9.303	59,9	15.527
Banten	182	1,0	307	1,6	2.222	11,8	9.255	49,1	6.900	36,6	18.866
DKI Jakarta	415	0,7	625	1,1	5.497	9,8	23.564	42,1	25.818	46,2	55.919
Jawa Barat	580	0,9	606	0,9	5.991	9,1	22.729	34,6	35.786	54,5	65.692
Jateng & DIY	271	0,8	316	0,9	3.511	10,3	15.975	46,8	14.050	41,2	34.123
Jatim	194	0,7	219	0,7	2.030	6,9	14.924	51,0	11.908	40,7	29.275
Kalimantan	57	0,2	108	0,4	1.556	5,4	8.679	29,9	18.599	64,1	28.999
Sulawesi Maluku	102	0,5	54	0,2	363	1,6	6.912	31,2	14.735	66,5	22.166
Banuspa	104	1,6	47	0,7	375	5,6	2.669	40,2	3.446	51,9	6.641
NASIONAL	2.428	0,8	2.710	0,9	24.257	7,7	124.366	39,4	162.217	51,3	315.978

Sumber: Divisi Pelayanan dan Pengaduan

Untuk meningkatkan kualitas layanan kepada peserta, BPJS Ketenagakerjaan melakukan e-survei di setiap wilayah untuk mengetahui kepuasan peserta atas pelayanan yang telah diberikan. Dari tabel III.16 menunjukkan bahwa sebanyak 315.978 peserta yang mengikuti e-survei ini, sekitar 51,3% sangat puas, 39,4% puas, 7,7% cukup puas walaupun masih ada yang kurang puas dan tidak puas dengan persentase yang kecil masing-masing 0,9% dan 0,8%. Dari hasil survei tersebut dapat menjadi acuan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk terus melakukan peningkatan dan perbaikan kualitas layanan yang excellent bagi peserta. (G4-PR5)

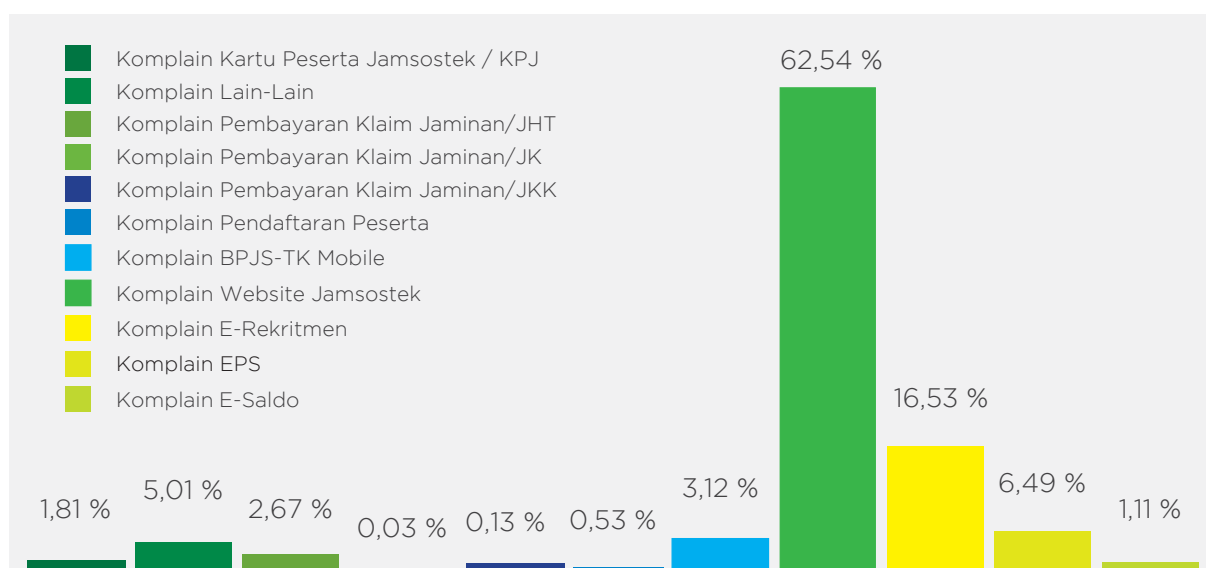
## Manajemen Keluhan

Tabel Daftar Komplain

Kategori	Jumlah
Komplain Kartu Peserta Jamsostek / KPJ	236
Komplain Lain-lain	656
Komplain Pembayaran Klaim Jaminan / JHT	347
Komplain Pembayaran Klaim Jaminan / JK	4
Komplain Pembayaran Klaim Jaminan / JKK	17
Komplain Pendaftaran Peserta	69
Komplain BPJS-TK Mobile	406
Komplain Website Jamsostek	8.138
Komplain e-Rekrutment	2.151
Komplain EPS	844
Komplain e-Saldo	145
Jumlah	13.013

Sumber: Divisi Pelayanan dan Pengaduan

## Grafik Daftar Komplain



Untuk memfasilitasi setiap keluhan atau komplain dari peserta, BPJS Ketenagakerjaan menyediakan pusat pelayanan informasi berupa Call Center Layanan Prima di 500 910. Sampai dengan Desember 2014, jumlah komplain yang diterima dan telah diselesaikan melalui call center sebanyak 13.013 dengan berbagai kategori.

### Perlindungan Hak Asasi Manusia

Perlindungan Hak Asasi Manusia bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan sangat diutamakan dan dihormati. Sebagai Badan Pengelola Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan menentang segala bentuk diskriminasi terhadap karyawan dengan berbagai macam latar belakang yang berbeda. (G4-HR3)

Dalam Peraturan Direksi No 05/102014 tentang Manajemen Kepegawaian BPJS Ketenagakerjaan Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan, diatur hak hak cuti bagi karyawan seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti bersalin dan gugur kandungan, cuti haid, cuti diluar tanggungan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu karyawan juga punya hak terkait izin meninggalkan pekerjaan karena alasan penting, karena ibadah keagamaan dan karena sakit. Berikut ini beberapa laporan terkait Cuti Tahunan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan selama 2014.

**Tabel Data Cuti Per Wilayah Tahun 2014**

URAIAN	WILAYAH											Jmlh	%	
	Pusat	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X			XI
Kode	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911		
Cuti Tahunan	376	226	186	465	355	263	309	220	154	225	138	119	3036	83,34%
Cuti Besar	117	51	46	68	63	38	35	53	41	46	21	28	607	16,66%
Jumlah	493	277	232	533	418	301	344	273	195	271	159	147	3643	100,00%

**Tabel Data Cuti Tahun 2014**

JENIS IZIN/CUTI	PUSAT
	900
Cuti Bersalin	12
Cuti Ibadah Keagamaan	2
Isteri/Suami/Anak/Orang Tua/Mertua Karyawan meninggal	12
Isteri Karyawan melahirkan	9
Karyawan Menikah	9
Pernikahan Anak Karyawan	3
Saudara kandung/ipar menikah	5
Penjagaan isteri/suami/anak/orang tua/mertua karyawan dirumah sakit atas rekomendasi tertulis dari dokter	27
Saudara kandung/ipar meninggal dunia	3
Anggota keluarga yang tinggal satu atap meninggal dunia	1
Anak saudara kandung/anak ipar meninggal dunia	0
Khitanan/pembaptisan/tatah gigi anak karyawan	1
Mendapat musibah seperti kebakaran, banjir, bencana alam yang harus diperkuat surat pemerintah daerah setempat	5
Sakit	186

Aspek Hak Asasi Manusia juga diberlakukan dalam sistem rekrutmen Karyawan BPJS. Intinya adalah tidak ada Hak-hak individu yang dilanggar dalam kebijakan, mekanisme dan sistem dalam rekrutmen karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Proses rekrutmen SDM BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara transparan dan akuntabel, dengan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) dan tanpa diskriminasi.

Selama periode pelaporan tidak ditemukan adanya tenaga kerja paksa dalam kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan. Menurut data statistik karyawan, usia minimal yang bisa mengikuti proses rekrutmen adalah 20 tahun. Ini dilakukan sebagai upaya BPJS Ketenagakerjaan dalam meniadakan praktik tenaga kerja dibawah umur.

Salah satu sistem rekrutmen SDM yang dipergunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah Manajemen SDM Berbasis Kompetensi (*Competency Based Human Resources Management - CBHRM*). Dalam CBHRM, kompetensi menjadi elemen kunci pada seluruh modul Sistem MSDM yang ada seperti rekrutmen dan seleksi, kinerja, karir, pendidikan dan pengembangan serta penggajian. (G4-HR5) (G4-HR6) (G4-DMA)

# Membangun Kesejahteraan Masyarakat (Kinerja Sosial)

## Pemberdayaan Komunitas Masyarakat (G4-So1)(G4-EC7) (G4-DMA)

Program pemberdayaan komunitas dalam mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat sebagai bagian dari Kinerja Sosial, untuk BPJS Ketenagakerjaan selama 2014 dilakukan dalam bentuk stimulus bantuan iuran bagi Pekerja Pra Sejahtera. Program bertujuan memberikan perlindungan dasar kepada pekerja informal / Bukan Penerima Upah (BPU) dalam bentuk subsidi penuh atas iuran kepesertaan Program BPJS Ketenagakerjaan.

Pemberian bantuan tersebut sejalan dengan semangat BPJS Ketenagakerjaan dalam berkontribusi secara aktif dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat pekerja informal sebagai salah satu tujuan pembangunan melalui Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan. Dalam teknis pelaksanaannya, bantuan tersebut diberikan dalam jenis Program

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Kematian (JK) dalam masa tanggungan maksimal selama 6 (enam) bulan periode Kepesertaan dari bulan Desember tahun 2014 sampai dengan bulan Mei tahun 2015.

Kegiatan dilaksanakan melalui pembiayaan yang bersumber dari anggaran Program TJSL Divisi Komunikasi tahun 2014 - 2015, yang mencatat realisasi sebesar Rp 1,37 milyar atau sebesar 117,87% dari anggaran kegiatan sebesar Rp 1,16 milyar. Adapun pembiayaan dari Kantor Wilayah DKI Jakarta dan Kantor Wilayah Sulawesi dipenuhi melalui anggaran Program TJSL tahun 2015. Teknis pelaksanaan atas pembiayaan kegiatan dilakukan melalui mekanisme pergeseran anggaran TJSL kepada Kantor Cabang Pelaksana sesuai dengan usulan kegiatan yang disampaikan oleh Kantor Wilayah Kepada kantor Pusat.

**Tabel Rincian Bantuan Iuran Pra Sejahtera**

No	Iuran	Target Peserta (Org)	Anggaran (Rp)	Pencapaian Peserta (Org)	Realisasi Anggaran (Rp)	Pencapaian Peserta (%)	Penyerapan Anggaran (%)
1	Kanwil DKI Jakarta	1,000	190,000,000.00	559	53,322,400.00	55.90%	27.54%
2	Kanwil Jawa Barat	1,000	160,000,000.00	1,000	237,088,800.00	100.00%	148.18%
3	Kanwil Jawa Timur	1,000	110,000,000.00	583	109,200,000.00	58.30%	99.27%
4	Kanwil Sumbagut	1,000	175,000,000.00	1,000	171,600,000.00	100.00%	98.06%
5	Kanwil Sumbarriau	500	65,000,000.00	2,230	145,000,000.00	446.00%	223.08%
6	Kanwil Sumbarriau	500	75,000,000.00	440	84,000,000.00	88.00%	112.00%

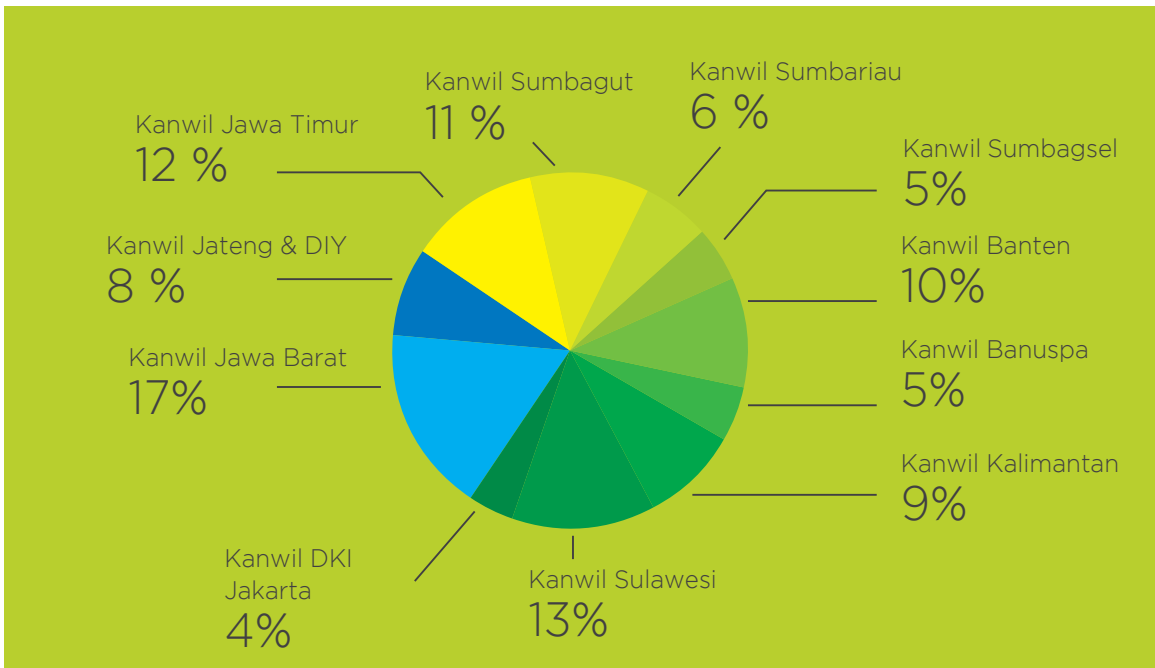


No	Iuran	Target Peserta (Org)	Anggaran (Rp)	Pencapaian Peserta (Org)	Realisasi Anggaran (Rp)	Pencapaian Peserta (%)	Penyerapan Anggaran (%)
7	Kanwil Sumbagsel	500	75,000,000.00	534	75,000,000.00	106.80%	100.00%
8	Kanwil Banten	500	90,000,000.00	100	131,040,000.00	20.00%	145.60%
9	Kanwil Banuspa	500	65,000,000.00	500	62,400,000.00	100.0%	96.00%
10	Kanwil Kalimantan	500	80,000,000.00	800	124,800,011.00	160.00%	156.00%
11	Kanwil Sulawesi	500	80,000,000.00	1,555	180,703,536.00	311.00%	225.88%
	TOTAL	7,500	1,165,000,000	9.301	1,373,154,747.00	124.01%	117.87%

Sedangkan untuk komparasi anggaran dan realisasi pembiayaan kegiatan untuk setiap kantor wilayah seperti dijelaskan dalam tabel dibawah ini:



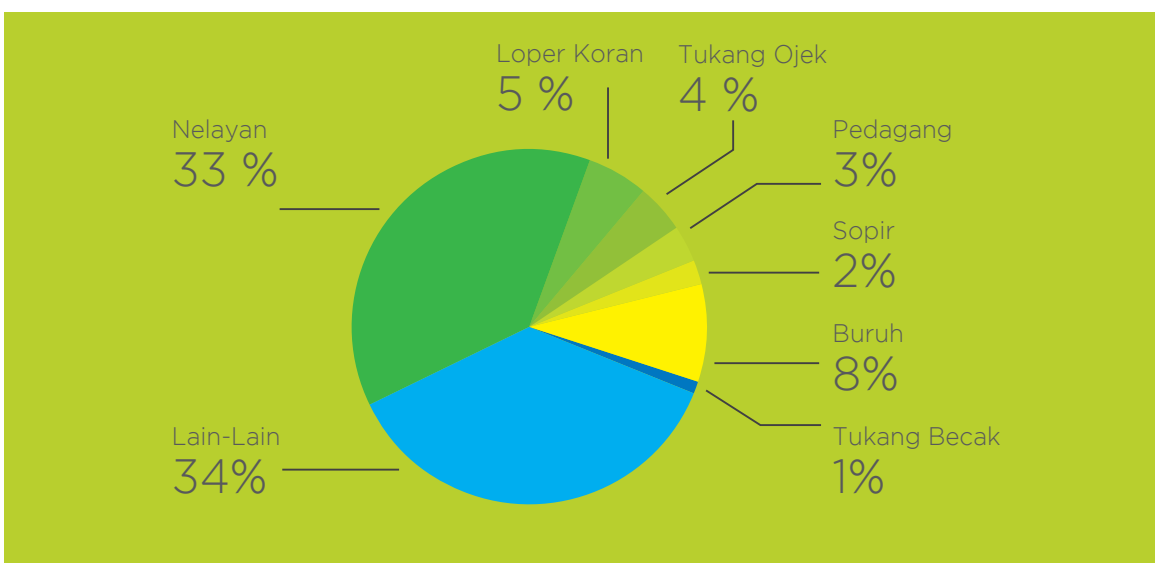
Sedangkan komposisi pembiayaan bantuan luran Pra Sejahtera secara nasional seperti dalam tabel dibawah ini



Dari kedua grafik tersebut, dapat terlihat bahwa pembiayaan kegiatan secara nasional dikontribusikan paling besar melalui Kantor Wilayah Jawa Barat sebesar 17% (yang disalurkan melalui Kantor cabang Bandung 1, Cimahi, dan Priangan Timur), Kantor Wilayah Sulawesi sebesar 13% (disalurkan melalui Kantor Cabang Makassar, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Palopo, Gorontalo, Maluku, dan Maluku Utara), dan Kantor Wilayah Jawa Timur sebesar 12% (melalui Kantor Cabang Karimun Jawa), sementara kontribusi

terkecil dicatat melalui Kantor Wilayah Sumbagsel (melalui Kantor Cabang Jambi 1) dan Kanwil Sumbariau (melalui Kantor cabang Sumatera Barat, Batam 1 dan Riau 1) sebesar masing-masing 5%, serta Kanwil DKI Jakarta sebesar 4% (melalui Kantor Cabang Setia Budi).

Adapun penerima bantuan dari segi jenis pekerjaan, masyarakat penerima bantuan iuran pra sejahtera, dapat digambarkan sebagai berikut:



Selain stimulus bantuan iuran untuk pekerja pra sejahtera, selama tahun 2014, BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan bantuan bus untuk komunitas pekerja di Kepulauan Riau. BPJS memberikan bantuan 8 unit bus, bersinergi dengan Bank BUMN lainnya yaitu Bank BNI 3 unit bus, Bank BRI 3 unit bus, Bank Mandiri 2 unit bus, Bank BTN 2 unit bus, Bank Bukopin 2 unit bus. Total bantuan bus yang diberikan kepada pekerja melalui Pemkab Kepulauan Riau ada 20 unit bus. (G4-S01)

Bantuan Bus oleh BPJS Ketenagakerjaan merupakan tindak lanjut dari arahan Bapak Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 27 April 2012 dalam rangka Peresmian Rusun Sewa Jamsostek di kawasan Kabil, Kota Batam dimana Bapak Presiden akan memfasilitasi pengadaan bus karyawan sebanyak 20 unit. Serta Surat dari Menkokesra No. B70/MENKO/KESRA/IV/2014 perihal permintaan Bus Karyawan untuk Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau tanggal 23 April 2014.

Acara penyerahan Bus Pekerja secara simbolik sebanyak 1 unit bus dilakukan oleh Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan Bapak Elvyn G. Masassya kepada Wakil Gubernur Kepulauan Riau, didampingi oleh Direksi Mitra Perbankan, yaitu PT Bank BNI, Bank BRI, Bank Mandiri, Bank BTN dan Bank Bukopin, dengan disaksikan oleh Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dan Menko Kesra, tanggal 6 Juni 2014 di Area Masjid Raya Batam Center Kota Batam. Untuk kelengkapan dokumen kendaraan seperti STNK diserahkan tanggal 3 Maret 2015, dan BPKB diserahkan tanggal 16 Maret 2015 kepada Pemprov Kepri.

Untuk selanjutnya kedua puluh bus tersebut didistribusikan oleh Pemprov Kepri ke beberapa kabupaten dan kota diantaranya Kota Batam sebanyak 15 unit bus, Kabupaten Bintan sebanyak 3 unit bus, Kabupaten Karimun sebanyak 2 unit bus. Pembagian jumlah bus untuk tiap kabupaten kota disesuaikan dengan jumlah pekerja yang ada di daerah tersebut.

Dari segi pengelolaan, Bus Pekerja dikelola oleh Badan Usaha yang sudah memiliki izin usaha angkutan, serta memenuhi persyaratan yang dikeluarkan oleh Dinas Perhubungan di masing-masing Kabupaten/Kota penerima bus. Pemprov juga sudah membentuk tim pengawas pengelolaan bus pekerja yang dikoordinasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Sedangkan untuk jalur atau trayek angkutan Bus Pekerja, biar tidak bentrok dengan angkutan umum reguler, ditentukan oleh berbagai unsur seperti Dinas Perhubungan, Dinas Ketenagakerjaan, Pemkot, Organda, dan Serikat Pekerja, dengan mengutamakan rute dari wilayah atau kantong-kantong pekerja ke kawasan industri.

## Riders On Community (ROC)

Untuk pembangunan kesejahteraan masyarakat terkait dengan program pemberdayaan masyarakat, BPJS Ketenagakerjaan memiliki program pemberdayaan dengan komunitas *Riders On Community* (ROC). Komunitas ini pada awalnya di inisiasi oleh Karyawan PT Jamsostek yang memiliki kesamaan hobby bersepeda motor dengan Jamsostek Riders Community (JRC) yang berdiri tanggal 14 Januari 2010, yang kemudian berubah menjadi *Riders On Community* (ROC) pada 27 Febuari 2010. Komunitas ini bertujuan untuk membangun kesadaran masyarakat tentang pentingnya keselamatan berlalu lintas, serta pengembangan values bagi setiap anggotanya untuk berpartisipasi aktif bidang sosial, masyarakat dan lingkungan.

Seiring dengan perkembangan waktu, ROC yang memiliki tagline komunitas Road To Social mulai aktif dalam berbagai sosial kemasyarakatan melalui kegiatan

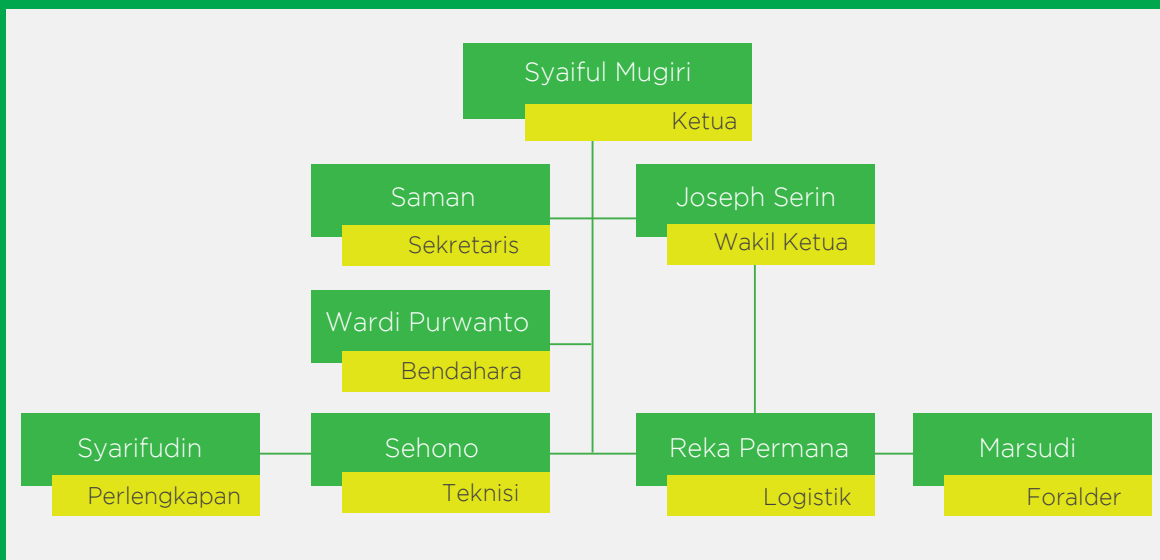
bhakti sosial penanggulangan dampak bencana alam melalui donasi bantuan korban banjir, untuk skala lokal wilayah Jakarta dan Bogor.

Komunitas ROC memiliki VISI ;  
Menjadi Komunitas Pelopor Keselamatan Berjalan raya serta Motor Penggerak Kepedulian Terhadap Sosial Masyarakat Lingkungan Sekitar.

Adapun MISI yang hendak dikembangkan adalah;

1. Meningkatkan Kesadaran Para Pengguna Jalan Raya khususnya roda dua untuk tertib berlalulintas
2. Menjadikan sepeda motor sebagai hobby yang bernilai positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar
3. Membangun dan mengembangkan semangat kebersamaan serta solidaritas antar komunitas pengguna motor di Indonesia

Bagan Struktur Organisasi *Riders On Community*



Selama tahun 2014, ada dua program yang dilakukan oleh ROC terkait pemberdayaan komunitas adalah bantuan korban banjir di wilayah Condet Jakarta Timur, dan pendirian Posko Banjir di Cengkareng Jakarta Barat. Adapun bantuan yang diberikan berupa pakaian sebanyak 500 potong/stel, 400 paket sembako, dan 36 paket alat tulis sekolah. Selain itu juga bantuan untuk korban kebakaran di Ancol Jakarta Utara berupa bantuan uang tunai sebesar Rp 3.500.000,- (tiga juga lima ratus ribu) dan paket alat tulis sekolah sebanyak 36 paket.

### Peningkatan Kualitas Hidup Masyarakat (G4-SO1)(G4-EC7)

Kinerja sosial BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat, diantaranya dilakukan dalam bentuk Bantuan Bedah Rumah Layak Huni di Kabupaten Bekasi. Program ini dipusatkan di 10 titik ada yang di Desa Setia Asih Kecamatan Tarumajaya. Program bantuan ini bekerjasama dengan Pemkab Bekasi. BPJS Ketenagakerjaan memberikan bantuan Rp 10.000.000,- untuk tiap satu unit rumah yang diperbaiki, dan ditambah Rp 10.000.000,- dari dana pendamping yang disediakan oleh Pemkab Bekasi. Jadi program bantuan bedah rumah tidak layak huni adalah kemitraan antara BPJS Ketenagakerjaan dengan Pemkab Bekasi. Adapun 10 warga yang menerima Bantuan Bedah Rumah Layak Huni adalah

**Tabel Penerima Bantuan Bedah Rumah Layak Huni**

No	Nama	Alamat
1	Rojalih	Kp Tanah Tinggi RT 02/04
2	Jahroh	Kp Tanah Tinggi RT 02/04
3	Rian	Kp Tanah Tinggi RT 02/04
4	Karto	Kp Tanah Tinggi RT 02/04
5	Asim	Kp Tanah Tinggi RT 02/04
6	Rohimah	Kp Tanah Tinggi RT 02/04
7	Bajag	Kp Tanah Tinggi RT 02/04
8	Suryadi Encul	Kp Tanah Tinggi RT 02/04
9	Muhaemin	Kp Tanah Tinggi RT 02/04
10	Amat	Kp Tanah Tinggi RT 02/04

Usulan 10 nama warga penerima bantuan berdasarkan proposal yang diajukan oleh Pihak Kecamatan Tarumajaya - berdasarkan usulan dari Kepala Desa Setia Asih- kepada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Cikarang tanggal 18 Oktober 2014. Kesepuluh nama penerima bantuan tersebut juga sudah dilakukan verifikasi dan dilakukan oleh Tim Penilai P2WKSS Provinsi Jawa Barat tanggal 17 Oktober 2014 bersamaan dengan kunjungan Bupati Kabupaten Bekasi.

Warga yang menerima bantuan bedah rumah harus membuat pernyataan bahwa yang bersangkutan belum pernah menerima bantuan stimulan bedah rumah dari siapapun. Selain itu juga rumah tersebut adalah satu satunya rumah yang dimiliki dan tidak layak huni. Status tanah rumah tersebut merupakan milik sendiri. Warga penerima juga harus bersungguh sungguh mengikuti program bantuan stimulan dan memberdayakan perumahan swadaya. Hal ini membuktikan bahwa mereka tidak sekedar menjadi penerima

tapi juga ada tugas dan tanggung jawab yang diemban untuk bersama sama memberdayakan warga perumahan secara swadaya.



**Rumah Bapak Rojali Warga Desa Setia Asih Kec. Tarumajaya,  
Peserta Bantuan Bedah Rumah Layak Huni dari BPJS Ketenagakerjaan  
Tampak rumah dari depan antara sebelum dan setelah di renovasi**

Syarat lainnya untuk warga penerima bantuan bedah rumah adalah menandatangani surat keterangan yang menyatakan bahwa yang bersangkutan adalah benar-benar warga yang tinggal di Desa Setia Asih dan memiliki sebidang tanah sesuai dengan alamat yang ada di KTP. Selain itu juga warga penerima harus menandatangani surat keterangan penghasilan bulanan yang menjelaskan berapa jumlah penghasilannya, sehingga layak untuk mendapatkan program bantuan bedah rumah. Berkas administrasi lainnya yang harus dilampirkan adalah foto copy KTP, Kartu Keluarga.

### **Program TJSL**

Program Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) BPJS Ketenagakerjaan bertujuan untuk membangun kualitas kehidupan yang lebih baik; yang dilaksanakan secara transparan dan beretika, sebagai kontribusi BPJS Ketenagakerjaan terhadap pembangunan berkelanjutan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat; dengan memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan, serta mematuhi regulasi dan norma-norma internasional yang berlaku. Pembangunan berkelanjutan adalah pembangunan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup generasi sekarang tanpa mengorbankan kepentingan generasi yang akan datang dalam memenuhi kebutuhan mereka. Berikut ini realisasi anggaran Program TJSL BPJS Ketenagakerjaan selama 2014:

Program Bidang Pendidikan terdiri dari, (i) Beasiswa untuk siswa tidak mampu sebesar Rp 763.500.000,- diberikan pada saat kegiatan Safari Ramadhan Menko Kesra RI pada bulan Juli 2014 di 7 lokasi dan bantuan pendidikan lainnya. (ii) Gerakan BPJS Ketenagakerjaan Mengajar, yang dilakukan oleh para Kadiv ke sejumlah perguruan Tinggi (PT) dan sekolah sekolah. Realisasi anggaran untuk program ini sebesar Rp 550.000.000,- untuk Perguruan Tinggi, dan Rp 930.000.000,- untuk sekolah. Program ini dilaksanakan selama Agustus - Desember 2014, di 8 Kanwil dan 23 Divisi Kantor. (iii) Bantuan Beasiswa bagi Anak Tenaga kerja peserta program Jamsostek yang berprestasi dan bagi Anak Tenaga kerja yang meninggal atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja. Besar bantuan Beasiswa ditetapkan sebagai berikut : (G4-SO1)(G4-EC7)

1. Untuk tingkat Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) sebesar Rp150 ribu per bulan dengan jangka waktu 12 bulan atau sebesar Rp1.8 juta.
2. Untuk tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan Perguruan Tinggi sebesar Rp200 ribu per bulan dengan jangka waktu 12 bulan atau sebesar Rp2.4 juta.

Bantuan Beasiswa diberikan dalam bentuk buku tabungan sesuai dengan besaran tingkat pendidikan. Bantuan beasiswa ini berhasil mendapatkan Rekor MURI atas pemberian Beasiswa terbanyak yang diberikan secara serentak di 121 Kantor Cabang, 53 Kantor Cabang Pembantu dengan jumlah Rp 90 Miliar untuk 37.500 anak.

Program Bidang Kesehatan, berupa kegiatan bantuan kesehatan kepada masyarakat yang terkena musibah bencana alam dan bencana banjir yang ada di 11 Kanwil. Selain itu juga ada program Donor Darah yang dilakukan bekerjasama dengan SP BPJS Ketenagakerjaan

Program Bidang Lingkungan. Kegiatannya berupa; (i) biaya survey penanaman pohon di Nagreg, Semarang dan Surabaya. Kegiatan ini menghabiskan biaya sebesar Rp 12.263.500,- (ii) Pembuatan taman kota dan Penyerahan Bus untuk Pekerja di Batam, dengan biaya sebesar Rp 487.705.750,- (iii) Bantuan sosial kepada anak yatim dan panti asuhan, serta bantuan Sembako oleh Direksi di Karawang, dan Sukabumi,

dengan biaya sebesar Rp 755.750.000,- (iv) Bantuan untuk pembangunan rumah tempat ibadah sebesar Rp 985.307.220,-

Program Bidang Sosial Masyarakat, kegiatannya berupa; (i) Mudik Bersama, yang dilaksanakan pada bulan Juli 2014 di tiga titik lokasi yaitu Monas, Karawang, Tangerang dengan biaya sebesar Rp 3.836.193.000,- (ii) Safari Ramadhan oleh Direksi di 11 Kanwil, dengan biaya Rp 1.100.000.000,- (iii) Berbagi Ta'jil buka puasa di 5 wilayah di Jakarta, (iv) Pasar Murah di 11 kanwil dengan biaya sebesar Rp 3.025.000.000,- (v) Penyusunan draft Pedoman program TJSJL BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp 86.415.691.82,- (vi) Penghijauan Kawasan Nagreg, Industri Wijayakusuma di Semarang dan Kawasan Industri SIER di Surabaya bekerjasama dengan PT Bakti Usaha Menanam Nusantara Hijau Lestari I tahap I sebesar 80% sebesar Rp 1.589.404.950. (vii) Mengadakan Pasar Murah dalam rangka HUT ke-37 BPJS Ketenagakerjaan di 11 Kantor Wilayah dengan biaya Rp 3.229.504.000,-



# Lembar Umpan Balik

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membaca Laporan Keberlanjutan 2014 ini. Guna meningkatkan Laporan Keberlanjutan pada tahun-tahun mendatang kami berharap kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi Lembar Umpan Balik yang telah disiapkan, dan mengirimkannya kembali kepada kami.

1. Laporan Keberlanjutan ini telah memberikan informasi mengenai berbagai hal yang telah dilaksanakan BPJS Ketenagakerjaan dalam pemenuhan tanggung jawab sosial perusahaan.

- Setuju                       Tidak Tahu                       Tidak Setuju

2. Materi dalam Laporan Keberlanjutan ini termasuk data dan informasi yang disajikan mudah dimengerti dan dipahami?

- Setuju                       Tidak Tahu                       Tidak Setuju

3. Materi dalam Laporan Keberlanjutan ini, termasuk data dan informasi yang disajikan sudah cukup lengkap?

- Setuju                       Tidak Tahu                       Tidak Setuju

4. Materi dalam Laporan Keberlanjutan ini, termasuk data dan informasi yang disajikan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya?

- Setuju                       Tidak Tahu                       Tidak Setuju

5. Bagaimana dengan tampilan Laporan Keberlanjutan ini, baik dari isi, desain dan tata letak, serta foto-foto?

- Sudah Baik                       Tidak Tahu                       Kurang Baik

6. Informasi apa saja yang dirasakan bermanfaat dari Laporan Keberlanjutan ini?

.....  
.....

7. Informasi apa saja yang dirasakan kurang bermanfaat dari Laporan Keberlanjutan ini?

.....  
.....

8. Informasi apa saja yang dirasakan kurang dan harus dilengkapi dalam Laporan Keberlanjutan mendatang?

.....  
.....



# Profil Anda

Nama Lengkap : .....

Institusi/Perusahaan : .....

Email : .....

Identifikasi golongan pemangku kepentingan (pilih salah satu):

- |                                     |                                                    |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Pemerintah | <input type="checkbox"/> Media                     |
| <input type="checkbox"/> LSM        | <input type="checkbox"/> Masyarakat                |
| <input type="checkbox"/> Industri   | <input type="checkbox"/> Lain-lain, mohon sebutkan |
| <input type="checkbox"/> Akademik   | .....                                              |

Mohon formulir ini dikirimkan kembali kepada:

Divisi Komunikasi  
Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan  
Jl. Jendral Gatot Subroto No. 79 Jakarta Selatan 12930  
Telp. : +62 21 5707797  
Fax. : +62 21 5702310  
Email : [biro.humas@bpjsketenagakerjaan.go.id](mailto:biro.humas@bpjsketenagakerjaan.go.id)  
Website : [www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id)

# Indeks GRI

## G4 Core

Aspek Material	Indeks	Keterangan	Halaman
Pengungkapan Standar Umum			
Strategi dan Analisis	G4-1	Laporan Dewan Pengawas dan Direksi	
Profil Organisasi	G4-3	Nama Organisasi	
	G4-4	Produk dan Jasa	
	G4-5	Lokasi Kantor Pusat Organisasi	
	G4-6	Wilayah Operasi	
	G4-7	Kepemilikan dan Bentuk Hukum	
	G4-11	Kebebasan Berserikat	
	G4-13	Perubahan Signifikan selama Periode Pelaporan	
	G4-14	Pendekatan prinsip Pencegahan	
Aspek Material dan Boundary	G4-17	Anak Perusahaan	
	G4-18	Proses Penetapan Konten dan Batasan	
	G4-19	Identifikasi Aspek Penting	
	G4-20	Aspek Batasan	
	G4-21	Batasan diluar perusahaan	
	G4-22	Efek penyajian ulang informasi tahun lalu	
	G4-23	Perubahan signifikan ruang lingkup dan batasan	
Pemangku Kepentingan	G4-25	Identifikasi dasar dan seleksi pemangku kepentingan	
	G4-26	Pendekatan lembaga dengan pemangku kepentingan	
	G4-27	Topik yang dibahas dengan pemangku kepentingan	

Aspek Material	Indeks	Keterangan	Halaman
Profil Laporan	G4-28	Periode Pelaporan	
	G4-29	Penerbitan laporan tahunan lalu	
	G4-30	Siklus pelaporan	
	G4-31	Kontak personal	
	G4-33	Indeks GRI G4 Core	
Tata Kelola	G4-34	Struktur Organisasi	
Etika dan Integritas	G4-56	Nilai-nilai Perusahaan	
Pengungkapan Standar Khusus			
<b>EKONOMI</b>			
Kinerja Ekonomi	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Kinerja Ekonomi	
	G4-EC1	Nilai ekonomi yang didistribusikan	
Dampak Ekonomi Tidak Langsung	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Dampak Ekonomi Tidak langsung	
	G4-EC7	Dampak Pembangunan dari infrastruktur dan dukungan layanan	
<b>LINGKUNGAN</b>			
Keanekaragaman Hayati	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Keanekaragaman Hayati	
	G4-EN11	Luas lahan yang dimiliki, disewakan, dikelola, atau berdekatan dengan, lahan yang dilindungi serta lahan yang memiliki nilai keragaman hayati tinggi yang berada di luar area lahan yang dilindungi	
	G4-EN 13	Habitat yang dilindungi atau diperbaiki	

Aspek Material	Indeks	Keterangan	Halaman
<b>PRAKTIK KETENAGAKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA YANG LAYAK</b>			
Pegawai	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Manajemen Kepegawaian	
	G4-LA1	Total tenaga kerja berdasarkan perekrutan, kelompok usia, jenis kelamin, dan wilayah	
Pendidikan dan Pelatihan	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Pendidikan dan Pelatihan	
	G4-LA10	Program bagi manajemen keahlian dan pembelajaran selama hidup yang mendukung kelanjutan perekrutan karyawan dan membantu mereka dalam mengelola akhir karir mereka	
Keragaman dan Kesempatan yang sama	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Keragaman dan Kesempatan Yang Sama	
	G4-LA12	Komposisi badan tata kelola dan perincian karyawan per kategori berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia, keanggotaan kelompok minoritas, dan indikator terkait keragaman lainnya	
<b>HAK ASASI MANUSIA</b>			
Anti Diskriminasi	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Anti Diskriminasi	
	G4-HR3	Total peristiwa terkait dengan diskriminasi dan tindakan yang diambil	
Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Kebebasan Berserikat	
	G4-HR4	Operasional yang diidentifikasi di mana hak untuk menguji kebebasan asosiasi dan perjanjian bersama kemungkinan menghadapi risiko besar, dan tindakan diambil untuk mendukung hak tersebut	

Aspek Material	Indeks	Keterangan	Halaman
Pekerja Anak	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Pekerja Dibawah Umur	
	G4-HR5	Operasional yang diidentifikasi mempunyai risiko signifikan terhadap kegiatan pemanfaatan Anak-Anak sebagai pekerja, dan tindakan untuk mendukung penghapusan tenaga kerja Anak-Anak	
Tenaga Kerja Paksa dan diwajibkan	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Kerja Paksa	
	G4-HR6	Operasional Perusahaan yang diidentifikasi berdampak signifikan terhadap tenaga kerja paksa, dan tindakan yang diambil untuk mendukung penghapusan tenaga kerja paksa	
<b>MASYARAKAT</b>			
Komunitas Lokal	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Komunitas Lokal	
	G4-SO1	Persentasi operasi Perusahaan yang menjalankan pemberdayaan komunitas lokal dan jumlah program pemberdayaan yang telah dikembangkan	
Anti Korupsi	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Anti Korupsi	
	G4-SO4	Persentase karyawan yang dilatih dalam kebijakan dan prosedur anti korupsi Perusahaan	
	G4-SO5	Tindakan yang diambil untuk merespon korupsi yang terjadi	
<b>TANGGUNG JAWAB PRODUK</b>			
Label Produk dan Jasa	G4-PR5	Praktik-praktik terkait kepuasan pelanggan, termasuk hasil survei yang mengukur tingkat kepuasan pelanggan	



Kantor Pusat :  
Jl. Jendral Gatot Subroto No. 79  
Jakarta Selatan - Indonesia 12930  
Telp. (021) 520 7797  
Fax. (021) 520 2310

[www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id)